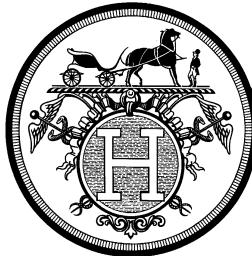


## HERMES INTERNATIONAL

Société en Commandite par Actions au capital de 53 840 400,12 € euros,

immatriculée sous le n° 572 076 396 RCS PARIS

dont le siège social est fixé au 24, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS



### **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 20 AVRIL 2022**

#### **QUESTIONS ÉCRITES**

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

La gérance a reçu les quatorze questions écrites de trois actionnaires et y répond ci-après.

\*\*\*\*

**La gérance a reçu par mail un courrier daté du 21 mars 2022 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2022, de la part du Forum pour L'Investissement Responsable (FIR).**

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

---

#### **Environnement**

- 1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?**

En raison de son modèle de production artisanal, intégré et localisé environ à 80 % en France, le groupe Hermès est, de façon structurelle, faiblement émetteur de CO<sub>2</sub>. En 2021, les émissions de gaz à effet de serre du groupe sont de 527 k tonnes eq CO<sub>2</sub>. En 2021, Hermès a encore amélioré ses objectifs de

réduction des émissions de gaz à effet de serre en les révisant à la hausse pour s'aligner avec une trajectoire inférieure à 1,5°C de réchauffement climatique et a obtenu la validation de l'initiative *Science Based Target* (SBTi). Ainsi, Hermès s'engage à réduire de 50,4 % les émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 58,1 % de réduction en intensité (par M€ de marge brute) des émissions du scope 3, sur la période 2018 à 2030. Depuis 2018, la diminution des émissions du scope 1 et 2 est de 14,5% en valeur absolue et de 44,8% en intensité sur le scope 3 en trois ans. En valeur absolue, les émissions totales de gaz à effet de serre du groupe ont ainsi baissé de 15,3 % depuis 2018.

Dans ce cadre, nous poursuivons les investissements nécessaires pour améliorer notre efficacité énergétique d'une part, et poursuivre la décarbonisation de notre énergie, d'autre part.

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, Hermès s'engage notamment à réduire de 50 % l'empreinte carbone/m<sup>2</sup> de surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici à 2030 et à mettre en place 100% d'électricité renouvelable au sein des opérations directes d'ici à 2025 et 100% d'énergie renouvelable d'ici 2030. En 2021, tous les sites situés sur le territoire national sont approvisionnés exclusivement par de l'électricité verte, produite sur le territoire français.

Ces investissements qui s'étaisent sur plusieurs années sont déjà en partie intégrés dans nos CAPEX. Au niveau du groupe, l'augmentation des CAPEX va se poursuivre (532 M€ en 2021), avec l'intégration de nos critères RSE. Nos investissements vers une économie décarbonée incluent notamment :

- Des projets de constructions de maroquineries à énergie positive telle que la Maroquinerie de Louviers, dont l'inauguration est prévue au Printemps 2022. Cette 20<sup>ème</sup> maroquinerie n'utilisera pas d'énergie fossile pour son fonctionnement et devrait générer au moins autant d'énergie que celle qui aura été consommée. Le bâtiment labellisé E4C2 sera en autoconsommation partielle, le surplus d'électricité étant réinjecté dans le réseau. Plusieurs maroquineries (Allan, Manufacture de Haute Maroquinerie, Guyenne, Montereau) sont équipées de dispositifs photovoltaïques pouvant couvrir jusqu'à 40 % des besoins énergétique des sites ;
- La solution d'éclairage « tout LED » pour toutes les vitrines, les étagères et l'éclairage du plafond généralisée à tout nouveau projet de magasin. Les opérations de relamping LED des magasins existants se poursuivent, avec déjà 84% des magasins équipés en éclairage LED à fin 2021 ;
- Par ailleurs, l'ensemble des projets immobiliers du groupe sont réalisés conformément au Référentiel Immobilier RSE interne, qui vise à améliorer les performances environnementales sur 5 critères : empreinte carbone, biodiversité, approvisionnement local, qualité de l'air, environnement.

En complément des actions de réduction des émissions de gaz à effet de serre, Hermès soutient depuis 2012 les fonds carbone Livelihoods (LCF), qui finance des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale. Ces projets ont bénéficié à 1,7 millions de personnes dans le monde, et ont permis la compensation des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 ainsi que 64% des émissions liées au transport en 2021. La maison a soutenu en juin 2021 le lancement du 3<sup>ème</sup> fonds par Livelihoods.

**2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

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

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

- Guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur ;
- Coconstruire des actions correctives et positives ;
- 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 en 2020. Celle-ci et les objectifs qui y sont attachés ont donc fait l'objet d'une validation par un comité de parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartites (entreprises, pouvoirs publics, scientifiques et associations environnementales).

Dans ce cadre, le Groupe a lancé en 2020 un diagnostic sur son empreinte biodiversité avec le concours du WWF et de la CDC Biodiversité, selon la démarche *Global Biodiversity Score* (GBS), qui étudie l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe selon les différents critères de l'IPBES (*Intergovernmental Science-policy platform on biodiversity and ecosystem services*). Au total, 92 % du chiffre d'affaires d'Hermès est couvert par cette analyse en 2021.

Une attention particulière a été porté au métier Maroquinerie-Sellerie qui représente 46 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2021. L'analyse des contributions aux pressions sur la biodiversité repose sur une analyse détaillée de la chaîne d'approvisionnement (essentiellement en France et en Europe pour la maroquinerie). Ces pressions sont à 95 % au sein de la chaîne d'approvisionnement amont (scope 3). Les travaux ont permis d'identifier deux leviers prioritaires d'action au sein de nos filières : l'alimentation animale et l'élevage (hors alimentation). Fin 2021, plusieurs travaux ont été initiés avec d'autres acteurs des filières et des experts sur ces leviers dans le but de mieux appréhender leurs impacts au sein de la chaîne de valeur, pour comprendre comment réduire leur empreinte sur la biodiversité.

Comme précédemment indiqué, Hermès est partenaire depuis 2012 du fonds Livelihoods qui vise à améliorer durablement les conditions de vie de communautés défavorisées en développant des projets à large échelle ayant un réel impact pour la protection de la biodiversité et dans la lutte contre le changement climatique. LCF a pour vocation d'investir dès l'origine dans trois types de projets (écosystèmes, agroforesterie, énergie) en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Le groupe a renouvelé son engagement en juin 2021.

Hermès contribue également à des actions positives en faveur de la biodiversité en dehors de sa sphère de responsabilité avec la Fondation d'entreprise dont quatre projets dédiés à cette thématique (consultables ici : <https://www.fondationentreprisehermes.org/fr/programme/biodiversite-ecosystemes>). Le budget de la Fondation d'entreprise est de 40 millions d'euros sur cinq ans (2018-2023).

**3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?**

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

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

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

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

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

Grâce à son modèle artisanal et à son esprit d'innovation, Hermès se développe tout en préservant une empreinte énergétique, une consommation d'eau et une production de déchets faibles. La maîtrise de ces consommations, indissociable d'une responsabilité écologique et économique au regard des grands enjeux planétaires actuels, est un objectif partagé par tous les pôles et métiers de la maison.

La politique de la maison repose sur les piliers suivants :

- Améliorer la mesure des consommations afin de pouvoir mettre en place des solutions de réduction ;
- Améliorer les processus de production en privilégiant les technologies les plus économies ;
- Innover en ayant recours à des solutions respectueuses de l'environnement.

## Social

4. **Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).**

### Mandataires sociaux

100 % des mandataires sociaux exécutifs (gérants) sont concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable.

La rémunération variable des deux gérants est conditionnée pour partie (10 %) à un critère « RSE » traduisant les engagements affirmés et constants du groupe en matière de développement durable.

Les indices composant le critère RSE sont relatifs aux éléments suivants :

- Le découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles (critère environnemental quantifiable) ;
- Les actions prises en faveur de l'ancrage territorial du groupe en France et dans le monde, hors grandes villes (critère sociétal qualitatif) ;
- Les initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes (critère social qualitatif).

La rémunération variable des mandataires sociaux non exécutif (membres du conseil de surveillance) ne comporte pas de critères environnementaux et sociaux (E&S) compte tenu du rôle imparti au Conseil de surveillance, lequel est décrit en page 228 du Document de référence 2021.

### Choix des critères E&S

Les éléments de la politique de rémunération des gérants sont établis par la société Émile Hermès SAS, Associé commandité. Cette décision est prise en tenant compte des principes et conditions prévus à l'article 17 des statuts s'agissant de la rémunération variable (« statutaire »).

La composition du critère RSE est donc déterminée par le Conseil de gérance de la société Émile Hermès SAS. Elle est soumise pour avis consultatif au Conseil de surveillance.

La politique de rémunération des gérants est soumise chaque année à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire (vote *ex-ante*).

### Validation des critères E&S

Le montant effectif de la rémunération des gérants est déterminé chaque année par la société Émile Hermès SAS, Associé commandité, conformément à la politique de rémunération approuvée puis soumis à délibération du Conseil de surveillance.

Le Comité RNG-RSE du Conseil de surveillance :

- Apprécie l'atteinte des indices composant le critère RSE de la rémunération variable des gérants ;
- Effectue un contrôle de conformité de la rémunération effective des gérants aux statuts et à la politique de rémunération.

La rémunération effective globale des mandataires sociaux (incluant celle des gérants) et la rémunération effective individuelle de chaque gérant sont soumises, chaque année, à l'approbation de l'Assemblée générale ordinaire annuelle (votes *ex-post*).

Le niveau d'atteinte apprécié par le Comité RNG- RSE pour 2021 est le suivant :

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
<b>Critère environnemental quantifiable :</b> Découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles	1/3	<p>100 %</p> <p>Les efforts constants et les améliorations des équipements et des process consommateurs d'énergie industrielle ont continué à porter leurs fruits permettant une évolution beaucoup moins rapide des consommations d'énergie sur la période de référence en comparaison avec l'augmentation très significative du chiffre d'affaires consolidé.</p> <p>Pendant la période de référence – du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le chiffre d'affaires du groupe consolidé à taux de change constants a évolué positivement de + 43,3 % ;</li> <li>- la consommation totale d'énergie industrielle (incluant les éventuels effets de périmètres) s'élève à 161 332 MWh, soit une augmentation de + 10,6 %.</li> </ul>
<b>Critère sociétal qualitatif :</b> Actions prises en faveur de l'ancrage territorial du groupe en France et dans le monde hors grandes villes	1/3	<p>100 %</p> <p>La maison a poursuivi sa politique et ses nombreuses actions d'ancrage territorial en 2021, aussi bien en France qu'à l'étranger et cela nonobstant le contexte complexe dû à la poursuite de la crise sanitaire.</p> <p>La grande majorité de ces actions s'inscrivent dans une perspective de moyen-long terme et sont structurées au sein des entités dans des politiques ambitieuses et engageantes, dont la finalité est de faire (re)vivre tous les territoires, de créer et de maintenir des emplois de qualité et d'irriguer, grâce aux partenariats avec les parties prenantes externes, des projets qui résonnent avec les valeurs authentiques de son modèle d'entreprise.</p> <p>Nos actions en faveur d'un ancrage territorial fort se sont poursuivies en 2021 avec une grande détermination et de belles réalisations, portées par l'engagement de la maison à agir en tant qu'entreprise humaniste, responsable et créatrice d'emplois et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la création d'emploi dans les différents sites de la maison hors grandes agglomérations a poursuivi sa croissance, malgré le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et a atteint un nombre total de 5 488 collaborateurs (dont 92 % en production) à fin septembre 2021 ;</li> <li>- la qualité de nos politiques sociales déployées sur l'ensemble du territoire et permettant ces créations d'emplois a été récompensée par plusieurs prix ;</li> <li>- la maison a poursuivi en 2021 ses investissements stratégiques dans plusieurs Pôles régionaux en France ;</li> <li>- dans le domaine de l'emploi, le partenariat avec Pôle Emploi, Cap Emploi et les associations de réinsertion professionnelles se sont poursuivis et structurés par la mise en place d'un nouveau processus de sélection, harmonisé et déployé dans toutes les agences locales partenaires de nos Pôles régionaux, permettant d'effectuer par ce canal la majeure partie des leurs recrutements ;</li> <li>- Hermès, employeur responsable, s'engage également dans la transmission et l'éducation ;</li> <li>- la politique du groupe en matière de handicap illustre également la réalité d'un ancrage territorial fort.</li> </ul>
<b>Critère social qualitatif :</b> Initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes	1/3	<p>100 %</p> <p>A tous les niveaux de l'organisation, l'égalité des chances, la mixité et l'inclusion en matière d'emploi, de formation, d'encadrement et de rémunération sont au cœur de l'action de l'entreprise, dont l'objectif est d'incarner réellement sa dimension d'employeur responsable.</p> <p>L'indice moyen du groupe en France de l'Index de l'Égalité Femmes – Hommes est de 92/100. Dans 50% des entités concernées l'indice est supérieur à 90/100, dans les autres entités il est supérieur à 80/100 ;</p> <p>En 2021, le groupe a pris de nombreuses initiatives et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le lancement d'un réseau de femmes au sein du groupe en décembre 2021 ;</li> <li>- le lancement d'une démarche globale de Diversité &amp; Inclusion visant à assurer pour chacun de nos collaborateurs un environnement de travail inclusif, respectueux d'autrui et harmonieux, résonnant avec l'environnement local de nos filiales ;</li> <li>- le lancement d'une série de modules e-learning pour la prévention des agissements sexistes</li> </ul>

**5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?**

Compte tenu du fait que 84 % des effectifs sont des artisans ou des marchands, l'enjeu du télétravail est moins significatif que dans d'autres industries. Hors circonstances exceptionnelles, il s'étudie au cas par cas en fonction des situations, en particulier en France. Pour autant, la crise sanitaire a fortement augmenté le recours au télétravail durant les périodes de confinement ou de tension sanitaire pour les postes le permettant.

Afin de faciliter le recours temporaire à cette organisation du travail, différentes mesures ont été mises en œuvre telles que la mise à disposition d'ordinateurs portables, de casques ou encore le versement d'une prime forfaitaire mensuelle destinée à compenser le surcoût lié à la pratique de télétravail.

Compte tenu de la diversité de ses activités, le groupe accorde une grande liberté à ses filiales dans l'organisation du temps de travail et de la flexibilité horaire, afin de pouvoir les adapter au mieux aux réalités de leur métier. Dans ce cadre, Hermès veille tout particulièrement au respect des réglementations applicables dans les pays concernés en matière d'horaires de travail, de durée maximale du temps de travail et de pauses minimales en fonction des activités. Le groupe encourage chaque entité à mettre en place tous les dispositifs susceptibles de contribuer au bien-être au travail des collaborateurs, comme les horaires variables pour les entités françaises.

La direction ressources humaines groupe et le directeur des relations sociales, assurent la diffusion des consignes contextuelles générales, telles que, pendant la crise sanitaire, la négociation des accords et l'arbitrage sur les éventuelles réclamations, et interviennent en cas de non-respect des règles établies par la maison.

**6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

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

Cette politique ambitieuse intègre une large palette de dispositifs individuels et collectifs en matière d'éléments salariaux et d'avantages :

- À court terme - les salaires fixes, des primes individuelles et collectives, des congés payés, et divers dispositifs de participation aux bénéfices ;
- À moyen et long termes - les plans d'actionnariat salarié attribués à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde ;
- Des avantages postérieurs à l'emploi par le biais d'indemnités de fin de carrière et des régimes de retraite supplémentaire qui sont mis en place pour la très grande majorité des collaborateurs et en accord avec les législations et pratiques du marché local ;

- Enfin, des dispositifs de protection sociale enrichissent l'offre employeur avec des garanties complémentaires de santé et de prévoyance collective.

La politique du groupe, en France comme à l'international, consiste à ce que l'ensemble de ses collaborateurs puisse percevoir une rémunération globale qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés, respecte strictement les normes et réglementations applicables, et soit tout à fait supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement. Cette attitude s'illustre par exemple à travers l'attribution, à plusieurs reprises ces dernières années, de droits à actions gratuites d'Hermès International à tous ses collaborateurs dans le monde (voir page 78 du document d'enregistrement universel 2021). Ou encore par le fait qu'au titre de 2021, et pour la quatrième année consécutive, Hermès verse à tous ses collaborateurs, partout dans le monde, une prime exceptionnelle et additionnelle de 3 000 € en reconnaissance de l'engagement et de la contribution de chacun à la performance et à la réussite du groupe (une prime exceptionnelle de 1 250 € avait été versée en 2021).

Fidèle à sa tradition familiale et souhaitant associer l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance du groupe sur le moyen et long termes, Hermès se distingue depuis de nombreuses années par la mise en place de plans d'actionnariat salarié, et notamment des plans d'actions gratuites en 2007, 2010, 2012, 2016 et 2019.

Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié représente 1,06 % du capital, soit plus de 1,7 Md €.

En matière de protection sociale, le groupe déploie également une politique complète et ambitieuse qui vise à ce que les collaborateurs soient protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les risques de mortalité (accidentelle et toutes autres raisons) et les longues maladies, mais aussi les soins médicaux et de maternité, ou encore la retraite.

Ainsi, la volonté de la maison est d'offrir à tous ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où le groupe opère une rémunération globale qui assure un cadre solide et protecteur à court, moyen et long termes non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille.

Il nous semble que pour l'ensemble des raisons évoquées ci-dessus nos politiques de rémunération et de protection sociale groupe répondent intrinsèquement à l'esprit et aux exigences de la notion de « salaire décent ».

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

**7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »**

Dans le cadre de ses dispositifs groupe d'épargne salariale, l'ensemble des collaborateurs en France a accès à différents fonds, proposés par le gestionnaire bancaire, l'un des leaders dans le domaine en France. Parmi ces fonds, le Multipar Solidaire Oblig Responsable est labellisé (i) ISR, (ii) Finansol (Label de la Finance Solidaire) et (iii) CIES (Comité Intersyndical de l'Epagne Salariale).

Les encours sur ce fonds représentent actuellement environ 17% du total. Par ailleurs, les autres fonds proposés dans le cadre de notre PEE sont exclusivement investis en instruments sur le périmètre européen, permettant ainsi de financer les projets des entreprises européennes qui sont soumises aux règles et normes en matière d'environnement et d'éthique parmi les plus strictes dans le monde. Il en est de même sur le dispositif de retraite supplémentaire mis en place au profit de l'ensemble des collaborateurs de la maison en France.

Les collaborateurs choisissent librement le support de leur investissement d'épargne salariale et sont sensibles à la clarté et la transparence sur les objectifs, le fonctionnement et le rendement des différents fonds qui leur sont proposés, et dont la pertinence est analysée en concertation avec les parties prenantes.

**8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés par pays ?**

La charge d'impôt du groupe s'élève à 1 015 M€, soit un taux de 29,5 % (voir note 10 du chapitre 5 « Comptes consolidés » du document d'enregistrement universel 2021).

En matière fiscale, le groupe suit les recommandations du standard de reporting RSE GRI 207. La stratégie fiscale d'Hermès s'articule autour des principes suivants :

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

Cette stratégie fiscale est mise en œuvre par la direction générale finance, qui s'appuie sur des

compétences internes (la direction fiscale) et externes en France comme à l'étranger. Cette stratégie est revue et validée par le Comité exécutif au moins une fois par an :

- La localisation des activités du groupe repose exclusivement sur des choix opérationnels sans que les aspects fiscaux viennent modifier cette approche. C'est ainsi que la localisation de la production en France, qui est l'un des éléments clés de la stratégie du groupe en matière de développement durable, impacte le montant des impôts et taxes payés dans l'Hexagone ainsi que le taux effectif d'imposition du groupe ;
  - Les positions fiscales du groupe sont suivies et contrôlées par la direction de la consolidation et de la fiscalité, directement rattachée à un membre du Comité exécutif, dont l'un des objectifs est d'anticiper, d'identifier, et de gérer avec la direction financière les enjeux fiscaux ;
  - Le groupe, dans le cadre de ses obligations fiscales remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration des prix de transfert et une déclaration pays par pays (« CBCR »). Le CBCR est établi conformément aux recommandations de l'OCDE (reprises par la réglementation fiscale française). Il fait l'objet d'un échange d'informations entre les administrations fiscales des pays où le groupe est implanté. Dans les États où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale.
9. Publiez-vous une charte de lobbying\* responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

\* « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

Hermès est membre de plusieurs associations sectorielles (Association française des entreprises privées (AFEP), Comité Colbert, Union des Fabricants (UNIFAB), Fédération de la Haute Couture et de la Mode, Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA)) qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents.

En complément, le groupe entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, notamment auprès de l'Union européenne. Ces rendez-vous institutionnels ont pour objectif de nous permettre d'identifier avec précision et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influer sur les activités de nos métiers.

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

## Gouvernance

- 10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.**

**Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?**

Nos partenaires sociaux sont étroitement associés à travers toute une série d'actions à différents sujets qui relèvent directement de notre plan de vigilance.

Depuis la fin de l'année 2018 le Groupe a déployé partout en France une démarche santé et bien-être qui a vocation à préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Cette démarche permet notamment de mettre en place des actions préventives en matière de santé physique et de lutte contre les risques psychosociaux (RPS) et des actions visant à améliorer les conditions de travail. Les résultats de ces enquêtes sont partagées en CSE et des partenaires sociaux sont invités à participer aux observatoires santé et bien-être qui sont mis en place dans chaque société. Ces observatoires ont pour mission d'identifier les axes d'amélioration et de mettre en place des actions correctives.

De la même manière et en lien direct avec les sujets relatifs à la santé physique et mentale, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, les partenaires sociaux de chaque société sont informés et consultés sur l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques. Par ailleurs, dans le cadre de la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, le Groupe Hermès, soucieux de traiter du mieux possible ces sujets, a étendu le rôle des référents CSE à la prévention du harcèlement moral. Ces référents (un par CSE) ont été formés pendant une journée par un prestataire externe sur le traitement de ces sujets sensibles et ils ont été encouragés à utiliser le dispositif d'alerte interne pour effectuer des signalements en lien avec ces sujets.

Enfin, un module de formation *e-learning* dédié à la prévention des agissements sexistes et des situations de harcèlement a été mis en place en mars 2022 et sera suivi de manière obligatoire par l'ensemble des représentants du personnel du Groupe en France. Ce module présente également l'utilisation du dispositif d'alerte interne et invite les partenaires sociaux à l'utiliser.

Toujours en matière de santé, les CSE ont été régulièrement et étroitement associés à la mise en place des mesures internes destinées à lutter contre l'épidémie de Covid 19.

Pour finir, le Groupe a mis en place et déploie depuis la fin de l'année 2021 une formation sur la mise en œuvre du droit social au quotidien. Cette formation qui est destinée aux managers est également ouverte aux représentants du personnel. Elle traite notamment du respect du principe de non-discrimination sous toutes ces formes, de la préservation de la santé physique et mentale et de la nécessité de construire des relations sociales durables avec l'ensemble de nos partenaires sociaux.

\*\*\*\*

**La gérance a reçu par mail un courrier daté du 12 avril 2022 comportant une question écrite en vue de l'assemblée générale 2022, l'association *People for the Ethical Treatment of Animals* (« PETA »).**

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

---

*« De récentes images filmées dans des élevages appartenant à Hermès en Australie montrent que les crocodiles subissent un confinement solitaire dans des fosses en béton sales et dépourvues d'aménagement, à peine assez grandes pour leur permettre de se déplacer. Alors qu'ils sont encore en bas âge, ils sont électrocutés et traînés hors de leur enclos. Les travailleurs leur sciennent le cou et leur creusent le cerveau à l'aide de tournevis, tandis que les animaux halètent et luttent pour se tenir debout, tout en se vidant de leur sang.*

*Nous sommes ravis de voir qu'Hermès adopte des matières innovantes et sans animaux, comme le cuir de champignon de MycoWorks. Cela doit être la règle, et non l'exception, si l'entreprise veut séduire les jeunes consommateurs intelligents et compatissants d'aujourd'hui. Quand Hermès prendra-t-elle au sérieux son besoin d'évoluer pour rester pertinente en utilisant uniquement des matières véganes durables et luxueuses qui n'impliquent pas la torture et l'abattage d'animaux exotiques ?»*

Le groupe Hermès respecte les convictions de chacun et l'exigence de qualité absolue est au cœur de notre démarche, notamment pour nos matières, qu'elles soient ou non d'origine animale. Cette approche s'applique à tous nos approvisionnements.

L'intégration verticale et notamment l'activité de fermage en Australie, pour mettre en œuvre les plus hauts standards de qualité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, est un choix fait par la maison pour une démarche durable et responsable. En effet, cette approche implique une stricte traçabilité des matières, la garantie de conditions de travail équitables et l'application des plus hauts standards scientifiques en matière de bien-être animal.

Les peaux d'animaux exotiques utilisées par Hermès respectent scrupuleusement les règles établies sous l'égide de l'ONU par la Convention de Washington pour la protection des espèces en danger (CITES) et un travail est mené depuis près de 15 ans en collaboration avec des associations spécialisées comme l'*International Crocodilian Farmers Association* (ICFA), des scientifiques, des vétérinaires et des fermiers pour développer et améliorer les pratiques d'élevage des crocodiliens dans les fermes.

Les fermes australiennes de la maison sont toutes certifiées ICFA par l'organisme de contrôle indépendant BSI et sont également auditées annuellement par Bureau Veritas. Ces différents audits abordent des thèmes variés comme les bonnes pratiques d'élevage, de transport et d'abattage, la conformité aux exigences liées à la CITES, la sécurité des personnes, le respect de critères sociaux, le management environnemental et la sûreté des sites.

Dans le cadre de son activité de fermage, la maison nourrit une relation de longue date avec les fermiers et les communautés des Territoires du Nord et contribue activement à la croissance des économies locales tout en opérant dans le respect des écosystèmes naturels et de la biodiversité.

L'activité de fermage contribue à la protection de l'habitat naturel, favorable à la reproduction des crocodiles, en évitant la déforestation des zones humides de la région.

La maison n'a jamais cessé, depuis sa création, d'explorer et de créer des matières capables de servir l'esthétique, la fonctionnalité et la durabilité de ses objets. Une partie de nos recherches porte sur les matières naturelles et une autre partie est consacrée à la recherche des matières de demain. Comme vous l'avez souligné, *Sylvania*, fabriqué à partir de *Fine Mycelium*, hybridation entre nature et biotechnologie, issu d'une collaboration exclusive entre *MycoWorks* et *Hermès*, est un exemple de notre démarche.

\*\*\*\*

**La gérance a reçu un courrier électronique le 10 avril 2022 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2022, de la part de Madame Myriam Sabatier, actionnaire au nominatif.**

**Nous vous prions de trouver ci-après les réponses du groupe Hermès à ces questions écrites.**

---

**1. Pouvez-vous nous éclairer sur la stratégie distributive France - en l'occurrence Toulouse 4<sup>ème</sup> ville de France avec un pouvoir d'achat moyen supérieur à celui du national a vu son magasin fermé ?**

Le modèle de distribution en propre d'Hermès, avec son réseau complémentaire de magasins et d'e-commerce, a montré son efficacité pendant la crise sanitaire. Les outils de la maison se sont adaptés face à une relation clients transformée, afin de répondre aux évolutions rapides de la demande, et de conserver un lien privilégié avec les clients.

Le réseau de distribution exclusif est constitué majoritairement de succursales opérées par le groupe autour de la marque Hermès. Chacun des 303 magasins dans le monde offre une sélection personnalisée d'objets, pour aller au-devant des attentes spécifiques de ses clients et offrir une expérience d'achat particulière d'un magasin à l'autre.

La France, avec 29 magasins à fin 2021, est l'un des pays où la maison dispose du plus grand nombre d'emplacements. Notre déploiement s'y poursuit, avec la volonté d'offrir à nos clients la meilleure expérience possible dans des magasins rénovés et agrandis, tels ceux de la rue de Sèvres à Paris et de Lyon en 2021, ou celui de Strasbourg prévu en 2022. Le magasin de Toulouse était, quant à lui, un point de vente en concession dont le contrat a expiré en février 2020.

Nous cherchons à continuer ce développement mesuré, via une recherche constante d'emplacements sélectifs et à le compléter via l'offre de notre plateforme digitale, dans une approche omnicanal.

**2. Sans offusquer qui ce soit, et je m'interroge sur le renouvellement de mandat dont l'âge est supérieur à 60 ans (et mandat de 3 ans). Malheureusement je n'ai pas les statuts à proximité, toutefois, afin d'être dans une logique d'adaptation, je souhaiterai connaître votre position sur le rajeunissement des instances ?**

En application de l'article 18.3 des statuts « *Nul ne peut être nommé membre du Conseil de surveillance si, ayant dépassé l'âge de 75 ans, sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers le nombre des membres ayant dépassé cet âge* » (limite d'âge collective).

En 2021, le Conseil de surveillance a décidé d'ajouter dans son règlement intérieur (article 2.1.7.1), à titre de règle interne, que nul ne peut être nommé membre du Conseil de surveillance ou voir son mandat renouvelé s'il a atteint l'âge de 80 ans (limite d'âge individuelle).

Aucun membre du Conseil de surveillance n'a atteint l'âge de 75 ans et le plus âgé d'entre eux avait 68 ans en 2021. Au 31 décembre 2021, la moyenne d'âge des membres du Conseil de surveillance était de 53 ans (moyenne calculée d'après l'âge et l'ancienneté des membres du Conseil de surveillance, déterminé en année pleine au 31 décembre 2021).

Le Conseil de surveillance s'est fixé des objectifs ou des principes en matière de taille optimale du Conseil, de limite d'âge, de nombre de membres indépendants et de diversité (représentation des femmes et des hommes, nationalités, expériences internationales, expertises...) et la composition

actuelle du Conseil de surveillance répond pleinement aux objectifs fixés.

**3. Dans un contexte où les risques sont de plus en plus croissants, à la fois dans les périmètres et dans les montants, pouvez-vous me donner votre vision sur une éventuelle dissociation du comité des risques et audit (à l'instar du milieu financier où ces comités sont distincts) ?**

Depuis 2005, le Conseil de surveillance s'appuie notamment sur les travaux du Comité d'audit (créé le 26 janvier 2005), constitué en application de l'article L. 823-19 du Code de commerce. Le Conseil a ensuite décidé d'élargir les attributions de ce comité, qui a alors été renommé « Comité d'audit et des risques » (19 mars 2019).

Ce Comité agit sous la responsabilité collective et exclusive du Conseil de surveillance et a un rôle de réflexion, d'analyse et de préparation de certaines délibérations du Conseil. Il soumet au Conseil ses avis, propositions ou recommandations. Ses attributions ne réduisent ni ne limitent les pouvoirs du Conseil et les avis, propositions ou recommandations formulés ne lient aucunement ce dernier.

Conformément à l'article L. 823-19 du Code de commerce, ce Comité a pour mission de suivre « *l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.* »

L'analyse des risques par ce Comité ne se cantonne cependant pas à ceux précités. À titre d'exemple, Dans le cadre de ses compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale, une réunion dédiée à la présentation de l'exposition aux risques RSE a lieu chaque année depuis 2021 avec le Comité RNG-RSE. Cette réunion commune a pour objectif de renforcer la coordination et le partage entre les deux Comités sur ce sujet connexe.

Plus généralement, l'analyse des risques auxquels le groupe est confronté est réalisée à différents niveaux. Le groupe a ainsi mis en place un dispositif permettant d'anticiper et de maîtriser les risques identifiés. Il est mis à jour périodiquement afin de prendre en compte les évolutions réglementaires, législatives, économiques, sociétales, géopolitiques et concurrentielles. Une description détaillée de l'environnement de contrôle et des dispositifs mis en place figure au chapitre 4 du document d'enregistrement universel 2021.

Le dispositif d'identification et de gestion des risques en place est exigeant et maîtrisé. Les rôles et attributions du Comité d'audit et des risques correspondent à l'organisation mise en place au sein du groupe. En ce sens, la direction de l'audit est également une direction des risques. Ce Comité dispose par ailleurs de suffisamment de temps – avec six réunions par an – pour traiter l'ensemble des sujets relevant de sa compétence.

Enfin, l'analogie avec le secteur bancaire ne nous paraît pas fondée. En effet, la réglementation applicable aux sociétés faisant partie de ce secteur est spécifique, ce qui peut justifier la nécessité de constituer des comités distincts.

Compte tenu de ces éléments il ne nous apparaît dès lors pas utile à ce jour de dissocier audit et risques au sein de deux comités séparés.

\*\*\*\*

La gérance  
Hermès International