



Communication sur le Progrès 2021



United Nations Global Compact

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| 1. PRESENTATION DU GROUPE | 7 |
| 1.1 Organigramme simplifié du groupe (au 31 décembre 2020) | 8 |
| 1.2. Les sites de production | 9 |
| 1.3. Points de vente Hermès dans le monde | 11 |
| 1.4. Les objectifs stratégiques d'Hermès | 15 |
| 1.5. Les objectifs du développement durable de l'ONU chez Hermès | 16 |
| 2. NOS COMMUNICATIONS SUR LE PROGRES (COP) | 24 |
| DROITS DE L'HOMME | 25 |
| NORMES INTERNATIONALES | 29 |
| ENVIRONNEMENT | 33 |
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | 47 |



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 30 novembre 2021

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.

Élaborée en 2015, et mise à jour en 2020, la stratégie RSE « ambitions » Hermès repose sur un postulat « tous artisans de notre développement durable », et constitue le cadre de référence RSE applicable à l'ensemble des collaborateurs. Celle-ci repose sur une appropriation et une mise en œuvre collective du sujet, facteur clé pour sa durabilité. Trois axes majeurs, les femmes et les hommes, la planète, les communautés, caractérisent cette stratégie :

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. Exigences et contrôles des filières d'approvisionnement, avec soutien continu à leur amélioration ; usage parcimonieux des matières pour 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.

HERMÈS

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.

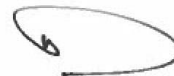
Les communautés. Hermès s'inscrit comme partenaire vis-à-vis de ses fournisseurs et dans leurs territoires ou communautés d'implantation : renforcement et pérennité de l'action en réponse aux défis qualité, éthiques, sociaux, économiques et environnementaux. Même si les fournisseurs représentent une faible part de son activité, ils sont essentiels à son 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 2020 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

1. PRESENTATION DU GROUPE



Hermès emploie fin 2020 16 600 dans le monde et compte 306 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 anticipe 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, insufflé 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 2020)

| MARQUE HERMÈS | | | | |
|--|---|--|---|--|
|  | | | | |
| DISTRIBUTION AU DÉTAIL | | | PRODUCTION ET DISTRIBUTION EN GROS | FABRICATION |
| <ul style="list-style-type: none"> • Allemagne • Argentine • Australie • Belgique • Brésil • Canada • Chine, Hong Kong, Taïwan • Corée du Sud • Danemark • Espagne | <ul style="list-style-type: none"> • États-Unis • France • Grèce • Guam • Inde • Italie • Japon • Malaisie • Mexique • Norvège • Pologne • Portugal | <ul style="list-style-type: none"> • Principauté de Monaco • République tchèque • Royaume-Uni • Russie • Singapour • Suède • Suisse • Thaïlande • Turquie | <ul style="list-style-type: none"> • Pôle Parfums • Pôle Horloger • Pôle Maison • Pôle J3L (pièces métalliques) | <ul style="list-style-type: none"> • Pôle Maroquinerie • Pôle Tanneries et Cuir précieux • Pôle Textile |
| | | |  | CONCEPTION SUR MESURE |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Petit h | <ul style="list-style-type: none"> • Hermès Horizons |

| AUTRES MARQUES ² | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| • Chaussures John Lobb | | • Cristalleries Saint-Louis | • Puiforcat |
| • Métaphores ¹ | • Verel de Belval ¹ | • Bucol ¹ | • Le Crin ¹ |

(1) Tissus d'ameublement.

(2) À compter du 23 décembre 2020, l'investissement d'Exor dans Shang Xia au travers d'une augmentation de capital réservée lui a permis de devenir l'actionnaire majoritaire de la société.

Les principales sociétés consolidées au 31 décembre 2020 (filiales de distribution et holding des pôles) sont détaillées dans la note 35 des états financiers consolidés.

1.2. Les sites de production

Le groupe Hermès exploite 64 sites de production, dont 51 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 (sites de production) |
|-----------------------------|---|
| Cuir | Hermès Sellier (Paris Faubourg-Saint-Honoré, Pantin-Pyramide, Pantin-CIA, Pierre-Bénite) |
| | Les Maroquinerie des Alpes (Aix-les-Bains, Belley, Ftilieu, Les Abrets) |
| | Maroquinerie de Saint-Antoine (Paris) |
| | Maroquinerie des Ardennes (Bogny-sur-Meuse, Charleville-Mézières) |
| | Maroquinerie de Sayat (Sayat, Riom) |
| | Manufacture de Franche-Comté (Seloncourt, Héricourt, Allenjoie) |
| | Maroquinerie du Sud-Ouest (Nontron, Saint-Junien, Montbron) |
| | Maroquinerie de Normandie (Val-de-Reuil, Louviers) |
| | Maroquinerie de Guyenne (Saint-Vincent-de-Paul) |
| | Maroquinerie de Montereau (Montereau) |
| Tanneries et Cuirs précieux | Tannerie de Montereau (Montereau) |
| | Tannerie de Vivoin (Vivoin) |
| | Tannerie d'Annonay (Annonay) |
| | Mégisserie Jullien (Chabris) |
| | 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 | 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'Ennoblement d'Irigny (AEI) (Irigny) |
| Cristal | Compagnie des 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) |
| Métal | J3L - Lasco (Champigny-sur-Marne) |
| | J3L - Juléa (Champigny-sur-Marne) |
| | J3L - Scap (Roya) |
| | J3L - Goulard (Châtillon-le-Duc) |
| | J3L - Polissage Brun (Bonnétage) |
| | J3LP (Fundão/Portugal) |
| Bottier | John Lobb (Paris Mogador, Northampton/Royaume-Uni) |
| | Atelier HCl (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 306 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 : 75 en Europe (dont 13 en France), 45 en Amérique (dont 29 aux États-Unis), 95 en Asie (dont 29 au Japon) et 6 en Océanie.

Europe

Allemagne : 15

11 succursales :

- ♦ Baden-Baden
- ♦ Berlin KaDeWe
- ♦ Berlin West
- ♦ Cologne
- ♦ Düsseldorf
- ♦ Francfort
- ♦ Hambourg
- ♦ Kampen
- ♦ Munich
- ♦ Nuremberg
- ♦ Stuttgart

4 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 Canalejas
- ♦ Madrid Ortega y Gasset
- ♦ Marbella

France : 29

13 succursales :

- ♦ Aix-en-Provence
- ♦ Biarritz
- ♦ Bordeaux
- ♦ Cannes
- ♦ Deauville
- ♦ Lille
- ♦ Lyon

- ♦ Marseille
 - ♦ Paris Faubourg Saint-Honoré
 - ♦ Paris George-V
 - ♦ Paris Sèvres
 - ♦ Saint-Tropez
 - ♦ Strasbourg
- 16 concessionnaires

Grande-Bretagne : 9

7 succursales :

- ♦ Glasgow
 - ♦ Londres Bond Street
 - ♦ Londres Harrods
 - ♦ Londres Royal Exchange
 - ♦ Londres Selfridges
 - ♦ Londres Sloane Street
 - ♦ Manchester Selfridges
- 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 : 3

3 succursales :

- ♦ Moscou Gum
- ♦ Moscou Stolesnikov
- ♦ Moscou Vremena Goda

Suède : 1

1 succursale :

- ♦ Stockholm

Suisse : 11

9 succursales :

- ♦ Bâle
 - ♦ Berne
 - ♦ Crans
 - ♦ Genève
 - ♦ Gstaad
 - ♦ Lausanne
 - ♦ Lugano
 - ♦ Saint-Moritz
 - ♦ Zurich
- 2 concessionnaires

Turquie : 4

3 succursales :

- ♦ Istanbul Emaar
- ♦ Istanbul Istinye Park
- ♦ Istanbul Nisantasi

1 concessionnaire

Amériques

Argentine : 1

1 succursale :

- ♦ Buenos Aires

Brésil : 3

3 succursales :

- ♦ Rio de Janeiro
- ♦ Sao Paulo Cidade Jardim
- ♦ Sao Paulo Iguatemi

Canada : 5

4 succursales :

- ♦ Calgary
- ♦ Montréal
- ♦ Toronto
- ♦ Vancouver

1 concessionnaire

Caraïbes : 1

1 succursale :

- ♦ Saint-Barthélemy

Asie

Chine continentale : 28

25 succursales :

- ♦ Beijing China World
- ♦ Beijing ParkLife
- ♦ Beijing Peninsula
- ♦ Beijing ShinKong
- ♦ Changsha IFC
- ♦ Chengdu Swire
- ♦ Chongqing Mixc
- ♦ Dalian
- ♦ Guangzhou Taikoo Hui
- ♦ Hangzhou Hubin
- ♦ Hangzhou Tower
- ♦ Harbin Mykal
- ♦ Kunming Ginko
- ♦ Nanjing Deji
- ♦ Ningbo Heyi Avenue
- ♦ Qingdao Hisense Plaza
- ♦ Shanghai IFC
- ♦ Shanghai Maison
- ♦ Shanghai Plaza 66

Chili : 1

1 concessionnaire

États-Unis : 36

29 succursales :

- ♦ Atlanta
- ♦ Bergen County
- ♦ Beverly Hills
- ♦ Boston
- ♦ Chicago
- ♦ Dallas
- ♦ Denver
- ♦ Greenwich
- ♦ Hawaï Ala Moana
- ♦ Hawaï Waikiki
- ♦ Houston
- ♦ Las Vegas Bellagio
- ♦ Las Vegas Crystals
- ♦ Las Vegas Wynn
- ♦ Miami
- ♦ New York Madison
- ♦ New York Meatpacking
- ♦ New York Men on Madison
- ♦ New York Wall Street

- ♦ Orlando
 - ♦ Palm Beach
 - ♦ Palo Alto
 - ♦ Philadelphia King of Prussia
 - ♦ San Diego
 - ♦ San Francisco
 - ♦ Seattle
 - ♦ Short Hills
 - ♦ South Coast Plaza
 - ♦ Washington
- 7 concessionnaires

Mexique : 7

7 succursales :

- ♦ Cancùn
- ♦ Mexico Artz
- ♦ Mexico Guadalajara
- ♦ Mexico Masaryk
- ♦ Mexico Moliere
- ♦ Mexico Monterrey
- ♦ Mexico Santa Fe

Panama : 1

1 concessionnaire

- ♦ Shenyang Mixc
 - ♦ Shenzhen City Crossing
 - ♦ Suzhou Matro
 - ♦ Wuhan International Plaza
 - ♦ Xi'An
 - ♦ Xiamen
- 3 concessionnaires

Corée du Sud : 18

10 succursales :

- ♦ Busan Shinsegae
 - ♦ Séoul Dosan Park
 - ♦ Séoul Galleria
 - ♦ Séoul Hyundai Apkujung
 - ♦ Séoul Hyundai Coex
 - ♦ Séoul Hyundai Daegu
 - ♦ Séoul Lotte
 - ♦ Séoul Shilla
 - ♦ Séoul Shinsegae Gangnam
 - ♦ Séoul Shinsegae North
- 8 concessionnaires

Hong Kong : 7

7 succursales :

- ♦ Hong Kong Elements
- ♦ Hong Kong Harbour City
- ♦ Hong Kong International Airport
- ♦ Hong Kong Landmark Prince's
- ♦ Hong Kong Lee Gardens
- ♦ Hong Kong Pacific Place
- ♦ Hong Kong Sogo

Inde : 2

2 succursales :

- ♦ Bombay
- ♦ New Delhi

Indonésie : 2

2 concessionnaires

Japon : 36

29 succursales :

- ♦ Chiba Sogo
 - ♦ Fukuoka Hakata Hankyu
 - ♦ Fukuoka Iwataya
 - ♦ Hiroshima Sogo
 - ♦ Kobe Daimaru
 - ♦ Kyoto Takashimaya
 - ♦ Nagoya JR Takashimaya
 - ♦ Nagoya Matsuzakaya
 - ♦ Nagoya Mitsukoshi
 - ♦ Okayama Takashimaya
 - ♦ Osaka Hilton
 - ♦ Osaka Shinsaibashi Daimaru
 - ♦ Osaka Takashimaya
 - ♦ Osaka Umeda Hankyu
 - ♦ Sapporo Daimaru
 - ♦ Sendai Fujisaki
 - ♦ Tokyo Ginza
 - ♦ Tokyo Ikebukuro Seibu
 - ♦ Tokyo Marunouchi
 - ♦ Tokyo Nihombashi Mitsukoshi
 - ♦ Tokyo Nihombashi Takashimaya
 - ♦ Tokyo Shibuya Seibu
 - ♦ Tokyo Shibuya Tokyu
 - ♦ Tokyo Shinjuku Isetan
 - ♦ Tokyo Shinjuku Takashimaya
 - ♦ Tokyo Tamagawa Takashimaya
 - ♦ Urawa Isetan
 - ♦ Yokohama Sogo
 - ♦ Yokohama Takashimaya
- 7 concessionnaires

Moyen-Orient

Bahreïn : 1

1 concessionnaire

Émirats arabes unis : 5

5 concessionnaires

Océanie

Australie : 6

5 succursales :

- ♦ Brisbane
- ♦ Gold Coast Pacific Fair
- ♦ Melbourne Chadstone
- ♦ Melbourne Collins Street
- ♦ Sydney

1 concessionnaire

Kazakhstan : 1

1 concessionnaire

Macao : 4

4 succursales :

- ♦ Macao Cotai
- ♦ Macao Four Seasons
- ♦ Macao One Central
- ♦ Macao Wynn

Malaisie : 3

2 succursales :

- ♦ Kuala Lumpur Pavilion
 - ♦ Kuala Lumpur The Gardens
- 1 concessionnaire

Philippines : 1

1 concessionnaire

Singapour : 6

6 succursales :

- ♦ Singapour Changi Airport T1
- ♦ Singapour Changi Airport T2
- ♦ Singapour Changi Airport T3
- ♦ Singapour Liat Tower
- ♦ Singapour Marina Bay Sands
- ♦ Singapour Takashimaya

Taiwan : 9

6 succursales :

- ♦ Kaohsiung
 - ♦ Taichung
 - ♦ Tainan Mitsukoshi
 - ♦ Taipei Bellavita
 - ♦ Taipei Regent
 - ♦ Taipei Sogo Fuxing
- 3 concessionnaires

Thaïlande : 5

4 succursales :

- ♦ Bangkok Central Embassy
 - ♦ Bangkok Icon Siam
 - ♦ Bangkok Siam Paragon
 - ♦ Phuket Floresta
- 1 concessionnaire

Vietnam : 2

2 concessionnaires

Koweït : 1

1 concessionnaire

Liban : 1

1 concessionnaire

Qatar : 2

2 concessionnaires

Guam : 1

1 succursale :

- ♦ Guam



1.4. Les objectifs stratégiques d'Hermès

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.

1.5. Les objectifs du développement 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 de 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 positivement près d'un million de personnes.

N°3 : Bonne santé et bien-être

◆ 3.4 « Réduire le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles »

Les actions Hygiène, Sécurité et Environnement pour les collaborateurs des sites, tous en zone OCDE, sont soumis à de fortes réglementations. Le pilotage des indicateurs sur la santé, la sécurité et l'absentéisme a conduit, par exemple, 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.

◆ 3.4 « Promouvoir la santé mentale et le bien-être »

Depuis 2018, une enquête interne santé et bien-être est réalisée régulièrement auprès de l'ensemble des collaborateurs en France. Le questionnaire permet à chaque collaborateur d'exprimer de façon anonyme son ressenti sur diverses thématiques relatives à la santé physique et psychique, au stress, à l'environnement de travail, l'activité et l'organisation. Des initiatives similaires sont également en place à l'échelle internationale. Ainsi, depuis 2018, 76 % des collaborateurs y ont participé en France, USA, Japon et en Chine. Dans le contexte particulier de la Covid 19, une cellule d'écoute et de conseil psychologique ouverte à tous, a été mise en place.

◆ 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.b « Appuyer la recherche et la mise au point de vaccins et de médicaments contre les maladies »

Dans le cadre de la pandémie de la Covid 19, le groupe s'est mobilisé via de nombreux mécénats financiers dont le plus significatif est le don de 20 M€ à l'APHP (Assistance Publique – Hôpitaux de Paris) en France.

◆ 3.9 « Réduire les impacts de l'activité sur la santé dus à la pollution »

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

N°4 : Éducation de qualité

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

L'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes de la maison est encouragé par la plateforme en ligne My Campus et les écoles internes des métiers d'une part, les formations externes plus spécifiques d'autre part.

- ◆ 4.4 « Augmenter le nombre de jeunes et d'adultes 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 (107 formateurs pour l'ensemble des métiers, 283 certifications obtenues à l'Ecole du cuir en 2020). La participation à des concours externes (MOF), mais aussi internes (le Prix de l'Adresse), 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.

- ◆ 4.4 « 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 contribue par ses programmes à valoriser les formations artisanales (<https://www.fondationentreprisehermes.org/fr>).

- ◆ 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 second accord groupe pour 2021-2023, Hermès s'est fixé l'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an son recours au secteur aidé, objectif qui a été atteint chaque année depuis 2018. 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. En 2021, une formation interne « Les Fondamentaux du développement durable » sera déployée et rendue obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs.

N°5 : Égalité des sexes

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

Les femmes tiennent une place importante dans le groupe : 67 % de l'effectif.

Dans la continuité de la politique interne sur l'égalité de traitement, notamment à l'égard des femmes (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.2), Hermès veille à l'application de ce principe vis-à-vis de ses fournisseurs. Le cahier 2 d'engagement envers les politiques sociales, environnementales et éthiques reflète ces exigences. Le Code de conduite des Affaires énonce également que « le groupe ne tolère aucune discrimination qu'elle soit fondée, notamment, sur la race, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou les opinions politiques ou syndicales ».

- ◆ 5.5 « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique »

À l'échelle du groupe, les femmes cadres représentent 60 % des effectifs. En particulier, elles représentent 69 % des effectifs au Comité des opérations.

- ◆ 5.a « Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques »

L'index d'égalité salarial de la maison est de 92/100.

- ◆ 5.c « Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes »

La politique consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi, sous ses différentes composantes, et de s'interdire toute forme de discrimination.

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. Hermès obtient des résultats substantiels, depuis 2002 la consommation d'eau est passée de 458 à 91 m³ par million d'euros de CA, elle a été divisée par cinq. Elle s'améliore aussi par la mise en place des meilleurs dispositifs techniques.

◆ 6.4 « Augmenter l'utilisation rationnelle des ressources en eau »

Les 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 « Protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau, à l'exemple 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 (hydraulique, photovoltaïque ou éolienne). Au niveau mondial, le groupe s'approvisionne à 82,4 % en électricité verte en 2020. Par ailleurs, le groupe met en place des dispositifs d'énergie renouvelable (chaudières à bois sur les sites de production, panneaux photovoltaïques sur les sites en France, aux États-Unis et en Australie).

◆ 7.3 « Améliorer l'efficacité énergétique »

La maison travaille à décarboniser l'ensemble de ses consommations d'énergie. Dans ce cadre, le référentiel immobilier intègre cette notion dans tout nouveau projet. Les maroquineries comme la Maroquinerie de Guyenne ou de Montereau ont recours aux énergies renouvelables. Dans le domaine industriel, le découplage des consommations et de la croissance se poursuit. Enfin, les magasins du monde entier sont équipés à 80 % de LED, avec en perspective l'objectif d'atteindre 100 % en 2023.

N°8 : Travail décent et croissance économique

◆ 8.1 « Contribuer à la croissance économique »

Le développement, et celui des nouvelles implantations participent localement à la création de valeur. Depuis les cinq dernières années, le groupe a augmenté ses effectifs de 2 922 collaborateurs en France. La maison est aujourd'hui présente à travers 51 sites de production réparti sur l'ensemble du territoire.

◆ 8.2 « Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre. »

L'innovation et la création sont au cœur du modèle artisanal et manufacturier de la maison. Sa dimension humaine s'illustre notamment par la poursuite de la création d'emploi dans les bassins désertés.

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

Les travaux en partenariat avec les Pôles Emploi en France ont permis d'accueillir, notamment au sein des maroquineries, 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 du développement immobilier, dans le cadre de son référentiel construction durable, privilégie les achats de matériaux localement, pour tous projets.

◆ 8.4 « Améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales ; 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 production égale), mais aussi par une gestion active des sous-produits générés.

La poursuite des travaux menés permet de découpler la croissance et la consommation d'énergie (divisée par trois) et d'eau (divisée par cinq) depuis 2002.

◆ 8.5 « Parvenir au plein-emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale »

Le groupe 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, les intéressements ainsi que participations. Le taux d'employé à temps complet est de 95 %.

Le groupe, par la croissance de son activité, contribue au développement économique de son tissu fournisseur. Il étend sa démarche d'employeur responsable et accompagne ses fournisseurs et partenaires là où ils opèrent. L'ancienneté moyenne des 50 principaux fournisseurs est de 20 ans.

Hermès confie de nombreux travaux au secteur aidé en France, avec chaque année l'objectif d'augmenter le recours à ce secteur de 20 %, en particulier dans le cadre de l'Accord Handicap Groupe.

◆ 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 sont organisées au sein des différentes entités pour présenter la diversité des métiers. De manière générale la maison s'attèle à promouvoir les métiers d'arts et l'artisanat auprès des jeunes générations. En 2020, des présentations d'Hermès aux étudiants ont eu lieu dans plus de 40 classes de l'enseignement supérieur. En termes d'effectifs, 17% des collaborateurs ont moins de 30 ans.

◆ 8.7 « Éthique et vigilance en matière de droits humains et conditions de travail, y compris travail des enfants et travail forcé »

La maison adhère à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, au Pacte mondial des Nations Unies, aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits humains et surtout à la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Hermès interdit de faire travailler des employés de moins de 16 ans. De plus, si un employé du groupe n'a pas pu achever son parcours scolaire obligatoire, le groupe s'engage à fournir les moyens nécessaires pour qu'il puisse le terminer. Cela s'applique également dans le cadre des relations liant le groupe à ses fournisseurs, et qu'elle qu'en soit la nature, par des engagements de confidentialité, de loyauté commerciale ainsi que de bonne conduite sociale, environnementale et éthique. Ces engagements couvrent la vigilance portée sur le travail forcé ainsi que sur le travail des enfants.

◆ 8.7 « Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes »

Le groupe développe avec ses partenaires des relations de long terme lui permettant de mieux sécuriser ses approvisionnements et ses relations commerciales. Les engagements pris portent notamment sur l'interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, respect des règles d'hygiène et de sécurité, respect de la liberté d'association, non-discrimination, temps de travail, rémunération adéquate, interdiction du travail clandestin.

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

Hermès est très vigilante sur ces sujets et déploie une démarche de santé et sécurité pilotée par le réseau HSE. Des audits de conformité sont réalisés régulièrement. Les actions des métiers vont plus loin que la simple conformité réglementaire pour tendre vers un réel bien-être au travail.

Par un suivi permanent dans le cadre de son plan de vigilance, Hermès est attentif à ce que ses fournisseurs respectent les bonnes pratiques en la matière.

◆ 8.8 « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire »

Hermès est un acteur engagé pour le respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et sécurité des employés ainsi que pour la protection de l'environnement. Les fournisseurs signent deux cahiers d'engagement dont un envers les politiques sociales, environnementales et éthiques. Ces exigences de respect des droits du travail sont également énoncées dans le Code de conduite des affaires ainsi que dans la Charte éthique.

N°9 : Industrie, Innovation et Infrastructure

◆ 9.4 « D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens »

La maison s'est engagée à réduire d'ici 2030 les émissions carbone directes (scope 1 et 2) de 50 % en valeur absolue et scope 3 de 50 % en valeur relative sur la base de celles de 2018.

N°11 : Villes et communautés durables

- ◆ 11.a « Favoriser l'établissement de liens économiques, sociaux et environnementaux positifs entre zones urbaines, périurbaines et rurales en renforçant la planification du développement à l'échelle nationale et régionale »

Les choix de nouveaux sites implantés en France, notamment de maroquineries, répondent à un souhait d'ancrage territorial sur trois plans : respect des expertises locales, pérennisation des savoir-faire et volonté de création d'emplois locaux permettant de faire vivre les territoires. Les Maroquineries de Guyenne à Saint-Vincent de Paul et de Montereau ont ouvert en 2020.

- ◆ 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 reconnues notamment par le label Entreprise du patrimoine vivant, concourent aux efforts réalisés par le groupe pour la protection et le maintien des savoir-faire artisanaux, ainsi que leur promotion auprès des jeunes générations. Par ailleurs, la Fondation d'entreprise est engagée dans le soutien aux spectacles vivants et à la photographie contemporaine.

- ◆ 11.6 « Réduire l'impact environnemental négatif des villes en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion des déchets »

Le Référentiel de construction durable de la maison a une approche autour de cinq objectifs qui mesurent la performance environnementale des projets immobiliers : les émissions de carbone, la qualité de l'air, la biodiversité, le sourcing local et la qualité environnementale.

N°12 : Consommation et production responsables

- ◆ 12.a « Modes de consommation plus durables »

L'objet Hermès est conçu pour durer. Il est réparable et se transmet de génération en génération. Les prestations d'Après-vente concernent l'intégralité des métiers de la maison (y compris les produits exceptionnels, unitaires ou personnalisés). De la selle à la soie en passant par la montre, tous les objets Hermès peuvent demander réparation et se refaire une beauté. Avec 123 000 réparations effectuées en 2020, cet engagement est une réalité opérationnelle.

- ◆ 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. En amont cela passe par des choix responsables, par exemple 100 % de l'or et de l'argent transformé dans les ateliers est recyclé, mais aussi par des démarches novatrices (39 000 produits issus d'une démarche d'upcycling ont été commercialisés en 2020).

Hermès travaille à la co-construction de filières durables avec l'ensemble de ses parties prenantes, à l'exemple des groupes de travail lancés depuis 2018 pour les certifications ICFA et SAOBC.

- ◆ 12.4 « Gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et réduction de leurs effets sur la santé et l'environnement »

Le groupe veille à la gestion des déchets et produits chimiques tout au long de leur cycle de vie. Acteur notamment en France sur certains métiers (tannerie, textile, cristal...), le groupe s'efforce de mettre en œuvre des solutions opérationnelles efficaces, fiables et durables. Il travaille à maîtriser ses rejets dans l'air, l'eau et le sol, dans un contexte où ses sites sont soumis aux réglementations les plus exigeantes en la matière (OCDE).

- ◆ 12.5 « Réduire la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation »

La réduction de la production de déchets passe notamment par des actions concrètes d'économie dans les processus de production et de prévention. Le groupe est attentif à la gestion de tous les déchets et veille par exemple à la mise en place de dispositifs de tri et de recyclage dans toutes ses unités. Avec 96 % des peaux issus de sous-produits des filières alimentaires, la maison donne une seconde vie à ces matières.

- ◆ 12.8 « D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature. »

Hermès a développé une politique bien-être animal ainsi que des critères environnementaux exigeants grâce à des travaux menés avec différentes parties prenantes externe, notamment des ONG. Le brief filières réalisé en 2020 est destiné à l'ensemble des fournisseurs et permet de partager avec eux les exigences de filières éthiques et durables et de protection des hommes, des animaux et de l'environnement que se fixe Hermès.

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. 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 actions sont mises en place 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. Le groupe a pris des engagements forts en ce sens (objectif de réduction de 50 % de ses émissions en 2030). En complément, Hermès contribue à l'initiative Livelihoods (130 millions d'arbres plantés), qui compense en partie les émissions carbonées du groupe.

◆ « 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 les actions. Une formation dédiée au développement durable sera lancée début 2021 pour l'ensemble des collaborateurs.

N°14 : Vie aquatique

◆ 14.1 « Prévenir et réduire les déchets en mer et la pollution »

Hermès a lancé en 2020 un groupe de travail pour réduire l'utilisation de la matière plastique dans ses activités, avec notamment l'objectif d'arrêter l'usage des plastiques à usage unique en 2025, dont la majorité provient aujourd'hui de ses fournisseurs.

◆ 14.2 « Gérer les écosystèmes marins et côtiers »

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

De plus, la maison participe indirectement à la restauration des écosystème côtiers de mangroves en Indonésie, en Inde et au Sénégal via les actions du fonds Livelihoods

N°15 : Vie terrestre

◆ 15.1 « Garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et d'eau douce, en particulier les forêts, les zones humides... »

Le groupe utilise ses matières premières dans le strict respect des réglementations de protection des espèces, comme le Cites. En soutenant par ailleurs certaines filières agricoles, il concourt à leur durabilité. Compte tenu de ses approvisionnements en matières naturelles d'exception, la préservation des écosystèmes est un enjeu important pour le groupe. La préservation des zones humides en Louisiane, d'où sont issues certaines peaux exotiques, en sont également un exemple.

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 notamment, permet de solidifier des zones exposées à la mousson et aux tornades tropicales.

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.

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.

◆ 15.2 « Promouvoir la gestion durable des forêts, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées »

Hermès surveille ses consommations de papier (tertiaire, emballage) et passe majoritairement par des fournisseurs certifiés FSC. Le projet Livelihoods supporte également des travaux de reforestation massifs, avec plus de 130 millions d'arbres plantés à ce jour. Pour démontrer son engagement, Hermès a répondu au CDP Forest en 2019 et en 2020 et a obtenu la note B deux années de suite.

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.

◆ 15.7 « Prendre d'urgence des mesures pour mettre un terme au braconnage et au trafic d'espèces végétales et animales protégées »

Le groupe soutient la lutte contre le trafic d'espèces protégées en Afrique en partenariat avec le programme Traffic/Africa-Twix du WWF France.

N°16 : Paix, justice et institutions efficaces

◆ 16.b « Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires »

Le Code de conduite des affaires est diffusé dans le monde entier à tous les salariés et rappelle que le groupe ne tolère aucune discrimination quelle que soit sa forme.

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

La politique du groupe est claire : tolérance zéro en matière de corruption sous quelque forme que ce soit et quel que soit le statut des personnes concernées. Cela donne lieu à un plan de prévention de la corruption, au déploiement des politiques éthiques au sein de tous les métiers et entités du groupe ainsi qu'à des modules de formation dédiés.

La politique éthique et de conduite des affaires d'Hermès réproouve et interdit tout comportement illégal sur ce sujet, qui donne lieu à des travaux de formalisation et de contrôles renforcés depuis 2017.

◆ 16.10 « Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux »

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux. La charte éthique reprend ses principes et est distribuée à tous les collaborateurs.

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.

80 % des objets Hermès sont fabriqués en France, s'appuyant sur des fournisseurs essentiellement européens. Cette volonté de rester implanté dans l'hexagone est significative. La maison choisit ainsi de payer davantage de taxes qu'elle n'en aurait dans d'autres pays, pour développer ses territoires et savoir-faire originels et historiques.





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

| LES FEMMES ET LES HOMMES | | LA PLANETE | | LES COMMUNAUTES | |
|---|---|---|---|---|---|
| Savoir-faire | Equipes | Matières | Environnement | Fournisseurs et partenaires | Parties prenantes et transparence |
| | | | | |  |
| |  | |  | |  |
|  |  | | | | |
| |  | | |  | |
| | | |  | | |
| | | |  | | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | | | | |  |
| | | | | | |
| | |  |  | | |
| | | |  | | |
| | |  |  | |  |
| |  | | |  |  |
| | | | | |  |

2. NOS COMMUNICATIONS SUR LE PROGRES (COP)

Les Communications sur le Progrès (COP) sont issues du Document de Référence 2020, 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).

2.2.1. Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et de libertés fondamentales

Hermès est un acteur engagé pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales. Le groupe inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et s'engage en particulier à respecter :

- 1.4 La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- 1.5 La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- 1.6 La Charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, dont les principes sont regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;
- 1.7 Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- 1.8 La convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics ;
- 1.9 Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU.

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 depuis 2009 dans la charte éthique du groupe et depuis 2012 dans le code de conduite des affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués à tous les collaborateurs ainsi que sur le site internet <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

De plus, le groupe Hermès est tenu de communiquer ses engagements et actions en matière de protection des droits humains conformément au Modern Slavery Act (au Royaume-Uni) et au California Transparency in Supply Chains Act (aux Etats-Unis). Ces déclarations sont publiquement accessibles sur les sites internet respectifs des entités Hermès au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

2.2.2. Charte éthique

L'éthique de la maison est formalisée, depuis 2009, dans une charte éthique de 40 pages, mise à jour en 2016, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 13 langues. Elle est également disponible sur l'intranet HermèsSphère dans la section « Notre maison/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 et elle est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

La charte éthique vise à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et grands principes fondamentaux. Elle est conçue 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. Elle s'articule autour des sujets suivants :

2.2.2.1. 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 discrétion ainsi que la recherche de l'harmonie ;

2.2.2.2. Les relations d'Hermès avec ses fournisseurs

Le projet d'excellence du groupe Hermès s'inscrit dans la durée et se fonde sur la capacité des fournisseurs à adhérer aux principes de la maison. Ce chapitre précise les grands principes de ces 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 ;

2.2.2.3. 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 discrétion et de respecter la confidentialité des informations sur les clients, ainsi que l'éthique avec les partenaires commerciaux ;

2.2.2.4. Les rapports entre Hermès et ses actionnaires

Ces rapports sont fondés sur la transparence de l'information et sur une gestion rigoureuse. Hermès souhaite partager avec ses actionnaires, sans distinction et dans le respect de l'égalité entre tous, 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 ;

2.2.2.5. L'exigence vis-à-vis des objets Hermès

Elle est identifiable par le style, les savoir-faire et la qualité de ces 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 ;

2.2.2.6. 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 les valeurs du groupe 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 en maîtrisant les ressources énergétiques. Elle contrôle ses déchets, en réduisant au maximum leur production, et en les recyclant chaque fois que possible. Hermès aménage 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 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.

2.2.3. Code de conduite des affaires

Un code de conduite des affaires comprenant 32 pages, mis à jour en 2018, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés, accompagné d'une communication orale. 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/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>. 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 indique 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 signalement suivants :

- Via la voie hiérarchique/managériale ou par l'intermédiaire des ressources humaines ou du Comité éthique ; ou
- 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 :

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

2. Avantages et cadeaux

Cette fiche précise les principes d'éthique et de transparence concernant les cadeaux offerts ou reçus, dans le respect des réglementations locales et des procédures du groupe.

3. Blanchiment

Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs sur cette pratique illégale et ses risques. Elle liste quelques illustrations concrètes et renvoie aux procédures obligatoires du groupe sur le sujet.

4. 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 de 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 l'activité d'Hermès. Elle détaille, entre autres, le sujet des réseaux sociaux, de l'information financière, des données clients.

5. 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 des personnes concernées. 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 anticorruption.

6. Conflit d'intérêts

Cette fiche explique la notion de conflit d'intérêts, et précise notamment une liste de comportements prohibés. Elle met l'accent sur le devoir de transparence et de loyauté.

7. 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 ;

8. 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.

9. Discrimination

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

10. 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 ;

11. 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 ;

12. 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 à s'efforcer de prévenir ou de 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 communs à tous les collaborateurs du groupe.

13. 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 ;

14. 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 ;

15. 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 ;

16. Terrorisme

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

17. Trafic d'influence

Le groupe interdit tout acte de trafic d'influence ;

18. 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)

Entretenir une diversité des personnes et des talents est le fondement de la richesse, de la créativité et de la durabilité de la maison. 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. 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.

POLITIQUE

La politique employeur responsable déployée au sein du groupe vise à développer des actions pour renforcer l'épanouissement des collaborateurs, racines de la performance économique de la maison. Elle couvre les aspects liés à la diversité et à la différence. 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 collaborateurs dans toute leur diversité, en développant concrètement des actions en faveur notamment des personnes en situation de handicap ou celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

La politique consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi, sous ses différentes composantes, et de s'interdire toute forme de discrimination.

La rémunération des collaborateurs d'Hermès s'inscrit dans la lutte contre le travail forcé, en respectant systématiquement la délivrance d'un bulletin de salaire à échéance régulière, explicitant toutes les déductions légales, et en interdisant le paiement de frais de recrutement payés par les collaborateurs quelle que soit leur localisation dans le monde.

ACTIONS MISES EN OEUVRE ET RÉSULTATS

Le groupe mène des démarches récurrentes pour améliorer son approche en matière de diversité et d'inclusion. Cette dynamique s'illustre par la signature en 2020 du second accord Handicap Groupe, la poursuite pour la deuxième année de l'index sur l'égalité hommes-femmes, ou encore par le déploiement d'une politique maternité pour tous les collaborateurs, avec un minimum de 16 semaines et la prise en charge des salaires.

La décision a également été prise de lancer un groupe de travail sur la constitution d'un réseau de femmes au sein du groupe. Cette instance sera mise en place à l'horizon 2021 avec l'objectif de comprendre les dynamiques de carrière des femmes à tous les niveaux de l'entreprise et de déterminer les moyens de les accompagner au mieux.

Par ailleurs, sur le sujet de l'inclusion, la décision a été prise de lancer en 2021 un diagnostic sur les pratiques en matière d'inclusion, qui aura pour but de s'assurer qu'aucune personne au sein du groupe ne soit traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'un élément non pertinent, comme notamment, son origine, son sexe, son identité de genre, sa situation de famille, son état de santé, son orientation sexuelle, ses convictions religieuses ou sous quelque autre prétexte. Dans le cadre d'une coordination groupe, un socle commun international bâti sur les valeurs communes groupe sera établi au travers d'une démarche participative et permettra à chaque filiale de s'engager sur un plan d'actions en lien avec ses enjeux locaux et culturels.

1. Dialogue social

La politique d'Hermès est de veiller constamment à mettre en œuvre et à garantir un dialogue social de qualité et la liberté d'expression de ses collaborateurs. Ce dialogue social, qui passe tant par la négociation collective que par l'implication

quotidienne des représentants du personnel dans différents projets, est essentiel au fonctionnement de la vie des différentes sociétés du groupe.

En France (63 % des collaborateurs), le dialogue social s'organise 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 et réglementations locaux. La charte éthique du groupe Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) notamment pour le sujet de la liberté d'association. Dans l'ensemble des pays concernés, la politique consiste à veiller à ce que les principes de liberté d'association, de négociation collective soient mis en place dans le respect de la réglementation locale. Hermès n'interfère pas et encourage le libre exercice de ces droits fondamentaux des travailleurs.

En ce qui concerne les activités de distribution, la qualité du dialogue social passe à l'International notamment par le respect de la liberté d'expression et des enquêtes de satisfaction qui sont régulièrement menées par les directeurs des ressources humaines de zone (ou pays selon la taille des marchés locaux). Effectuées de façon anonyme, ces enquêtes permettent aux collaborateurs de s'exprimer en pleine confiance et en totale liberté sur différents aspects de leur travail. À titre d'exemple, l'enquête réalisée fin 2018 dans 10 pays d'Europe a ainsi permis d'interroger notamment les collaborateurs sur leur niveau de ressources, l'équité en matière salariale, le lien avec la performance, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Autant de sujets qui contribuent à un dialogue social de qualité. Tout au long des années 2019 et 2020, des groupes de travail ont été mis en place et ont mis en place des plans d'actions. Des enquêtes similaires ont été menés aux États-Unis ou au Japon.

Par ailleurs en 2020, tout au long des périodes de confinement et de fermeture des magasins, de nombreuses réunions de communication interne, des projets transversaux destinés à impliquer tous les collaborateurs ainsi que des actions de formation ont été développés afin de conserver un lien et un dialogue social de qualité avec l'ensemble des collaborateurs.

En France, toutes les entreprises concernées ont mis en place leur 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 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).

En France, le dialogue social s'exprime également 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.

Début 2020, dans le prolongement, cette commission de suivi avait adressé en 2019 des travaux engagés avec des questionnaires anonymes à l'ensemble des représentants du personnel (titulaires et suppléants), aux managers de représentants et à un panel de salariés. En 2019, trois groupes de travail paritaires ont été constitués. Composés d'un représentant de chaque organisation syndicale, de deux membres des ressources humaines, d'un manager et d'un salarié, ces groupes de travail ont eu pour mission d'apporter des réponses aux préoccupations et difficultés identifiées, sur les thématiques suivantes : « l'attractivité des mandats et le rôle des représentants du personnel », « la communication et l'image des représentants du personnel » et « la formation et la valorisation des compétences des représentants du personnel ». L'ensemble de ces propositions a été restitué fin juillet lors d'une séance plénière réunissant tous les acteurs de la démarche de renouveau du dialogue social. Ces propositions servent 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 qui a débuté en septembre 2020. La direction des relations sociales et les coordonnateurs syndicaux groupe se sont réunis à deux reprises en présentiel et continuent de négocier à distance en raison du contexte sanitaire.

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 donc par un fonctionnement permanent de ces 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 ou avec les Comités sociaux et économiques habilités à négocier certains accords. En France en 2020, ce sont 69 accords et avenants qui ont été signés (dont un accord de groupe pour le versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice 2019, un accord de groupe relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid 19, et un second accord de groupe en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi

des personnes en situation de handicap) sur des sujets aussi variés que la revalorisation salariale, l'intéressement et la participation, la durée de travail, ou encore l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le dialogue social a également joué un rôle central dans la gestion des conséquences de la crise de la Covid 19 au sein des différentes sociétés françaises et à l'international. Un accord de groupe relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid 19 a été signé par signature dématérialisée le 26 mars 2020. Cet accord a permis de mettre en œuvre toute une série de mesures destinées à accompagner la fermeture temporaire des sites, en particulier le maintien intégral de la rémunération habituelle des collaborateurs en situation d'inactivité, le recours au télétravail et la prise d'une semaine de congés payés par l'ensemble des collaborateurs. Des réunions formelles régulières et des échanges permanents se sont tenus avec les délégués syndicaux, le Comité social et économique et la Commission santé sécurité et conditions de travail afin de suivre l'état économique et sanitaire de chaque société du groupe. La relation avec les instances du personnel et les organisations syndicales a été déterminante dans l'accompagnement des collaborateurs durant le confinement et dans la préparation de la reprise. Le dialogue social à distance s'est poursuivi par des groupes dédiés sur les réseaux sociaux, des consultations des instances du personnel par visioconférence ou par la signature électronique d'accords.

2. Engagements sociétaux

Faciliter l'intégration et la reconnaissance des talents dans leur diversité, et favoriser l'égalité des chances et l'inclusion

Le respect des différences est formalisé et présenté aux collaborateurs dans la charte éthique formalisée en 2009 et mise à jour en 2019. Ce document fondateur est garant de l'objectivité, de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité sans discrimination dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

Pour mémoire, il s'agit selon la loi française d'éviter toute situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ces éléments sont adaptés dans les filiales en fonction des cultures et des lois applicables en la matière.

Management responsable, inclusion

Pour développer un management responsable, le programme de formation Alterego sur l'inclusion 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 2020 dans le cadre de trois sessions, portant à plus de 750 le nombre de managers de direction et de proximité ayant suivi ce programme. L'objectif est de partager la culture Hermès d'employeur responsable et d'être acteur et relais de l'ambition d'inclusion notamment sur les dimensions du handicap, du fait religieux, de l'égalité femmes/hommes et du management intergénérationnel.

Diversité sociale

En matière de recrutement, à tous les niveaux, la politique d'Hermès est de ne pas concéder un poids disproportionné au diplôme, mais au contraire d'ouvrir le spectre en accordant une attention particulière à l'expérience du candidat, afin de donner la possibilité à des personnes de toute origine sociale ou géographique, quel que soit leur parcours, de rejoindre le groupe. Pour approfondir encore cette démarche, des discussions ont été entamées en 2020 avec des structures associatives susceptibles de faciliter ce type de recrutement, dans l'optique de signer des accords en 2021.

Le recrutement des collaborateurs respecte la diversité des profils partout où Hermès opère. Pour favoriser cette diversité, certains sites s'appuient sur des partenaires spécialisés. Ainsi la Holding Textile Hermès a choisi pour partenaire Open Emploi, spécialisé dans la diversité dans l'emploi, pour embaucher des demandeurs d'emploi de longue durée et des seniors. Chez Hermès Maroquinerie-Sellerie comme au sein de la Cate, le recrutement s'effectue uniquement via des tests d'aptitude et non sur CV, ce qui favorise dans les faits une diversité des profils.

Egalité femme homme

La politique du groupe est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Une attention particulière est notamment accordée à l'égalité sur l'octroi des salaires à travail égal et à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. Des formations

sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des services des ressources humaines. Le groupe est majoritairement composé de femmes (67 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie (25 % de femmes au Comité exécutif, 60% de femmes cadres, 69 % de femmes au Comité des opérations).

Handicap

Le groupe mène une politique volontariste en matière de handicap. Hermès se préoccupe depuis longtemps de l'intégration de personnes en situation de handicap et de leur maintien dans l'emploi dans ses différents métiers. Suite à la signature en 2017 du premier accord handicap groupe, de nombreuses initiatives et engagements relayés notamment par les référents handicap ont permis au groupe de progresser considérablement, portant en deux ans le taux d'emploi à 5,68 % à fin 2019. Le nombre de personnes en situation de handicap a été multiplié par 2 en 4 ans, dépassant 550 collaborateurs reconnus en 2020.



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. Le groupe a rédigé en 2002 une politique environnementale visant à limiter l'impact de son activité dans tous les domaines. Des solutions pragmatiques mais ambitieuses sont recherchées systématiquement pour préserver l'environnement à long terme, en tentant de faire mieux que la réglementation chaque fois que cela est possible. La priorité est de maîtriser les impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de l'amont agricole à la distribution, des achats aux processus internes. Cet engagement est un état d'esprit qui passe par l'implication de chacun, des décisions d'investissement aux éco-gestes du quotidien, ou à une culture environnement hygiène et sécurité (HSE) renforcée sur les sites. Il s'articule autour de politiques, de procédures, d'outils et de grands engagements :

- Réduire les émissions de gaz à effets de serre de 50 % d'ici 2030 (année de référence : 2018, en valeur absolue pour les scopes 1 et 2, en valeur relative pour le scope 3) ;
- Compenser plus de 100 % de ses émissions carbone sur les scopes 1 et 2, avec des projets écologiques et sociaux ;
- Utiliser 100 % d'énergie renouvelable sur ses opérations en propre d'ici 2025 et réduire de 50 % l'empreinte carbone au m2 de surface construite ou rénovée d'ici 2030 ;
- Réduire de 5 % par an l'intensité de son usage de l'eau industrielle ;
- Mener un inventaire de ses impacts sur la biodiversité (travail en cours selon la méthode GBS® avec le WWF et CDC Biodiversité), et engager des plans d'action sur les sujets majeurs scientifiquement identifiés.
- Défossiliser les sites industriels : ne plus retenir le gaz ou tout autre énergie fossile comme source d'énergie pour tout nouvel investissement industriel, sauf impossibilité technique démontrée.

Depuis 2012, le groupe a mis en place des outils digitaux de mesure de l'empreinte environnementale de ses sites ; en 2013, la démarche a été étendue à un bilan des émissions de gaz à effet de serre ; depuis 2015, les impacts environnementaux de l'immobilier sont également mesurés de manière automatisée, vecteurs d'amélioration des pratiques opérationnelles.

Ainsi, depuis le lancement du programme environnemental du groupe en 2002, et malgré une activité industrielle multipliée par 5 en 2020 :

- Les consommations d'eau des sites industriels n'ont augmenté que de 2,1 % entre 2002 et 2020, reflétant l'efficacité du programme et des actions portant sur les économies d'eau, notamment au sein des tanneries et des sites du pôle Textile, pour lesquels l'eau est une ressource précieuse ;
- Les consommations d'énergie des sites industriels ont été seulement multipliées par 1,74 entre 2002 et 2020, témoignant d'une maîtrise améliorée des consommations, les tanneries et la cristallerie utilisant la moitié de l'énergie consommée par les sites industriels.

Les consommations d'eau et d'énergie de 2020 ont évidemment été impactées par le contexte de la pandémie qui a marqué cette année. L'activité de la totalité des sites industriels, à l'exception du site des parfums au Vaudreuil mobilisé pour la production de gel hydroalcoolique, a été interrompue à partir du 16 mars. Elle a progressivement repris à compter de mi-avril à un rythme adapté à chaque métier afin de garantir l'hygiène et la sécurité des conditions de travail.

1. Politique et Gouvernance

Les sujets environnementaux sont supervisés par un membre du Comité exécutif en charge du pôle Amont et Participations, appuyé par son directeur général adjoint, en charge de la direction des affaires industrielles et par la direction du développement immobilier groupe. Une analyse annuelle est menée par les principaux métiers de la maison lors de l'élaboration des plans stratégiques, pour identifier les enjeux liés à la protection de l'environnement. Ces différents enjeux s'accompagnent d'objectifs

pragmatiques partagés avec le Comité exécutif. Sur le plan réglementaire, la politique du groupe est de mettre en place des plans d'action adaptés aux différents métiers afin de connaître et respecter les réglementations (essentiellement dans un contexte européen très exigeant), et de contrôler les réalisations. Chaque métier est responsable du suivi et de la mise en œuvre des réglementations applicables. La direction des affaires industrielles et la direction du développement immobilier exercent un rôle d'alerte, de supervision et de contrôle dans ce domaine.

La direction des affaires industrielles et la direction du développement immobilier ont mis en place des programmes pour répondre aux enjeux environnementaux de la maison.

1. **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 :

- respecter les obligations réglementaires en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité (HSE) des conditions de travail, en anticipant leur évolution chaque fois que possible. La direction industrielle anime un réseau de référents HSE 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 économes et les substances les plus respectueuses de l'environnement ;
- réduire au maximum la production de déchets et les valoriser autant que possible ;
- limiter l'impact « carbone » des activités, préparer la transition énergétique et l'adaptation au changement climatique.

La direction des affaires industrielles, 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 pour le respect et la protection de la nature et de la biodiversité concrétisé notamment par la participation à l'initiative Act4Nature dès 2018, puis Act4Nature International en 2020, et par l'engagement auprès du WWF France ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion environnementale décliné par métier, et coordonné par la direction des affaires industrielles et fonctionnant en réseau (voir ci-dessus réseau des référents HSE) ;
- une volonté d'utiliser les ressources naturelles avec parcimonie, notamment en matière d'énergie, d'eau, et plus largement toutes les matières naturelles nécessaires à la fabrication des produits ;
- l'objectif de réduire l'empreinte, notamment en matière de rejets, d'émissions et de gestion des déchets, qui passe entre autres par la recherche de l'optimisation des ressources utilisées. Depuis 2012, la politique du groupe intègre la notion de compensation carbone volontaire ;
- 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, dans le cadre légal des Dreal (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) en France, y compris avec les municipalités où les sites sont implantés, ainsi qu'avec les associations professionnelles et de régulation pour l'approvisionnement en matières naturelles (par exemple en cuirs exotiques) : WWF, Crocodile Specialists Group, CSG ou UICN ;
- l'adhésion au Fashion Pact ;
- enfin, la maison s'engage dans la sécurisation de procédés pérennes de recyclage et le développement de filières de réemploi de ces matières.

2. **Patrimoine immobilier** : depuis 2008, la politique immobilière environnementale du groupe est animée par la direction du développement immobilier groupe, selon 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 de l'écosystème ;
- 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 et suivre les évolutions réglementaires et techniques pour en tenir compte dans les projets, en lien étroit avec les différents intervenants, architectes, ingénieurs et fournisseurs.

Référentiel construction durable

Depuis 2016, afin d'améliorer la coordination et le contrôle des actions environnementales auprès des référents internes et des prestataires externes, la direction immobilière groupe a formalisé un référentiel de construction durable, autour de trois objectifs principaux :

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

Ce référentiel de construction durable est conçu pour s'adapter aux spécificités et aux fonctions particulières des constructions du groupe Hermès. Plus exigeant que les principaux référentiels existant sur le marché (LEED, BREEAM, Haute qualité environnementale) il couvre environ 30 % de critères supplémentaires. Ces référentiels ne sont pas des outils de pilotage de la performance opérationnelle, car ils intègrent souvent des indicateurs qui ne sont pas adaptés aux spécificités de la maison. Le référentiel interne est un outil de progrès, où chaque critère de mesure correspond à une action.

Les niveaux des performances exigées du référentiel Hermès sont pour la plupart supérieurs et tiennent compte du contexte géographique, réglementaire et économique du projet immobilier.

Certains thèmes sont spécifiques au référentiel construction durable Hermès, 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 construction durable Hermès intègre en 2020 les objectifs qui sont en cohérence avec les engagements du groupe Hermès sur le respect de la biodiversité (Act4Nature International) et sur la réduction des émissions de CO2 des constructions. Ce référentiel s'applique à tous les projets de construction neuve ou de rénovation de site tertiaire, 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 Groupe. En 2020, le référentiel construction durable Hermès a été refondu pour une mise en application qui débutera à partir de 2021. Sans modifier le nombre de critères appliqués, cette nouvelle version intègre :

- une approche autour de cinq objectifs qui mesure la performance environnementale d'un ouvrage : les émissions de carbone, la qualité de l'air, la biodiversité, le sourcing local et la qualité environnementale ;
- des critères contraignants et obligatoires sont étalonnés pour certains sur une trajectoire visée de performance.

Cette nouvelle version 2021 s'intègre dans une initiative plus large : l'Immobilier responsable. L'immobilier responsable vise à :

- animer et piloter la performance des cinq objectifs du référentiel progressivement sur l'ensemble de la chaîne de valeur immobilière : de la mise à disposition d'un site à son exploitation en passant par l'opération de construction, de rénovation ou d'aménagement ;
- renforcer la gouvernance pour un pilotage efficace de la performance des activités immobilières autour de :
 - la construction durable,
 - la conformité des achats et des pratiques,
 - l'innovation,
 - la mesure des progrès.

En 2020, le site de la nouvelle maroquinerie de Guyenne à St-Vincent-de-Paul (Bordeaux) a obtenu le niveau OR du référentiel construction durable Hermès, avec une performance énergétique classée excellente.

2. Méthodologie : outils, analyse et suivi

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 met également 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 et pour les contrôles exercés par les commissaires aux comptes. Depuis 2018, l'ensemble des indicateurs environnementaux industriels est reporté sur une période de novembre à octobre. Pour des raisons méthodologiques, une partie des données d'activité utilisées dans le calcul du scope 3 des émissions de carbone est reportée sur une année civile.

Dans un souci de précision, les consommations (eau, énergies) des fermes du pôle Cuirs précieux en Australie et aux États-Unis sont présentées de manière spécifique dans ce document, étant de nature différente.

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 les sites internes, le contrôle des actions en matière environnementale est réalisé de différentes manières. La direction des affaires industrielles, et ses correspondants HSE, exercent un contrôle de premier niveau, dans le cadre d'un plan « eau, énergie, carbone, déchets » mis à jour chaque année. La direction de l'audit et des risques, dans le cadre de ces travaux, conduit des audits sur les sujets critiques repris dans la cartographie des risques du groupe. Enfin, des contrôles externes sont réalisés chez les fournisseurs du groupe, afin d'assurer une couverture de l'ensemble des entités. La direction des affaires industrielles consolide les résultats de ces audits dans une logique d'amélioration permanente.

Pour les fournisseurs externes, le Comité des achats est chargé d'examiner plusieurs fois par an les résultats présentés par la direction des affaires industrielles. Il suit concrètement le nombre d'audits réalisés chaque année, mais aussi la qualité des résultats. La direction des affaires industrielles (DAI), sous le contrôle de la direction de l'audit et des risques (DAR), construit des plans d'action avec les métiers concernés, et suit leur avancement.

En 2020, les cristalleries Saint-Louis ont reçu de la part de la Préfecture de la Moselle, une mise en demeure concernant la phase ultime des travaux de mise en conformité de la rétention des eaux d'incendie, qui est d'ores et déjà planifiée et qui sera réalisée au premier semestre 2021. Aucun autre site industriel n'a été soumis à une mise en demeure. Le groupe n'a reçu aucune amende au titre de l'environnement.

3. Maîtrise des consommations

Eau (industriel)

L'eau à usage industriel est majoritairement utilisée pour les consommations au sein des tanneries et des unités du textile : 580 253 m³/an au niveau mondial. **Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'eau industrielle de × 1,7 à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 2,25. Sur dix ans, la consommation d'eau en intensité a baissé de 25,3 %.**

En 2020, la consommation globale d'eau à usage industriel a significativement diminué (- 13,2 %) par rapport à 2019. C'est le résultat de la poursuite des efforts de réduction mais également de l'arrêt exceptionnel de la majorité des ateliers lors du premier confinement en France.

Au sein des fermes (États-Unis, Australie), l'eau est utilisée pour alimenter les bassins d'élevage de crocodiles, pour un volume égal à 4 514 ML /an dont une partie provient d'une source d'eau chaude recyclée.

Afin de formaliser cet engagement de réduction pris de longue date, le groupe s'est fixé l'objectif de réduire sa consommation d'eau de 5 % par an en intensité (m³ par million d'euros de chiffre d'affaire, périmètre constant) sur la période de 2018 à 2023. Tous les pôles industriels sont mobilisés pour atteindre cette cible ambitieuse, dans un esprit d'effort partagé. **En 2020, Hermès a obtenu le score A- au questionnaire CDP Water Security ((A/A-) Leadership : mise en œuvre des meilleures pratiques actuelles).**

Une évaluation du risque « eau » a été menée avec le WWF en 2019 au moyen des outils *Water Risk Filter* et *Aqueduct*, ce dernier étant développé par le WRI (*World Resources Institute*). Les résultats correspondants sont progressivement intégrés dans les plans d'actions des sites.

La publication des consommations d'eau des magasins a été écartée en raison de leur part très peu significative, s'agissant principalement d'eau sanitaire.

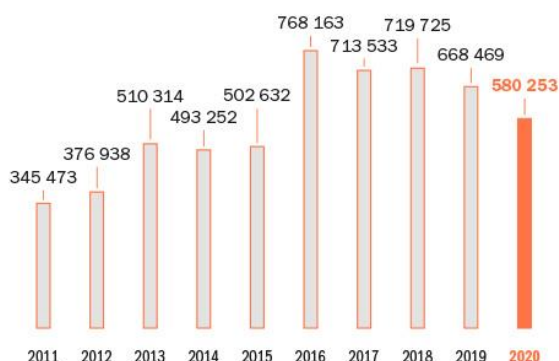
Accès à l'eau

Il est à noter qu'Hermès s'engage à fournir à l'ensemble de ses salariés, sur leur lieu de travail, un accès à l'eau potable, à des installations sanitaires et d'hygiène.

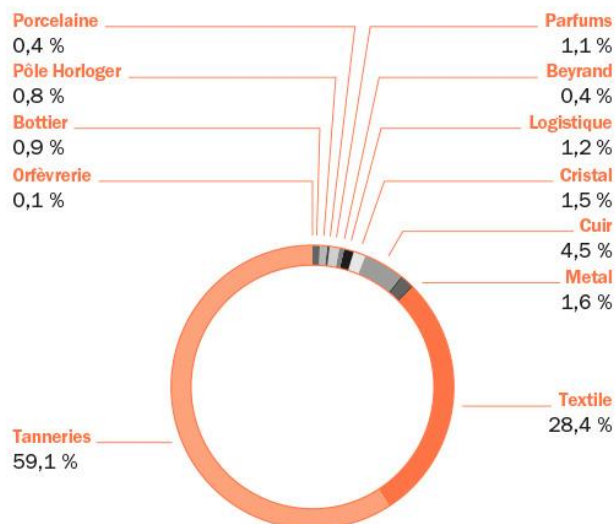
EAU INDUSTRIELLE

| EN MÉGALITRES | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|------------|------------|------------|
| Tanneries | 434 | 407 | 343 |
| Textile | 219 | 198 | 165 |
| Cuir | 33 | 29 | 26 |
| Métal | | | 9 |
| Cristallerie | 11 | 11 | 9 |
| Autres | 23 | 23 | 28 |
| Total | 720 | 668 | 580 |

ÉVALUATION DES CONSOMMATIONS INDUSTRIELLES (EN M3)



EAU INDUSTRIELLE PAR METIER EN 2020



Note : les fermes (États-Unis et Australie), dont les consommations sont de nature différente, ne sont pas intégrées dans ces diagrammes (voir page suivante).

| GROUPE | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------|------|------|
| Intensité en mètres cubes/M€ CA | 121 | 97 | 91 |

Energies

La consommation énergétique (électricité, gaz) est de 199 177 MWh/an à l'échelle du groupe. L'énergie est consommée en quasi-totalité (74 %, soit 147 955 MWh/an) par l'activité industrielle (cristallerie, tanneries, textile, cuir), les magasins et bâtiments tertiaires représentant 26 % de l'ensemble. Les consommations d'énergie renouvelable produite par le groupe (panneaux photovoltaïques, chaudières à bois, géothermie, biomasse...) ne sont pas consolidées.

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 :

| GROUPE (EN MÉGAWATTS-HEURES) | Industrie | Magasins | Tertiaire | Total | Intensité en GWh/M€ CA |
|------------------------------|-----------|----------|-----------|---------|------------------------|
| 2018 | 161 531 | 31 305 | 15 846 | 208 682 | 0,035 |
| 2019 | 158 117 | 31 952 | 13 952 | 203 640 | 0,030 |
| 2020 | 147 955 | 36 969 | 14 253 | 199 177 | 0,031 |
| 2020 en % | 74 % | 19 % | 7 % | 100 % | |

Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'énergie industrielles de x 1,32 comparé à une croissance de l'activité d'un facteur 2,25. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations. La consommation énergétique industrielle en intensité a baissé de 41,5 % sur la même période. En 2020, la consommation globale d'énergie a légèrement baissé par rapport à 2019 (- 6,4 %), grâce aux solutions mises en œuvre par les sites industriels mais également à cause du premier confinement lié à la pandémie de la Covid 19.

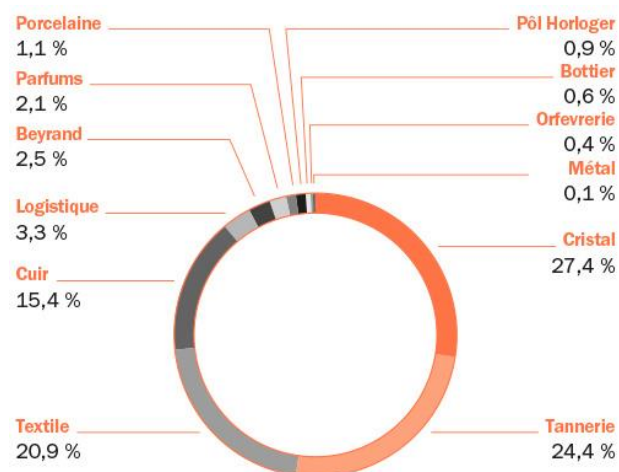
En 2020, Hermès a décidé de ne plus retenir le gaz ou tout autre énergie fossile comme source d'énergie pour tout nouvel investissement industriel, sauf impossibilité technique démontrée. Ce programme baptisé « défossilisation des sites industriels » réaffirme la volonté d'Hermès de participer activement à la transition énergétique nécessaire pour limiter le réchauffement climatique. La campagne d'audits énergétiques volontaire initiée en 2019 sur les sites français, vient enrichir les plans d'action de réduction des consommations d'énergie menés dans une optique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

ÉNERGIES INDUSTRIELLES

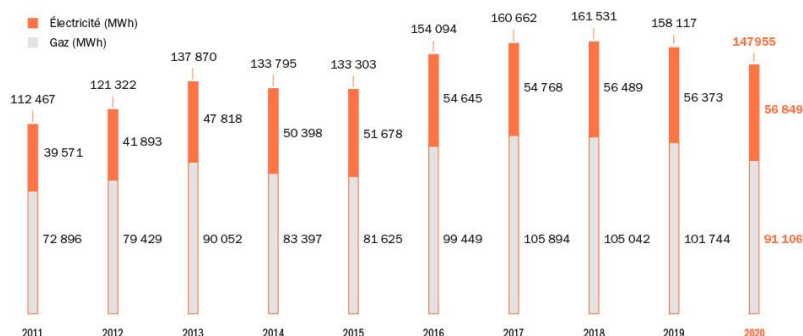
| EN GWH | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|------|------|------|
| Cristallerie | 42 | 41 | 40 |
| Tannerie | 41 | 41 | 36 |

| | | | |
|--------------|------------|------------|------------|
| Textile | 37 | 35 | 31 |
| Cuir | 24 | 22 | 23 |
| Autres | 18 | 23 | 18 |
| Total | 162 | 158 | 148 |

REPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ENERGIES (GAZ, ELECTRICITE) PAR METIER EN 2020



EVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE 2020 (ELECTRICITE, GAZ)

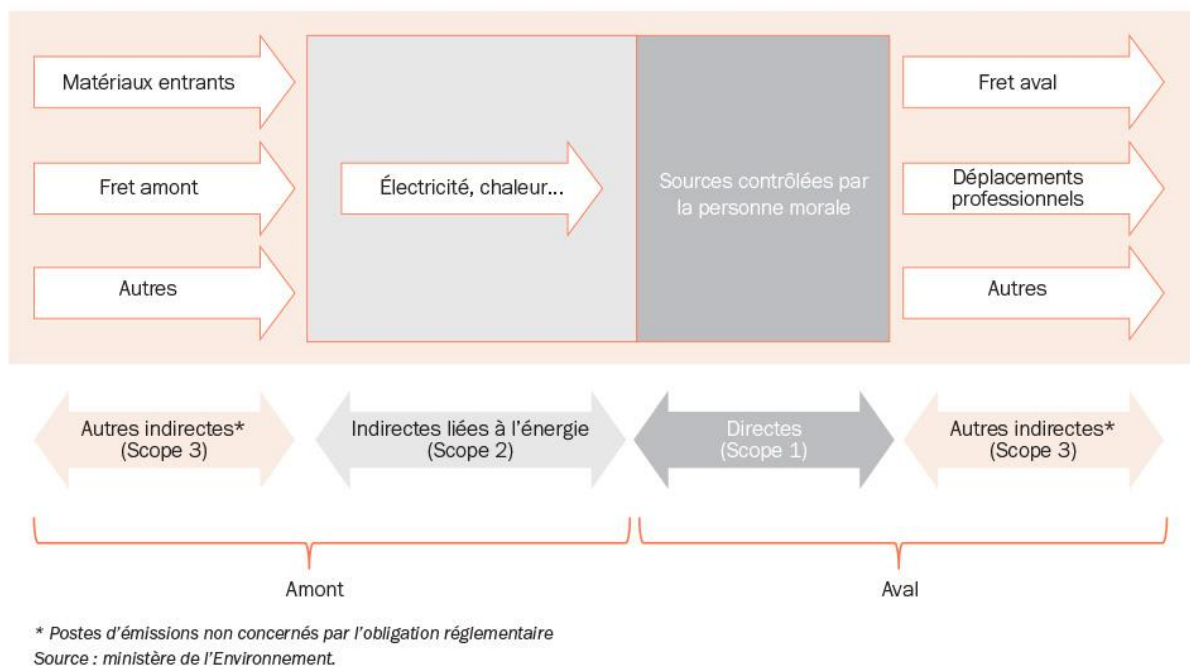


| | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| INDUSTRIEL - GROUPE | 2018 | 2019 | 2020 |
| Intensité en MWh/M€ CA | 27,1 | 23,0 | 23,2 |

Emissions de gaz à effet de serre (en valeur absolue)

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 cabinet spécialiste extérieur indépendant selon la méthode Bilan Carbone® et GHG Protocol.** Conformément aux exigences de la réglementation (article 75 de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010), Hermès a aussi publié dès décembre 2015 son Bilan Carbone® selon les modalités et le périmètre retenus en France 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).

Hermès communique ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3 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). Participant au CDP depuis 2018, l'intégralité des données carbone du groupe y sont également disponibles.



Bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre

Le groupe a amplifié et structuré son action en matière climat en 2020, avec les choix suivants, validés par le comité exécutif.

Le reporting carbone sera totalement aligné avec les données détaillées dans le CDP (*Carbone Disclosure Project*), dont les informations quantitatives et qualitatives sont publiques. Ceci permet notamment au lecteur de cet URD d'y retrouver davantage d'informations, et évite de présenter des données partielles qui nuisent à l'analyse.

Hermès a décidé de reporter sur l'ensemble des catégories du scope 3, même si cela conduit à travailler sur la base d'estimations sur certains postes, considérant que la recherche de l'exhaustivité contribuait à la transparence de l'analyse.

L'analyse des résultats sera faite en fonction des objectifs à long terme (cible 2030), par rapport à la situation de référence retenue par le groupe pour 2018 (première année de contribution au CDP, publiée en 2019). Ce choix permet de vérifier que le cap est maintenu, au-delà des évolutions irrégulières à court terme, qui sont inévitables compte tenu des changements à mettre en place qui ne sont pas tous linéaires et peuvent nécessiter du temps.

Concernant les scopes 1 et 2 (qui représentent 6,6 % du total), Hermès a retenu l'approche dite « market based » qui consiste à faire un calcul de l'empreinte carbone directement liée à ses achats d'énergie dans chaque pays considéré, et non retenir le mix moyen du pays.

Le groupe a décidé de poursuivre ses actions en matière de compensation carbone, au-delà de ses objectifs de 100 % de couverture des scopes 1 et 2, dès cette année par des achats complémentaires ponctuels, et à plus long terme avec des investissements nouveaux dans le fonds Livelihoods.

Dans les tableaux qui suivent, les données sont donc présentées selon ces principes. Les données 2018 reprises sont celles du CDP, et les chiffres des scopes 1 et 2 des années 2018 et 2019 ont été retranscrits selon l'approche « market based », pour permettre une juste comparaison (voir note de bas de page ¹).

BILAN DES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

| EN K TONNES EQ CO ₂ | 2018 | 2019 | 2020 | Variation / 2019 | Variation / 2018 | Objectif 2030 |
|--------------------------------|------------|--------------|--------------|------------------|------------------|---------------|
| Scope 1 | 20,8 | 19,6 | 18,3 | | | |
| Scope 2 market-based | 15,5 | 15,6 | 16,3 | | | |
| Total Scopes 1 & 2 | 36,3 | 35,2 | 34,6 | (- 1,7 %) | (- 5 %) | (- 50 %) |
| Scope 3 | 596,7 | 501,5 | 486,4 | (- 3,0 %) | (- 18 %) | |
| Total groupe | 633 | 536,7 | 521,0 | (- 2,9 %) | (- 18 %) | |

¹ Scopes 1 et 2 en location-based : 42,3 (2017), 42,2 (2018), 42,3 (2019), 45,3 (2020) en kTeq CO₂

| SCOPE 3 - EN K TONNES EQ CO ₂ | | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--|-------|-------|------------------|
| Amont | 1. Produits et services achetés | 424,5 | 387,2 | 366,5 |
| | 2. Bien d'équipement | 26,7 | 10,7 | 28,9 |
| | 3. Activité impliquant une consommation de combustible ou d'énergie non incluses dans les émissions des Scopes 1 & 2 | 2,8 | 2,7 | 2,6 |
| | 4. Transport et distribution en amont | 20,7 | 14,2 | 17,7 |
| | 5. Déchets générés par les sites | 8,8 | 9,3 | 5,8 |
| | 6. Déplacements professionnels | 27 | 15,9 | 3,2 |
| | 7. Déplacement domicile/travail des salariés | 16,2 | 9,6 | 11,1 |
| | 8. Actifs loués en amont | | | Non significatif |
| Aval | 9. Transport et distribution en aval | 70 | 51,7 | 48,5 |
| | 10. Traitement des produits vendus | | | Non significatif |
| | 11. Utilisation des produits vendus | | | Non significatif |
| | 12. Traitement des produits vendus en fin de vie | | | Non significatif |
| | 13. Actifs loués en aval | | | Non significatif |
| | 14. Franchises | - | - | 2,1 |
| | 15. Investissements | | | Non significatif |
| Total | | 596,7 | 501,5 | 486,4 |

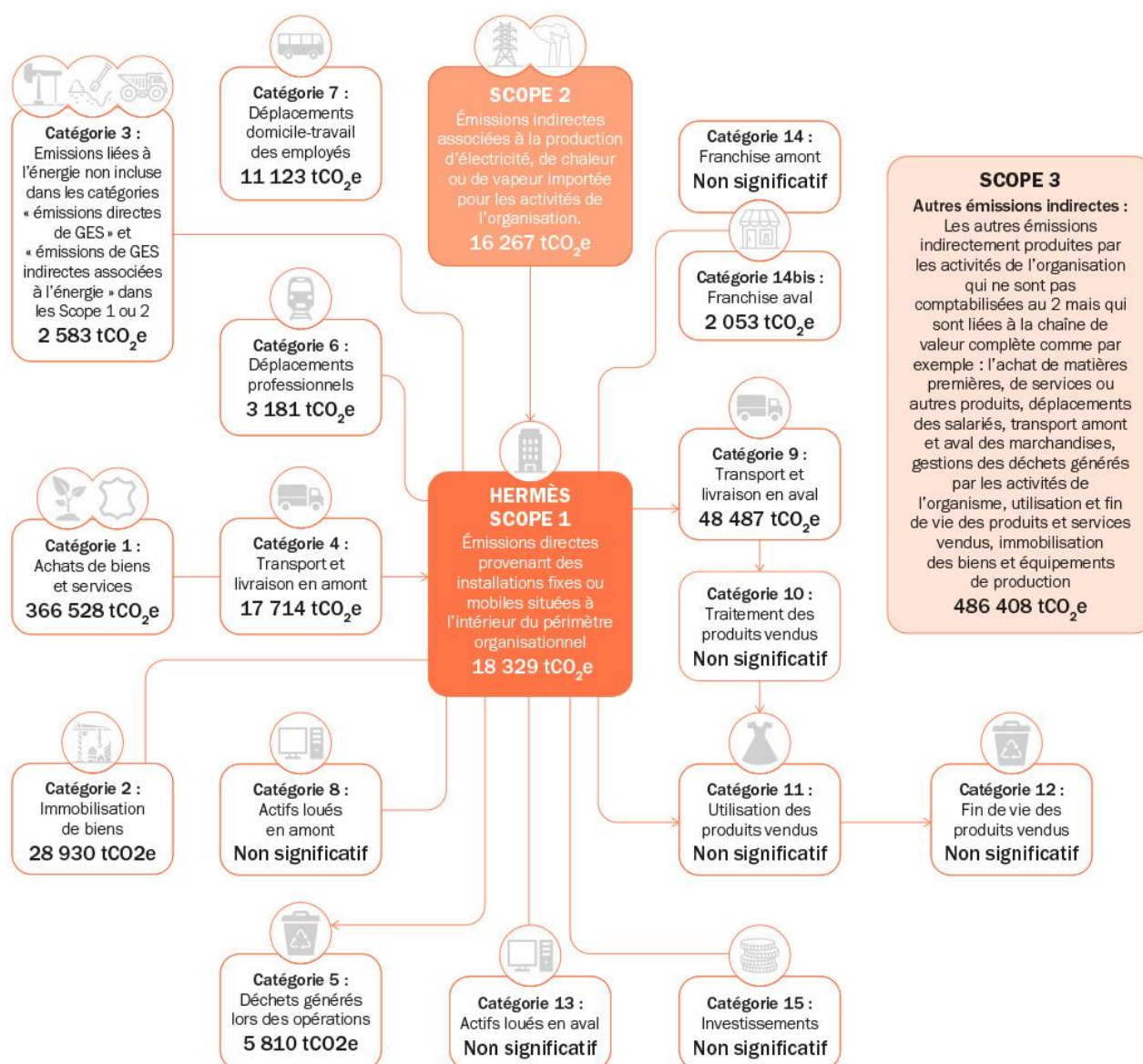
| INTENSITE EN T CO ₂ EQ PAR M€ DE CA | 2018 | 2019 | 2020 | Variation / 2018 | Objectif 2030 |
|---|-------|------|------|---------------------|---------------|
| Scopes 1 & 2 | 6,1 | 5,1 | 5,4 | (- 11 %) | |
| Scope 3 | 100,0 | 72,9 | 76,1 | (- 24 %) | (- 50 %) |
| Total groupe | 106,1 | 78,0 | 81,5 | (- 23 %) | |

Les émissions de GES du groupe en 2020 sont de l'ordre de 521 k tonnes CO₂ eq (en diminution de 3 % par rapport à l'an dernier). **Avec une baisse de - 18 % en deux ans, il est en ligne avec les objectifs 2030 du groupe.**

Il se décompose comme suit :

- 34,6 k tonnes CO₂ eq pour les scopes 1 et 2, c'est-à-dire les émissions directes et indirectes liées à l'énergie consommée 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, donc il est représentatif d'une très grande partie de la production** (ce qui est rarement le cas du secteur *Fashion & Apparel*, où la production est généralement sous-traitée et donc dans le scope 3). La réduction de - 5 % du scope 1 et 2 est cohérente avec celle de l'activité. Elle s'explique à la hausse notamment par une variation de périmètre, le groupe ayant décidé d'intégrer dans son calcul 100 % de ses magasins en succursales y compris ceux présents dans des malls pour lesquels l'information des consommations n'était pas disponible jusqu'à présent, et aussi par une hausse des consommations des magasins en Asie, ceux-ci ayant eu une activité sur des horaires élargis pour prendre en compte les impacts de la pandémie. Elle s'analyse aussi à la baisse par une réduction des émissions de l'outil industriel en France, par des améliorations opérationnelles qui sont amenées à poursuivre leurs effets et par l'accroissement des énergies vertes dans le mix du groupe. Avec - 5 % de réduction en deux ans, le groupe progresse vers son objectif de réduction à 2030, et reste confiant car la baisse nécessite des évolutions de l'outil industriel qui prendront plusieurs années pour se mettre en place ;
- 486,4 k tonnes CO₂ eq pour le scope 3, qui prend en compte essentiellement le poids carbone des matières premières (67 % du scope 3), mais aussi tous les achats, les immobilisations, les déchets, la sous-traitance, l'emballage, les transports des produits, les déplacements des collaborateurs. Le scope 3 du bilan GES a fait l'objet en 2020 d'un travail d'amélioration des périmètres, des données d'entrée et d'une mise à jour des facteurs d'émission issues des bases reconnues internationalement et de calculs de plus en plus précis. Les évolutions du scope 3 s'expliquent par une légère contraction des achats de matières à la baisse, et à la hausse par la prise en compte du poids carbone des achats tertiaires. **Avec - 24 % d'évolution en intensité en deux ans, le groupe est en ligne avec ses objectifs de réduction à l'horizon 2030.**

Ces chiffres confirment les qualités d'un modèle artisanal français à faible empreinte environnementale : avec une intensité carbone de 5,4 (scopes 1 et 2) ou de 81,5 (tous scopes), Hermès se classe comme l'une des entreprises les moins intensives en carbone du CAC 40 sur la base d'un scope 3 complet. Le découplage entre la croissance de l'activité et l'empreinte du groupe est de - 24 % en deux années (même avec une réduction du chiffre d'affaires en 2020 du fait de la pandémie).



Compensation carbone

La priorité du groupe est bien entendu de réduire ses émissions à la base. La stratégie du groupe est d'obtenir des crédits carbone à haute valeur sociale et environnementale sur une base volontaire avec un objectif de contribution à la lutte contre le changement climatique. L'objectif 2018 pour 2020 était que cette compensation se fasse à la hauteur des scopes 1 et 2, ce que le groupe a réalisé avec un an d'avance dès 2019. Hermès poursuit son ambition stratégique en 2020 avec des achats de crédits carbone en hausse (+ 5 %) et qui représentent désormais 134 % de ses scopes 1 et 2.

| COMPENSATION EN K TONNES EQ CO ₂ | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|----------|----------|----------|
| Compensation carbone | (- 35,7) | (- 43,8) | (- 46,2) |
| Scopes 1 & 2 | 36,3 | 35,2 | 34,6 |
| % de couverture des émissions scopes 1 & 2 | 98 % | 124 % | 134 % |

Comme détaillé ci-dessous, **Hermès est investisseur depuis 2012 dans le fonds carbone Livelihoods**, et perçoit chaque année des crédits carbone théoriquement de plus en plus élevés en fonction du développement des projets. En 2020 cependant, du fait de la pandémie, certains projets de Livelihoods (<https://livelihoods.eu/>) n'ont pas pu être vérifiés et n'ont donc pas pu livrer des crédits carbone. Hermès s'est alors rapproché en fin d'année de la société EcoAct pour faire l'achat complémentaire de crédits carbone à haute valeur environnementale et sociale, pour rester dans une dynamique en croissance par rapport à l'an passé.

Analyse des principaux postes du bilan carbone

Du fait de la grande diversité des activités du groupe, les postes d'émissions des scopes 1 et 2 les plus contributeurs sont très différents d'une activité à l'autre, conduisant les métiers à élaborer des plans spécifiques à leurs enjeux propres. Les consommations énergétiques donnent une vision des principaux métiers contributeurs. Les magasins, qui représentent 19 % du total (et 37 % des scope 1 et 2 *market-based*), font l'objet d'une attention particulière sur leurs consommations énergétiques. L'ensemble des mesures de réduction des consommations est détaillé ci-dessus.

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 telle que décrite au, le calcul des émissions du scope 3 est conduit chaque année avec l'aide d'un conseil spécialisé. Il prend en compte les facteurs d'émission et définitions techniques les plus récentes et les mieux adaptées aux spécificités du groupe Hermès. Cette approche est 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, soies, cachemires, autres textiles, métaux et pierres précieuses, ingrédients des parfums (catégorie [1]) ;
- Emballages et conditionnements des produits (catégorie [1]) ;
- Achats et 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 (catégorie [3]) ;
- Immobilisations (catégorie [2]) ;
- Déchets de l'organisation (catégorie [5]).

Au sein du scope 3, en complément des matières, les transports représentent une part importante dans les émissions, ceci est la contrepartie d'une fabrication française et d'une distribution mondiale. Comme expliqué ci-après, ces transports font l'objet d'analyses détaillées et d'actions opérationnelles pour en réduire l'impact.

Les évolutions constatées sur le scope 3 résultent à la fois de la réduction d'émissions sur certaines catégories, d'une meilleure mesure de certaines autres catégories (estimations remplacées par des calculs précis), et d'une évolution dans les facteurs d'émissions (réactualisation).

Déchets

Facette majeure de la protection environnementale et de la responsabilité sociétale, la gestion des déchets conduit chacun des différents métiers de la maison à tout mettre en œuvre pour réduire leur production, les valoriser ou les traiter.

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

| TONNES / 2020 | DIB ¹ | DID ² | Total |
|---------------|------------------|------------------|---------------|
| Tanneries | 3 434 | 3 332 | 6 766 |
| Textile | 603 | 576 | 1 179 |
| Fermes | 942 | 37 | 955 |
| Cristal | 152 | 825 | 977 |
| Cuir | 823 | 46 | 869 |
| Parfums | 461 | 234 | 695 |
| Logistique | 321 | 0 | 321 |
| Métal | 37 | 117 | 154 |
| Porcelaine | 62 | 8 | 70 |
| Autres | 97 | 52 | 172 |
| Total | 6 932 | 5 226 | 12 156 |

ÉVOLUTION DU VOLUME DE DÉCHETS (HORS FERMES) SUR LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

-
- 1 Déchet Industriel Banal
2 Déchet Industriel Dangereux

| DECHETS* | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------|-------|-------|-------|
| DIB (t) | 6 478 | 7 050 | 6 932 |
| DID (t) | 6 172 | 6 359 | 5 226 |
| *hors fermes | | | |

Sur l'ensemble des déchets industriels, 43,2 % sont recyclés (hors valorisation énergétique)

4. Impact sur la Biodiversité

Pour répondre aux enjeux actuels concernant la perte globale de biodiversité, Hermès s'est engagé de façon concrète avec une stratégie formalisée en 2018 et mise à jour en 2020 autour de quatre éléments structurants : former, collaborer, évaluer et agir. Hermès poursuit ses engagements biodiversité avec un plan à cinq ans. Il concerne ses activités en France (80 % de la production) et à l'international. Le sujet est supervisé par le Comité développement durable (deux membres du Comité exécutif) et sera piloté par un comité dédié.

Les quatre piliers retenus ont pour but de guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, de coconstruire des actions correctives et positives, ou encore d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés.

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

Les nouveaux engagements de la maison s'inscrivent dans la continuité des précédents et se définissent de la façon suivante :

- **Former** : il s'agit d'accroître les actions internes de sensibilisation à la biodiversité et de former sur les enjeux et la stratégie biodiversité.

Objectifs : former les directeurs généraux, experts et comités développement durable en 2021, étendre aux Comités de direction, collaborateurs des sites et filières en 2023, puis à tous les collaborateurs d'ici 2025.

- **Collaborer** : le groupe souhaite approfondir le partenariat déjà existant avec le WWF France pour des approvisionnements responsables et aussi avec d'autres ONG spécialisées. Cette approche est déterminante dans le développement de pratiques d'élevage responsables, notamment pour les cuirs exotiques où des partenariats plus spécifiques, tels que le soutien à l'ICFA, la SAOBC ou la RSPCA¹ (UK), sont utiles pour approfondir de nouvelles recherches scientifiques et soutenir l'élevage responsable. Plus généralement, il souhaite aussi étendre ses collaborations avec des parties prenantes expertes de ces sujets.

Objectifs : poursuivre les travaux avec ces organisations reconnues d'ici 2023.

- **Evaluer** : Hermès souhaite construire une matrice d'analyse d'impacts robuste fondée sur la cartographie des chaînes de valeur. La mesure de l'empreinte biodiversité du groupe selon les cinq pressions de l'IPBES² en sera la résultante.

Objectifs : mesurer l'empreinte biodiversité, notamment des principales chaînes d'approvisionnement (cuir, soie, cachemire, bois, coton) d'ici 2025 avec le WWF France et la CDC Biodiversité par l'approche GBS. Intégration des enjeux identifiés dans les outils de reporting d'ici 2025.

- **Agir** : des plans d'actions proportionnels au niveau d'impact sur tous les sites et filières matières premières devront être réalisés et soutenir le développement des *Science Based Targets*. En parallèle, le groupe s'engage à poursuivre ses actions positives engagées au-delà de sa sphère de responsabilité directe.

Objectifs : certifier 100 % de la filière autruche d'ici 2022. Établir des plans d'action pour 100 % des sites à « plus faible impact » d'ici 2023, pour ceux à « fort impact » et pour ses principales filières d'approvisionnement d'ici 2025. En complément, réinvestir dans le fonds Livelihoods et sur des projets biodiversité via la Fondation d'entreprise (quatre projets dédiés d'ici 2023).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Les quatre piliers ont pour but de guider le groupe et ses métiers dans la mesure d'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, de coconstruire des actions correctives et positives, ou encore d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. Ces axes intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés. Ils se développent comme suit :

1.1. METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION POUR LES COLLABORATEURS

Dans le cadre de son objectif de formation des collaborateurs aux enjeux biodiversité et de la dépendance des activités du groupe à de nombreux services écosystémiques, un premier séminaire dédié, intégralement digital, a été organisé à la fin de l'année 2020. Co-animé par le WWF France, ce séminaire avait pour objectifs de rappeler le constat scientifique issu du dernier rapport de l'IPBES, de présenter les cinq grandes pressions que les activités humaines exercent sur la nature, de communiquer le positionnement de la maison et ses

¹ Royal Society for the Prevention of Cruelty to Animals

² Intergouvernemental science policy Plateforme on Biodiversity and Ecosystem Services

objectifs, pour enfin expliciter les détails de la première mesure d'empreinte biodiversité au travers de l'outil GBS de la CDC biodiversité actuellement en progression.

Cette formation aura permis la sensibilisation de plus d'une centaine de cadre.

De plus, pour poursuivre l'effort et renforcer l'intégration des enjeux de la biodiversité dans le parcours et le quotidien de tous les collaborateurs, un module d'*e-learning* dédié a été développé en mode coopératif avec des collaborateurs de la maison provenant de différents horizons, qui sera déployé dès le premier trimestre 2021.

Dans le cadre du *Fashion Pact*, des membres du comité opérationnel développement durable du groupe ont suivi des formations organisées par Conservation International (CI) sur la biodiversité.

En complément, des formations spécifiques ont été organisées pour un groupe de travail composé d'experts internes dans le cadre du projet de cartographie des enjeux biodiversité menés en 2020 selon la méthodologie GBS avec le WWF et la CDC Biodiversité.

1.2. TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES PARTIES PRENANTES

Hermès souhaite s'entourer des meilleures compétences pour progresser dans le domaine de la biodiversité.

L'accord de partenariat avec le WWF France, signé depuis mai 2016, a été renouvelé en 2020. L'objectif est de travailler conjointement à la préservation des écosystèmes en analysant les interactions avec les chaînes d'approvisionnement du groupe. Ce partenariat s'exprime notamment à travers les axes suivants :

- L'évaluation des principaux enjeux environnementaux des filières d'approvisionnement (diagnostic, plans d'action). À ce titre, les filières crocodiliens, cachemire, bois & papier, cuirs de bovins (Europe) ;
- Un travail spécifique sur les enjeux liés au risque hydrique grâce à l'outil d'évaluation de l'empreinte eau douce du WWF : le *Water Risk Filter* ;
- Un travail innovant sur la mesure globale de son empreinte biodiversité, en collaboration avec la CDC Biodiversité.

En parallèle, la Fondation d'entreprise Hermès a également renouvelé son partenariat avec WWF France pour la préservation du patrimoine naturel et des écosystèmes, en soutenant la réduction de la criminalité liée aux espèces sauvages, quatrième activité criminelle transnationale au monde, et de futurs projets de protection.

Le groupe a également poursuivi ses travaux très opérationnels avec des ONG de terrain impliquées sur la protection de la biodiversité : en Afrique du Sud, avec la SAOBC, sur le sujet des autruches mais aussi des écosystèmes locaux (eau) ; avec l'ICFA pour les crocodiliens, avec l'ONG anglaise RSPCA sur les sujets de bien-être animal.

Enfin, Hermès a mené en 2020 des études spécifiques avec des organisations experts, comme la CISL (*Cambridge Institute for Sustainability Leadership*).

1.3. DIAGNOSTIQUER LES IMPACTS SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

La mesure de l'empreinte biodiversité Hermès est actuellement en cours d'évaluation grâce à l'outil *Global Biodiversity Score* porté par CDC biodiversité (filiale de la Caisse des dépôts), mis en œuvre avec l'appui du WWF France. Le choix de cet outil a été motivé par la variabilité des données possibles d'entrée, la traduction de l'impact en pressions IPBES et la comparabilité rendue possible par une méthodologie unique. Au total, 96 % du chiffre d'affaires d'Hermès devrait être couvert par cette analyse, mesurant les impacts de l'ensemble des métiers de la maison sur la biodiversité selon un indicateur unique (MSA m²). La MSA (Abondance moyenne spécifique) est un indicateur qui évalue l'intégrité des écosystèmes. L'analyse est menée en analysant l'impact des différentes composantes de l'activité économique sur ces écosystèmes selon les pressions de l'IPBES :

- Utilisation des sols, fragmentation, empiètement, dépôt d'azote atmosphérique, changement climatique, perturbation hydrologique, conversion des zones humides, émissions de nutriments et changement d'affectation des sols dans le bassin versant. Elle repose sur l'utilisation de la base de données Globio, et permet de calculer des impacts statiques ou dynamiques, sur des scopes 1 et 2 (activités en propre) comme 3 (chaînes d'approvisionnement externe) ;
- L'étude doit être finalisée courant 2021. À ce jour, peu d'entreprises mettent en œuvre un tel état des lieux exhaustif, ce qui positionne la maison parmi les pionniers en la matière. À terme, cette empreinte constituera le socle de réflexion des futurs plans d'actions, hiérarchisés selon ces analyses. Il sera mis à jour régulièrement.

Démarche Global Biodiversity Score (GBS)

En amont de la COP 15 de la Convention sur la biodiversité prévue en 2021, Hermès confirme son engagement en faveur de l'intégration de la biodiversité dans sa stratégie globale à travers une collaboration tripartite innovante avec le WWF France et CDC Biodiversité. Hermès est accompagné depuis 2020 par le WWF France dans l'évaluation de l'empreinte de ses activités sur la biodiversité grâce à l'outil *Global Biodiversity Score* (GBS) développé par CDC Biodiversité. Ce travail s'inscrit notamment dans le cadre du plan à cinq ans sur les engagements biodiversité d'Hermès International qui ont été reconnus par l'initiative Act4nature international en 2020.

La nature est en crise et l'IPBES (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), plateforme équivalente au GIEC pour la biodiversité, a identifié cinq grandes pressions qui contribuent à la perte de biodiversité : les changements d'usage des sols et des océans, l'utilisation et l'exploitation des ressources naturelles, le changement climatique, les pollutions, et les espèces invasives¹.

L'évaluation de l'empreinte biodiversité du groupe Hermès menée avec l'outil GBS couvre plusieurs de ces pressions et permet d'étudier les impacts occasionnés par l'entreprise sur une grande partie de sa chaîne de valeur, c'est-à-dire dans son périmètre d'opérations directes et ses fournisseurs, qui comprend notamment l'approvisionnement en matières premières. Cette évaluation

1 Cette dernière pression n'est pas étudiée à ce stade par Hermès.

permet à Hermès d'avoir une vue d'ensemble des principaux impacts du groupe Hermès sur sa chaîne de valeur et ce pour la majorité des métiers du groupe, et d'orienter la stratégie biodiversité afin de fixer les objectifs et les actions prioritaires à mener.

L'analyse préliminaire de l'empreinte du groupe (96 % de son activité) montre que la majorité de l'empreinte est liée à l'amont de sa chaîne de valeur. Les principales pressions pour la biodiversité terrestre sont notamment liées à l'occupation des sols (cultures, élevages) pour l'empreinte statique et aux émissions de gaz à effet de serre (scope 3 liées aux fournisseurs) pour l'empreinte dynamique. Hermès et ses partenaires poursuivront en 2021 l'analyse de ces résultats.

1.4. METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DANS LES METIERS, FILIERES ET SITES

Le groupe Hermès poursuit avec les partenaires auprès desquels il s'approvisionne en matières naturelles, un travail constructif qui intègre la protection de la biodiversité. Le groupe collabore dans ce cadre avec des ONG internationales, selon les contextes, afin de mieux évaluer les différentes composantes de la biodiversité qui le concernent et les impacts sur sa chaîne d'approvisionnement.

Les sites de production, par leur implantation en milieu rural, sont impliqués dans de nombreuses démarches en faveur de la biodiversité.

1.5. CONTRIBUER A DES ACTIONS POSITIVES HORS DE LA SPHERE DE RESPONSABILITE D'HERMES

Entreprise responsable, Hermès prend en charge volontairement des sujets liés à la biodiversité, au-delà de ses activités.

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 ayant un réel impact sur le changement climatique.

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 compartiment LCF1 du fonds Livelihoods va contribuer à la replantation de **130 millions d'arbres, dont 18 000 ha de mangrove (Casamance, delta du Gange, Sumatra) et 34 000 ha en agroforesterie (Andhra Pradesh, Guatemala, Kenya) avec des effets majeurs sur la biodiversité locale.** Hermès poursuit son engagement dans le fonds Livelihoods sur les projets actuels, mais aussi à travers la création d'un nouveau fonds encore plus ambitieux, LCF2, initié en décembre 2017.

Act4Nature International

Hermès a saisi l'opportunité de la mise à jour de ses engagements biodiversité plus ambitieux en 2020 pour renouveler son engagement individuel de 2018 auprès du dispositif Act4Nature International. Ces objectifs ont fait l'objet d'une validation par l'ensemble des parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartites (entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales).

Pour mémoire, Hermès avait 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 la 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.

En 2020, Act4Nature est devenu « Act4Nature International », qui conserve les caractéristiques de l'engagement volontaire de la première initiative mais renforce les modalités d'engagement exigée pour les entreprises et rejoint l'initiative mondiale « Business for Nature ». Les engagements d'Hermès sont décrits au paragraphe « stratégie » de cette section.

Fashion Pact

Dans le cadre du *Fashion Pact*, Hermès s'est engagée au sein d'une coalition dont l'un des objectifs est de soutenir le développement de *Science Based Targets* pour la biodiversité et de contribuer à la protection et à la restauration des écosystèmes et la protection des espèces. En participant à cette coalition, le groupe s'inscrit dans un objectif qui va au-delà de ses opérations et contribue à l'alignement d'un secteur vis-à-vis d'objectifs globaux.

Fondation d'entreprise Hermès

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. Depuis 2019, la Fondation s'est engagée encore davantage sur le sujet, en soutenant un programme du Muséum d'histoire naturelle *Vigie Nature*¹, qui vise à permettre à des écoliers de participer au recensement de la biodiversité des 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.

1 <https://www.fondationentreprisehermes.org/fr/projet/vigie-nature-ecole>



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).

Hermès est un acteur engagé pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales. Le groupe inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et s'engage en particulier à respecter :

- 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, dont les principes sont regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- La convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics ;
- Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU.

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 depuis 2009 dans la charte éthique du groupe et depuis 2012 dans le code de conduite des affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués à tous les collaborateurs ainsi que sur le site internet <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

De plus, le groupe Hermès communique ses engagements et actions en matière de protection des droits humains conformément au Modern Slavery Act (au Royaume-Uni) et au California Transparency in Supply Chains Act (aux Etats-Unis). Ces déclarations sont publiquement accessibles sur les sites internet respectifs des entités Hermès au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

1. Gouvernance

Comité éthique

Le Comité exécutif supervise tous les sujets éthiques. Il s'appuie sur un Comité éthique qui a été mis en place en 2018. 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 supervise les actions en matière d'éthique avec trois missions principales :

- (i) conseiller et formuler des recommandations portant sur la culture éthique du groupe ;
- (ii) recueillir les signalements (au moyen des différents canaux de signalements) ;
- (iii) orienter et suivre le traitement des alertes.

Le Comité éthique se réunit aussi souvent que nécessaire.

Directeur juridique conformité

La direction juridique conformité a pour mission principale de concevoir, développer et mettre en place des programmes de conformité ainsi que les politiques éthiques pour le monde entier, d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques conformité 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. La fonction de directeur juridique conformité 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 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 préside et anime le Comité compliance et vigilance. Il rend compte des actions et décisions de ce Comité 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 et des politiques éthiques au sein du groupe, la direction juridique conformité 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, ainsi qu'au déploiement des politiques éthiques au sein de tous les métiers et entités du groupe. Ils vérifient notamment que les opérationnels de ces métiers et entités appliquent les politiques et procédures mises en place.

Comité « compliance et vigilance »

Le Comité compliance et vigilance est composé des fonctions suivantes :

- Directeur juridique conformité ;
- 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 distribution 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 anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- Piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formations auprès des personnels les plus exposés.

A titre d'exemple, en 2020, le Comité compliance et vigilance a suivi le processus de mise à jour de la cartographie groupe des risques de corruption, a piloté le renforcement des dispositifs groupe d'évaluation de l'intégrité des tiers et de contrôles comptables dédiés à la lutte contre la corruption.

De manière générale, le Comité compliance et vigilance :

- Apporte l'expertise par l'analyse des exigences réglementaires et législatives ;
- Diffuse la culture de la conformité en relayant les programmes auprès des instances dirigeantes et des collaborateurs des entités ;
- Assure la coordination et la cohérence des programmes ;
- Fait évoluer les politiques du groupe en la matière.

Réseau de correspondants conformité au sein du groupe

Les équipes juridiques implantées en France (Paris et Lyon) et à l'étranger, en particulier aux États-Unis, en Chine, au Japon, à Singapour et en Corée du Sud, constituent le réseau des correspondants conformité. Ils agissent en lien avec la direction juridique conformité du groupe et avec le délégué à la protection des données du groupe, afin de décliner, animer, coordonner et contrôler les programmes de conformité et les politiques éthiques au sein du groupe. Les équipes juridiques bénéficient d'un cadre de revue conformité élaboré en collaboration avec la direction juridique conformité.

Les contrôleurs et auditeurs internes sont également des relais de déploiement et de contrôle des procédures sur ces sujets. Les contrôleurs internes du groupe bénéficient d'un cadre de revue conformité et de contrôle de deuxième niveau élaboré en collaboration avec la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques.

2. Politique

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 groupe en matière d'éthique et de lutte contre la corruption sont notamment explicitées au sein du code de conduite des affaires disponible sur l'intranet groupe ainsi que sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

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 lesquels il opère à l'étranger – tels que le Foreign Corrupt Practices Act aux États-Unis, le United Kingdom Bribery Act au Royaume-Uni, le Décret Législatif 231 en Italie. Cette veille est effectuée par des ressources internes et externes.

Cartographie des risques

« Nous nous sommes engagés à promouvoir une culture de la conformité, de l'intégrité et de la transparence indispensable à l'évaluation des risques. La présente cartographie des risques anticorruption tout comme l'ensemble des recommandations préconisées dans le cadre des dispositifs de maîtrise de ces risques s'inscrivent dans cette démarche. Elles vont alimenter les plans d'action permettant de renforcer la prévention et la lutte contre toute forme de corruption au sein de notre groupe. »

Axel Dumas – gérant

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

Un premier exercice de cartographie groupe des risques de corruption a été élaboré en 2018 et une mise à jour de la cartographie groupe des risques de corruption a été effectuée en 2020.

La cartographie des risques couvre l'ensemble des activités du groupe dans toutes les zones géographiques dans lesquelles il opère. Chaque scénario de risque 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 scénario de risque, les activités et les zones géographiques concernées, les tiers impliqués ainsi que les facteurs aggravants sont visés.

La participation de nombreux interlocuteurs clés dans l'ensemble du groupe a par ailleurs assuré une bonne représentation des activités et processus du groupe à différents niveaux de responsabilité (directions et opérationnels) ainsi qu'une couverture totale des zones géographiques dans lesquelles le groupe opère ses activités.

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

- Identification des scénarios de risque du groupe découlant d'un audit des processus et dispositifs existants, d'une revue de base documentaire, ainsi que d'entretiens de dirigeants et de fonctions opérationnelles ;
- Hiérarchisation de ces risques : l'importance de chaque scénario de 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 d'aboutir à une analyse fine, objective et structurée des risques de corruption auxquels le groupe est exposé dans le cadre de ses activités. Elle a également permis 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.

A la suite de la mise à jour de la cartographie en 2020, les plans d'actions correspondants à chaque scénario de risque ont été redéfinis afin de répondre de manière proportionnée et efficace aux enjeux auxquels le groupe doit faire face.

Des analyses de risques de corruption sont déclinées par les entités du groupe avec l'aide de la direction juridique conformité pour les métiers, entités et pays, selon les scénarios de risque 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 chaque collaborateur du groupe.

Ce code de conduite anticorruption de portée mondiale s'applique à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

« Le présent code de conduite anticorruption (le « Code de conduite ») s'inscrit dans la continuité des engagements pris en matière d'éthique et de probité souscrits par le groupe Hermès. Il exprime l'engagement personnel des dirigeants et fait partie intégrante des valeurs et principes réunissant l'ensemble des collaborateurs du groupe Hermès. »

Axel Dumas – gérant

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 le 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.

L'opportunité de mettre à jour le code de conduite anticorruption est réévaluée chaque année par le Comité compliance et vigilance.

Le code de conduite anticorruption est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

Un dispositif d'alerte interne

Le dispositif d'alerte interne groupe « H-Alert ! » est décrit au paragraphe ci-dessus.

Procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires

Le modèle d'affaires du groupe consiste majoritairement à acheter des matières auprès de fournisseurs et à fabriquer l'essentiel de sa production en interne, vendue ensuite principalement par l'intermédiaire des magasins détenus en propre en majorité (en succursales), aux clients qui se rendent dans lesdits magasins. L'amont, c'est-à-dire, les relations avec les fournisseurs de biens et prestataires de services, constitue donc l'essentiel des relations avec les tiers pour le groupe.

Dans une moindre mesure, le groupe entretient également des relations en aval, avec des concessionnaires, des distributeurs et des intermédiaires commerciaux dans certains métiers.

Le groupe développe avec ses partenaires des relations de long terme lui permettant de mieux sécuriser ses approvisionnements et ses relations commerciales.

Les engagements pris par le groupe et par ses partenaires portent notamment sur les points suivants :

1. Bonne conduite sociale : interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, respect des règles d'hygiène et de sécurité, respect de la liberté d'association, non-discrimination, respect du temps de travail, rémunération adéquate, interdiction du travail clandestin ;
2. Bonne conduite environnementale : respect des règles environnementales, de maîtrise des ressources naturelles et des consommations, des effluents et déchets, respect de la biodiversité ;
3. Bonne conduite éthique : lutte contre la corruption et le blanchiment et recommandations de bonne conduite en matière de sous-traitance.

Opérationnellement, chaque métier ou entité est responsable de la gestion de ses relations avec les tiers, du suivi des enjeux identifiés et de la mise en place des actions correctives auprès des tiers. L'expérience a montré que l'approche par métier ou entité garantit la proximité, la connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs dans le respect des règles du groupe. Toutefois, afin de s'assurer que le dispositif anticorruption du groupe est bien décliné dans l'ensemble des métiers, entités et filiales, une coordination est exercée au niveau groupe par la direction juridique conformément au niveau des procédures, des outils, des formations et des contrôles.

En vue de s'assurer de la conformité et de l'intégrité de leurs partenaires aux réglementations anticorruption, les métiers et entités disposent des outils suivants :

- Des cartographies des risques ;
- Des procédures d'entrée en relation d'affaires avec les tiers ;
- Des procédures de sélection des fournisseurs et sous-traitants, des intermédiaires commerciaux, agents, distributeurs, concessionnaires ;
- Un outil informatique d'évaluation de l'intégrité et de la réputation des tiers, mis en place avec l'aide d'un prestataire externe et accessible à l'ensemble des entités du groupe ;
- Des grilles d'analyses et questionnaires de connaissance des tiers afin d'évaluer les niveaux de risques ;
- Une liste de « pays sensibles » ;
- Une procédure lutte contre le blanchiment et la corruption ;
- Une charte fournisseurs, une charte éthique des affaires pour la commercialisation des produits et des clauses de conformité afin de s'assurer de l'engagement du tiers à respecter les politiques sociales, environnementales et éthiques dont les réglementations anticorruption ;
- Des évaluations externes sur les risques de conformité et d'intégrité des tiers ;
- Un droit de visite et de demande de documentation ;
- Un droit de diligenter des audits, internes et externes, sur site et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Les métiers et entités sont tenus de piloter leurs relations avec les tiers et de mettre à jour régulièrement leurs évaluations et politiques d'engagement. Le groupe s'assure du respect de ces politiques d'évaluation des tiers par les métiers et entités via le contrôle interne et les audits internes menés par la direction de l'audit et des risques, ainsi que par le contrôle effectué par la direction juridique.

Procédures de contrôle comptable

Les procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière font partie intégrante du dispositif de lutte contre la corruption du groupe et visent notamment à prévenir et détecter tout fait de corruption. Les contrôles sur les comptes jugés « plus sensibles » en matière de lutte contre la corruption sont régulièrement renforcés. En 2020, une procédure de contrôles comptables dédiés à la prévention et à la détection de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence a été mise en place.

En outre, les campagnes annuelles d'auto-évaluation constituent un outil important du processus d'application des procédures de contrôle comptable pour toutes les entités du groupe.

La direction de l'audit et des risques contrôle la bonne application de ces procédures lors de ses audits internes.

Dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés

Des modules de formation présentielle spécifiques sur la politique éthique et anticorruption du groupe, dont le contenu est adapté en fonction des équipes, filiales, métiers concernés, sont dispensés par la direction juridique conformément aux personnels les plus exposés aux risques de corruption tels qu'identifiés et hiérarchisés dans le cadre de l'élaboration de la cartographie des risques groupe. Ils visent à fournir aux employés les connaissances et outils nécessaires pour prévenir et détecter les situations à risque et déterminer le comportement à adopter en pareil cas.

Au cours de l'exercice 2020 le programme de formations s'est poursuivi malgré le contexte de crise sanitaire et des formations présentielles ont été dispensées dans les entités, métiers et filiales du groupe.

Le déploiement de ces formations fait l'objet d'un suivi attentif par la direction juridique conformité, en collaboration avec le contrôle interne et les ressources humaines.

En outre, un dispositif groupe de formation en ligne (« e-learning ») dédié à l'éthique et à la lutte contre la corruption a été élaboré. Il est destiné à permettre à tous les employés, dans le monde entier, ainsi qu'à leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels, d'être en mesure de prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique. Ce dispositif « e-learning » comprend un test de compréhension et de mise en situation afin de s'assurer que les collaborateurs ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. Ce « e-learning » sera déployé en 2021 et rendu obligatoire pour toutes les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe.

Régime disciplinaire permettant de sanctionner les violations du code de conduite anticorruption

Le système de sanctions mis en place pour les programmes de conformité correspond au système de sanctions décrit dans le règlement intérieur, toute violation à l'éthique et l'intégrité étant contraire aux valeurs intrinsèques du groupe et aux règles internes définies en la matière.

Conformément au droit positif en vigueur, dans toutes les entités françaises du groupe de plus de 20 salariés, il existe un règlement intérieur qui consacre un chapitre au droit disciplinaire et au respect des droits de la défense.

À l'international, selon le droit local applicable, il existe soit un règlement intérieur qui rappelle les règles applicables en matière disciplinaire, soit un document « employee handbook » qui contient les règles relatives au droit disciplinaire et qui intègre des mesures anticorruptions.

Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Afin de vérifier la bonne application de son dispositif de lutte contre la corruption, le groupe Hermès a déployé un plan de contrôle reposant sur trois niveaux :

- Le premier niveau de contrôle est directement mis en œuvre par les opérationnels. Il s'agit d'appliquer quotidiennement les principes et étapes décrits dans les procédures groupe relatifs à l'éthique et à l'intégrité et notamment ceux concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- Le deuxième niveau de contrôle correspond aux missions des contrôleurs internes qui sont présents dans chaque entité/métier en étroite collaboration avec la direction juridique notamment sur la bonne application des procédures relatives à la lutte contre la corruption. Pour ce faire, la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques ont élaboré un programme de travail dédié à l'anticorruption à destination de l'ensemble des contrôleurs internes du groupe ;
- Le troisième niveau de contrôle est opéré par la direction de l'audit et des risques lors de ses audits des métiers et entités. La mise en œuvre de la politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence du métier ou de l'entité concerné est évaluée lors de ce contrôle. La direction de l'audit et des risques réalise également des audits des différents dispositifs du programme anticorruption groupe.