DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale.

HERMÈS
PARIS

SOMMAIRE

MESSAGE DE LA GÉRANCE 5
FAITS MARQUANTS 2021 6

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DES RÉSULTATS 9
1.1 Six générations d'artisans 10
1.2 Gouvernance du groupe 13
1.3 Stratégie 14
1.4 Organigramme simplifié et implantations du groupe 17
RFA 1.5 Chiffres clés financiers 24
RFA 1.6 Chiffre d'affaires et activité par métier 26
RFA 1.7 Chiffre d'affaires et activité par zone géographique 35
RFA 1.8 Commentaires sur les comptes consolidés 38
RFA 1.9 Événements importants intervenus depuis la fin de l'exercice 40
RFA 1.10 Perspectives 41
1.11 Fondation d'entreprise 42

DPEF 2 RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE 45
2.1 Modèle d'affaires 47
2.2 Les femmes et les hommes : les équipes 67
2.3 Les femmes et les hommes : savoir-faire 89
2.4 La planète : matières 109
2.5 La planète : environnement 129
2.6 Les communautés : fournisseurs & partenaires 167
2.7 Les communautés : parties prenantes et transparence 181
2.8 Éthique – Conformité 198
2.9 Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe 212
2.10 Rapport d'assurance raisonnable de l'un des Commissaires aux comptes sur une sélection d'informations environnementales et sociales publiées dans le rapport de gestion de la Gérance 217

RFA 3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 221
RFA Rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise 223
3.1 Code de gouvernement d'entreprise de la société 223
3.2 Une gouvernance ambitieuse et équilibrée 226
3.3 Organes d'administration et de direction 229
3.4 Organisation du Conseil de surveillance 241
3.5 Fonctionnement du Conseil de surveillance 276
3.6 Comités spécialisés 284
3.7 Évaluation du Conseil de surveillance et des Comités 290
3.8 Rémunérations et avantages des mandataires sociaux 293
3.9 Autres informations 315
3.10 Autres informations relevant du rapport de la Gérance 324

RFA 4 FACTEURS ET GESTION DES RISQUES 327
4.1 Facteurs de risque 328
4.2 Politique d'assurance et couverture des risques 347
4.3 Gestion des risques, contrôle interne et audit interne 348

RFA 5 COMPTES CONSOLIDÉS 359
5.1 Compte de résultat consolidé 360
5.2 État du résultat global consolidé 360
5.3 Bilan consolidé 361
5.4 État de variation des capitaux propres consolidés 362
5.5 État des flux de trésorerie consolidés 363
5.6 Annexe aux comptes consolidés 364
5.7 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés 404

RFA 6 COMPTES SOCIAUX 411
6.1 Compte de résultat 412
6.2 Bilan 413
6.3 Variation des capitaux propres 414
6.4 Tableau des flux de trésorerie 414
6.5 Annexe aux états financiers 415
6.6 Tableau des résultats des cinq dernières années 430
6.7 Informations relatives aux délais de paiement 431
6.8 Autres informations sur les comptes sociaux 432
6.9 Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels 433

7 INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL 439
7.1 Présentation d'Hermès International 440
RFA 7.2 Renseignement sur le capital et l'actionnariat 450
7.3 Politique de dividendes 461
7.4 Informations boursières 462
7.5 Information des actionnaires 466

8 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 20 AVRIL 2022 471
8.1 Ordre du jour 472
8.2 Exposé des motifs et projets de résolutions 474
8.3 Rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 496
8.4 Rapports des Commissaires aux comptes 498

9 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES 505
RFA 9.1 Personnes responsables du document d'enregistrement universel 506
RFA 9.2 Responsables du contrôle des comptes 507
9.3 Consultation des informations réglementaires 507
9.4 Informations incluses par référence 507
9.5 Tables de concordance 510
9.6 Glossaire 527

Les éléments du Rapport financier annuel sont identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme RFA

Les éléments de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) sont clairement identifiés dans le sommaire à l'aide du pictogramme DPEF

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

Extrait RSE Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF)

Incluant le rapport financier annuel

MESSAGE DE LA GÉRANCE

Une magnifique odyssée humaine

L'année 2021 aura été marquée par une croissance forte et des résultats exceptionnels. Face à la crise sanitaire, le modèle artisanal d'Hermès a démontré une fois encore toute sa résilience et sa pertinence.

Ce succès, nous le devons aux 17 600 collaborateurs de la maison qui, forts de leurs talents, de leurs savoir-faire et de leurs valeurs humaines, ont su s'adapter à un nouveau paradigme sans jamais renoncer à leur exigence ni à leur intégrité. Un engagement unanime que nous avons souligné avec le versement d'une prime exceptionnelle de 3 000 euros brut à chaque salarié dans le monde et une augmentation mensuelle de 100 euros brut aux collaborateurs en France.

Dans un monde aux dynamiques nouvelles, qui mêle existences physique et digitalisée, Hermès a consolidé son assise multi-locale, et a su entretenir et renouveler son lien à la clientèle de chaque pays. Sur des marchés de plus en plus polarisés, la richesse de ses collections et son foisonnement créatif lui ont permis de proposer des objets durables adaptés aux envies de chacun. L'innovation, que ce soit dans le développement de nouvelles matières, au sein des fonctions supports ou dans l'agilité des services, a joué pleinement son rôle. Le maintien des investissements dans les capacités de production et dans la formation – avec, par exemple, la création de l'École Hermès des Savoir-Faire – est le signe d'un attachement profond aux territoires et aux collectivités, et de l'envie nécessaire d'agir en responsabilité sociale et économique. En effet, les engagements du groupe pour maîtriser son empreinte environnementale et contribuer à une croissance raisonnée ont été salués par l'ensemble des parties prenantes. Les scores élevés donnés par les agences de notation extra-financière en sont un exemple.

C'est donc avec fierté et reconnaissance que nous clôturons 2021, une année que nous avions annoncée comme une odyssée – ce voyage qui, en dépit des vicissitudes du monde, nous rappelle à notre identité.

Axel Dumas
GÉRANT

Émile Hermès SAS
GÉRANT
REPRÉSENTÉE PAR HENRI-LOUIS BAUER

FAITS MARQUANTS 2021

En 2021, le chiffre d'affaires consolidé du groupe s'élève à 8 982 M€, en hausse de 42 % à taux de change constants et de 41 % à taux de change courants par rapport à 2020. Sur deux ans, cette progression atteint 33 % à taux de change constants, au premier comme au second semestre. Le résultat opérationnel courant bondit de 78 % et s'établit à 3 530 M€, soit 39 % des ventes. Le résultat net part du groupe atteint 2 445 M€, en hausse de 77 % par rapport à 2020.

Axel Dumas, Gérant d'Hermès, a déclaré : *« Je salue avant tout la passion et la qualité du travail de nos équipes, car, ensemble, nous avons réalisé une année 2021 exceptionnelle. La créativité foisonnante, les savoir-faire uniques et la qualité des matières ont porté la croissance de nos seize métiers. Hermès, très attaché à son rôle d'entreprise solidaire et responsable, poursuit ses engagements de création d'emplois dans le monde, de revitalisation des territoires en France, et renforce ses objectifs ambitieux en matière environnementale. »*

Activité à fin décembre par zone géographique

(données à taux de change constants, sauf indication explicite)

L'Asie et l'Amérique enregistrent les plus fortes croissances, tant par rapport à 2020 qu'à 2019, et l'Europe a renoué avec la croissance par rapport à 2019. Les ventes dans les magasins du groupe sont en hausse de 44 % à taux de change constants par rapport à 2020, et de 41 % sur deux ans. Hermès a poursuivi le développement sélectif de son réseau de distribution, et les ventes en ligne se sont renforcées partout dans le monde, avec le déploiement de nouveaux services et une croissance soutenue du trafic. Les ventes en gros (+ 24 %) sont en croissance, malgré les contraintes rencontrées par l'activité de ventes aux voyageurs.

L'Asie hors Japon (+ 45 % et + 65 % sur deux ans) poursuit sa forte dynamique, portée notamment par la performance soutenue de la Grande Chine, de l'Australie et de Singapour, en dépit des nouvelles restrictions dans certains pays de la région. Les magasins de Shanghai Plaza 66, de Suzhou et de Ningbo ont rouvert leurs portes après rénovation et agrandissement, après celui de China World à Pékin au printemps, et de nouveaux magasins ont été inaugurés à Macao et à Shenzhen. En Australie, le magasin de Brisbane a également rouvert après agrandissement.

Le Japon (+ 25 % et + 20 % sur deux ans) affiche une progression des ventes particulièrement soutenue et régulière grâce à la fidélité de la clientèle locale, avec une fin d'année marquée par la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Un nouveau magasin a été inauguré en février sur l'avenue Omotesando et le magasin de Shinjuku Isetan a été rénové après agrandissement en novembre à Tokyo.

L'Amérique (+ 57 % et + 24 % sur deux ans) réalise une belle performance, malgré les restrictions sanitaires du 4e trimestre dans plusieurs villes aux Etats-Unis. Deux nouveaux magasins ont été inaugurés, à Troy près de Détroit en juin, et à Aventura Mall près de Miami en octobre.

L'Europe hors France (+ 37 % et + 10 % sur deux ans), enregistre un bon deuxième semestre, grâce au développement remarquable de la clientèle locale qui compense en partie les flux touristiques. Plusieurs magasins ont été rénovés et agrandis, à Zurich en mai, à Milan en juillet, à Istanbul en octobre, et celui du Luxembourg a emménagé dans une nouvelle adresse en novembre.

La France (+ 35 % et - 3 % sur deux ans) confirme son redressement, avec un 4e trimestre marqué par de moindres flux touristiques dans les magasins parisiens. Les magasins de Lyon et de la rue de Sèvres à Paris ont rouvert en février et mars après rénovation et agrandissement.

Activité à fin décembre par métier

(données à taux de change constants, sauf indication explicite)

À fin décembre 2021, tous les métiers confirment leur croissance, avec une progression remarquable des Vêtements et Accessoires, de l'Horlogerie et des Autres métiers Hermès (Bijouterie et produits de la Maison).

Les ventes de la Maroquinerie-Sellerie (+ 29 % et + 23 % sur deux ans) ont été exceptionnelles. Après la forte accélération sur les neuf premiers mois de l'année, les ventes du 4e trimestre reflètent, comme anticipé, les contraintes capacitaires. La demande est très soutenue, tant pour les nouveaux sacs, comme *Della Cavaleria* et le *24/24*, que pour les classiques de la maison. L'augmentation des capacités de production se poursuit, avec l'ouverture de la maroquinerie de Louviers (Eure) en 2022, celle de la Sormonne (Ardennes) en 2023 et un nouveau site à Riom (Puy-de-Dôme) à l'horizon 2024. Hermès continue de renforcer son ancrage territorial en France et de développer l'emploi. En septembre, Hermès, fidèle à ses engagements en matière de transmission et d'éducation, a ouvert l'École Hermès des Savoir-Faire, agréée par l'Éducation nationale, qui délivrera un diplôme d'État sur les savoir-faire maroquiniers d'excellence.

Le métier Vêtement et Accessoires (+ 59 % et + 44 % sur deux ans) poursuit sa forte dynamique, grâce au succès des collections de prêt-à-porter, des accessoires de mode et des chaussures. Les collections homme et femme printemps-été 2022, présentées respectivement en juillet et en octobre, ont rencontré un vif succès.

Le métier Soie et Textiles (+ 49 % et + 15 % sur deux ans) réalise une belle performance. Une nouvelle ligne d'impression a été inaugurée dans le cadre du développement du site lyonnais pour répondre à la demande.

Le métier Parfum et Beauté (+ 47 % et + 19 % sur deux ans) a bénéficié du succès des lancements du parfum masculin *H24* et de *Twilly Eau Ginger*, et du développement du métier de la Beauté, avec le déploiement cet automne du troisième chapitre de la Beauté, *Les Mains Hermès*.

L'Horlogerie (+ 73 % et + 77 % sur deux ans) confirme une belle progression, qui résulte de savoir-faire horlogers exceptionnels et du succès de la nouvelle montre masculine Hermès *H08* à côté des classiques de la maison.

Les Autres métiers Hermès (+ 57 % et + 95 % sur deux ans) poursuivent leur forte dynamique, tant dans la Bijouterie que dans l'univers de la Maison.

Progression exceptionnelle des résultats et du *cash flow* disponible

Le résultat opérationnel courant, en croissance de 78 %, s'élève à 3 530 M€ contre 1 981 M€ en 2020. Grâce à des taux d'écoulement des collections remarquables et un effet de levier exceptionnel, la rentabilité opérationnelle courante atteint son plus haut niveau historique à 39 % et gagne 8 points par rapport à 2020 et 5 points par rapport à 2019.

Le résultat net consolidé part du groupe s'établit à 2 445 M€ (27 % des ventes) contre 1 385 M€ à fin décembre 2020, soit une hausse de 77 %.

Les investissements opérationnels s'élèvent à 532 M€. Grâce à la croissance remarquable des résultats et à la baisse significative du besoin en fonds de roulement, le *cash flow* disponible ajusté atteint un niveau record de 2 661 M€, soit 2,7 fois celui de 2020.

Après versement du dividende ordinaire (476 M€) et prise en compte des rachats d'actions (162 M€ pour 142 131 actions hors contrat de liquidité), la trésorerie nette retraitée progresse de 2 166 M€ et s'élève à 7 070 M€.

Un modèle durable et responsable

Le groupe Hermès poursuit ses recrutements et a renforcé ses effectifs de près de 1 000 personnes cette année. À fin décembre 2021 le groupe employait 17 595 personnes, dont 10 969 emplois en France. Fidèle à son engagement d'employeur responsable, Hermès versera en 2022 une prime exceptionnelle de 3 000 € à l'ensemble des collaborateurs pour leur engagement et leur contribution aux résultats dans un contexte difficile.

En 2021, la progression exceptionnelle dans les notations extra-financières reflète l'accélération des engagements RSE ainsi que la dimension durable du modèle artisanal d'Hermès. MSCI a publié une notation « A » dans son analyse de la résilience de la maison face aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance. Le groupe a été inclu dans l'indice CAC 40 ESG, après le classement d'Hermès par Vigeo-Eiris dans la catégorie « Advanced ». Sustainalytics classe Hermès le deuxième meilleur acteur du secteur Textiles et Habillement. L'engagement d'Hermès contre le changement climatique est en particulier reconnu par l'évaluation du CDP pour laquelle Hermès obtient la note « A- ».

Le groupe Hermès a réaffirmé son engagement contre le changement climatique en révisant fin 2021 ses objectifs de réduction, pour s'aligner sur une trajectoire inférieure à 1,5 °C de réchauffement climatique. Ces objectifs calculés scientifiquement ont été validés par 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 2018-2030.

1 PRÉSENTATION DU GROUPE ET DES RÉSULTATS

	1.1	**SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS**	**10**
	1.2	**GOUVERNANCE DU GROUPE**	**13**
	1.3	**STRATÉGIE**	**14**
	1.4	**ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ ET IMPLANTATIONS DU GROUPE**	**17**
	1.4.1	Description sommaire du groupe au 31 décembre 2021	17
	1.4.2	Sites de production	18
	1.4.3	Réseau de distribution	20
	1.4.4	Immobilier	23
RFA	1.5	**CHIFFRES CLÉS FINANCIERS**	**24**
	1.5.1	Chiffre d'affaires par métier 2021 (2020)	24
	1.5.2	Chiffre d'affaires par zone géographique 2021 (2020)	24
	1.5.3	Principales données consolidées	24
RFA	1.6	**CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR MÉTIER**	**26**
	1.6.1	Maroquinerie-Sellerie	26
	1.6.2	Vêtement et Accessoires	28
	1.6.3	Soie et Textiles	29
	1.6.4	Autres métiers Hermès	30
	1.6.5	Parfum et Beauté	31
	1.6.6	Horlogerie	32
	1.6.7	Autres produits et marques	32
	1.6.8	Partenariats du groupe	35
RFA	1.7	**CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE**	**35**
	1.7.1	Europe	35
	1.7.2	Asie-Pacifique	36
	1.7.3	Amériques	37
	1.7.4	Stratégie digitale	37
RFA	1.8	**COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS**	**38**
	1.8.1	Compte de résultat	38
	1.8.2	Flux de trésorerie et investissements	39
	1.8.3	Situation financière	39
RFA	1.9	**ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS INTERVENUS DEPUIS LA FIN DE L'EXERCICE**	**40**
RFA	1.10	**PERSPECTIVES**	**41**
	1.11	**FONDATION D'ENTREPRISE**	**42**

1.1 SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS

L'histoire d'Hermès commence à Paris en 1837, dans l'atelier de harnais ouvert par Thierry Hermès rue Basse-du-Rempart. De fil en aiguille, génération après génération, la maison suit une double trame, celle du travail minutieux de l'artisan et celle du mode de vie de ses clients. Portée par un esprit de liberté et de création jamais démenti, Hermès manifeste une sensibilité et une attention constantes aux évolutions de la société et de ses besoins.

En 1880, Charles-Émile Hermès, fils du fondateur, déménage les ateliers au 24, faubourg Saint-Honoré et y adosse un magasin. À cette adresse devenue emblématique, on venait faire fabriquer des harnais et des selles sur mesure. L'entreprise s'illustrait déjà par l'excellence de ses créations.

UNE MAISON INNOVANTE ET PASSIONNÉE PAR SON TEMPS

Dans l'entre-deux-guerres, les modes de vie changent et la maison innove sous la direction du petit-fils de Thierry, Émile Hermès. Il infléchit de manière décisive l'entreprise familiale lorsqu'il découvre, lors d'un voyage au Canada, le système d'ouverture et de fermeture de la capote d'une automobile. Il obtient en 1922 l'exclusivité de ce « ferme-tout » américain – connu aujourd'hui sous le nom de fermeture Éclair – qui sera largement appliqué aux bagages et créations de la maison. Sous l'impulsion d'Émile Hermès, la maison s'ouvre à d'autres métiers, tout en restant fidèle au monde équestre : elle s'appuie sur sa maîtrise des matières premières et sa culture artisanale pour créer ses premières collections de vêtements. En 1937 naît le fameux carré de soie avec *Jeu des omnibus et dames blanches*, premier d'une longue série.

À la tête de la maison dès 1951, Robert Dumas, l'un des gendres d'Émile Hermès, fréquente volontiers les ateliers et dessine des objets dont les détails (boucles, fermoirs, clous de selle et chaînes d'ancre) se parent d'une élégance qui ne cède en rien à leur praticité. Les objets Hermès se distinguent par la noblesse de leurs matières, la maîtrise des savoir-faire et l'audace de la création, stimulée par le regard aiguisé que la maison porte sur le monde. Le métier de la soie fait désormais appel à des artistes pour dessiner des motifs inédits.

UNE ENTREPRISE VISIONNAIRE

À partir de 1978, le fils de Robert Dumas, Jean-Louis, révolutionne en douceur la maison : il la diversifie et la propulse sur la carte mondiale. Hermès accueille ainsi de nouveaux métiers qui reposent sur des savoir-faire uniques : l'horlogerie dès 1978, ainsi que l'arrivée de nouvelles maisons au sein du groupe – le bottier John Lobb en 1975, l'orfèvre Puiforcat en 1993, ou encore les cristalleries Saint-Louis en 1995. Hermès crée également ses propres modèles de chaussures dessinés par Pierre Hardy depuis 1990.

En 1987, à l'occasion des 150 ans du sellier, un mémorable feu d'artifice offert aux Parisiens lance le premier thème d'une tradition qui se perpétue afin de nourrir chaque année d'une même inspiration toutes les créations.

Jean-Louis Dumas accompagne également le développement d'Hermès aux quatre coins du monde avec l'ouverture de nombreux magasins qui combinent tous subtilement l'identité du 24 Faubourg et la culture locale. Parmi ces magasins, plusieurs Maisons Hermès voient le jour, à New York en 2000 sur Madison Avenue, à Tokyo en 2001 – à Ginza, dans un écrin de briques de verre dessiné par Renzo Piano – et à Séoul en 2006 à Dosan Park.

À partir de 2006, Patrick Thomas développe l'organisation stratégique décentralisée des métiers et réorganise la présence d'Hermès dans le monde par zones géographiques. Il assure également la transition avec la sixième génération de la famille.

HERMÈS AUJOURD'HUI

En 2005, Pierre-Alexis Dumas, fils de Jean-Louis Dumas, est nommé directeur artistique. La maison étoffe la palette de ses savoir-faire : parallèlement à son offre de bijoux, Hermès présente en 2010 sa première collection de haute joaillerie. La créativité est toujours plus foisonnante au sein des différents métiers, conjuguant innovation et fantaisie. Pierre-Alexis Dumas est également à l'origine de la création, en 2008, de la Fondation d'entreprise Hermès, qui soutient la création artistique, la promotion et la transmission des savoir-faire, et la préservation de la biodiversité.

Gérant depuis 2013, Axel Dumas, neveu de Jean-Louis Dumas, renforce la dynamique de croissance de l'entreprise avec l'inauguration en 2014, à Shanghai, de la cinquième Maison Hermès. Il accompagne le déploiement digital du groupe qui aboutit, en 2018, à la refonte du site hermes.com. Axel Dumas inscrit également Hermès dans l'évolution des nouvelles technologies, en accord avec les attentes de clients de plus en plus connectés – lancée en 2015, l'*Apple Watch Hermès* témoigne d'un partenariat audacieux et innovant avec Apple. Le groupe accélère par ailleurs la dynamique omnicanal au sein de son organisation.

En 2018, Hermès International entre au CAC 40, puis en 2021 intègre l'indice Euro Stoxx 50. Le groupe illustre ainsi le remarquable parcours industriel et boursier d'une maison d'artisans, familiale et indépendante, qui distribue ses objets à travers un réseau dynamique de 303 magasins répartis dans le monde. Depuis plus d'un siècle et demi, Hermès a enrichi ses métiers sans se départir de ses exigences de qualité. Le sellier s'attache à cet égard à poursuivre le développement de sa production en France à travers ses 19 manufactures.

À l'encontre d'une uniformisation industrielle et mondialisée, Hermès apparaît ainsi comme un modèle entrepreneurial singulier.

HERMÈS EN QUELQUES DATES

1837

- Ouverture à Paris, dans le quartier des Grands Boulevards, de l'atelier de Thierry Hermès, artisan sellier-harnacheur.

1867

- Thierry Hermès est récompensé à l'Exposition universelle de Paris pour l'excellence de ses réalisations.

1880

- Charles-Émile Hermès, fils de Thierry Hermès, déménage les ateliers au 24, Faubourg Saint-Honoré, et y ouvre un magasin de harnais et de selles sur mesure.

1900

- Création du sac *Haut à courroies*.

1922

- Émile Hermès, fils de Charles-Émile Hermès, développe en exclusivité en France le « ferme-tout » américain, qui deviendra la fermeture Éclair.

1925

- Création de la première pièce de prêt-à-porter, un blouson de golf.

1927

- Création du premier bijou, le bracelet *Filet de selle*.

1937

- Création du premier carré de soie, *Jeu des omnibus et dames blanches*.

1945

- Issu de la collection Émile Hermès, le dessin *Duc attelé, groom à l'attente* d'Alfred de Dreux représentant une calèche et son attelage devient l'emblème de la maison Hermès.

1949

- Création de la première cravate.

1951

- Robert Dumas crée le bracelet *Chaîne d'ancre*.
- La création du parfum *Eau d'Hermès* marque l'avènement d'un nouveau métier.

1956

- Le sac créé dans les années 1930 par Robert Dumas est baptisé *Kelly*, en hommage à Grace Kelly.

1967

- Présentation de la première collection de prêt-à-porter femme.

1973

- Naissance en Allemagne de la publication *Die Welt von Hermès*. *Le Monde d'Hermès* est créé deux ans plus tard en France.

1978

- Jean-Louis Dumas, fils de Robert Dumas, prend la direction de la maison.
- Création de la filiale La Montre Hermès à Bienne, en Suisse.

1984

- Création par Jean-Louis Dumas du sac *Birkin*, du nom de la chanteuse et comédienne Jane Birkin.
- Création du premier service de table, *Les Pivoines*.

1987

- Hermès célèbre les 150 ans de la maison avec un feu d'artifice sur le Pont-Neuf à Paris. Chaque année, un thème guide désormais l'inspiration de tous les métiers de la maison.

1992

- Installation à Pantin des ateliers de maroquinerie.

1993

- Introduction en Bourse du titre Hermès International.

2000

- Ouverture, à New York, d'une Maison Hermès sur Madison Avenue.

2001

- Ouverture, à Tokyo, d'une Maison Hermès à Ginza.
- Lancement du premier site *e-commerce* aux États-Unis.

2006

- Patrick Thomas devient gérant de la maison Hermès.
- Ouverture, à Séoul, d'une Maison Hermès à Dosan Park.

2008

- Création de la Fondation d'entreprise Hermès sur l'impulsion du directeur artistique de la maison, Pierre-Alexis Dumas, fils de Jean-Louis Dumas.

2010

- Création de petit h.
- Première collection de haute joaillerie dessinée par Pierre Hardy.
- Première édition du Saut Hermès au Grand Palais à Paris.

2013

- Axel Dumas, neveu de Jean-Louis Dumas et membre de la sixième génération de la famille, est nommé gérant d'Hermès.

2014

- Ouverture d'une Maison Hermès à Shanghai.

2015

- Apple et Hermès lancent l'*Apple Watch Hermès*.

2018

- Entrée d'Hermès International au CAC 40.
- Lancement du nouveau site hermes.com en Europe et en Chine.

2019

- Ouverture d'un nouveau marché en Pologne avec l'inauguration d'un magasin à Varsovie.

2020

- Lancement du 16e métier : la Beauté.

2021

- Au 31 décembre 2021, Hermès compte 303 magasins dans le monde.
- Le site hermes.com se positionne comme le premier magasin, 29 pays sont désormais ouverts à la vente en ligne.
- Inauguration des maroquineries de Montereau (Seine-et-Marne) et de Saint-Vincent-de-Paul (Gironde), les 18e et 19e manufactures du groupe sur le territoire français.
- Entrée d'Hermès International dans l'Euro Stoxx 50.

1.2 GOUVERNANCE DU GROUPE

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

Les gérants se sont réparti les rôles comme suit : Axel Dumas est en charge de la stratégie et de la gestion opérationnelle, et Émile Hermès SAS, par le biais de son Conseil de gérance, est en charge de la vision et des axes stratégiques.

La direction générale du groupe est assurée, autour du gérant, par une équipe de directeurs ayant chacun des attributions définies, et réunis au sein d'un Comité exécutif. Sa mission est la direction opérationnelle et stratégique du groupe. Sa composition reflète les principales expertises du groupe.

Le Comité des opérations, qui reporte à la Gérance, réunit le Comité exécutif et les dirigeants des principaux métiers et zones géographiques du groupe.

Sa mission est :

- d'associer les dirigeants aux grands enjeux et orientations stratégiques du groupe ;
- de favoriser la communication, le partage et des échanges restreints entre ses membres dans leur périmètre de responsabilité ;
- d'amener le Comité exécutif à prendre certaines décisions.

Les informations détaillées sur les organes d'administration et de direction sont fournies dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.2 et § 3.3.

1
Les membres du Comité exécutif dans le magasin Hermès de l'avenue George-V, à Paris. De gauche à droite : Éric du Halgouët, Catherine Fulconis, Wilfried Guerrand, Axel Dumas, Olivier Fournier, Charlotte David, Guillaume de Seynes, Pierre-Alexis Dumas et Florian Craen

2
Agnès de Villers

3
Sharon MacBeath

Le 1er mars 2022, deux nouveaux membres ont rejoint le Comité exécutif.

Le Conseil de surveillance exerce le contrôle permanent de la gestion de la société. Il dispose, à cet effet, des mêmes pouvoirs que les Commissaires aux comptes et est saisi, en même temps que ceux-ci, des mêmes documents. Les informations détaillées sur la composition et les travaux du Conseil de surveillance sont fournies dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.2. et § 3.4.

4
Éric de Seynes
Président du Conseil de surveillance

1.3 STRATÉGIE

Hermès est une entreprise indépendante portée par un actionnariat familial. Sa stratégie s'appuie sur trois pilliers : la création, l'artisanat et un réseau de distribution exclusif.

Depuis 1837, le groupe est resté fidèle à ses valeurs de liberté, d'exigence des savoir-faire artisanaux, de qualité, d'authenticité et de croissance responsable.

LA CRÉATION AU CŒUR DE LA STRATÉGIE D'HERMÈS

Hermès crée et fabrique des objets de qualité pensés pour durer, pour être transmis d'une génération à l'autre, et pour être réparés. Cette approche implique une prise en compte de ces enjeux à chaque étape, de la conception à la commercialisation.

La stratégie d'Hermès repose sur la liberté de création. Chaque année, un thème inspire les créateurs et les directeurs artistiques. Porté par une histoire de près de 200 ans, au cours de laquelle la maison n'a cessé de se développer avec audace et ingéniosité, Hermès rendait hommage en 2021 au thème de l'Odyssée. Face aux défis et aux succès, le groupe a poursuivi son voyage, fidèle à son identité et à l'Esprit Sellier.

L'exigence dans le style et la fabrication favorise la création d'objets qui visent à surprendre et à émerveiller ses clients. Cette créativité autour de savoir-faire traditionnels associée à des procédés innovants permet de revisiter les classiques et de créer des pièces exceptionnelles, en conservant l'humour et la fantaisie propres à Hermès. Cette grande liberté de création est présente dans chaque métier, à l'image des nombreux dessins de carrés édités chaque année. Elle s'exprime à travers plus de 50 000 références, autour d'une identité unique et d'un style associant qualité exceptionnelle, innovation, surprise, élégance et simplicité. En 2021, elle s'est ainsi déclinée à travers de nouveaux territoires avec le lancement réussi des nouveaux chapitres de la Beauté, la montre pour homme *H08* ou le parfum *H24*.

La mission d'Hermès est de créer des objets uniques et originaux, qui accompagnent avec élégance les besoins et les rêves de ses clients.

Son objectif est la recherche de l'excellence, dans chacun de ses métiers et de ses services.

PERFORMANCE DU MODÈLE ARTISANAL INTEGRE

Hermès s'appuie sur son pôle artisanal, deuxième pilier de sa stratégie, avec près de 6 000 artisans en France. Forte d'une histoire construite par six générations, Hermès évolue avec son temps, et toujours dans le respect de la tradition, de la transmission et de l'innovation.

La maison s'engage aux côtés de celles et ceux qui maîtrisent, préservent et transmettent les savoir-faire artisanaux, grâce à leur connaissance des matières et à leurs techniques exceptionnelles. Chaque nouvelle maroquinerie est un projet architectural à part entière, qui permet de créer environ 300 emplois, favorisant un lieu de travail agréable à taille humaine.

Hermès a poursuivi en 2021 ses investissements dans le développement des capacités de production au service de ses seize métiers.

La maison est attentive au perfectionnement continu des gestes et des savoir-faire de ses artisans. En 2021, Hermès, fidèle à ses engagements en matière d'éducation, a ouvert un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) qui délivre un diplôme d'État maroquinier. Le modèle artisanal est présent dans chacun des métiers de la maison, autour de matières d'exception.

Pour garantir ce modèle artisanal à long terme, la stratégie de la maison s'attache à sécuriser ses approvisionnements de matières. L'intégration verticale, à travers des partenariats et des acquisitions, permet de renforcer la stratégie de développement, tant en ce qui concerne les matières que les techniques et les savoir-faire. La production est intégrée à 58 %, et localisée pour 78 % en France.

L'intégration verticale et la durabilité des relations avec ses partenaires permettent d'assurer une traçabilité de ses filières et de renforcer la stratégie de développement responsable de la maison en ce qui concerne les matières, les techniques et les savoir-faire.

LA DYNAMIQUE D'UN RÉSEAU DE DISTRIBUTION EXCLUSIF ET OMNICANAL

Le modèle de distribution en propre d'Hermès, avec son réseau de magasins et ses sites de vente 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. Chaque magasin permet à ses clients d'explorer et de découvrir les plus beaux produits, et de faire rayonner la maison dans le monde.

L'importance de l'e-commerce s'est renforcée depuis le début de la crise de la Covid 19. Hermès a fait depuis six ans le choix stratégique de la montée en puissance des ventes en ligne, avec le succès du déploiement de sa plateforme propriétaire dans le monde, l'attraction et la fidélisation de nouveaux clients, et le développement de services. Cette stratégie accompagne les clients de la maison et l'accélération de la digitalisation des usages. Ce flagship digital est conçu comme tout magasin Hermès avec son esprit de fantaisie, d'authenticité et de diversité, ses vitrines, ses produits, ses services, et ses histoires réunies en un seul lieu virtuel.

Les clients sont au centre du réseau omnicanal, pour répondre au plus juste à leurs attentes et leur offrir une expérience unique. Dans le monde, les magasins Hermès sont de véritables « maisons d'objets », permettant aux clients de vivre une expérience singulière, complémentaire du site hermes.com. Cette offre est assortie d'innovations de services qui visent à toujours mieux les accueillir et les servir. La maison propose aussi des temps forts autour d'événements dans le monde, et de scénographies rythmées et animées. Sa communication singulière assure son rayonnement tout en nourrissant le lien avec ses clients.

La maison Hermès, présente dans 45 pays, dispose ainsi d'un réseau omnicanal, géographiquement équilibré, avec un developpement mesuré et une recherche constante d'emplacements sélectifs.

L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE ET L'INDÉPENDANCE

L'esprit d'entreprendre est au cœur de la maison Hermès depuis sa création. Il s'illustre par la créativité foisonnante, par une capacité d'innovation constante, de nouveaux métiers, des implantations de manufactures et des ouvertures de magasins.

Cette stratégie repose sur une liberté d'achat pour ses directeurs de magasin, au plus près de la clientèle. Deux podiums, qui présentent les collections automne-hiver et printemps-été, sont organisés chaque année. Ils réunissent tous les directeurs de magasin et de pays, les directeurs de métiers, ainsi que les créateurs, pour présenter l'ensemble des collections aux équipes commerciales, qui sont ainsi responsables de leur propre collection et font de leur magasin un lieu unique à l'assortiment singulier. La présentation des collections a su s'adapter avec agilité aux contraintes sanitaires, avec des présentations digitales des collections. Cette liberté permet de proposer aux clients du groupe, dans chacun des pays, une offre de produits diversifiée et unique issue de ce foisonnement créatif, tant pour les produits iconiques que pour les nouvelles références de la maison, au plus près des attentes locales et au service de l'élégance de ses clients.

Afin de poursuivre cette stratégie, Hermès affirme son indépendance, qui repose sur une structure actionnariale familiale forte, attentive à conserver l'essentiel de sa production en France et à préserver sa culture.

Cette indépendance et la rigueur financière de la maison permettent d'autofinancer les investissements opérationnels, tant dans les capacités de production que dans le réseau et les projets transversaux, et de préserver une stratégie de long terme.

UNE CROISSANCE RESPONSABLE ET DES VALEURS HUMANISTES

Le groupe intensifie sa mobilisation en matière de performance sociale, sociétale et environnementale. Le cadre stratégique « tous artisans du développement durable » sert de feuille de route à l'ensemble des comités de direction, et permet de systématiser, d'amplifier les actions et d'en mesurer davantage les effets.

Le modèle artisanal d'Hermès fortement intégré favorise la création d'emplois qualifiés en France et l'inclusion sociale. Hermès est convaincu que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation. Ces femmes et ces hommes, garants de la qualité des objets, constituent un patrimoine pour la maison. Pour affirmer son engagement en faveur de l'éducation, la maison développe ses écoles de formation pour ses grands métiers artisanaux.

Les accords de participation et d'intéressement, et l'octroi d'actions gratuites, permettent d'associer tous les collaborateurs en France aux bénéfices du groupe.

Hermès, entreprise respectueuse de la nature qui l'inspire, veille à la préservation de ses ressources et à son impact sur les environnements naturels et les écosystèmes locaux, avec un modèle de production artisanal, faiblement émetteur de CO_2. La politique environnementale du groupe s'articule autour de grands engagements en lien avec la réduction des émissions de gaz à effet de serre et leur compensation, l'utilisation d'énergies renouvelables, la réduction de la consommation d'eau industrielle, la biodiversité et la défossibilisation des sites industriels.

En 2021, la maison a notamment renforcé ses engagements contre le changement climatique avec de nouveaux objectifs pour une trajectoire climat inférieure à 1,5 °C, validés par l'initiative Science Based Target initiative (SBTi). La maison poursuit ses actions concrètes pour minimiser son empreinte sur la biodiversité, à travers notamment un inventaire exhaustif de ses impacts selon la méthode GBS en partenariat avec le WWF et CDC Biodiversité, avec pour finalité d'engager des plans d'action sur les impacts significatifs identifiés.

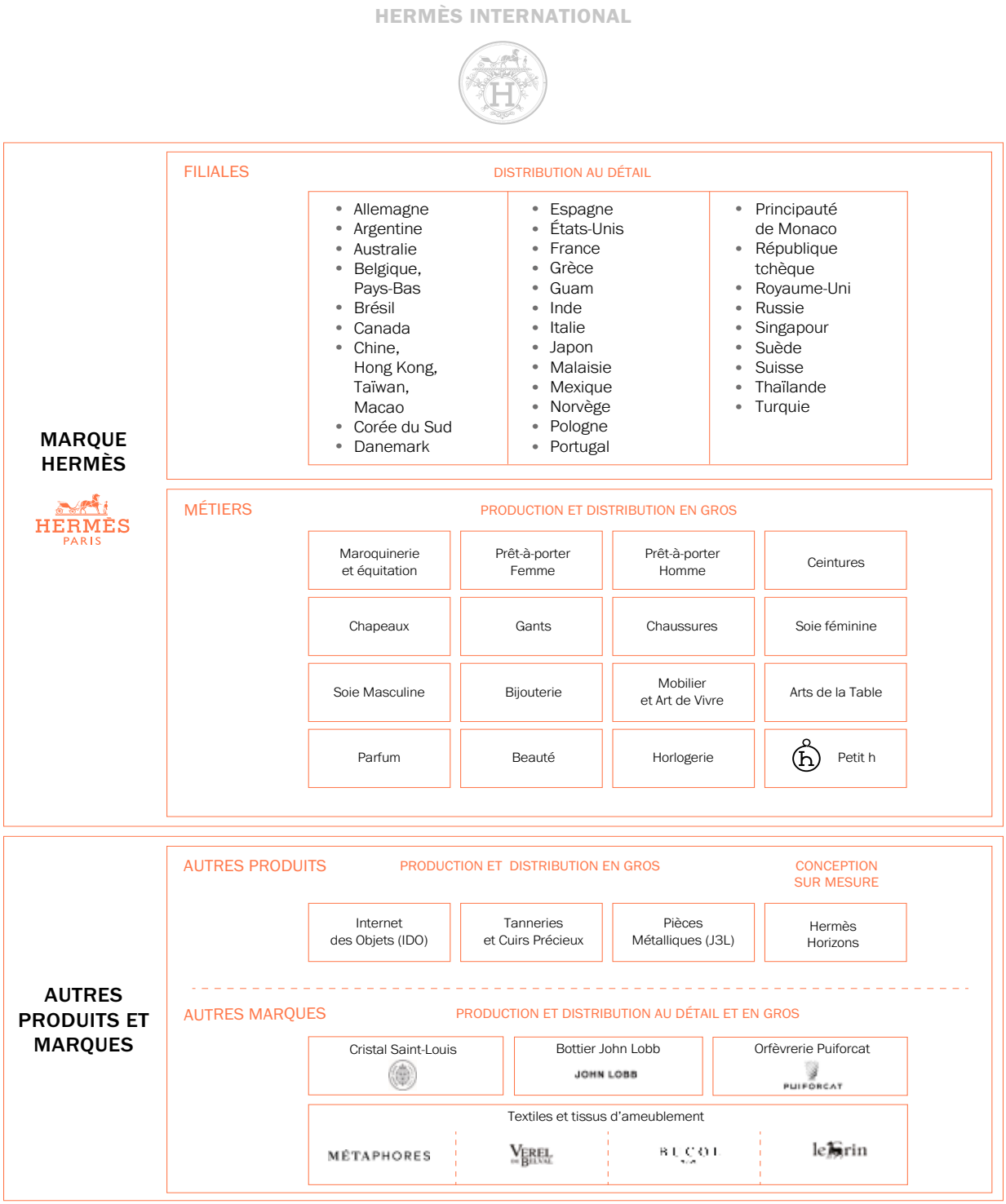
Hermès place la responsabilité et la durabilité dans toutes ses actions et ses créations, comme l'immobilier qui déploie une démarche « immobilier durable », ou l'informatique avec la démarche « numérique responsable ".

Par son engagement auprès des collectivités et des communautés qui accueillent ses sites de production, Hermès contribue à revitaliser les territoires et à offrir des conditions de travail permettant proximité et stabilité de l'emploi. Grâce à sa Fondation d'entreprise, Hermès amplifie ses actions de mécénat par la création artistique, l'éducation et la transmission, la solidarité et la préservation de la biodiversité. Le groupe est un acteur économique engagé vis-à-vis de son écosystème et de ses parties prenantes. La maison accompagne également ses fournisseurs dans les exigences de traçabilité, de certification, de trajectoire carbone, de réduction de la consommation d'eau et d'usage des plastiques. Ces briefs filières ont été publiés sur le site Internet de la maison.

Hermès, entreprise familiale, a su d'adapter aux changements tout en privilégiant une approche de long terme. Le groupe, fort de ses savoir-faire artisanaux, de son réseau de distribution exclusif et de son patrimoine créatif, poursuivra son développement durable et responsable.

1.4 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ ET IMPLANTATIONS DU GROUPE

1.4.1 DESCRIPTION SOMMAIRE DU GROUPE AU 31 DÉCEMBRE 2021

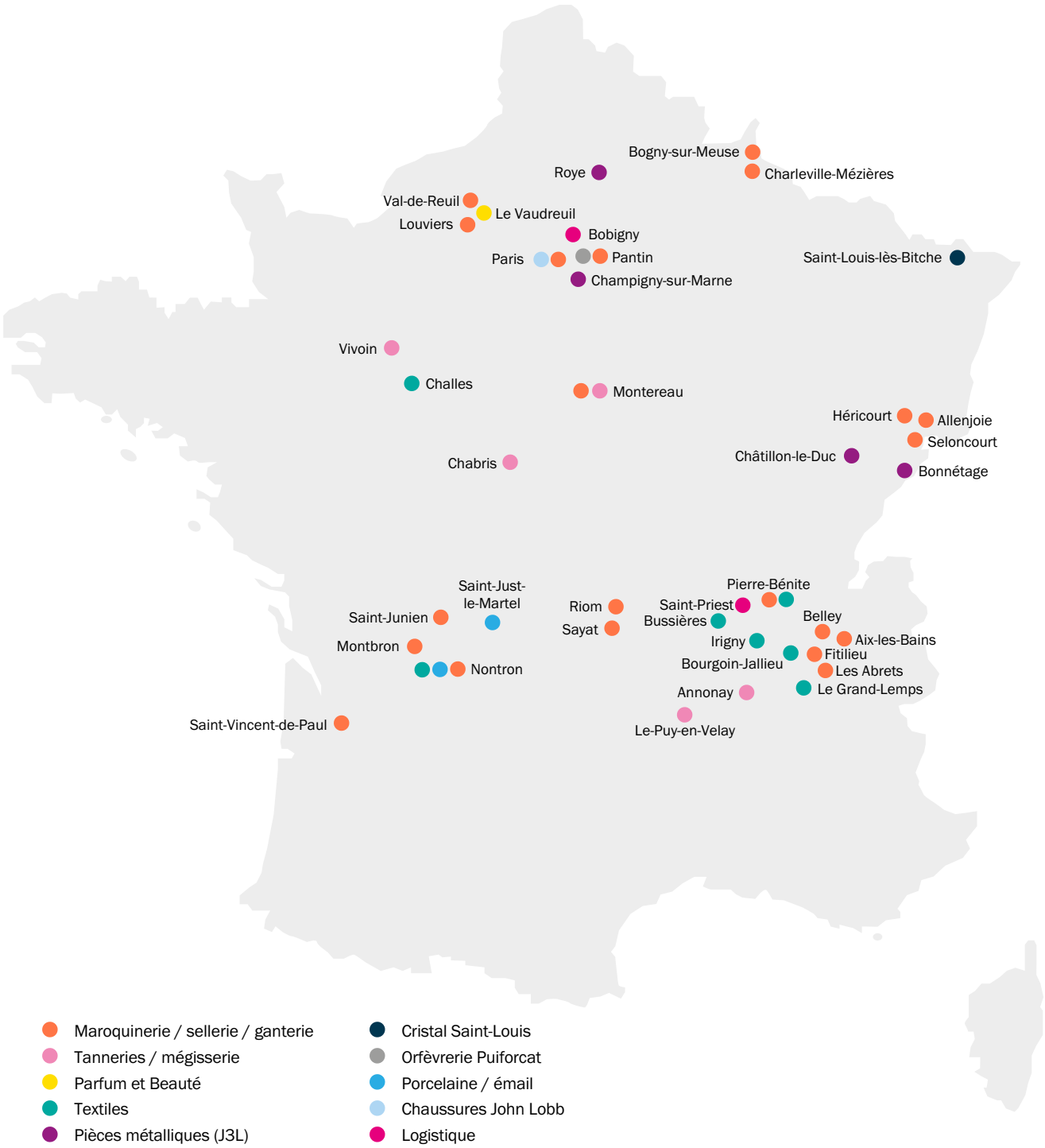


Les principales sociétés consolidées au 31 décembre 2021 (filiales de distribution et holding des pôles) sont détaillées dans la note 16 des états financiers consolidés.

1.4.2 SITES DE PRODUCTION

Le groupe Hermès exploite 66 sites de production, dont 52 en France. Par ailleurs, le groupe exploite des sites de production en Suisse, aux États-Unis, en Australie, en Italie, au Portugal et en Grande-Bretagne.

Métier	**Société *(sites de production)***
Cuir	Hermès Sellier *(Paris Faubourg-Saint-Honoré, Pantin-Pyramide, Pantin-CIA, Pierre-Bénite)*
	Les Maroquineries des Alpes *(Aix-les-Bains, Belley, Fitilieu, Les Abrets)*
	Maroquinerie de Saint-Antoine *(Paris)*
	Maroquinerie des Ardennes *(Bogny-sur-Meuse, Charleville-Mézières)*
	Les manufactures d'Auvergne *(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
	Pôle Australie
Parfum et Beauté	Comptoir Nouveau de la Parfumerie (CNP) *(Le Vaudreuil)*
Textiles	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'Ennoblissement d'Irigny (AEI) *(Irigny)*
Cristal Saint-Louis	Compagnie des Cristalleries de Saint-Louis *(Saint-Louis-lès-Bitche)*
Orfèvrerie Puiforcat	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)*
Pièces métalliques (J3L)	Lasco *(Champigny-sur-Marne)*
	Juléa *(Champigny-sur-Marne)*
	Scap *(Roye)*
	Goulard *(Châtillon-le-Duc)*
	Polissage Brun *(Bonnétage)*
	J3LP - Fabrico de produtos metálicos *(Fundão/Portugal)*
Bottier / Chaussures	John Lobb *(Paris Mogador, Northampton/Royaume-Uni)* Atelier HCI *(Milan/Italie)*
Logistique	Hermès Sellier (*Bobigny, Saint-Priest*)



- Maroquinerie / sellerie / ganterie
- Tanneries / mégisserie
- Parfum et Beauté
- Textiles
- Pièces métalliques (J3L)
- Cristal Saint-Louis
- Orfèvrerie Puiforcat
- Porcelaine / émail
- Chaussures John Lobb
- Logistique

1.4.3 RÉSEAU DE DISTRIBUTION

Les objets Hermès sont distribués dans le monde à travers 303 magasins exclusifs. La marque est également présente avec ses montres, ses parfums et ses arts de la table dans des réseaux de magasins spécialisés. La répartition des succursales par zone géographique est la suivante : 73 en Europe (dont 13 en France), 47 en Amérique (dont 31 aux États-Unis), 95 en Asie (dont 29 au Japon) et 6 en Océanie.

Europe

Allemagne : 14

11 succursales :

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

3 concessionnaires

Autriche : 2

2 concessionnaires

Belgique : 3

3 succursales :

- Anvers
- Bruxelles
- Knokke-le-Zoute

Danemark : 2

1 succursale :

- Copenhague

1 concessionnaire

Espagne : 4

4 succursales :

- 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 : 8

6 succursales :

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

2 concessionnaires

Grèce : 1

1 succursale :

- Athènes

Irlande : 1

1 succursale :

- Dublin

Italie : 14

11 succursales :

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

3 concessionnaires

Luxembourg : 1

1 concessionnaire

Norvège : 1

1 succursale :

- Oslo

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 Stoleshnikov
- Moscou Vremena Goda

Suède : 1

1 succursale :

- Stockholm

Suisse : 10

8 succursales :

- Bâle
- 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

Chili : 1

1 concessionnaire

États-Unis : 38

31 succursales :

- Atlanta
- American Dream
- Aventura
- Beverly Hills
- Boston
- Chicago
- Costa Mesa South Coast Plaza
- 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
- Troy
- Washington

7 concessionnaires

Mexique : 7

7 succursales :

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

Panama : 1

1 concessionnaire

Asie

Chine continentale : 28

25 succursales :

- Beijing China World
- Beijing Peninsula
- Beijing SKP
- Changsha
- Chengdu
- Chongqing
- Dalian
- Guangzhou
- Hangzhou Hubin
- Hangzhou Tower
- Harbin
- Kunming
- Nanjing
- Ningbo
- Qingdao
- Shanghai IFC
- Shanghai Maison
- Shanghai Plaza 66
- Shenyang
- Shenzhen Bay Mixc
- Shenzhen Mixc
- Suzhou
- Wuhan
- Xi'An
- Xiamen

3 concessionnaires

Corée du Sud : 18

10 succursales :

- Busan
- Daegu
- Séoul Dosan Park
- Séoul Galleria
- Séoul Hyundai Apkujung
- Séoul Hyundai Coex
- Séoul Lotte World Tower
- Séoul Shilla
- Séoul Shinsegae Gangnam
- Séoul Shinsegae Main

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 Omotesando
- Tokyo Shibuya Tokyu
- Tokyo Shinjuku Isetan
- Tokyo Shinjuku Takashimaya
- Tokyo Tamagawa Takashimaya
- Urawa Isetan
- Yokohama Sogo
- Yokohama Takashimaya

7 concessionnaires

Kazakhstan : 1

1 concessionnaire

Macao : 4

4 succursales :

- Macao Four Seasons
- Macao Galaxy
- Macao Wynn
- Macao Wynn Palace

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

Taïwan : 9

6 succursales :

- Kaohsiung
- Taichung
- Tainan
- 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

Moyen-Orient

Bahreïn : 1

1 concessionnaire

Émirats arabes unis : 5

5 concessionnaires

Koweït : 1

1 concessionnaire

Liban : 1

1 concessionnaire

Qatar : 2

2 concessionnaires

Océanie

Australie : 6

5 succursales :

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

1 concessionnaire

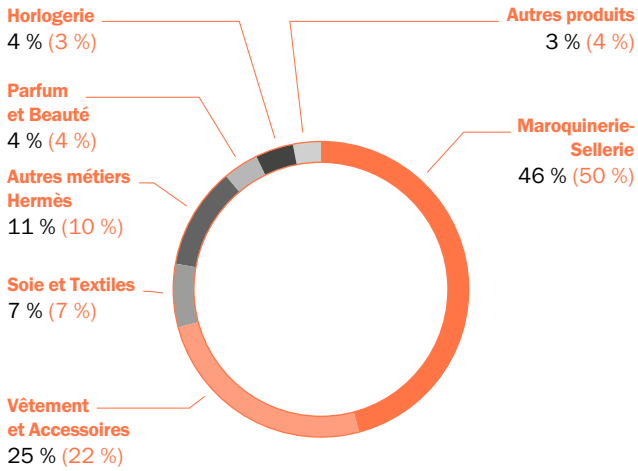
Guam : 1

1 succursale :

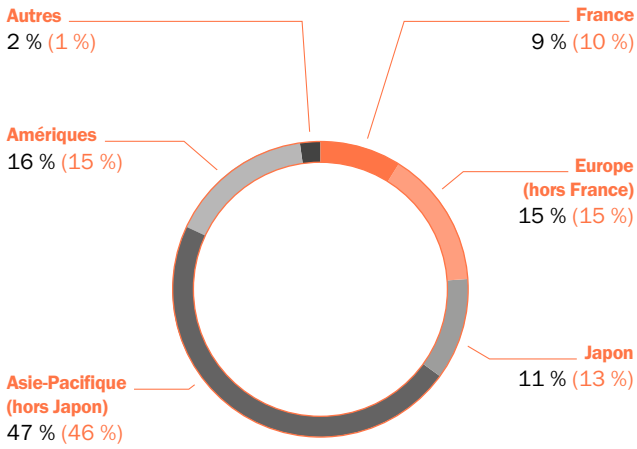
- Guam

RFA 1.5 CHIFFRES CLÉS FINANCIERS

1.5.1 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER 2021 (2020)



1.5.2 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE 2021 (2020)



1.5.3 PRINCIPALES DONNÉES CONSOLIDÉES

En millions d'euros	2021	2020	2019	2018 retraité *	2017
Chiffre d'affaires	8 982	6 389	6 883	5 966	5 549
Croissance à taux courants vs n-1	*41 %*	*(7) %*	*15 %*	*8 %*	*7 %*
Croissance à taux constants vs n-1 [1]	*42 %*	*(6) %*	*12 %*	*10 %*	*9 %*
Résultat opérationnel courant [2]	3 530	1 981	2 339	2 075	1 922
en % du chiffre d'affaires	*39 %*	*31 %*	*34 %*	*35 %*	*35 %*
Résultat opérationnel	3 530	2 073	2 339	2 128	1 922
en % du chiffre d'affaires	*39 %*	*32 %*	*34 %*	*36 %*	*35 %*
Résultat net – Part du groupe	2 445	1 385	1 528	1 405	1 221
en % du chiffre d'affaires	*27 %*	*22 %*	*22 %*	*24 %*	*22 %*
Capacité d'autofinancement	3 060	1 993	2 063	1 863	1 580
Investissements opérationnels	532	448	478	312	265
Cash flow disponible ajusté [3]	2 661	995	1 406	1 447	1 340
Capitaux propres – Part du groupe	9 400	7 380	6 568	5 470	5 039
Trésorerie nette [4]	6 695	4 717	4 372	3 465	2 912
Trésorerie nette retraitée [5]	7 070	4 904	4 562	3 615	3 050
Effectifs (en nombre de personnes)	17 595	16 600	15 417	14 284	13 483

* *Y compris impact de la norme IFRS 16 relative aux contrats de location. Conformément à IAS 8, Hermès a appliqué cette nouvelle norme de manière rétrospective complète et a retraité les comptes au 31 décembre 2018.*

(1) La croissance à taux constants est calculée en appliquant au chiffre d'affaires de la période, pour chaque devise, les taux de change moyens de la période précédente.

(2) Le résultat opérationnel courant est l'un des principaux indicateurs de performance suivis par la direction générale du groupe. Il correspond au résultat opérationnel hors éléments non récurrents ayant un impact significatif de nature à affecter la compréhension de la performance économique du groupe.

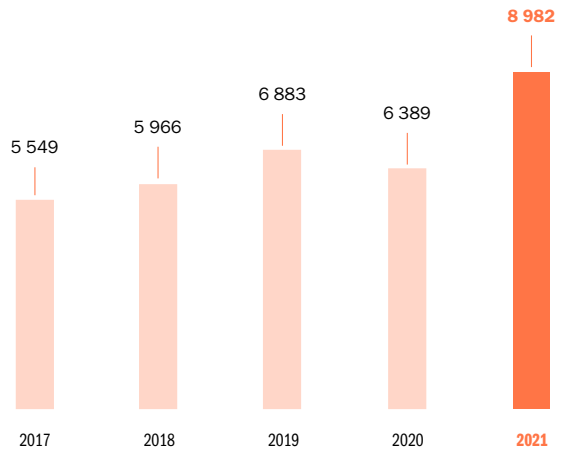
(3) Le cash flow disponible ajusté correspond aux flux de trésorerie liés à l'activité diminués des investissements opérationnels et du remboursement des dettes de loyers comptabilisées en application de la norme IFRS 16 (agrégats de l'état des flux de trésorerie consolidés).

(4) La trésorerie nette comprend la trésorerie et équivalents de trésorerie présentés à l'actif du bilan, minorés des découverts bancaires qui figurent dans les emprunts et dettes financières à court terme au passif du bilan. La trésorerie nette n'inclut pas les dettes de loyers comptabilisées en application d'IFRS 16.

(5) La trésorerie nette retraitée correspond à la trésorerie nette majorée des placements de trésorerie qui ne répondent pas aux critères IFRS d'équivalents de trésorerie en raison notamment de leur maturité supérieure à trois mois à l'origine et diminuée des emprunts et dettes financières.

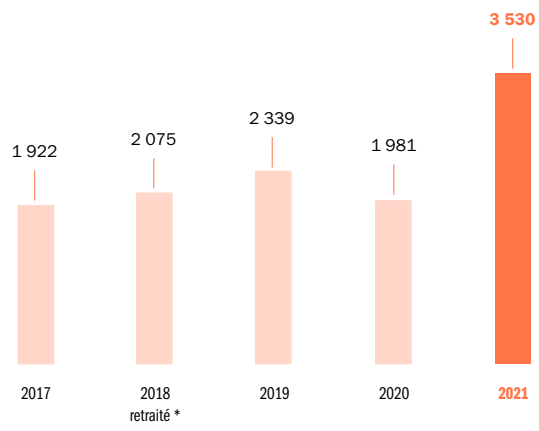
1.5.3.1 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ

En millions d'euros



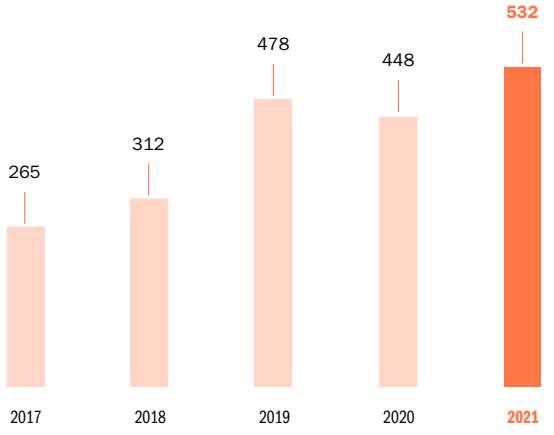
1.5.3.2 ÉVOLUTION DU RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT

En millions d'euros

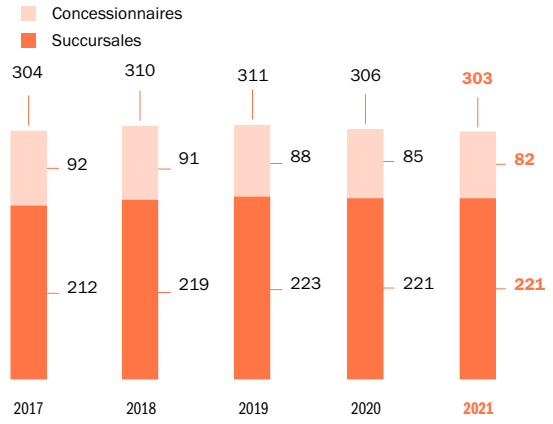


1.5.3.3 ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS OPÉRATIONNELS

En millions d'euros

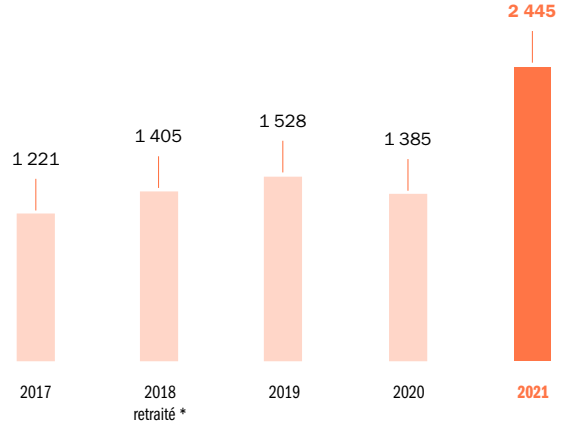


1.5.3.4 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAGASINS EXCLUSIFS HERMÈS



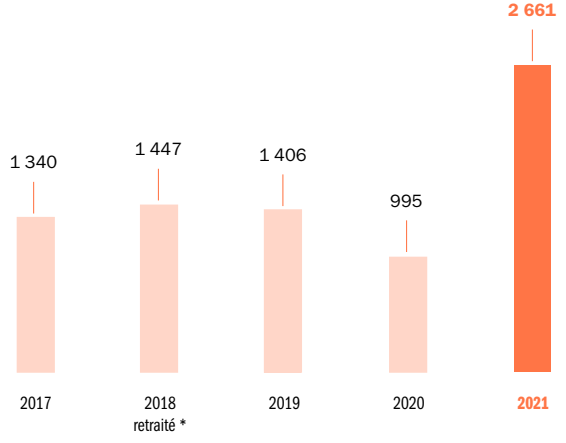
1.5.3.5 ÉVOLUTION DU RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

En millions d'euros



1.5.3.6 ÉVOLUTION DU *CASH FLOW* DISPONIBLE AJUSTÉ

En millions d'euros



RFA 1.6 CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR MÉTIER

	2021 CA en M€	2021 mix en %	2020 CA en M€	2020 mix en %	Évolutions à taux de change courants	Évolutions à taux de change constants
Maroquinerie-Sellerie	4 091	46 %	3 209	50 %	27 %	29 %
Vêtement et Accessoires	2 219	25 %	1 409	22 %	58 %	59 %
Soie et Textiles	669	7 %	452	7 %	48 %	49 %
Autres métiers Hermès	1 001	11 %	643	10 %	56 %	57 %
Parfum et Beauté	385	4 %	263	4 %	46 %	47 %
Horlogerie	337	4 %	196	3 %	72 %	73 %
Autres produits	279	3 %	218	4 %	28 %	29 %
CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ	**8 982**	**100 %**	**6 389**	**100 %**	**41 %**	**42 %**

RFA

1.7 CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

	2021 CA en M€	2021 mix en %	2020 CA en M€	2020 mix en %	Évolutions à taux de change courants	Évolutions à taux de change constants
Europe	2 140	24 %	1 573	25 %	36 %	36 %
◆ *France*	*838*	*9 %*	*620*	*10 %*	*35 %*	*35 %*
◆ *Europe (hors France)*	*1 303*	*15 %*	*953*	*15 %*	*37 %*	*37 %*
Asie-Pacifique	5 227	58 %	3 749	59 %	39 %	40 %
◆ *Japon*	*977*	*11 %*	*834*	*13 %*	*17 %*	*25 %*
◆ *Asie-Pacifique (hors Japon)*	*4 251*	*47 %*	*2 915*	*46 %*	*46 %*	*45 %*
Amériques	1 458	16 %	959	15 %	52 %	57 %
Autres	156	2 %	108	1 %	44 %	45 %
CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ	**8 982**	**100 %**	**6 389**	**100 %**	**41 %**	**42 %**

RFA 1.8 COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS

1.8.1 COMPTE DE RÉSULTAT

En millions d'euros	2021	2020	2019
Chiffre d'affaires	**8 982**	**6 389**	**6 883**
Coût des ventes	(2 580)	(2 013)	(2 125)
Marge brute	**6 402**	**4 376**	**4 758**
Frais administratifs et commerciaux	(2 137)	(1 699)	(1 816)
Autres produits et charges	(734)	(696)	(604)
Résultat opérationnel courant	**3 530**	**1 981**	**2 339**
Autres produits et charges non courants	-	91	-
Résultat opérationnel	**3 530**	**2 073**	**2 339**
Résultat financier	(96)	(86)	(69)
Résultat avant impôt	**3 435**	**1 986**	**2 270**
Impôt sur les résultats	(1 015)	(613)	(751)
Part dans le résultat des entreprises associées	34	16	16
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	**2 454**	**1 390**	**1 535**
Intérêts ne conférant pas le contrôle	(8)	(4)	(7)
RÉSULTAT NET – PART DU GROUPE	**2 445**	**1 385**	**1 528**

En 2021, le chiffre d'affaires consolidé du groupe s'élève à 8 982 M€, en hausse de 42 % à taux de change constants et de 41 % à taux de change courants par rapport à 2020. Sur deux ans, cette progression atteint 33 % à taux de change constants.

Le taux de marge brute atteint 71 %, en hausse de 2,8 points par rapport à l'année 2020. Cette amélioration provient d'un effet de levier sur les frais fixes de production, d'une amélioration progressive de la productivité et de taux d'écoulement des stocks exceptionnels.

Les frais administratifs et commerciaux, qui représentent 2 137 M€, contre 1 699 M€ en 2020, incluent notamment 421 M€ de dépenses de communication, contre 279 M€ en 2020, année durant laquelle de nombreux événements ont été reportés ou annulés en raison de la crise sanitaire.

Les autres produits et charges s'élèvent à 734 M€, contre 696 M€ en 2020. Ils intègrent à hauteur de 512 M€ les amortissements (468 M€ en 2020), dont la moitié concerne les immobilisations corporelles et incorporelles et l'autre moitié les droits d'utilisation. La hausse des amortissements reflète la poursuite des investissements dans le réseau de distribution, l'outil de production, le digital et les systèmes d'information. Les autres charges comprennent par ailleurs 122 M€ liés aux plans d'actions gratuites.

Le résultat opérationnel courant s'élève à 3 530 M€ et progresse de 78 % par rapport à 2020. Après un premier semestre exceptionnel avec une rentabilité de 41 %, le deuxième semestre ressort à 38 % suite à l'accélération des recrutements et des dépenses de communication, et à l'impact négatif du change sur la deuxième partie de l'année.

Grâce à des taux d'écoulement des collections remarquables et un effet de levier exceptionnel, la rentabilité opérationnelle courante annuelle atteint ainsi son plus haut niveau historique à 39 % et gagne 8 points par rapport à 2020 et 5 points par rapport à 2019.

Après prise en compte en 2020 d'un profit non courant de 91 M€ lié à la déconsolidation de Shang Xia, le résultat opérationnel 2021 progresse de 70 %. Sur deux ans, la progression est de 51 %.

Le résultat financier, qui inclut les intérêts sur les dettes de loyers, les produits financiers de placement de la trésorerie et le coût des couvertures de change, représente une charge nette de 96 M€, contre 86 M€ en 2020.

Le taux d'impôt sur les résultats s'élève à 29,5 %, soit une baisse de 1,4 points par rapport à 2020, en raison principalement de la baisse du taux d'imposition en France.

Après prise en compte du résultat des entreprises associées (produit de 34 M€) et des intérêts ne conférant pas le contrôle, le résultat net consolidé part du groupe s'élève à 2 445 M€, contre 1 385 M€ en 2020, soit une hausse de 77 %.

1.9 ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS INTERVENUS DEPUIS LA FIN DE L'EXERCICE

RFA

En raison des évènements en Europe, le groupe a pris la décision de fermer temporairement ses magasins en Russie et de suspendre toutes les activités commerciales à compter du 4 mars 2022 au soir. Il est précisé que le groupe n'a pas d'activité en Ukraine et que son exposition sur la Russie est non significative. Le chiffre d'affaires réalisé par le groupe en Russie représente en 2021 moins de 1 % du chiffre d'affaires consolidé et la valeur nette des actifs du groupe situés en Russie est inférieure à 0,5 % de l'actif net consolidé.

RFA 1.10 PERSPECTIVES

Dans un contexte incertain, Hermès a montré sa solidité et sa performance, avec des résultats exceptionnels en 2021. L'Asie et l'Amérique ont enregistré les plus fortes croissances, tant par rapport à 2020 que 2019, et l'Europe a renoué avec la croissance au second semestre par rapport à 2019. Grâce à la fidélité de la clientèle locale, tous les métiers confirment une belle dynamique.

Hermès, solidement ancrée et inspirée par ses racines, s'appuie sur son artisanat, sa liberté de création et d'innovation, son attachement aux savoir-faire et à l'esprit d'entreprendre. Convaincu qu'il n'y a pas de création de valeur économique et de développement à long terme sans création de valeur sociale, sociétale et sans responsabilité environnementale, Hermès souhaite laisser une empreinte positive sur le monde.

Forte du dialogue permanent entre la création et les savoir-faire d'excellence, la maison continuera à se déployer, affirmant la singularité de son style. L'année 2022 sera marquée par le développement de nouvelles collections autour des plus beaux matériaux et d'une création foisonnante et innovante, sans cesse renouvelée. Parmi les nouveautés, le métier Parfum et Beauté lancera *Plein Air*, quatrième chapitre appliqué au teint, Hermès Maison présentera le service de table *Soleil d'Hermès* et la Bijouterie révèlera la septième collection de haute joaillerie. L'Horlogerie proposera également une nouvelle complication horlogère, Arceau, le temps voyageur.

Le réseau de distribution intégré et exclusif continuera de renforcer son offre omnicanale. Hermès a su accompagner avec souplesse l'accélération de la digitalisation des usages, tout en continuant à nourrir le lien avec sa clientèle locale particulièrement fidèle, avec des formats réinventés. Le développement qualitatif du réseau de magasins se poursuivra en 2022, avec notamment les projets d'ouverture, d'agrandissement ou de rénovation des magasins du Flagship de 706 Madison à New York (Etats-Unis), de Barcelone (Espagne), de Corée, de Shanghai et Wuhan (Chine), et de Doha (Qatar). La priorité continuera d'être donnée aux agrandissements et aux rénovations, dans une vingtaine de succursales dans le monde. La maison développera sa stratégie digitale, via une offre de produits et de services en ligne de plus en plus large, avec l'objectif d'accroître le trafic et d'attirer de nouveaux clients.

Face à la dynamique particulièrement forte de la maison, le développement des capacités de production se poursuivra dans l'ensemble des métiers, et notamment dans la Soie, avec l'agrandissement du site de production textile de Pierre-Benite à côté de Lyon, dans la Bijouterie ou dans la Maison. La forte demande que connaît la Maroquinerie-Sellerie sera soutenue par la montée en puissance des nouveaux sites dans une logique de pôles de compétences régionaux. Avec aujourd'hui plus de 4 300 artisans maroquiniers en France, le groupe poursuivra son objectif d'ouvrir en moyenne une nouvelle manufacture par an, représentant environ 300 recrutements. Après les inaugurations des manufactures de Guyenne et de Montereau en 2021, trois autres sites sont en cours de développement à Louviers (Eure), à Tournes et Cliron (Ardennes) et à Riom (Puy-de-Dôme) où les recrutements et les formations se poursuivent. Deux nouveaux projets à l'horizon 2025 et 2026 situés à L'Isle-d'Espagnac (Charente) et à Loupes (Gironde) s'ajouteront aux trois sites précédents et constitueront les 23e et 24e ateliers de maroquinerie de la maison. Les autres métiers de la maison, forts de leurs savoir-faire, continueront de concevoir et développer des objets d'exception.

Fidèle à son engagement d'employeur responsable, Hermès renforcera ses équipes en 2022, dans tous les domaines, et le groupe intensifiera sa mobilisation en matière de performance sociale, sociétale et environnementale.

Hermès poursuivra son engagement en faveur de l'épanouissement de ses collaborateurs, leur bien-être, et la prise en compte de la diversité dans ses activités. L'enrichissement et la transmission des savoir-faire resteront au cœur des priorités des métiers, en capitalisant notamment sur le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) interne dédié aux métiers maroquiniers.

La maitrise des filières d'approvisionnement, garante de la qualité de nos matières, se renforcera par la mise en œuvre de « briefs RSE » détaillés sur les sujets sociaux, environnementaux et éthiques. Par des approches d'analyse de cycle de vie, d'écoconception, d'optimisation des matières, d'économie circulaire, de recyclage de ses invendus, le groupe poursuivra aussi ses efforts en faveur d'une utilisation plus juste des ressources et de gestion de ses déchets.

Plus largement, le groupe approfondira ses travaux en faveur de la biodiversité, en capitalisant sur les résultats de son analyse d'impact selon la méthode GBS (« *Global Biodiversity Score* »). Hermès poursuivra ses travaux en faveur du bien-être animal, déployant avec ses partenaires une charte formalisée en 2021.

Doté d'objectifs carbone ambitieux, le groupe continuera à développer de nombreux projets opérationnels, que ce soit au sein de ses sites (équipements industriels, immobilier) comme avec ses partenaires, en cohérence avec les recommandations de la TCFD. Hermès amplifiera en parallèle sa contribution à la mise en place de dispositifs de compensation carbone cohérents avec une cible de net zéro carbone en 2050, confortée par les projets de long terme de Livelihoods.

Hermès renforcera son rôle d'entreprise citoyenne et engagée auprès de ses fournisseurs, dont elle poursuivra l'accompagnement, et auprès des communautés au sein desquelles elle opère, que ce soit par des ouvertures de sites, la création d'emplois, le développement de centres de formation professionnels pour ses métiers artisanaux, et par des contributions à la vie sociale ou culturelle des territoires. Les relations avec toutes les parties prenantes seront développées.

Pour 2022, il est encore difficile d'évaluer les impacts de la pandémie de Covid-19. Le modèle artisanal fortement intégré, le réseau de distribution équilibré, la créativité des collections et la fidélité de la clientèle permettent au groupe d'aborder l'avenir avec confiance.

À moyen terme, malgré les incertitudes économiques, géopolitiques et monétaires dans le monde, le groupe confirme un objectif de progression du chiffre d'affaires à taux constants ambitieux.

Grâce à son modèle d'entreprise unique, Hermès poursuit sa stratégie de développement à long terme fondée sur la créativité, la maîtrise des savoir-faire et une communication originale.

1.11 FONDATION D'ENTREPRISE

En 2021, la Fondation d'entreprise Hermès a souhaité inscrire sa mission en faveur de l'intérêt général dans un élan collectif. Une volonté d'agir ensemble, donc, qu'il s'agisse de créer des œuvres, de transmettre des savoir-faire, de protéger l'environnement ou d'encourager les gestes solidaires, les quatre piliers qui structurent l'action de la Fondation. Tout au long d'une nouvelle année marquée par la pandémie, la Fondation a poursuivi ses engagements à travers ses programmes tout en demeurant mobilisée aux côtés de ses bénéficiaires et porteurs de projets confrontés aux incertitudes du contexte.

Pour lutter contre le changement climatique aux conséquences toujours plus prégnantes, la nécessité d'agir ensemble apparaît comme une évidence. C'est ainsi que la Fondation d'entreprise Hermès a lancé Manuterra, un dispositif d'éducation à l'environnement destiné au public scolaire du primaire au lycée. Depuis la rentrée 2021, des élèves sont invités à créer, aménager et transmettre un jardin comestible au cours de 12 séances de deux heures pendant le temps scolaire. Sous la conduite d'un professionnel des jardins, ils cultivent une parcelle selon la technique de la permaculture tout en abordant de multiples thématiques environnementales. Six classes, soit 150 élèves, sont engagées dans cette année pilote mise en place en partenariat avec la Saline royale d'Arc-et-Senans, l'académie de Besançon et les Compagnons du Devoir et du Tour de France. Outre Manuterra, le pilier « Protéger » de la Fondation s'est également étoffée d'un nouveau soutien dédié à la réserve naturelle de la Massane (Pyrénées-Orientales), une hêtraie en libre évolution depuis plus de 150 ans classée au patrimoine mondial de l'Unesco depuis l'été dernier. Ce choix renforce l'action de la Fondation en faveur de la préservation de nos écosystèmes.

Le pilier « Transmettre » a constitué un deuxième axe majeur d'engagements. Le programme Manufacto, la fabrique des savoir-faire, a poursuivi son déploiement auprès de deux nouvelles académies : depuis la rentrée 2021, ce sont 61 établissements, répartis dans 11 académies, qui participent à ce programme. Environ 1 600 élèves du primaire au lycée s'initient ainsi aux savoir-faire artisanaux en fabriquant un bel objet contemporain sous la conduite de maroquiniers, menuisiers, selliers-garnisseurs ou plâtriers. Dédiée cette année au « Verre », l'Académie des savoir-faire a pu se dérouler malgré les contraintes sanitaires. Rencontrant une audience croissante, les sept matinales, d'abord retransmises en vidéo, ont finalement laissé place aux conférences publiques à la satisfaction de tous, intervenants, académiciens et auditeurs toujours plus nombreux. Enfin, le programme Artistes dans la Cité a poursuivi ses actions de soutien dédiées à la formation des jeunes artistes. En cette année délicate, 42 bourses ont été attribuées à des étudiants en danse, en théâtre et, pour la première fois, en cirque. Les autres soutiens de ce programme ont été maintenus, complétés d'un nouveau compagnonnage avec le Centre national de la danse (CND) pour le dispositif Elan, une école de l'égalité des chances pour la danse.

Comme l'année précédente, la Fondation s'est engagée aux côtés des artistes qui ont dû s'adapter aux conséquences de la pandémie. Dans le cadre du pilier « Créer», le programme New Settings voué à la production et la diffusion de nouvelles œuvres scéniques a permis l'accompagnement de 16 spectacles inédits présentés au public selon plusieurs temps forts, entre l'automne et le printemps, en région parisienne, mais aussi à Lyon. Dans le domaine des arts visuels, la Fondation a programmé 11 expositions en 2021 au sein de ses espaces dédiés à Bruxelles, Saint-Louis-lès-Bitche, Tokyo et Séoul, permettant à un large public de découvrir des accrochages exigeants d'œuvres contemporaines. Les Résidences d'artistes ont célébré une décennie d'activités à travers un triptyque d'expositions intitulé « Formes du transfert » proposées simultanément à Tokyo, Séoul et à Pantin, parallèlement au lancement d'un nouveau cycle de deux ans. Enfin, le programme Immersion, une commande photographique franco-américaine a annoncé le nom de son sixième lauréat, le photographe américain Raymond Meeks, qui effectuera sa résidence en France en 2022. Ce programme s'appuie sur un nouveau partenaire aux côtés de la Fondation Henri Cartier-Bresson à Paris : l'International Center of Photography (ICP) de New York, qui présentera sur le sol américain les expositions des lauréats.

Le programme H^3 - Heart, Head, Hand - qui structure le pilier « Encourager » a vu la poursuite et l'amplification des projets d'intérêt général portés par les collaborateurs, tandis que de multiples actions solidaires ont été menées par la Fondation pour faire face aux besoins identifiés au cours de cette année particulière. En 2021, la Fondation d'entreprise Hermès est restée mobilisée, prenant ses responsabilités dans ses domaines d'intervention pour accompagner de manière adaptée celles et ceux dont les projets ont été ébranlés par la crise sanitaire. Agir ensemble, donc, encore et toujours depuis 2008, avec justesse et pragmatisme pour contribuer à faire émerger un monde meilleur.

Le rapport d'activité complet de la Fondation d'entreprise Hermès figure sur le site www.fondationdentreprisehermes.org, rubrique « la Fondation ».

2 RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

		DPEF
2.1	**MODÈLE D'AFFAIRES**	**47**
2.1.1	Des engagements concrets et sur le long terme	52
2.1.2	Une stratégie RSE ambitieuse et structurante	53
2.1.3	Analyse de matérialité	54
2.1.4	Analyse des risques extra-financiers	56
2.1.5	La stratégie RSE	57
2.1.6	La Gouvernance de la démarche RSE	61
2.2	**LES FEMMES ET LES HOMMES : LES ÉQUIPES**	**67**
2.2.1	Épanouissement et bien-être des collaborateurs	70
2.2.2	Diversités et inclusion	79
2.3	**LES FEMMES ET LES HOMMES : *SAVOIR-FAIRE***	**89**
2.3.1	Éléments généraux sur les effectifs	92
2.3.2	Acquisition, enrichissement et transmission	92
2.3.3	Préservation du patrimoine artisanal	100
2.4	**LA PLANÈTE : MATIÈRES**	**109**
2.4.1	Éconception et économie circulaire	112
2.4.2	Filières d'approvisionnement	117
2.5	**LA PLANÈTE : ENVIRONNEMENT**	**129**
2.5.1	Cadre de l'action environnementale	132
2.5.2	Gestion des ressources	133
2.5.3	Réduire l'empreinte et contrôler les déchets et rejets	139
2.5.4	Changement climatique	144
2.5.5	Biodiversité	154
2.6	**LES COMMUNAUTÉS : FOURNISSEURS & PARTENAIRES**	**167**
2.6.1	Accompagner et contrôler	170
2.6.2	Pratiques responsables auprès du secteur aidé	176
2.7	**LES COMMUNAUTÉS : PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE**	**181**
2.7.1	Responsabilité territoriale en France	184
2.7.2	Entreprise citoyenne	186
2.8	**ÉTHIQUE – CONFORMITÉ**	**198**
2.8.1	Promouvoir l'Éthique	198
2.8.2	La lutte contre la corruption	202
2.8.3	La protection des données personnelles	205
2.8.4	Le devoir de vigilance	206
2.9	**RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION DU GROUPE**	**212**
2.10	**RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES PUBLIÉES DANS LE RAPPORT DE GESTION DE LA GÉRANCE**	**217**

À travers ses démarches de développement durable, Hermès met en œuvre des pratiques qui concilient, dans une vision de long terme, le progrès économique et social avec la préservation des équilibres naturels de la planète. Ces enjeux sociétaux et environnementaux, liés aux 17 objectifs de développement durable définis par les Nations Unis pour 2030, encadrent l'action de la maison en la matière.

Hermès, entreprise familiale, a su s'adapter aux changements tout en privilégiant une approche de long terme. Le groupe, fort de ses savoir-faire artisanaux, de son réseau de distribution exclusif et de son patrimoine créatif poursuivra son développement durable.

Le modèle manufacturier artisanal du groupe s'ancre principalement sur la créativité et les savoir-faire d'hommes et de femmes établis en France. Il se nourrit des quatre patrimoines essentiels de la maison : la création, les savoir-faire, les matières premières d'exception et l'univers marchand. Il se fonde sur la proximité géographique et culturelle entre les créateurs et les artisans. Il s'appuie sur le tissu industriel des territoires, qu'Hermès enrichit dans un esprit de transmission de ces savoir-faire d'exception. Enfin, il se déploie avec mesure et sobriété dans l'utilisation des matières premières et avec une volonté de faible empreinte environnementale. La valorisation de ces quatre patrimoines contribue à la durabilité du modèle artisanal d'Hermès depuis 1837.

L'ambition du groupe en matière de développement durable est d'assurer un développement économique et social vertueux, non seulement pour ses collaborateurs et actionnaires, mais plus largement pour ses parties prenantes, en pensant l'avenir des générations futures. Cet objectif sera atteint également en réduisant ses impacts sur la planète, même s'ils sont mesurés. Cette ambition s'accompagne d'une volonté profondément humaniste de rendre au monde une partie de ce que celui-ci lui apporte.

Le périmètre de cette déclaration de performance extra-financière (DPEF) couvre l'ensemble des filiales et des sites du groupe Hermès, incluant tous les métiers et toutes les zones géographiques, dont le périmètre est détaillé au chapitre 1 "Présentation du groupe et des résultats", § 1.4.

Note méthodologique

Cette DPEF s'appuie sur les contributions qualitatives et quantitatives des métiers, des filiales, des directions centrales, et des directions groupe suivantes : ressources humaines, affaires industrielles, immobilier, juridique, finances et développement durable. Dès la fin du premier semestre, les différents contributeurs se réunissent pour hiérarchiser les sujets qu'ils souhaitent valoriser et établir un calendrier qui s'étend jusqu'à la fin de l'année. Compte tenu des délais, certaines données annuelles sont arrêtées fin octobre, notamment celles de la direction des affaires industrielles. Des outils sont utilisés par chaque direction pour consolider les informations liées à leurs activités. Ces principaux contributeurs s'appuient sur leurs réseaux respectifs afin de faire le bilan, mettre en valeur les avancées les plus significatives et les travaux menés sur les grands enjeux stratégiques du développement durable. Ce mode opératoire permet de refléter au plus juste une réalité opérationnelle, dans un contexte où les activités de la maison sont très diversifiées.

Enfin, des travaux de vérification sont effectués par un organisme tiers indépendant (*PricewaterhouseCoopers*), qui est par ailleurs un des Commissaires aux comptes de la société, avec des audits réalisés avant la publication. L'émission d'un rapport d'assurance raisonnable, niveau de certification plus élevé que l'assurance modérée prévue par la loi en France, couvre près de 50 % des effectifs, et donc au-delà des 20 % requis (§ 2.9 et § 2.10).

Comme précisé au chapitre 3 "Gouvernement d'entreprise", § 3.6.3.4, la mission a été approuvée en tant que « service autre que la certification des comptes » par le Comité d'audit et des risques, et est conforme aux règles d'indépendance françaises.

2.1 MODÈLE D'AFFAIRES

Hermès présente son modèle de création de valeur sous la forme d'infographies (à consulter en pages suivantes) avec la volonté de mettre en perspectives les singularités de son modèle artisanal manufacturier français. Cette approche permet d'appréhender les activités de la maison, son empreinte et sa contribution à un monde plus durable, dans ses dimensions économiques, sociales, sociétales et environnementales.

Le modèle d'Hermès est singulier sous bien des aspects :

- des racines artisanales et une maison familiale, socles d'une volonté de transmission et de pérennité ;
- des patrimoines fondamentaux, sources de durabilité, qui se réinventent sans cesse : création, savoir-faire, matières et marchand ;
- des objets conçus pour durer : une exigence et une responsabilité qui irriguent les 16 métiers de la maison (*cf.* chapitre 1 « *Présentation du groupe et des résultats* », § 1.6) ;
- une maison française au rayonnement mondial: 78 % de la production est assurée en France
- un modèle intégré, depuis la fabrication (58 % des objects fabriqués dans les ateliers internes et exclusifs) jusqu'à une distribution à travers le monde, adaptée aux spécificités locales ;
- un développement maîtrisé et des résultats solides ;
- une contribution à un monde plus durable par son modèle, par une vision humaniste de son activité et par une volonté de rendre au monde une partie de ce que celui-ci donne

Pour les lecteurs qui souhaiteraient avoir plus de détails sur l'ensemble des actions du groupe en complément de ce qui est présenté dans cette Déclaration de Performance Extra Financière, le site Finances d'Hermès est accessible grâce à ce QR Code

Covid 19 – Un modèle résilient et contributif face à la crise

2021 a marqué une seconde année de la pandémie de la COVID 19, dont l'ampleur et la durée ont impactés différemment les zones géographiques. Hermès a réaffirmé sa valeur de maison de refuge pour l'ensemble de ses collaborateurs, tout en confortant son engagement sociétal auprès des parties prenantes.

Le groupe est resté très mobilisé en évaluant régulièrement la situation et en adaptant ses dispositifs aux mesures prises par les autorités médicales et les pouvoirs publics.

La cellule de veille sanitaire groupe, activée depuis 2020, accompagne au mieux les différentes périodes de crise sanitaire, selon les pays et les législations en mettant en œuvre toutes les actions nécessaires en termes de prévention et en accompagnant les différents confinements, y compris en entrée et sortie. La fonction Ressources Humaines, fortement sollicitée durant cette période, s'est avérée solide et capable d'agir en véritable partenaire face à la crise, proche des équipes *via* les réseaux sociaux internes déployés, avec des positions partagées régulièrement au niveau mondial entre DRH et DG des métiers et pays.

Sur chacun des aspects de son activité, la maison a pris des dispositions pour protéger et préserver :

- collaborateurs : maintien de l'emploi et des salaires de base pour les collaborateurs dans le monde entier, mise en place de dispositifs de protection à l'entrée des sites et dans tous les lieux de vie, mise en place d'une Cellule d'Écoute psychologique durant 8 mois, versement de primes exceptionnelles ;
- partenaires : soutien et poursuite des relations de proximité, dialogue et appui économique (paiement avant échéance) ;
- clients : développement spectaculaire du e-commerce et évolution de la relation client avec l'omnicanal renouvelant l'expérience en magasin et favorisant les interactions à distance avec les clients locaux et internationaux ;
- croissance durable : poursuite des investissements malgré l'incertitude avec de nouveaux sites de production en France et des rénovations de magasins ;
- société : opérations de dons de gel hydroalcoolique et mécénat financier (don à l'AP-HP)

Durant ces différentes périodes, en 2021 comme en 2020, le groupe a décidé de ne solliciter aucune aide de l'État au titre de l'activité partielle. Cette décision a été appliquée dans l'ensemble des pays où le groupe est implanté.

UN MODÈLE ARTISANAL FRANÇAIS, CRÉATEUR DE VALEUR ET DURABLE

NOS RACINES ET NOS VALEURS

Une Maison de création indépendante depuis 1837, guidée par les attributs de l'artisan : la responsabilité, l'authenticité et agir sans attendre en respectant le temps de bien faire. Un modèle intégré de fabrication française. Une gestion humaniste des collaborateurs. Une offre riche d'objets utiles et durables. Une entreprise citoyenne généreuse avec le monde.

DES PATRIMOINES SINGULIERS

MAISON DE CRÉATION

MODÈLE ARTISANAL MANUFACTURIER

HERMÈS MARCHAND

Patrimoine créatif

A l'origine atelier de harnais, Hermès révolutionne l'équipement du cavalier. Animée par une liberté créative, la Maison innove et revisite ses modèles intemporels.

Patrimoine de savoir-faire

Hermès développe et protège ses savoir-faire artisanaux souvent uniques. L'excellence du geste artisanal se transmet par une politique de formation interne volontariste.

Patrimoine de matières

Hermès utilise, respecte et préserve les matières les plus nobles, sécurise ses approvisionnements et cherche à maîtriser leur impact sur la biodiversité.

Patrimoine marchand

Hermès développe son réseau de distribution et flagships digitaux avec singularité. Artiste et poète, son esprit irrigue la scénographie des magasins et des vitrines.

+ de 50 000 références

47 % des collaborateurs travaillent dans la production

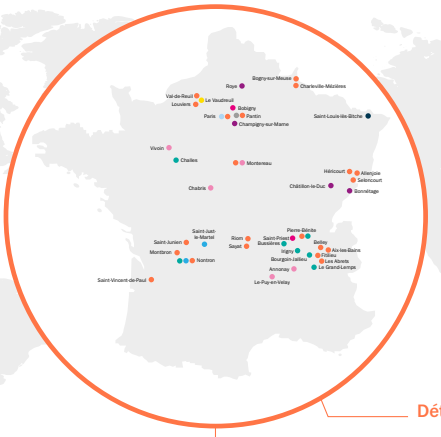
95 % des peaux issues de sous-produits de l'alimentation

Présent dans 45 pays

UNE MAISON FRANÇAISE, UN RAYONNEMENT MONDIAL

52 sites de production en France
- **2** sites en Amérique
- **6** sites en Australie
- **6** sites en Europe

303 magasins exclusifs dont
- **29** en France



78 % des objets fabriqués en France

58 % des objets fabriqués dans nos ateliers internes et exclusifs

62 % des employés en France

92 % des cuirs sourcés en France et en Europe

91 % des ventes hors France

Détail chapitre 1.4.2

DES OBJETS D'EXCEPTION CONÇUS POUR DURER

HERMÈS PARIS

1 Liberté de création

Les créateurs esquissent, innovent et revisitent les modèles de la maison en toute liberté. Autour d'un thème annuel, « L'Odyssée » en 2021, la direction artistique propose et renouvelle les collections et objets.

2 Développement

Le travail main dans la main entre créatifs et développeurs concrétise l'idée originale. Cette étape est cruciale pour définir les procédés de fabrication qui concilient optimisation, qualité, innovation et esthétisme pour un cycle de vie vertueux.

3 Matières d'exception

Le recours aux matières est optimisé de la création à la production, la gestion parcimonieuse est encouragée afin d'éviter des déperditions et surplus inutiles et prendre en compte la fin de vie des objets. Hermès manufacture des produits de haute qualité, essentiellement à partir de matières naturelles renouvelables dont les plus emblématiques sont le cuir, la soie et le cachemire. Le groupe ne fait pas de compromis, que ce soit sur la qualité intrinsèque des matières ou leur obtention (empreinte sur l'environnement, la biodiversité et prise en compte du bien-être animal).

4 Fabrication artisanale

Les artisans façonnent avec le plus grand soin les produits commandés par les magasins. L'accent est mis sur la formation interne, garante de la transmission des savoir-faire d'exception au sein des manufactures. L'appel à la sous-traitance est limité et repose sur des partenariats de long terme.

5 Liberté d'achat

Présente partout dans le monde, Hermès est très attachée au principe de la liberté d'achat accordée à ses filiales de distribution et à ses magasins. Les directeurs de magasins choisissent les produits qui seront proposés à leurs clients. L'offre est variée et pertinente, l'empreinte écologique maîtrisée et le gaspillage réduit.

6 Logistique

Principalement manufacturés en France, les produits sont orientés vers les plateformes logistiques du groupe pour y être contrôlés, conditionnés et stockés avant d'être distribués vers le réseau de magasins. Ce modèle logistique centralisé permet d'optimiser les flux et de mettre en place les meilleures solutions de transport afin de maitriser l'impact environnemental.

7 Distribution exclusive

Si la fabrication est française, la distribution est mondiale. La distribution dans nos magasins exclusifs est complétée par le commerce en ligne depuis 2002 dans une logique omnicanale. Hermès privilégie un développement qualitatif de son réseau alliant l'embellissement de ses magasins et une attention spéciale est portée à leur empreinte sociale et écologique.

8 Communication responsable et transparence

Hermès à la volonté de rendre plus transparente sa stratégie et ses actions menées en matière de RSE. La stratégie du groupe se concrétise par des actions pour une meilleure compréhension en externe : dialogue avec les clients et le public, la presse et l'influence, les investisseurs et analystes financiers. Dans une démarche volontaire, des réponses sont apportées à des évaluateurs externes.

9 Objets durables

L'objet Hermès traverse le temps et se transmet d'une génération à une autre. Il s'entretient, se répare ou se rénove grâce aux savoir-faire des artisans. Les métiers travaillent au réemploi et à la circularité des matières et des objets finis avec comme perspectives le recyclage, l'innovation, les nouveaux usages.

10 Fin de vie

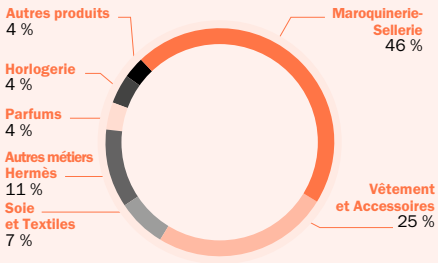
Le modèle artisanal est par conception facteur de rationalisation et d'optimisation de l'usage des matières et matériaux. La gestion de la fin de vie des objets donne lieu en complément à des travaux spécifiques. Les métiers et filiales innovent et travaillent sur des projets concrets qui visent à prolonger la vie des produits et réutiliser des gisements de matières, notamment par des dons, le réemploi ou le recyclage (circularité). En France, Hermès appliquera dès janvier 2022 la loi AGEC (Anti Gaspillage pour l'Economie Circulaire) qui vise à interdire les destructions des produits invendus des métiers textiles, linge de maison, chaussures et ameublement.

UNE CROISSANCE CONTRIBUTIVE, SOLIDE ET PÉRENNE

ÉCONOMIQUE
Concevoir et croître

- Un taux de croissance annuel moyen du chiffre d'affaires sur 10 ans de 12 %
- Un taux de croissance annuel moyen du résultat net sur 10 ans de 15 %
- 8 982 M€ de chiffre d'affaires
- Croissance en 2021 de 41 % à taux contant
- 3 530 M€ de résultat opérationnel courant
- 532 M€ d'investissements opérationnels
- 162,15 Mds€ de capitalisation boursière au 31 décembre 2021

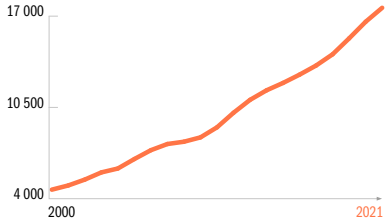
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER



SOCIAL
Former et valoriser

- 17 595 collaborateurs en 2021 dont 7 633 en production en France
- Effectifs ont été multipliés par 2 en 10 ans
- 114 formateurs internes sur les sites de production dont 90 sur le métier cuir
- 60 % de femmes cadres
- 9 ans d'ancienneté moyenne des collaborateurs

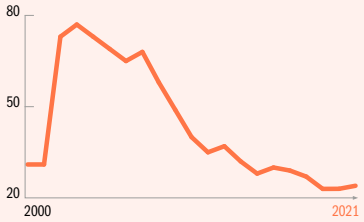
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



ENVIRONNEMENTAL
Respecter et préserver

- Depuis 10 ans réduction d'intensité énergie industrielle - 48,2 % et eau industrielle - 35,4 %
- Réduction des émissions carbone de 15,3 % sur l'ensemble des scopes entre 2018 et 2021 en valeur absolue
- Compensation des émissions équivalentes à l'intégralité des émissions carbone des scopes 1, 2 et de 63,6 % des émissions liées au transport de marchandises amont et aval, soit plus de 76 % du total des scopes 1 et 2 et du poste Transports
- Collaboration avec des ONG : contribution à la construction de filières respectueuses de l'environnement
- 161 000 produits réparés en 2021
- 86,9 % d'électricité d'origine renouvelable

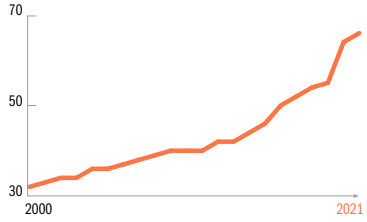
ÉVOLUTION DE L'INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE EN MWH/M€



SOCIÉTAL
Développer et participer

- Présence dans 11 des 13 régions françaises avec plus de 80 sites (manufactures, magasins, sites logistiques, bureaux)
- Constitution de pôles régionaux d'artisanat
- 20 ans de relation moyenne avec les 50 principaux fournisseurs directs
- 66 % des achats réalisés en France (Top 50 des fournisseurs directs)
- 78 % des objets produits en France

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SITES DE PRODUCTION



GOUVERNANCE

- Critères RSE dans la rémunération variable des deux gérants
- Un comité développement durable tous les deux mois avec 3 membres du COMEX
- Comité RSE au sein du Conseil de surveillance
- Dispositifs d'alerte éthique interne et externe
- Contribution à 14 des 17 Objectifs du Développement Durable (ODD) des Nations Unies
- Global Compact Niveau Advanced

...POUR UNE CONTRIBUTION À UN MONDE PLUS DURABLE

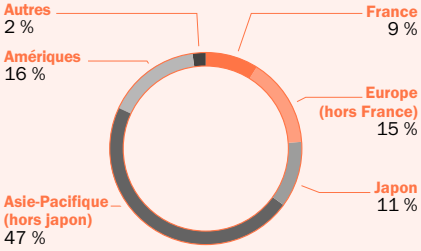
ÉCONOMIQUE

Partage de valeur

Le groupe veille à partager la valeur de manière équilibrée entre les salariés, les investissements et réserves, les pouvoirs publics et les actionnaires.

- 6 ouvertures de magasins en 2021
- Inauguration de 2 maroquineries en 2021
- 29,5 % de taux d'imposition consolidé
- Près de 12 000 actionnaires salariés ou détenant des droits à actions gratuites
- 4 761 nouveaux collaborateurs sur les 5 dernières années

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



SOCIAL

Transmission et inclusion

L'animation d'une communauté qui transmet aux générations futures des techniques et des compétences souvent exclusives, et participent à la préservation des métiers et des patrimoines.

- 76 145 actions de formations réalisées dans le monde soit 9 % de plus qu'en 2020
- 6 855 artisans formés à l'Ecole de cuir depuis 10 ans
- 284 certifications professionnelles obtenues en 2021
- Partenariat avec Pôle emploi et formation aux métiers de l'artisanat
- Handicap : taux d'emploi 5,68 % (2020)
- 67 % de femmes au Comité des opérations
- 90/100 d'index d'égalité salariale Femmes – Hommes (France)

HERMÈS mission handicap

ENVIRONNEMENTAL

Maitrise des impacts

L'achat de matières première s'inscrit dans le cadre d'une production raisonnée et d'une maitrise des impacts sur la biodiversité. Le groupe cherche à réduire ses impacts sur le climat et l'environnement au sens large.

- Trajectoire de réduction (2018 vs 2030) absolue de 50,4 % des émissions du scope 1 et 2 et de 58,1 % en intensité sur le scope 3 validée par SBTi
- 95 % des peaux issues de sous-produits de l'alimentation
- Engagement Act4Nature : étude Global Biodiversity Score
- Publication de standards sur la bientraitance animale et création d'un comité de suivi depuis 2019
- 100 % d'or et d'argent recyclé transformé au sein des ateliers
- Livelihoods : plus de 132 millions d'arbres plantés
- Diffusion du Brief Filières planifiant la mise en place de 32 certifications ou labellisations des filières

act4nature international

SOCIÉTAL

Emplois pérennes et rendre au monde

Pourvoyeurs d'emplois, les investissements d'Hermès s'inscrivent dans la durée ; vitalité des territoires.

- 563 nouveaux emplois directs en France en 2021
- 1 emploi direct créé en milieu rural induit au moins 1,5 emploi indirect
- 89 % des fournisseurs directs ont signé des engagements envers les politiques sociales, environnementales et éthiques
- 40 M€ alloués au budget de la Fondation d'entreprise Hermès sur 5 ans (avril 2018/avril 2023) 10 Entreprises du Patrimoine Vivant (EPV)
- 23 Meilleurs Ouvriers de France (MOF)
- 3,8 M€ d'achats globaux au secteur aidé (EA, Esat)
- Plus de 400 opérations solidaires dans le monde

FONDATION D'ENTREPRISE HERMÈS

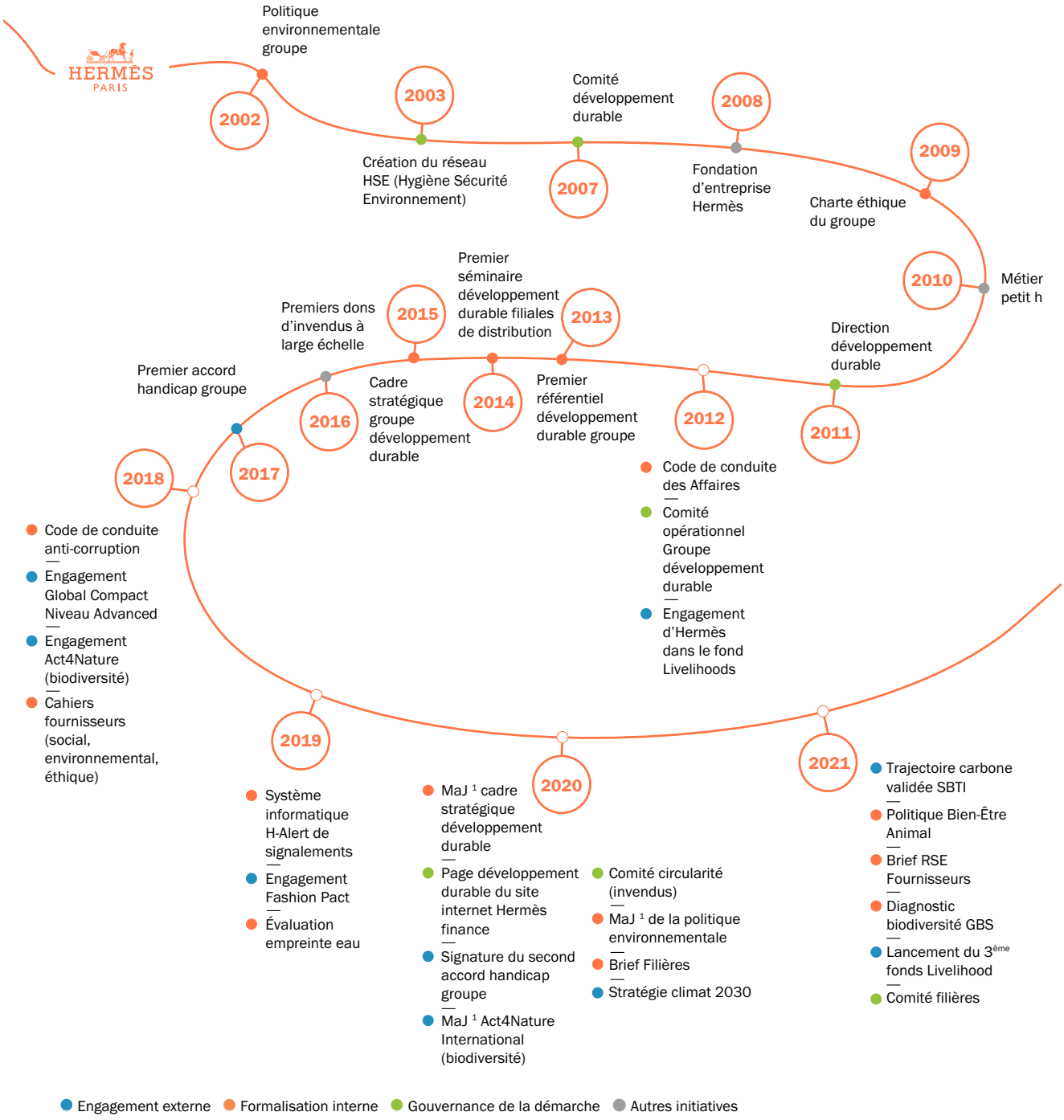
GOUVERNANCE

Une collaboration sincère avec nos parties prenantes

- Partenariats avec des ONGs de niveau international dont WWF France
- Contribution au Fonds Livelihoods (1.7 millions de personnes bénéficiaires)
- Membre du Fashion Pact depuis 2019
- Réponses à différentes évaluations externes et progression dans les notations extra-financières, voir § 2.1.1 et § 2.7.2.2

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL
UN GLOBAL COMPACT

2.1.1 DES ENGAGEMENTS CONCRETS ET SUR LE LONG TERME



1. Maj : Mise à jour

EXEMPLES DES RÉCOMPENSES REÇUES EN 2021 ET DES CLASSEMENTS OBTENUS EN 2021

CHAMPION DU CLIMAT CHALLENGES	GRAND PRIX DE LA TRANSPARENCE CAC LARGE 60	ENTREPRISE "HABILLEMENT ET ACCESSOIRES" LA PLUS RESPONSABLE LE POINT
GRAND PRIX EMPLOI FRANCE HUMPACT	1ER DU CLASSEMENT DIVERSITY LEADER FINANCIAL TIMES	7E MEILLEUR EMPLOYEUR DE FRANCE GLASSDOOR

« **A-** » CDP *Climat, eau, forêts*	« **A** » MSCI	**#2** *Textiles et Habillement* SUSTAINALYTICS	« **Advanced** » V.E

2.1.2 UNE STRATÉGIE RSE AMBITIEUSE ET STRUCTURANTE

Depuis 1837, Hermès a su rester fidèle à ses valeurs et demeure une maison d'artisans. En sélectionnant les plus belles matières, elle produit des objets d'exception utiles et esthétiques, conçus pour durer (grâce à leur qualité et leur désirabilité) et se transmettre. Si, de nos jours, Hermès a acquis une envergure mondiale, la maison a toujours été, et reste une entreprise indépendante portée par un actionnariat familial, gage de stabilité et de longévité. Privilégiant la fabrication française, son projet se fonde sur l'excellence des métiers d'artisan : la main de l'homme, le savoir-faire et la qualité en sont les clés.

L'attention portée aux femmes et aux hommes se trouve naturellement au cœur du modèle artisanal de la maison, pour ses sites mais aussi chez ses partenaires et fournisseurs. Hermès est attentif aux conditions de travail, au respect des équilibres en matière de diversité et à l'application rigoureuse des grands principes des Nations Unies et de l'OCDE.

Les attributs de l'artisanat ont façonné le développement de la Maison depuis ses origines et, en parallèle, son rapport au monde. Naturellement empreints de respect et d'humilité ces attributs se sont, avec le temps, mués en valeurs d'entreprise.

Ces valeurs irriguent par proximité l'ensemble des collaborateurs, des fournisseurs et des partenaires. Elles forment le socle des actions de la maison en matière de développement durable en faisant siennes les notions de responsabilité individuelle comme collective, d'authenticité dans la recherche de l'excellence, ou d'acceptation du temps long comme un facteur de performance. Vécues et portées par ses dirigeants comme par l'ensemble de ses collaborateurs, elles représentent aujourd'hui les ferments de sa raison d'être et les piliers fédérateurs de la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) qu'Hermès partage avec ses parties prenantes :

- La responsabilité : l'objet fabriqué artisanalement en maroquinerie, par exemple, est le résultat du travail d'une personne. C'est le principe originel « d'un homme, un sac », qui maîtrise l'intégralité des étapes nécessaires à sa réalisation, et est donc responsable de sa qualité finale. Ce sens de la responsabilité s'exerce aussi vis-à-vis des matières utilisées, qui doivent non seulement être les plus belles mais aussi dont l'origine doit être indiscutable : elles sont dignes de permettre la réalisation d'objets d'exception. Cette responsabilité engage également la vie future du produit : chaque artisan est concerné par le lendemain de sa production, il marque son sac par sa « griffe ». Cette conscience élevée de la responsabilité, irrigue les pratiques individuelles et collectives en matière de développement durable ;
- L'authenticité : l'artisan se plaît à souligner « l'authenticité » de la belle matière, il refuse la complaisance vis-à-vis d'une matière imparfaite, même si le résultat final pourrait être acceptable. Cette attitude exigeante se retrouve dans l'attention portée à tous les éléments qui constituent l'objet artisanal et sa facture. L'envers bénéficie d'autant d'attention que l'endroit. L'artisan Hermès, et tous les collaborateurs de la maison, restent néanmoins conscients de leurs limites et imperfections, et des remises en cause à effectuer sans cesse pour toujours respecter ces valeurs d'excellence. Le projet développement durable se déploie dans cet esprit de sincérité, d'exigence, et d'amélioration continue. Il repose sur des réalisations davantage que sur des engagements hypothétiques en recherchant l'efficacité à long terme ;

- Agir sans attendre en respectant le temps de bien faire : l'artisan n'aime pas remettre au lendemain ce qu'il peut traiter rapidement. L'artisan Hermès, et par extension la maison, considèrent néanmoins le temps long comme un allié qui permet de bien faire, d'intégrer les enjeux internes ou externes et notamment de toutes les parties prenantes, pour donner une juste perspective aux choses. Dans la fabrication artisanale d'un objet, il est impossible de sauter une étape pour gagner du temps, toutes s'inscrivent dans une continuité, toutes sont indispensables. Ces modes opératoires façonnent et structurent la manière dont les projets sont menés. Ils incitent à mettre en place des politiques et des pratiques responsables, avec une approche participative, où exigence et efficacité vont de pair pour l'obtention de la qualité du résultat final. Tout en considérant l'évolution et l'accélération du contexte, les projets tiennent compte du rythme nécessaire au changement durable auprès des collaborateurs, des partenaires et des écosystèmes naturels. Il ne faut pas confondre urgence à se mobiliser et précipitation dans l'exécution.

2.1.3 ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Comme chaque année, Hermès a mis à jour en 2021 l'analyse de ses enjeux prioritaires en matière de RSE, afin d'orienter ses actions et de faciliter la compréhension de sa stratégie.

Pour la première fois, cette étude « analyse de matérialité » a été conduite en retenant le concept de double matérialité, qui traduit les deux dimensions de la création de valeur mise en avant par l'Union européenne : création de valeur financière qui affecte essentiellement les investisseurs et création de valeur environnementale et sociale, qui affecte plus largement toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Selon les recommandations de l'EFRAG[1], Hermès a hiérarchisé, avec l'aide de ses parties prenantes, 15 enjeux prioritaires selon deux angles :

- la matérialité du sujet sur le modèle d'affaires Hermès, c'est-à-dire l'importance de ces enjeux sur l'activité économique du groupe (vision dite « outside-in ») ;
- l'impact qu'exercent Hermès et sa chaine de valeur sur les enjeux à un niveau global, compte tenu de leur matérialité (impacts directs comme indirects compte tenu de l'image du groupe), (vision dite « inside-out »).

Hermès s'aligne ainsi avec les recommandations 2021 de l'EFRAG sur l'harmonisation de la publication extra-financière proposé par le Pacte Vert européen et soutenu par le Gouvernement français.

Cette matrice de double matérialité s'inscrit également dans la poursuite des travaux menés depuis plusieurs années par le Comité développement durable et la direction du développement durable, en lien avec le Comité exécutif et en collaboration avec la direction de l'audit et des risques. Elle contribue aux analyses de risques effectuées à l'échelle du groupe.

Identification, évaluation et hiérarchisation des enjeux

Les 15 enjeux prioritaires étudiés sont issus des analyses mises à jour chaque année depuis 2015 en interne par une analyse des principaux sujets RSE généraux et propres à l'industrie à laquelle appartient le groupe.

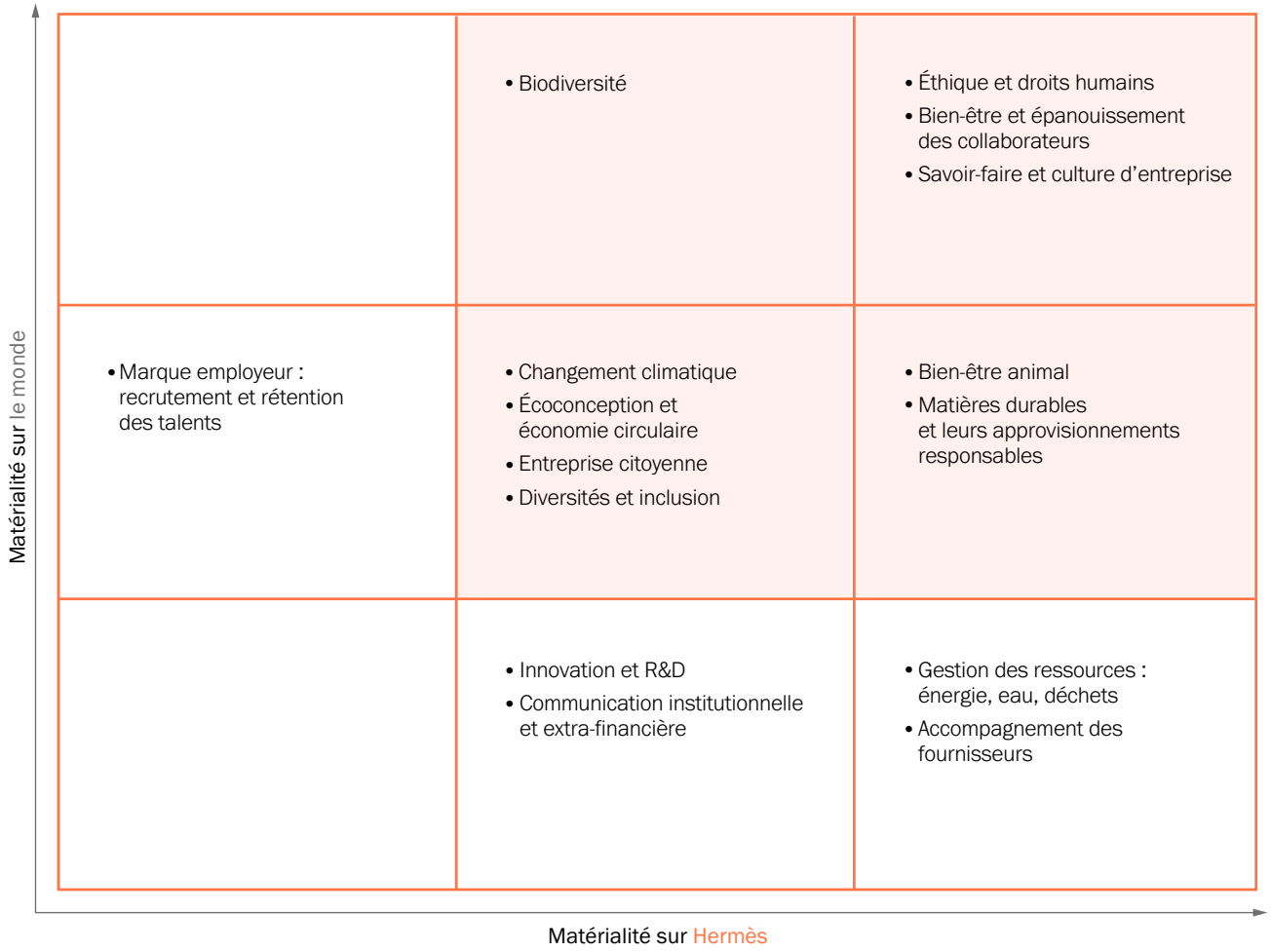
Ils ont ensuite été hiérarchisés sous la forme de questionnaires anonymes permettant une grande liberté d'expression, menés auprès d'un panel de plus de 100 répondants :

- de parties prenantes internes généralistes (directions générales) ;
- de parties prenantes internes expertes du sujet, notamment le Comité opérationnel développement durable, le réseau EHS[2], en France ;
- de parties prenantes internes hors France, c'est-à-dire les correspondants développement durable au sein des filiales étrangères (un quart de l'échantillon) ;
- d'un panel de parties prenantes externes identifiées pour leur connaissance du secteur, de la Maison et de son fonctionnement (un quart de l'échantillon) ;

Le Comité développement durable a revu et validé les résultats issus de la consolidation de ces questionnaires.

1. *European Financial Reporting Advisory Group*
2. *Environnement, Hygiène et Sécurité*

Comprenant que la notion de risque recèle en soi un facteur d'opportunité, Hermès retient le terme « enjeux » pour qualifier son approche RSE dans la présente déclaration de performance extra-financière. Ces enjeux sont résumés dans le cadre de la stratégie RSE, et décrits de manière plus détaillée dans les sections suivantes du document.



Exploitation des résultats

La matrice de matérialité met en évidence les dix priorités du Groupe en matière de RSE (quadrant en haut et à droite de la matrice). Ce positionnement reste relatif, tous les sujets repris dans l'analyse étant par construction très importants et faisant l'objet de plan d'actions internes. Ces priorités se répartissent harmonieusement au sein des trois piliers de la stratégie de la maison :

Les femmes et les hommes

- Bien-être et épanouissement des collaborateurs
- Diversités et inclusion
- Savoir-faire et culture d'entreprise

La planète

- Ecoconception et économie circulaire
- Matières durables et leurs approvisionnements responsables
- Bien-être animal
- Changement climatique
- Biodiversité

Les communautés

- Ethique et droits humains
- Entreprise citoyenne

Les critères de hiérarchisation ont évolué depuis 2020, et l'analyse des évolutions d'une année sur l'autre est donc moins aisée. Néanmoins, on peut noter des changements de positionnement relatifs qui appellent les commentaires suivants.

L'enjeu biodiversité a progressé en importance, dans la prise en compte de son impact sur le modèle d'affaire du groupe, sans doute grâce aux formations et aux travaux engagés sur le sujet permettant une meilleure compréhension, et il confirme sa place prioritaire comme enjeu planétaire, perception renforcée par les grandes initiatives mondiales (Congrès UICN à Marseille, Cop 15).

Le sujet changement climatique est toujours un peu en retrait relativement aux autres sujets, ce qui s'explique par la perception que le modèle d'affaire du groupe est à faible empreinte carbone en valeur absolue pour la planète et et moins soumis que d'autres secteurs à ses conséquences à moyen terme. Cette vision est confortée par la formalisation d'objectifs de réduction d'émissions carbone clairs et ambitieux, validés par la SBTi.

La mobilisation du groupe autour du bien-être animal est cohérente avec son importance soulignée dans cette analyse, par la formalisation d'une charte cette année, et le renforcement des actions sur les différentes chaines d'approvisionnement concernées. Sujet sociétal, il est aussi un enjeu de communication vis-à-vis de nos parties prenantes.

2.1.4 ANALYSE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Comme indiqué au chapitre 4 « Facteurs et gestion des risques », § 4.1, le groupe a mené une analyse globale de ses risques selon deux axes, la magnitude des impacts muti-critères et la probabilité d'occurrence. Les travaux de matérialité menés ci-dessus ont permis de nourrir la mise à jour de cette analyse globale des risques, qui distingue cinq grandes catégories de risques, dont trois sont plus pertinentes dans le domaine extra-financier. La table de correspondance ci-dessous illustre le lien entre cette analyse des risques et les dix enjeux RSE prioritaires identifiés par la matrice de matérialité. Bien entendu, les enjeux extra-financiers pris en compte intègrent aussi des notions de contributions positives et d'opportunités, plus délicats à prendre en compte dans l'analyse des risques.

RISQUES GROUPE		Enjeux RSE prioritaires
4.1.1 Risques liés à la stratégie et aux opérations	4.1.1.1 Image et réputation	Entreprise citoyenne
	4.1.1.5 Gestion des talents et des savoir-faire	Bien-être et épanouissement des collaborateurs
		Diversités et inclusion
		Savoir-faire et culture d'entreprise
4.1.2 Risques industriels	4.1.2.1Gestion des approvisionnements	Matières durables et approvisionnements responsables
4.1.4 Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale	4.1.4.1 Evolution des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité	Changement climatique
		Biodiversité
	4.1.4.2 Disponibilité et bon usage des ressources naturelles	Ecoconception et économie circulaire
		Bien-être animal
	4.1.4.3 Respect des droits humains, des libertés fondamentales et de l'éthique	Ethique et droits humains

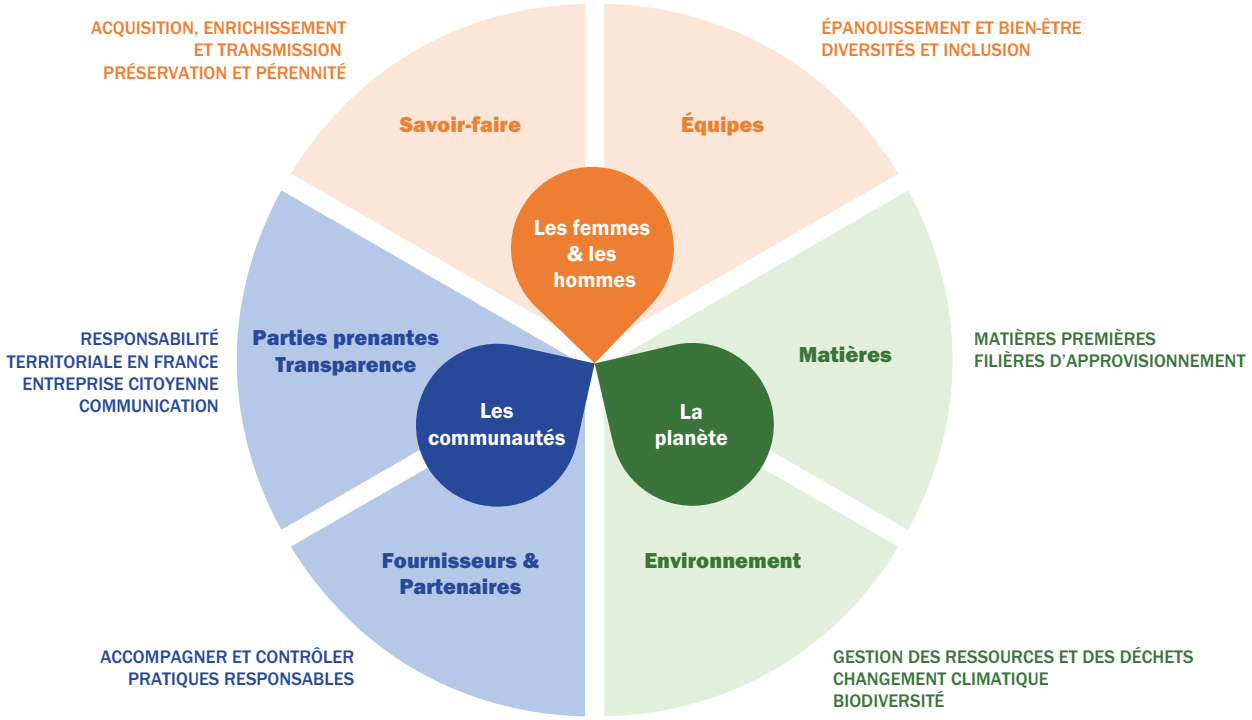
2.1.5 LA STRATÉGIE RSE

Élaborée en 2015 et mise à jour en 2020, la stratégie RSE « ambitions Hermès » est toujours en cohérence avec l'analyse de double matérialité de 2021. Elle repose sur le postulat : « tous artisans de notre développement durable », et constitue le cadre de référence RSE applicable par l'ensemble des collaborateurs. Elle s'appuie sur une appropriation et une mise en œuvre collectives du sujet, facteur clé pour sa durabilité. Le Comité développement durable et la direction du développement durable accompagnent et contrôlent les filiales et métiers du groupe afin de s'assurer de sa mise en application.

La 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. Son action s'intègre aussi dans les principes responsables du Global Compact, auquel le groupe adhère et dont la performance est reconnue comme « Advanced ».

De façon concrète, la stratégie RSE d'Hermès s'organise autour de 6 piliers opérationnels, eux-mêmes sous-divisés en 49 sujets qui servent de repères aux actions opérationnelles des entités de la maison.

CADRE STRATÉGIQUE



Cette stratégie permet d'encadrer l'ensemble des actions du groupe de manière globale et spécifiques. celles-ci sont présentées et détaillées dans le cahier d'expert en annexe de ce paragraphe.

L'analyse de matérialité permet de définir, au regard de cette stratégie des priorités d'actions sur lesquelles le groupe s'est concentré en 2021. Le tableau ci-dessous synthétise le pilotage du dispositif sur ces priorités, qui se déclinent en enjeux, objectifs et résultats.

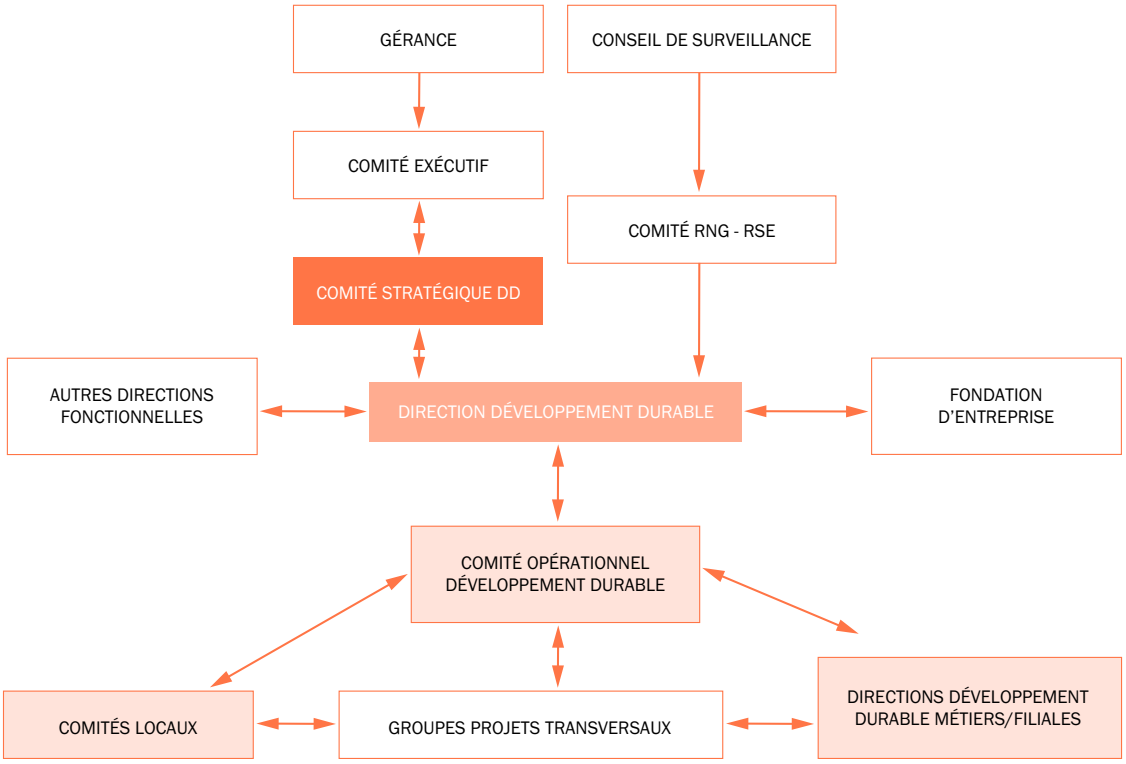
Les femmes et les hommes : priorités 2021	Grands enjeux et objectifs	Principales mesures concrètes et résultats 2021
Bien-être et épanouissement des collaborateurs	Mesurer grâce à des enquêtes bien-être régulières et exhaustives	73 % des salariés impliqué dans un sondage sur les 3 dernières années
	Assurer la santé et la sécurité au travail	Baisse de 17 % du taux de gravité des accidents du travail avec arrêt
	Mettre en place une rémunération complémentaire au-delà du salaire	94 millions d'euros distribués en 2021 au titre de l'intéressement et de la participation en France
	Aller au-delà des pratiques légales et mettre en place des actions	Mise en place d'une politique de maternité avec maintien de la rémunération couvrant 98 % des collaboratrices du groupe
	Favoriser la diversité	5,68 % de collaborateurs en situation de handicap en France (2020)
	Encourager la parité H/F, notamment pour les fonctions de management	Signature d'un second accord Handicap en France
		60 % de femmes cadres
		25 % de femmes au Comex au 31/12/2021 (40 % à partir du 01/03/2022)
Savoir-faire et culture d'entreprise	Déployer des formations opérationnelles et managériales	83 formateurs internes aux métiers du cuir pour 22 maroquineries
	Cultiver les savoir-faire internes	423 317 heures de formations dispensées dans le monde soit 8 % de plus par rapport à 2020
	Diffuser la culture d'entreprise	6855 artisans maroquinier formés en 10 ans
		Création d'un CFA en maroquinerie intégré (diplôme d'Etat)
		23 Meilleurs Ouvriers de France
		100 % des embauchés reçoivent une formation à la culture Hermès

La planète : priorités 2021	Grands enjeux et objectifs	Principales mesures concrètes et résultats 2021
Eco-conception et économie circulaire	Optimiser l'usage de la matière	95 % des peaux sous-produits de l'industrie alimentaire
	Systématiser les démarches de circularité	100 % des métiers ont intégré dans leur feuille de route le sujet de l'économie circulaire
	Prolonger la durée de vie	100 % des invendus France donnés ou recyclés en 2022
		Plus d'1 million de produits intégrant une démarche circulaire et écoresponsable développés en 2021
		Près de 21 tonnes de matières textiles recyclées
		Développement de petit h depuis 2010
		161 000 réparations en 2021
	Traçabilité et connaissance des filières	Cartographie détaillée de 74 filières d'approvisionnement
	Définition et partage de standards sociaux et environnementaux au sein des filières	Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux)
	Suivi et amélioration	Mise en place d'une démarche de certifications et/ou de labelllisations pour 32 filières à horizon 2024
Bien-être animal	Définition d'une charte	Formalisation en 2021 d'une politique Bien-être animal fondée sur la science (principe « outcome based »)
	Mise en place des meilleures pratiques au sein des filières	100 % des métiers s'inscrivent dans la politique Bien-être animal du groupe
		92 % des peaux sourcées en Europe, au sein d'un écosystème réglementé.
		Développement avec les filières autruches et crocodiliens de best practices mondiales
		100 % des peaux exotiques conformes aux exigences fixées par la politique Bien-être animal du groupe
Changement climatique	Définir une politique et d'objectifs de réduction des émissions	Mise à jour des objectifs de réduction (2018-2030) : - 50,4 % en absolu sur les scopes 1&2 et -58,1 % en intensité sur le scope 3
		Fixation d'un prix interne notionnel du carbone (investissements industriels et immobiliers, contrats de transport)
	Réduire les émissions	Validation de la trajectoire compatible 1.5 °C par SBTi
	Analyser les impacts du climat sur les activités	Mise à jour des analyses de risque climat sur 8 scénarii
	Contribuer aux efforts de compensation carbone	Réduction des émissions du groupe en valeur absolue sur les scopes 1,2 et 3 depuis 2018 : -15,3 %
		Nouvel investissement dans Livelihoods et crédits carbone reçus en 2021 de 100 % scopes 1&2 et 63,6 % du poste Transport (amont et aval)
Biodiversité	Définir une stratégie	Mise en œuvre de la stratégie Act4Nature de 2021
	Faire un inventaire des impacts et identifier des priorités	Cartographie des impacts « GBS » sur 92 % de l'activité, score en intensité plus faible que les moyennes sectorielles
	Engager des actions concrètes	Poursuite des diagnostics : analyse de la filière cuir de chèvre lancée fin 2021
		Actions biodiversité sur 14 des 19 maroquineries situées en France

Les communautés : priorités 2021	Grands enjeux et objectifs	Principales mesures concrètes et résultats 2021
Ethique et droits humains	Formation des collaborateurs	Déploiement du e-learning obligatoire depuis 2020. 100 % des collaborateurs concernés formés
	Engagement des fournisseurs (signature du cahier C2)	89 % des fournisseurs d'achats directs ayant signé le cahier C2
	Vérifications et audits	113 audits réalisés chez les fournisseurs de rang 1 et de rang 2 dans le cadre du devoir de vigilance
	Ligne d'alerte ethique	Mise en place interne et externe depuis 2020. 53 signalements en 2021
Entreprise citoyenne	Développer l'emploi et favoriser l'emploi local	Près de 1.000 emplois créés, dont plus de 550 en France
	Partage équilibré de la valeur	78 % des objets fabriqués en France
	Agir en faveur de la solidarité ou de l'environnement	530 fournisseurs en France référencés ESS.
		29,5 % de taux d'imposition consolidé
		400 actions sociales et solidaires dans plus de 40 pays
		Poursuite des programmes de la Fondation d'Entreprise (40 M€ sur 5 ans)
		Don de 7 M€ à l'APHP (après 20 M€ en 2020)

2.1.6 LA GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

Les actions de la maison sont animées par une direction du développement durable groupe et supervisées depuis 2007 par le Comité développement durable. Elles impliquent diverses fonctions de l'entreprise :



Conseil de surveillance : son comité RNG- RSE exerce le rôle de supervision des enjeux développement durable. Il auditionne la direction du développement durable deux fois par an.

Gérance et Comité exécutif : la direction du groupe joue un rôle actif dans la mise en œuvre et le déploiement de la démarche. Le gérant, Axel Dumas, s'implique dans de nombreux sujets. Pour mémoire, le Conseil de surveillance (*cf.* chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.8.1.2.4) a validé depuis 2019 la mise en place d'un élément de rémunération variable des gérants d'Hermès sur trois critères RSE (environnemental, social et sociétal). Le Comité exécutif est informé par trois de ses membres qui participent aux travaux du Comité développement durable.

Comité stratégique développement durable : il valide la stratégie, anime la gouvernance et supervise les réalisations de la démarche RSE. Composé de 12 membres dont trois membres du Comité exécutif, Il rassemble des responsables des directions des ressources humaines, de la direction des affaires industrielles, de la distribution, de deux métiers (Cuir et Textile), et de la communication. Ses comptes rendus sont communiquées au Comité exécutif. **Il s'est réuni six fois en 2021, le taux d'assiduité des membres est de 92 % et 100 % pour les trois membres du Comité exécutif.**

Direction du développement durable groupe : rattachée à un membre du Comité exécutif, elle propose et met en œuvre la stratégie et coordonne la démarche auprès de l'ensemble des directions opérationnelles et des filiales du groupe, en France comme à l'étranger. Elle assure le suivi des réalisations, coordonne le fonctionnement de différents comités (le Comité développement durable et un Comité opérationnel groupe), apporte son concours aux comités locaux et pilote des projets transversaux et le reporting extra-financier.

Comité opérationnel groupe : composé de 45 représentants des différentes fonctions centrales, il analyse les aspects techniques et fonctionnels des projets, les valide et permet un partage de l'information entre ses membres. Il s'est réuni sept fois en 2021.

Comités développement durable locaux : animés par les principaux métiers et filiales, ils initient et suivent les actions engagées, et les partagent notamment lors de réunions par zone géographique. Les responsables des Comités développement durable des régions Asie, Europe et Amériques se sont réunis pour la huitième année consécutive, à distance, lors de deux matinées de conférences. Les actions environnementales sont plus spécifiquement pilotées par un « réseau EHS », en France, animé par la direction des affaires industrielles.

Ces instances peuvent être complétées par des Comités de direction et des Comités *ad hoc* lors de la mise en place de nouveaux projets en matière de développement durable par les filiales et entités. Des comités transversaux, animés par les directions du siège d'Hermès, pilotent des sujets d'intérêt général et souvent à moyen terme. Ils travaillent notamment sur les questions de recyclage et d'innovation matière, d'économie circulaire, de construction durable, de logistique.

Direction developpement durable métiers/ filiales : ils ont la responsabilité d'animer la démarche à leur niveau, et de s'inscrire dans une feuille de route RSE chaque année. Les principaux métiers et filiales du groupe, qui représentent plus de 80 % de l'activité, ont un responsable développement durable dédié.

NOTICE DE LECTURE

Afin de présenter de la façon la plus claire possible les engagements, les actions et les résultats sur les 6 piliers de la stratégie RSE d'Hermès, les chapitres suivants ont été organisés selon différents niveaux de lecture :

- Une introduction rappelant en détail l'engagement pris par Hermès et le lien avec les valeurs du groupe
- Un résumé des faits et des réalisations clés de l'année 2021
- Une sélection d'indicateurs donnant une vision chiffrée de la progression d'Hermès sur l'ensemble de ses engagements en 2021
- Un cahier principal présentant en détail la politique mise en œuvre, les actions menées à tous les niveaux du groupe ainsi que les réalisations et les résultats de 2021
- Un « cahier des experts » permettant d'approfondir, de façon chiffrée notamment, les actions et les résultats d'Hermès en 2021

CAHIER DES EXPERTS

Cette section permet d'approfondir les engagements d'Hermès et donne le détail des engagements pris au regard de sa stratégie RSE.

La stratégie RSE d'Hermès s'organise autour 3 axes stratégiques déclinés en 6 piliers opérationnels, eux-mêmes sous-divisés en 49 sujets qui servent de repères aux actions opérationnelles des entités de la maison, comme présenté dans les 3 encadrés ci-dessous:

LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉQUIPES

ÉPANOUISSEMENT ET BIEN-ÊTRE

- Assurer le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs : conditions et environnement de travail, santé et sécurité, qualité de vie, équilibre vie professionnelle et personnelle, protection sociale, éthique et management responsable.
- Partager le projet d'entreprise et ses valeurs, piliers de l'identité et de la cohésion à long terme des équipes.
- Entretenir la qualité du dialogue social.
- Mettre en place des dispositifs de partage de la valeur et des politiques de rémunération ambitieuses : salaires, primes, intéressement, participation et actionnariat salariés.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

- Faciliter l'intégration et la reconnaissance des talents dans leur diversité, et favoriser l'égalité des chances et l'inclusion : mixité, âge, origine sociale, handicap et lutte contre les discriminations.
- Engager les collaborateurs dans des actions solidaires dont le mécénat de compétences.
- Promouvoir les grands principes éthiques et l'application des réglementations sur les droits humains et la lutte contre la corruption.

SAVOIR-FAIRE

ACQUISITION, ENRICHISSEMENT ET TRANSMISSION

- Anticiper les besoins futurs de la maison.
- Attirer et recruter les meilleurs profils pour nos différents métiers.
- Intégrer les nouveaux collaborateurs et leur transmettre une culture d'entreprise singulière.
- Développer des formations garantissant l'excellence opérationnelle et la polyvalence et consolider les savoir-faire de nos collaborateurs, techniques comme managériaux.
- Intégrer les enjeux du développement durable dans les savoir-faire ; par exemple l'écoconception.
- Développer les talents : permettre des carrières longues et durables, par des évolutions internes, la polyvalence, les mobilités ou les reconversions.

PRÉSERVATION ET PÉRENNITÉ

- Promouvoir les métiers d'art et l'artisanat auprès des jeunes générations.
- Favoriser la transmission des savoir-faire opérationnels auprès de nos partenaires : écoles, centres de formation et d'apprentissage.
- Maintenir des actions volontaristes en matière de formation pour nos métiers historiques et valoriser les savoir-faire manufacturiers (certifications professionnelles MOF, EPV ...).

LA PLANÈTE

MATIÈRES

MATIÈRES PREMIÈRES

- Rechercher la meilleure qualité pour l'ensemble des matières utilisées, garante de la durabilité des objets.
- Optimiser l'usage de nos matières premières sur l'ensemble du cycle de vie en intégrant les principes de l'économie circulaire : innovation, écoconception, réemploi, upcycling, recyclage (chutes de production), réparation, fin de vie dont gestion des invendus.
- Trouver des alternatives à l'usage de certaines matières, dont les plastiques.

FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT

- Maîtriser l'ensemble de la chaine de valeur avec une traçabilité opérationnelle et des partenariats de long terme avec les fournisseurs, ONG,...
- Contribuer à l'élaboration des standards les plus exigeants de gestion responsable et durable des filières : empreinte environnementale (biodiversité, eau, énergie, carbone), sociale (conditions de travail) et sociétale (communautés).
- Mettre en place de certifications au sein de nos filières.
- Soutenir une agriculture plus respectueuse de la nature.
- S'imposer les plus hauts standards sur le bien-être animal et dans l'éthique de notre relation au vivant.

ENVIRONNEMENT

GESTION DES RESSOURCES ET DES DÉCHETS

- Aller au-delà des obligations réglementaires en matière d'environnement en anticipant leurs évolutions : innover en ayant recours à des solutions respectueuses de l'environnement.
- Maîtriser les consommations de ressources naturelles en interne comme avec les fournisseurs : eau, énergie.
- Défossiliser nos consommations en énergies.
- Améliorer les processus de production en privilégiant les technologies les plus propres, les plus économes et les substances les plus respectueuses de l'environnement (produits chimiques).
- Réduire l'empreinte et contrôler les déchets et rejets, en réduisant au maximum leur production et en les valorisant chaque fois que possible.

CHANGEMENT CLIMATIQUE

- Formaliser une stratégie et une gouvernance, définir des objectifs et suivre des indicateurs.
- Etudier les risques climatiques, agir pour réduire leurs impacts, analyser les scénarii d'adaptation et les intégrer dans la stratégie.
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue (Scopes 1 & 2) et proportionnellement aux activités (Scope 3), dans la dynamique des accords de Paris en élaborant une trajectoire validée scientifiquement (SBTi).
- Engager des actions de compensation carbone volontaire à haute valeur ajoutée environnementale, sociale et sociétale, en complément des mesures de réduction.

BIODIVERSITÉ

- Mettre en place des actions de formation pour les collaborateurs.
- Travailler en partenariat avec les parties prenantes (dont ONG).
- Evaluer nos impacts sur la biodiversité sur l'ensemble de notre chaine de valeur (faune et flore) et définir nos ambitions sur des bases scientifiques (SBT).
- Mettre en oeuvre des actions dans nos métiers, filières et nos sites en fonction des impacts.
- Contribuer à des actions positives, y compris hors de notre sphère de responsabilité (Fondation d'entreprise Hermès, Livelihoods).

LES COMMUNAUTÉS

FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

ACCOMPAGNER ET CONTRÔLER

- Accompagner le développement et l'évolution des pratiques fournisseurs pour préserver les savoir-faire clés et sécuriser les approvisionnements.
- Coconstruire des plans d'action développement durable avec nos fournisseurs et partenaires.
- S'assurer de l'application de nos exigences sociales, environnementales et éthiques (devoir de vigilance), en ayant recours autant que de besoin à une approche collaborative et à des audits réguliers.

PRATIQUES RESPONSABLES

- Développer des partenariats équilibrés, soutenir nos partenaires, et favoriser l'ancrage territorial et un développement régional autour des bassins et sites d'implantation.
- Contribuer à l'amélioration des pratiques opérationnelles par l'adoption de certifications et labels par nos fournisseurs et partenaires.
- Accroître les partenariats avec le secteur aidé, en s'appuyant sur l'accord Handicap Groupe (France).

PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE

RESPONSABILITÉ TERRITORIALE EN FRANCE

- Poursuivre une politique de développement manufacturier en France en coconstruisant des projets avec les territoires d'implantation.
- Développer des relations harmonieuses avec les parties prenantes locales dans les domaines de l'économie, de l'emploi, de la formation, de l'écologie et de la culture : informer, dialoguer, collaborer.

ENTREPRISE CITOYENNE

- Rendre au monde une partie de ce qu'il nous apporte par des actions généreuses opérationnelles, financières, de mécénat, engagées par les entités du groupe dont les filiales de distribution, ou par la Fondation d'entreprise Hermès.
- Contribuer aux efforts de réflexion de la société civile ou de recherche académique en participant à des initiatives multi-acteurs.
- Participer aux actions de plaidoyer pour des modes de production différents : artisanat, agriculture moins intensive, ancrage local.

Inauguration de la maroquinerie de Guyenne en septembre 2021, en Gironde

© Photographe : Christophe Mariot

2.2 LES FEMMES ET LES HOMMES : LES ÉQUIPES

Le développement durable d'Hermès repose sur l'épanouissement et le bien-être de ses équipes, au sein d'un projet d'entreprise qui place l'humain au cœur de ses valeurs depuis 1837. Plus largement, Hermès entretient la richesse de son capital humain et contribue aux grands enjeux de société par ses actions volontaristes en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre ses collaborateurs, de prise en compte du handicap et de manière générale de respect des droits humains.

Introduction

Hermès est très exigeant sur les conditions de travail et celles-ci sont essentielles pour permettre aux collaborateurs de s'épanouir, de donner du sens à leur action, d'évoluer en permanence par un renouvellement des connaissances et pratiques tout au long de leur parcours professionnel.

Au-delà des enjeux fondamentaux de santé et sécurité au travail, il s'agit également de mettre en place les meilleures pratiques managériales et des environnements de travail propices au bien-être de chacune et chacun sur les sites, dans les magasins et bureaux pour « faire du beau dans du beau », comme aimait à le dire M. Jean-Louis Dumas.

Des relations sociales harmonieuses s'appuient, en France, sur l'accord groupe relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical, renouvelé en 2021 et régulièrement animé au niveau local comme central. Elles se déclinent également dans toutes les autres géographies avec un état d'esprit humaniste qui va souvent au delà des obligations légales.

Les succès économiques d'Hermès sont régulièrement partagés sous différentes formes et la reconnaissance de la contribution des collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle, s'exprime par différents dispositifs de redistribution afin de les associer au projet d'entreprise à long terme.

La diversité et l'inclusion sont par ailleurs des facteurs de succès du groupe. Compte tenu de la variété des métiers, des profils de ses salariés et des implantations géographiques diverses, ces sujets font partie des fondamentaux d'Hermès. Ils nécessitent néanmoins une mobilisation au quotidien c'est pourquoi l'ambition du groupe concernant les enjeux Diversités et Inclusion a été redéfinie en 2021.

Les informations liées à la gestion de la crise sanitaire de la Covid 19 sont reprises au § 2.1 dans l'encadré « Covid 19 - un modèle résilient et contributif face à la crise ».

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux sociaux avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section :

- Déploiement d'une politique de maternité au niveau mondial avec maintien de la rémunération.
- Mise en place d'une politique de paternité en France.
- Signature du second accord handicap en France.
- Etude Mondiale sur « Diversités et Inclusion » et étude en Europe sur l'engagement des collaborateurs.
- Maintien pour la seconde année des rémunérations malgré la crise Covid 19, partout dans le monde, et sans recours aux aides des Etats.
- Prime exceptionnelle de 3.000 euros pour les collaborateurs éligibles dans l'ensemble du groupe.
- Classements Grand Prix Emploi (Humpact France), Financial Times (1er sur Diversité et Inclusion en Europe), Glassdoor (7ème meilleur employeur de France).

LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉQUIPES

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
ASSURER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS		
Connaître et suivre le bien-être des collaborateurs par des enquêtes	% de collaborateurs et fréquence des enquêtes	**73 %** des salariés impliqués dans une enquête sur les 3 dernières années
Flexibiliser l'organisation du travail	Mise en place du télé-travail pour les collaborateurs eligibles	Tous les collaborateurs éligibles ont eu accès au **télétravail**
	% de l'effectif production avec aménagement du temps de travail	**80 %** de l'effectif production avec aménagement du temps de travail
Assurer la santé et la sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour le groupe	**9,07** (stable par rapport à 2020)
	Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt pour le groupe	**0,34** en baisse de 17 % par rapport à 2020
Protéger les collaborateurs du groupe	% de collaborateurs bénéficiant de régime supplémentaires aux régimes légaux de santé, de retraite, de prévoyance	Plus de **85 %** des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé, de retraite, de prévoyance
Mettre en place une politique de parentalité	% de collaborateurs bénéficiant d'une politique de parentalité	**100 %** des filiales ont déployé la politique de maternité avec maintien de salaire **98 %** des collaboratrices du groupe bénéficient de la politique Maternité **62 %** des effectifs bénéficient de la politique Paternité
PARTAGER LE PROJET D'ENTREPRISE ET SES VALEURS		
Former les collaborateurs aux valeurs de la Maison	% des nouveaux collaborateurs formés à la culture d'entreprise	**100 %** des nouveaux collaborateurs ont reçu une formation à la culture d'entreprise depuis 2018
	% des collaborateurs formés à l'éthique du groupe	**100 %** des collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe sont formés à l'anti-corruption
ENTRETENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL		
Mener des discussions avec les partenaires sociaux ou équivalents	Nombre d'accords et % de collaborateurs concernés	**73** accords de dialogue social et avenants signés en France, soit **62 %** de l'effectif
Permettre une libre expression des collaborateurs via une ligne d'alerte éthique	% des collaborateurs pouvant utiliser la ligne d'alerte éthique et nombre de cas traités	Le dispositif d'alerte H-Alert ! est accessible à tous les collaborateurs. **53** signalements ont été reçus en 2021, tous les signalements ont donné lieu à un suivi et certains dossiers sont encore en cours de traitement
ENGAGER LES COLLABORATEURS DANS DES ACTIONS SOLIDAIRES DONT LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES		
Développer le mécénat de compétences au niveau du groupe	Nombre d'ambassadeurs « mécénat de compétence »	**80** ambassadeurs « mécénat de compétences »
	Progression des moyens mis en œuvre	Près de **400** opérations au niveau mondial

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR		
Déployer une politique de rémunération minimale au niveau mondial	% de collaborateurs dont la rémunération est au-dessus du salaire décent défini localement	Considérant l'ensemble du dispositif de rémunération mis en oeuvre à l'échelle du groupe, Hermès fait en sorte d'être dans tous les pays d'implantation au dessus du salaire décent.
Mettre en place une rémunération complémentaire au-delà du salaire	Montant de l'intéressement et de la participation en France	**94** millions d'euros au titre de 2021
	Prime exceptionnelle versée au cours de l'exercice	Primes exceptionnelles de 1250€ versées en 2021 au titre de 2020 et de 3 000€ versée en février 2022 au titre de 2021
Favoriser l'actionnariat salarial	% de l'actionnariat salarié	Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié représente **1,06 %** du capital, soit plus de 1,715 Md d'euros.
	Nombre d'actionnaires salariés	**Près de 12 000** actionnaires salariés ou détenant des droits à actions gratuites, soit **68 %** de l'effectif
FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEUR DIVERSITÉ, ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INCLUSION		
Promouvoir la participation des femmes à la gestion de l'entreprise	Ratio de femmes présentes globalement au sein du groupe	**67 %** de femmes au sein du groupe
	Ratio de femmes au sein du Comité exécutif	**25 %** des femmes au sein du Comité Exécutif au 31/12/2021 (**40 %** au 01/03/2022)
	Ratio de femmes au sein du Comité des opérations	**67 %** au sein du Comité des opérations au 31/12/2021 (**64 %** au 01/03/2022)
	Ratio de femmes cadres	**60 %** de femmes cadres
Assurer l'égalité des chances	Indice d'équité salariale (France)	L'index global moyenne pondérée d'égalité salariale F/H est de **90/100**
Lutter contre les discriminations	Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation Diversité et Inclusion	**780** collaborateurs ont suivi une formation D&I
Favoriser l'inclusion, notamment des personnes en situation de handicap	% de l'effectif concerné par un plan d'action « Handicap »	**100 %** de l'effectif France concerné
	% de l'effectif, en France, de salariés en situation de handicap	**5,68 %** Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap en France (chiffre 2020)
PROMOUVOIR LES GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET L'APPLICATION DES RÉGLEMENTATIONS SUR LES DROITS HUMAINS ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
Assurer l'adhésion des collaborateurs aux principes de l'éthique et de la *compliance*	100 % des collaborateurs informés et formés	**100 %** des collaborateurs destinataires des codes de conduite des affaires, charte éthique et code anti-corruption et **100 %** des collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption sont formés à l'anti-corruption

2.2.1 ÉPANOUISSEMENT ET BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent harmonieusement et positivement à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi, le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail afin que chacun puisse exprimer son potentiel en toute sécurité au sein d'un environnement agréable, que ce soit dans les sites de production, dans les magasins ou dans les bureaux. Il s'agit également d'accompagner la transformation des pratiques de travail, qu'elles soient digitales ou organisationnelles et de chercher un équilibre permanent entre l'évolution du monde et le projet d'un vivre ensemble de qualité.

POLITIQUE

La politique du groupe intègre de manière prioritaire les enjeux santé, sécurité et bien-être dans sa stratégie opérationnelle, notamment pour ses activités industrielles. Le temps de travail est géré par chaque entité dans le respect de la réglementation en vigueur, en fonction des particularités de son activité et dans le souci de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Le dialogue social constitue une priorité et est organisé par pays en fonction des législations et réglementations locales. En complément, fidèle à sa tradition familiale, la maison associe ses collaborateurs à la croissance sur le long terme par des mesures de rémunération individuelle et collective.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Afin de contribuer à l'épanouissement et au bien-être de ses équipes, et plus largement aux grands enjeux de société, Hermès mène des actions en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre ses collaborateurs, de prise en compte du handicap et de manière générale sur les droits humains. L'impact de ces actions est régulièrement mesuré afin d'en évaluer l'efficacité et de les ajuster si besoin.

2.2.1.1 ASSURER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS

2.2.1.1.1 Bien-être des collaborateurs

Depuis 2018, la direction des ressources humaines groupe a lancé une démarche santé et bien-être en France appelée SATIN. Celle-ci repose sur un état des lieux réalisé *via* une enquête interne auprès des collaborateurs selon un rythme pluriannuel, ainsi que sur la mise en place de plans d'actions. Le questionnaire, conçu par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité, en charge de la santé et de la sécurité au travail) et l'Université de Lorraine, 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.

En 2021, cette démarche s'est poursuivie malgré un contexte peu propice, avec son déploiement sur trois nouveaux sites. **Depuis son lancement, ce sont près de 8 000 collaborateurs sur 41 sites qui y ont participé, soit 73 % des effectifs en France.** Le taux de réponse moyen de 83 % est signe de l'engagement des collaborateurs et permet une réelle représentativité.

Les thèmes retenus localement sont variés : gestion des temps, fatigue et santé physique, échauffement/étirements, gestion des aléas, troubles musculo-squelettiques (TMS), gestion des émotions, communication… Plus de 65 ateliers participatifs constitués de collaborateurs et de représentants du personnel ont été mis en place dans les sites autour des thèmes de progrès identifiés, tels que « Le juste et l'injuste – Optimisation des relations au travail », « Gestion du stress et charge émotionnelle », « Épanouissement et engagement », « Ergonomie du poste et environnement de travail ».

À la suite de cette phase de diagnostic, les sites français ont mis en place un Observatoire santé et bien-être au travail sur chaque site, qui coordonne le plan d'action via des groupes de travail, en lien avec les Comités de direction et la Commission santé sécurité et conditions de travail du site. Les thématiques récurrentes pouvant relever du champ d'action du groupe ont été identifiées et sont traitées en parallèle collégialement. Dans la durée, cet Observatoire demeure un interlocuteur référent en matière de prévention et d'identification des situations à risque relatives à la santé ou au bien-être. Des démarches similaires d'analyse du bien-être au travail, sont menées au sein des filiales de distribution.

En Europe, une vaste enquête d'engagement a été lancée fin mai 2021 à destination de tous les collaborateurs répartis dans 16 pays (1 075 personnes interrogées) avec un taux de participation de 88 %. Elle a permis d'enregistrer une progression de l'engagement de 74 % à 76 %. Les atouts identifiés par les équipes retail Europe portent sur la fierté d'appartenance et la confiance dans l'avenir, le soin et la préoccupation sincère portée aux collaborateurs, la reconnaissance apportée et les *feedback* communiqués et l'engagement en matière de RSE de la maison. En Russie par exemple, le taux d'engagement est de 86 % et 96 % des collaborateurs recommandent Hermès, qu'ils considèrent comme une bonne entreprise. 93 % affirment qu'Hermès prend soin de ses collaborateurs. En Italie, le taux de participation est de 89 %, avec 83 % qui sont fiers de travailler pour Hermès et 85 % qui saluent son engagement en matière de RSE.

Aux États-Unis, HOP avait mené en 2020 sa deuxième enquête sur l'engagement des employés, et en a pousuivi l'analyse en 2021 (2.700 commentaires représentant plus de 250 pages analysées par les DRH locaux). L'enquête avait permis à 755 employés de s'exprimer, soit un taux d'engagement très élevé de 91 %, (en hausse par rapport aux 83 % en 2018). La réponse la plus positive a été l'affirmation selon laquelle les employés sont fiers de travailler pour Hermès (à 98,5 %) suivie de près par le fait qu'Hermès soit une entreprise socialement responsable (à 96 %).

Les points de progrès identifiés, sur lesquels se mobilisent les RH locaux, concernent de manière générique la charge de travail avec le souhait d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle et le développement des opportunités de carrière.

2.2.1.1.2 Conditions et environnement de travail (EHS)

La diversité des métiers du groupe, de la production au marchand, sans oublier les fonctions support, implique une gestion de problématiques multiples. La vision portée par le groupe sur les enjeux santé, sécurité et environnement de travail nécessite donc de s'adapter aux spécificités liées aux domaines d'activités et aux différences locales.

Un cadre stratégique commun, adaptable à l'activité

La politique EHS (Environnement, Hygiène et Sécurité) pour les sites industriels du groupe Hermès vise à mettre en place les dispositifs qui contribuent à préserver la santé et assurer la sécurité des collaborateurs tout en protégeant l'environnement. Elle est supervisée et validée par le directeur du pôle Amont et Participations, membre du Comex.

Si l'expertise de l'artisan est indispensable à la réalisation de beaux produits, le haut niveau de maîtrise en matière de santé, sécurité et d'environnement participe directement à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être de tous. Ainsi, pour Hermès, tout accident de travail, toute maladie professionnelle ou tout accident environnemental est inacceptable.

Chaque métier, par l'intermédiaire de son encadrement, s'engage à travailler sans relâche, avec implication et détermination, afin d'atteindre ce niveau de maîtrise et afin de transmettre les enjeux d'environnement et de santé-sécurité qui sont au cœur de la culture de l'artisan :

- éliminer et prévenir les risques de blessures, préserver la santé sur le long terme.
- protéger l'environnement en maîtrisant les risques et en réduisant les impacts identifiés.

Tout nouveau site industriel Hermès, toute rénovation, sont imaginés et construits dans le souci de la santé et de la sécurité des artisans et des partenaires amenés à y travailler.

Les pratiques industrielles, nouvelles ou existantes, sont analysées en permanence, ainsi que les procédés et les produits afin de minimiser leurs risques et effets sur l'environnement, la santé et la sécurité.

Enfin, chaque métier veille à former et sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs pour atteindre ces ambitions, en tenant compte des singularités propres à son activité.

Pour soutenir cette politique, la direction industrielle d'Hermès anime un programme EHS qui évolue tous les quatre ans. Le cinquième cycle de ce programme a débuté en 2018 et comprend trois volets :

- une veille réglementaire EHS organisée à une fréquence adaptée aux évolutions de la réglementation des pays dans lesquels sont implantés les sites : en France, la veille est partagée trimestriellement ; pour le reste du monde, elle est diffusée semestriellement ou annuellement.
- l'élimination des situations dangereuses en s'assurant de la bonne gestion des travaux dangereux et de la maîtrise des pratiques environnementales au travers de référentiels groupe mis à jour chaque année et qui viennent enrichir ceux de la direction du développement immobilier.
- une culture sécurité, évaluée chaque année sur tous les sites industriels en suivant un référentiel interne.

La direction industrielle audite les réalisations des sites industriels avec le support d'un cabinet extérieur et rend compte régulièrement des progrès accomplis pour répondre aux engagements Hermès. En 2021, 15 audits ont été réalisés.

Pour compléter ce programme, la direction industrielle anime depuis 2003 un réseau EHS, constitué des responsables EHS des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, ce réseau se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, partager des résultats et s'enrichir des bonnes pratiques issues de chacun des métiers.

Actions mises en oeuvre au sein des métiers : quelques exemples

Chaque service alimente régulièrement un plan d'actions permettant le pilotage et l'amélioration continue des conditions de travail, notamment en matière d'ergonomie.

Cuir

Le pôle Maroquinerie a pour objectif de faire de ses manufactures des lieux sûrs, au service de la tradition, de l'excellence des savoir-faire et de l'innovation. Les moyens permettant aux collaborateurs de travailler en sécurité et d'exercer leur mission dans la durée en protégeant leur santé sont prioritaires au sein de chaque établissement. La direction générale du pôle se réunit chaque trimestre autour des questions de santé et sécurité au travail. L'appropriation par les manufactures d'une culture santé et sécurité exigeante est auditée régulièrement par un organisme externe selon un référentiel propre à la maison Hermès. Un responsable EHS est nommé dans chaque manufacture. La coordination centrale assure la cohérence des plans de progrès, les soutient matériellement, veille aux changements des réglementations et aux nouveautés technologiques. Elle développe et met à disposition des outils communs de formation, de reporting et de respect de la réglementation.

Parmi les priorités du pôle maroquinerie, la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) fait l'objet par exemple de plusieurs types d'actions :

- le déploiement d'établis électriquement réglables en hauteur.
- le travail mené en collaboration avec des biomécaniciens et des kinésithérapeutes pour mesurer l'impact biomécanique de chaque geste réalisé au quotidien par les artisans. Ce protocole novateur, utilisant des technologies de pointe, a permis de hiérarchiser les actions de formation et ainsi de diminuer les sollicitations physiques dans le strict respect des savoir-faire.
- la mise en place des « relais ergo », qui sont soit des artisans, soit des salariés issus de fonctions support, et dont une partie des missions est dédiée à la prévention des troubles musculo-squelettiques au sein de leurs ateliers. Cette communauté accompagne concrètement chaque artisan afin de progresser en matière d'ergonomie et de bonnes postures au sein de chaque maroquinerie. En parallèle le module d'ergo-motricité « Un Corps Pour La Vie » a continué de se déployer, avec pour objectif de mieux préparer l'organisme et d'accompagner les sollicitations inhérentes aux activités spécifiques des selliers-maroquiniers (échauffements, postures, ...). À ce jour, 3.000 artisans ont été formés.
- le perfectionnement d'un outil de réalignement de l'épaule, visant à prévenir les troubles musculosquelettiques du membre supérieur, processus encadré par des kinésithérapeutes locaux.

Logistique

La logistique expédie chaque année plus de 5 millions de produits vers 306 magasins. Depuis plus de cinq ans maintenant, le site d'Hermès Commercial situé à Bobigny, ne cesse de se transformer pour s'améliorer face à un flux en constante augmentation. Différents projets ont été conduits pour mécaniser certaines tâches et réduire significativement les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) sur certaines opérations. Ainsi le temps entre la réception et l'expédition d'un produit est passé de 15 à 10 jours, tout en maintenant le niveau du contrôle qualité et en améliorant les conditions de travail. Ces projets ont aussi permis que les opérateurs développent de nouvelles compétences, s'épanouissent et se sentent collectivement responsables de la bonne marche du site.

Environnement de travail

La Maison est très attentive, pour ses manufactures comme pour ses bureaux, à offrir des lieux de travail de qualité. Cet aspect est d'ailleurs un des piliers du référentiel de « construction durable » mis en place par le groupe (voir § 2.5.1.2). En 2021, les réalisations suivantes peuvent par exemple être mises en avant.

Un nouveau lieu de vie a ouvert ses portes rue de Penthièvre à Paris pour accueillir Hermès Parfum et Beauté et la Direction Digital Ventes et Service dans un immeuble d'exception avec des vues sur tout Paris, baigné de lumière, offrant un vaste jardin et doté de 10 terrasses (soit 2 000 m^2 d'espaces extérieurs sur 8 000 m^2). L'ambition est non seulement de concevoir des lieux de vie chaleureux, mais aussi de les singulariser par la mise en avant des métiers et savoir-faire.

La maroquinerie de Guyenne bénéficie de nouveaux locaux dans un bâtiment HQE, avec une optimisation de la consommation d'énergie et des panneaux photovoltaïques en autoconsommation.

Des établis réglables en hauteur ont été mis en place au sein d'HMS et HTH, pour partie par opération de rétrofit quand cela est possible.

Un certain nombre d'actions sont également conduites pour améliorer le confort visuel et acoustique (insonorisation de machines, cartographies du bruit, campagnes de mesures lumineuses) à la maroquinerie de Guyenne.

Qualité de l'air, lumière et accoustique

Depuis 2019, le groupe a engagé une démarche visant à offrir progressivement dans tous les bâtiments occupés une qualité de l'air avec des concentrations inférieures aux niveaux préconisés par l'OMS pour les principaux polluants.

En 2021 des mesures de qualité de l'air ont été lancées dans certains sites de production en France mais aussi dans des bâtiments tertiaires et des magasins.

En Chine, les magasins Hermès de Shanghai IFC, de Xiamen, de Qingdao et Harbin sont les premiers magasins à avoir été équipés de systèmes de mesures des polluants et d'équipements de filtrations permettant une réduction d'environ 90 % des particules entre l'air extérieur et l'air intérieur.

Au sein de nos sites industriels, différentes améliorations en matière de conditions et d'environnement de travail ont été réalisées en 2021, en plus des ambitions du groupe, comme :

- la mise en place d'une solution de ventilation de l'atelier verre-chaud de la Cristallerie Saint-Louis permettant de renouveler l'air de cet atelier tout en revalorisant la chaleur fatale des fours. Cette solution a permis d'améliorer de manière sensible les conditions de travail de cet atelier ;
- une campagne de mesure a été réalisée pour s'assurer de l'absence de particules fines ; sur le site de tissage de soie et cachemire ATBC de la filiale HTH.

2.2.1.1.3 Accidents du travail

Hermès poursuit une politique de prévention des accidents du travail, maladies professionnelles et troubles musculo-squelettiques, ainsi qu'une politique active de maintien dans l'emploi et de prévention des inaptitudes, prenant appui sur de nombreuses campagnes de sensibilisation (nutrition, activité physique…).

	Groupe	France	International seul
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	0,34	0,52*	0,09
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	9,07	11,92*	5,11

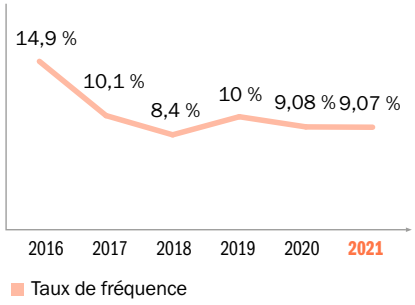
** Ces chiffres plus élevés sont à mettre en perspective avec des effectifs en production majoritairement français (78% des sites de fabrication sont implantés en France), dans un pays où l'exigence de la réglementation encadre les différents cas d'accident et leurs déclarations de façon plus stricte et exhaustive qu'ailleurs.*

En 2021, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail pour l'ensemble du groupe s'élève à 9,07 pour un taux de gravité de 0,34 (en 2020 respectivement 9,08 et 0,41). Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées. Il est difficile à interpréter en raison de la variété des métiers du groupe, mais la tendance est résolument positive (**diminution de plus d'un tiers en 5 ans**). Aucun accident de travail n'a engendré de décès en 2021.

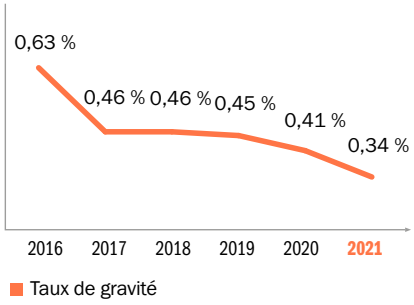
En France, le taux de fréquence est de 11,92 avec un taux de gravité à 0,52 (en 2020 respectivement 12,3 et 0,67). L'effectif industriel représente 70 % de l'effectif en France, et affecte par conséquent ces taux. Les taux des principaux métiers concernés (cuir, cristal) sont en dessous des taux de leurs branches professionnelles.

À l'international uniquement, le taux de fréquence est de 5,11 et le taux de gravité de 0,09 (en 2020 respectivement 4,72 et 0,06).

Évolution du taux de fréquence des accidents de travail pour l'ensemble du groupe



Évolution du taux de gravité des accidents de travail pour l'ensemble du groupe



Chaque accident ou incident significatif fait l'objet d'une enquête avec analyse détaillée des causes dont les conclusions sont systématiquement partagées avec les autres sites industriels pouvant présenter les mêmes risques. Ainsi, un partage d'expériences et de bonnes pratiques est en place, permettant aux services de santé et sécurité au travail d'échanger leur avis et de réfléchir à des solutions communes face aux risques identifiés.

2.2.1.1.4 Organisation du temps de travail et horaires

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.

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… Dans certains pays, le télétravail a été davantage soutenu comme en Grande-Bretagne où le *Smart Working Day* permet de travailler à distance certains jours.

Au niveau mondial, 95 % des collaborateurs sont à temps complet. 813 collaborateurs sont à temps partiel en 2021. Différents dispositifs de flexibilité du temps de travail sont en place, notamment dans l'activité maroquinerie (42 % des effectifs France).

Par sa philosophie et son activité à forte composante artisanale, la maison valorise la présence des équipes et attache une valeur particulière au vivre ensemble, qui passe nécessairement par une présence sur site.

En Chine, les plannings assurent pour les vendeurs 8 heures par jour et 2 jours de repos. Les congés annuels ont été portés à 12 jours au lieu de 10.

Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle

En ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le groupe communique en interne afin de diffuser les bonnes pratiques et incite les filiales à les appliquer avec une déclinaison locale. Une dimension d'exemplarité est notamment demandée aux managers. Chaque artisan est responsable de la répartition de ses heures sur la semaine et peut ainsi concilier avec une grande souplesse son temps de travail et l'organisation de sa vie personnelle. Une attention particulière est portée au suivi de la prise de congés et aux compteurs d'heures de travail ou de récupération. Des aménagements sont mis en place lors de la rentrée scolaire par exemple ou en cas de contraintes de gardes d'enfants. Les spécificités culturelles des pays sont également prises en compte, pour concilier par exemple la culture de fort engagement au Japon et la réglementation relative à la prise de congés ou aux États-Unis, le suivi des temps de repos compensatoires voire la planification très en amont des congés. Un encouragement à l'utilisation des congés annuels est systématisé.

Pour l'ensemble des sites en France, le formulaire des entretiens annuels que chaque manager conduit avec chacun de ses collaborateurs a été adapté pour intégrer un échange sur l'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

Quelques initiatives complémentaires sont déployées telles que la possibilité pour les femmes enceintes de télétravailler 1 jour / semaine quand leur poste leur permet, d'avoir accès à des places de parking réservées et à des entretiens autour de la parentalité. Hermès Femme encourage chaque manager à gérer la flexibilité dans ses équipes pour allier confort et efficience du travail de ses collaborateurs. Une enquête sur les modes de garde au sein d'Hermès Parfum et Beauté a été réalisée.

À l'international, le sujet de la parentalité s'est traduit par la mise en place en Italie d'une nouvelle plateforme pour les collaborateurs incluant des aspects relatifs à la famille et l'éducation (inscription dans les écoles, achat de manuels scolaires, cours spécialisés). Au sein d'HOP (Etats-Unis) un groupe ressource de parents employés accompagne les

parents travaillant et le retour des nouveaux parents à l'issue des congés maternité, paternité ou adoption. Au Royaume-Uni et en Irlande, les heures peuvent être concentrées pour permettre de travailler uniquement 4 jours par semaine. Au sein d'Hermès Japon, le régime de travail à temps réduit concerne les mères d'enfants âgés de 4 à 6 ans (au-delà de l'obligation légale qui s'applique jusqu'à l'âge de 3 ans). L'horaire normal de travail est de 7,5 heures par jour et ce mécanisme permet à la mère de travailler soit 5,5 heures, soit 6 heures soit 6,5 heures.

Focus sur la logistique

Le fonctionnement de la direction logistique a été revu dans son ensemble, tant sur le plan humain que sur la productivité. En complément de la réorganisation des tâches, de la mise en place d'outils de travail et de formations, un nouvel accord sur le temps de travail apporte depuis deux ans davantage de flexibilité.

Les collaborateurs bénéficient depuis 2019 d'horaires variables d'arrivée, de déjeuner et de sortie. Ils ont un nombre hebdomadaire minimum d'heures à réaliser, avec la possibilité d'en effectuer davantage, et la latitude d'ajuster leur temps de travail quotidien en fonction des pics et creux d'activité, mais aussi de leurs obligations ou préférences personnelles. Cette évolution, d'une ampleur rarement aussi poussée au sein d'un site logistique, constitue une marque de confiance envers les collaborateurs et a nécessité un important ajustement managérial. Elle a été très bien accueillie par les équipes, qui subissent moins de stress le matin et peuvent adapter leur emploi du temps à leurs contraintes personnelles et à la variabilité des volumes. Une communication claire sur les chiffres et l'activité permet aux managers d'anticiper les pics et de responsabiliser chacun.

En complément, le programme de poly-compétences Switch initié depuis trois ans forme les collaborateurs volontaires aux de multiples savoir-faire de logisticiens. Les « Switchers », au nombre de 40 fin 2021, évoluent sur des postes similaires, mais aussi sur des missions très différentes, en alternant par exemple contrôle qualité, préparation, expédition et *e-commerce*. Ce principe vertueux renforce la flexibilité du métier : en développant leurs compétences, ces opérateurs peuvent aussi mieux répondre aux différents besoins en cas de pic d'activité.

2.2.1.1.5 Harcèlement

Hermès ne tolère aucune conduite qui se manifesterait notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant ainsi en péril son équilibre personnel ou son emploi, ou dégradant le climat social. En France, le harcèlement est un comportement sanctionné par le Code du travail. Il peut constituer, s'il est intentionnel, une infraction qui expose son auteur à une condamnation pénale. De nombreux pays disposent de réglementations similaires sur ce sujet.

La politique du groupe est que tout collaborateur s'estimant victime de harcèlement, ou étant témoin d'une situation de ce type, doit en informer sa hiérarchie dans les meilleurs délais et/ou un responsable des ressources humaines et/ou le signaler par le biais du dispositif d'alerte professionnelle *H-Alert !* qui lui garantit la confidentialité des échanges. Les règles groupe prévoient des investigations adaptées (comme la mise en place d'une commission d'enquête paritaire) en fonction de la situation pour que chaque cas puisse être examiné et traité. Hermès attache une très grande importance à l'épanouissement professionnel de chacun, dans le respect des règles d'éthique. Il sanctionne toutes les conduites abusives, quel que soit le niveau hiérarchique.

La prévention et la lutte contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, font partie des priorités de la maison. Pour y parvenir, la désignation au sein des entités françaises d'un binôme de référents entreprise et CSE en matière de harcèlements et agissements sexistes a été réalisée. Le rôle légal des référents a été étendu à la prévention et la lutte contre le harcèlement moral. Fin 2020-début 2021, chaque binôme de référents (entreprise et CSE) a suivi conjointement une formation introduite par la direction des relations sociales groupe et animée par un cabinet extérieur. L'objectif de cette formation est de permettre aux référents de comprendre les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et de savoir caractériser une situation par l'appropriation du cadre juridique. Cette formation permet également d'identifier les comportements à risques, de favoriser la mise en place de mesures de prévention et de réagir en cas de signalement en sachant faire preuve d'empathie et de distance. Cette formation a également été l'occasion de rappeler l'existence du dispositif d'alerte professionnelle *H-Alert !*. Afin de favoriser le dialogue social, les référents entreprise et CSE ont établi une feuille de route pour fonctionner en binôme au sein de leur société.

En début d'année 2022, l'ensemble des DRH et RRH en France sera formé sur la lutte contre les harcèlements (sexuel et moral) et les agissements sexistes par le même cabinet que celui des référents. À la suite de cette formation, les DRH sensibiliseront les membres du Comité de direction de leur entité puis dans un second temps l'ensemble du corps managérial et les collaborateurs par la mise à disposition d'un kit de sensibilisation à déployer en 2022.

En complément de cette mobilisation du groupe pour lutter contre le harcèlement, des initiatives locales ont été prises par certaines entités comme au sein d'Hermès Cuirs Précieux avec la création d'une commission « Bien-être au travail » composée des ressources humaines, des membres du CSE et de la CSSCT ainsi que du responsable EHS. Le pôle Hermès Horloger a mis en place un dispositif externe « Personne de confiance » comme réseau de bien-veilleurs afin de reporter tout problème de harcèlement, de mal-être ou d'isolement dans ou en dehors de l'entreprise. Ce dispositif est additionnel à l'écoute des collaborateurs par le manager ou les ressources humaines.

De plus, une formation sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) est proposée depuis 2017 pour les managers et animée par le directeur des relations sociales groupe sur une base annuelle. Cette formation permet de sensibiliser les managers sur l'existence de ces RPS (stress, harcèlement, violence au travail, épuisement professionnel, etc.) ; elle permet également de leur apprendre à détecter les situations qui peuvent conduire à ces RPS et à identifier les signaux annonciateurs, même faibles. L'objectif est de savoir détecter au plus vite une situation difficile afin d'apporter une réponse rapide et adaptée. Cette formation est également l'occasion de sensibiliser les managers à la démarche santé et bien-être au travail, démarche collective de prévention et d'amélioration de la santé physique et psychologique et du bien-être au travail. Ce volet, dont le déploiement a commencé par la France, sera étendu également à l'International.

2.2.1.1.6 Absentéisme

En France, le taux d'absentéisme est de 4,17 % en 2021 (9,58 % en 2020 et 4,1% en 2019). Il est principalement impacté par la crise sanitaire, avec outre les cas Covid, les cas contacts ou les cas de garde d'enfants ou de protection des personnes vulnérables. Ces facteurs majorent d'autant le taux d'absentéisme. **Le taux d'absentéisme groupe est quant à lui de 3,26 % en 2021** (6,45 % en 2020 et 2,9% en 2019). Il retranscrit le cumul des heures d'absence d'une durée inférieure ou égale à 90 jours consécutifs pour les motifs suivants : maladie ou maladie professionnelle, arrêt consécutif à un accident de travail ou de trajet, absences injustifiées ou non autorisées. Compte tenu des situations exceptionnelles de la crise Covid, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence.

Les évolutions de l'absentéisme sont systématiquement suivies et analysées par entité pour en identifier les causes et proposer des plans d'actions. Ces derniers complètent les démarches portant sur l'amélioration des conditions de travail, le développement de la polyvalence ou encore la formation des managers à la gestion de l'absentéisme. Les mesures adoptées prévoient des actions de communication, de sensibilisation et de prévention (vaccinations, présence d'un médecin sur les sites, etc.), mais également de contrôle afin de responsabiliser les collaborateurs et les managers. De plus, en fonction de la démographie de certains sites, des actions spécifiques ont été mises en place en vue d'accompagner la parentalité dans les meilleures conditions.

2.2.1.2 PARTAGER LE PROJET D'ENTREPRISE ET SES VALEURS

Pilier de la cohérence et de la singularité d'Hermès, cette volonté de partage des valeurs, qui renforce le sentiment d'appartenance et une meilleure compréhension du modèle d'entreprise, est animée par trois principaux enjeux : créer les conditions de l'adhésion au projet d'entreprise et favoriser l'engagement, enrichir l'expérience collaborateur, faire vivre les valeurs et l'esprit de famille. Cet enjeu est garant de l'efficacité et de la cohésion sur le long terme des équipes et de la durabilité du modèle d'affaire.

Depuis 2018, tous les nouveaux entrants ont participé à une formation sur la culture d'entreprise Hermès.

2.2.1.2.1 Faciliter l'adhésion des collaborateurs au projet d'entreprise et donner du sens

Dans un contexte particulier de crise sanitaire toujours présente, la communication interne a continué à jouer un rôle central pour soutenir la relance et illustrer la solidité du modèle d'entreprise à travers des outils digitaux et des événements.

Créée en 2019, HermèSphère, la digital workplace du groupe, diffuse sur son fil une actualité quasiment quotidienne. Alertés par une newsletter emailing, les collaborateurs sont associés en temps réel à la vie du groupe et de ses filiales. En moyenne ce sont quelque **450 articles publiés par an**.

En 2021, Hermèsphère continue d'accueillir de nouvelles filiales dans son écosystème. Après la filiale américaine Hermès of Paris, Hermès Japon se voit doter d'un espace dédié à son actualité locale et Hermès Greater China peut maintenant traduire l'actualité du groupe dans la langue de ses collaborateurs.

En France comme à l'international, les dispositifs de communication interne ont été amplifiés pour maintenir la proximité avec les équipes, partager l'actualité, présenter les projets de développement et favoriser le dialogue.

A distance ou en présence, les dirigeants et les managers se sont mobilisés pour partager enjeux et stratégie et entretenir le lien avec leurs équipes.

En septembre 2021 par exemple, 200 collaborateurs provenant des fonctions support en France ont été réunis à Copenhague autour des membres du Comité Exécutif. Fédérés autour d'une raison d'être commune et mobilisés autour des nouveaux enjeux de leurs parties-prenantes, ils se sont projetés à 10 ans pour réfléchir à la valeur ajoutée de leur fonction respective.

En novembre 2021, Hermès Systèmes d'Information a organisé la 2e édition de son Innovation Day : une journée d'innovation et d'inspiration créée en 2020 qui a rassemblé 170 collaborateurs autour d'innovations numériques marquantes à venir.

21 rencontres ont permis d'animer la communauté des ressources humaines en 2021 autour des axes prioritaires de développement. En juin 2021, 55 Dirigeants Généraux et Directeurs des Ressources humaines se sont réunis virtuellement en tant que partenaires stratégiques autour des priorités ressources humaines et s'engager proactivement dans le partage d'expériences.

2.2.1.2.2 Faire vivre la dynamique collective et l'esprit de famille

Chaque fois que cela a été possible et dans le respect des protocoles sanitaires, Hermès a saisi les occasions de renouer avec le bien vivre ensemble.

En septembre 2021, Hermès Maroquinerie & Sellerie fêtait sa première implantation dans le territoire bordelais en inaugurant la Maroquinerie de Guyenne. À l'issue des discours d'Axel Dumas et des représentants du territoire, le traditionnel coupé de ruban est venu lancer les festivités réunissant les 200 artisans du site.

En novembre 2021, l'inauguration d'un premier espace rénové au sein des Tanneries du Puy a réuni environ 200 collaborateurs du site et invités internes d'Hermès Cuirs Précieux.

Variant les formats pour s'adapter aux contraintes sanitaires en vigueur, les entités ont maintenu les dispositifs visant à préserver le lien : La journée des services centraux d'Hermès Maroquinerie et Sellerie a favorisé les activités ludiques entre équipes, les sessions virtuelles Behind the Orange Curtain d'Hermès of Paris ont réuni au total 525 collaborateurs pour mieux les associer à la connaissance et au développement de la maison, Hermès Femme a poursuivi ses Friday Free Time, 9 rendez-vous se sont déroulés durant l'année 2021, réunissant entre 45 et 100 personnes autour de conférences sur des thèmes internes comme externes.

En revanche, les restrictions sanitaires ont empêché, comme en 2020, le déroulement des programmes Tandem créé en 2008 et Tilbury lancé en 2018.

Tandem
Tandem est un programme entre un artisan et un vendeur, qui invite à se mettre dans la peau de l'autre. Concrètement, un artisan est accueilli par un vendeur d'un magasin, et quelques semaines plus tard, l'artisan accueille le vendeur dans son atelier (ou inversement). Chacun à son tour découvre le métier de l'autre. Ce programme est réalisé dans un esprit de partage généreux, de curiosité, de réciprocité et d'engagement. Près de 550 collaborateurs ont participé à cette initiative depuis sa création.

Tilbury
Dans le même esprit que Tandem, Tilbury est un programme d'échange d'expériences et de partage de pratiques entre un directeur de magasin et un directeur de site de production, lancé en 2018. Durant cinq jours, chacun se met dans la peau de l'autre en participant au quotidien de son hôte (réunions, échanges avec les équipes) et en faisant l'expérience du terrain, temps en atelier avec les artisans pour le directeur de magasin, temps en magasin avec les vendeurs et les clients pour le directeur de site.

2.2.1.3 ENTRETENIR LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

La politique d'Hermès est de veiller constamment à mettre en œuvre et à garantir un dialogue social de qualité, ainsi que la liberté d'expression de l'ensemble des 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 (62 % 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 des droits fondamentaux des travailleurs.

À titre d'exemple, à la suite d'un changement de convention collective et compte tenu d'une évolution de l'effectif, un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail a pu être mis en place en Belgique début 2021. De la même manière et à la demande cette fois-ci des collaborateurs, une instance représentative du personnel a été constituée en Allemagne dans le magasin de Munich. D'une manière générale, dans les activités de distribution à l'International, la qualité du dialogue social passe par le respect de la liberté d'expression et des enquêtes de satisfaction anonymes qui sont régulièrement menées par les directeurs des ressources humaines de zone (ou pays selon la taille des marchés locaux). L'enquête réalisée en 2018 et relancée en 2021 dans 16 pays d'Europe a ainsi permis d'interroger 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.

En France, une commission de suivi du dialogue social France est en place 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.

Afin de renforcer le dialogue social, cet accord a été renégocié en 2021 et un nouvel accord de groupe portant sur le renouveau du dialogue social a été signé le 25 novembre. Il comporte de nombreuses mesures qui sont destinées à favoriser et à promouvoir le dialogue social par une meilleure connaissance et une plus grande interaction de ses acteurs ainsi que par une meilleure articulation du mandat et de l'activité professionnelle et par le développement des compétences.

Cet accord prévoit une deuxième réunion annuelle de la commission de suivi du dialogue social, le renforcement du rôle des coordonnateurs groupe, l'organisation d'une journée intersyndicale d'échange avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du groupe ou encore la participation des représentants du personnel à une formation sur le droit social ouverte également aux managers.

Dans les différentes sociétés françaises, le dialogue social passe 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 2021, ce sont 73 accords et avenants qui ont été signés** 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.

Quelques initiatives illustrent ce qui est mis en place localement :

- en France : l'instauration, par exemple, chez HTH de 2 instances transversales Filière rassemblant les élus des 8 entités pour traiter de l'intéressement filière et du régime des frais de santé,
- en Italie : les HR Days permettent de répondre à toutes les questions ou interpellations individuelles des collaborateurs,
- au Royaume-Uni : l'Employee Council et différents comités (DD, patronage, Carré On…) ont été mis en place,
- en Russie : la présence de représentants des employés à des réunions des managers donne lieu à un partage de suggestions,
- en Corée, où il n'existe pas de structure légale de représentation des employés : une conférence conjointe patronale-syndicale a été instaurée tous les trimestres,
- à Taïwan : des réunions trimestrielles rassemblant des représentants des employés et de l'employeur sont l'occasion de partager opinions et suggestions.

2.2.1.4 METTRE EN PLACE DES DISPOSITIONS DE PARTAGE DE LA VALEUR PAR DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION AMBITIEUSES

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 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 (*Cf.* § 2.2.1.4.2. ci-après). 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.

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 protecteur à court, moyen et long termes non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille.

La rémunération des mandataires sociaux est présentée dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » du présent document.

2.2.1.4.1 Rémunérations

La rémunération des collaborateurs d'Hermès s'inscrit pleinement dans le respect des conventions de l'OIT et des lois de l'ensemble des pays dans lesquels la maison est présente. En effet, la réglementation sur le temps de travail et les salaires minima, la délivrance systématique d'un bulletin de salaire à échéance régulière, explicitant toutes les déductions légales, l'interdiction du paiement de frais de recrutement payés par les collaborateurs quelle que soit leur localisation dans le monde, plus largement la lutte contre le travail forcé, sont des principes appliqué naturellement et strictement par les entités d'Hermès, dont la grande majorité des salariés travaille dans des pays de l'OCDE.

L'évolution annuelle des rémunérations dans toutes les filiales s'effectue conformément aux orientations budgétaires envoyées par le groupe qui tiennent compte à la fois de l'inflation et des tendances observées sur les marchés locaux des rémunérations. Une vigilance particulière concernant le respect du principe d'égalité femmes-hommes et les décalages éventuels par rapport aux marchés (interne et externe) est systématiquement recommandée pour l'exercice des revues salariales. Des budgets spécifiques sont accordés si des ajustements sont nécessaires. Le suivi des indicateurs de l'égalité salariale et les mesures pour y remédier si nécessaire sont très majoritairement inclus dans les accords signés par des filiales de la maison.

La volonté de reconnaître la performance tant collective qu'individuelle s'est traduite depuis plusieurs années par le développement des parts variables individuelles et collectives, dont les objectifs et les critères d'appréciation sont clairement partagés avec les collaborateurs dans un souci de transparence et de motivation.

Au-delà des évolutions des salaires fixes dont ont bénéficié l'ensemble des collaborateurs, des mesures complémentaires et exceptionnelles ont également été décidées par la maison tout au long de l'année :

- **Pour la deuxième année consécutive, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid 19, les salaires de base ont été maintenus pour l'ensemble des collaborateurs pendant les périodes de confinement général et de fermeture des magasins, sans recourir aux aides des États dans tous les pays où le groupe est présent ;**
- Dans un esprit de reconnaissance et de générosité, une prime exceptionnelle de 1 250 € a été versée en 2021 à l'ensemble des collaborateurs[1] pour leur engagement et leur contribution aux bons résultats de l'année 2020 ;
- La résilience, l'engagement et la force de la contribution de chaque collaborateur à la réussite du projet collectif en 2021 ont également été salués par l'attribution d'une prime exceptionnelle de 3 000 € que le groupe versera à chaque collaborateur (CDI et CDD[1]) en février 2022.

En millions d'euros	**2019**	**2020**	**2021**
Masse salariale	777	842[2]	881

La masse salariale du groupe (hors participation et intéressement) s'élève à 881 M€ en 2021, contre 842 M€ en 2020, à laquelle il faut ajouter 281 M€ de charges sociales. Hors effets de change et de périmètre, la masse salariale reflète à la fois la croissance des effectifs et l'augmentation des salaires dans toutes les zones géographiques.

1. *Selon conditions d'éligibilité requise*
2. *Donnée rectifiée pour 2020, pour la continuité de la méthodologie de calcul*

2.2.1.4.2 Plans d'actionnariat des salariés

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.

La volonté de reconnaître l'engagement des collaborateurs qui sont les acteurs de la réussite et du rayonnement de la maison, a amené la gérance à décider la mise en place d'un 5ème plan d'attribution gratuites d'actions le 1er juillet 2019. Au titre de ce plan collectif, chaque collaborateur éligible à travers le monde (soit en 2019 plus de 13 000 salariés au sein de l'ensemble des entités de la maison dans les différents pays) a ainsi reçu des droits portant sur des actions gratuites, soit 500 544 actions au total. Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié représente 1,06 % du capital, soit plus de 1,7 Md €.

L'ensemble de ces plans d'actionnariat salarié répond à un triple objectif :

- marquer la confiance de la maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ;
- reconnaître la contribution de tous les collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle, en attribuant un élément unique de rémunération, afin de partager les fruits de la croissance et de leur permettre d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme ;
- consolider les liens forts entre les collaborateurs et la maison.

Afin de promouvoir, d'une part, la fidélisation des collaborateurs à moyen et long termes, et d'autre part, la performance collective, ces plans sont assortis de périodes d'acquisition des droits d'au moins quatre ans, de conditions de présence et enfin de conditions de performance (pour une partie des attributions).

L'ambition du groupe est de continuer à associer de façon unique tous ses collaborateurs à son projet d'entreprise en renforçant l'actionnariat salarial. La grande partie des collaborateurs devenus actionnaires par le biais de ces plans d'actionnariat, gardent leurs titres bien au-delà des périodes d'acquisition et de conservation obligatoire (en France, le cas échéant). À fin 2021, 68 % des collaborateurs ont des droits en cours d'acquisition, et continuent ainsi à être associés à la gouvernance et à la marche du groupe sur le long terme, dans un esprit de confiance réciproque avec la maison.

2.2.1.4.3 Participation et intéressement (France)

Depuis 2012, un accord dérogatoire de participation signé avec l'ensemble des syndicats représentatifs permet d'associer aux bénéfices du groupe, d'une manière harmonisée, tous les collaborateurs des sociétés en France.

Des accords d'intéressement au niveau de toutes les sociétés en France sont également mis en place. Ces accords conclus pour une durée allant d'un à trois ans visent à associer les collaborateurs au développement d'indicateurs déterminés localement et pertinents eu égard à l'activité et à l'environnement de chacune de ces entités, notamment la qualité, la sécurité (par exemple, taux d'accidents du travail chez Hermès Sellier), la productivité ainsi que des objectifs de développement durable (par exemple, consommation d'eau dans le pôle textile).

Les salariés des entités internationales (soit 38 % des effectifs du groupe en 2021) bénéficient également, et de façon régulière, de divers dispositifs de rémunération complémentaire adaptés aux performances et aux pratiques locales.

En France, 94 M€ d'intéressement et de participation et 4 M€ d'œuvres sociales ont été distribués, contre respectivement 114 M€ et 4 M€ en 2020 (les évolutions sont liées au contexte économique difficile de l'année 2020 du fait de la crise Covid). Ces montants ont un impact positif significatif sur la rémunération globale (à court, moyen et long termes) des collaborateurs de la maison et reflètent sa volonté de partager les fruits de la croissance avec tous.

En millions d'euros	**Intéressement**	**Participation**	**Total (France)**
2019	34	53	87
2020	40	74	114
2021	**32**	**62**	**94**

2.2.1.4.4 Autres avantages sociaux et dispositifs de protection sociale

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. En matière de protection sociale, la politique de la maison consiste à encourager la mise en place de couvertures volontaires complémentaires aux régimes légaux obligatoires, en fonction des pratiques locales de marché. Pour la très grande majorité des collaborateurs à travers le monde, ces dispositifs sont principalement financés par les filiales.

Depuis 2019, la politique globale de maternité est déployée au sein de toutes les filiales dans le monde, elle inclut notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de 16 semaines du congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité. Le déploiement de cette politique a continué en 2021 au sein de l'ensemble des filiales et sa mise en place effective est suivie dans le cadre des procédures groupe.

La maison reste très attentive à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail et d'équilibre de vie personnelle - vie professionnelle favorables pour l'accueil d'un nouvel enfant. En France, des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle ont été renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les hommes et les femmes, ainsi que le respect d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales, y compris lors des absences pour maternité. Ces accords définissent des objectifs de progression sur le congé paternité par exemple, afin de favoriser le rôle des pères dans l'exercice de la responsabilité familiale, et permettre aux femmes d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs souhaits. Le congé paternité est également accessible aux collaborateurs des entités étrangères, dont la durée et les conditions sont adaptées aux pratiques locales dans le respect de la culture locale.

Afin de soutenir cette ambition par des démarches groupe encore plus concrètes, la maison a décidé **d'instaurer à effet du 1er janvier 2022 et pour toutes ses entités en France (soit 62 % des effectifs groupe), le maintien intégral des salaires pour les pères s'absentant dans le cadre d'un congé de paternité de 28 jours**. Ce maintien intégral couvre toute la durée légale du congé et bénéficie à tous sans aucune condition d'ancienneté.

La volonté d'accompagner favorablement les parents et dans le même esprit que la protection applicable aux femmes enceintes, les jeunes pères bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant et pour soutenir le recours au temps partiel choisi et ne pas pénaliser les parents souhaitant faire ce choix, les cotisations retraite sont versées par l'employeur sur la base d'un temps plein[1].

Par ailleurs, Hermès a instauré depuis plusieurs années, par voie d'accord collectif, un **régime de retraite supplémentaire à cotisations définies pour tous les collaborateurs en France.** Ce régime, dont la majeure partie des cotisations est portée par le groupe, leur permet de se constituer une épargne individuelle en vue de la retraite. En 2021, ce régime représente un volume total de 7,4 M€ de cotisations, dont plus de 90 % sont financés par l'employeur.

Pour l'ensemble des entités, l'engagement total du groupe en matière de retraites et assimilés est de 331 M€ en 2021.

Hors de France, en cohérence avec les pratiques locales le groupe participe en tout ou partie au financement de ces régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies prévu par la loi ou par des accords. La gestion de ces dispositifs est confiée à des partenaires externes spécialistes (assureur, banque ou autre). Ainsi, dans le même état d'esprit mais de façon innovante par rapport aux pratiques de marché, Hermès a pris la décision de mettre en place à compter du 2nd trimestre 2022 un régime de retraite supplémentaire pour l'ensemble des collaborateurs de la maison en Chine.

Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes, près de 75 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé, de retraite, de prévoyance.

L'inclusion et l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle sont des objectifs prioritaires dont la réalisation concrète est assurée par des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle mis en place depuis plusieurs années et au sein de nombreuses entités Leur principe est de fixer des indicateurs précis et pertinents et d'en assurer l'évaluation et le suivi annuel dans un objectif d'amélioration continue, y compris lorsque les diagnostics préalables n'ont pas laissé apparaître de déséquilibre majeur entre la situation des femmes et celles des hommes. Ainsi, plusieurs sociétés en France (et cela sur l'ensemble des pôles d'activité) ont signé avec les partenaires sociaux des accords prévoyant notamment des mesures visant à :

- assurer l'équité en matière de rémunération avant et après des congés maternité, paternité, d'adoption ou encore d'un congé parental d'éducation ;
- ajuster sur la base d'un temps plein, la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite des salariés à temps partiel choisi sur la base d'un temps plein, et permettre aux parents de bénéficier d'une autorisation d'absence en cas de maladie grave d'un enfant (jusqu'à 10 heures par semaine, à moduler en accord avec leur manager) ;
- offrir aux collaborateurs la possibilité de faire don de leurs jours de congés (dans la limite de cinq jours par an et sur une base anonyme) au profit de leurs collègues dont un (des) enfant(s) seraient gravement malade(s).

Dans une volonté de laisser libre cours à l'engagement et à l'épanouissement de ses collaborateurs, la maison permet aussi des congés de solidarité internationale, de création d'entreprise ou plus traditionnellement de congé sabbatique.

2.2.2 DIVERSITÉS ET INCLUSION

À travers nos métiers, nos créations, nos savoir-faire, notre réseau de distribution et nos clients, notre maison est profondément ancrée dans la diversité. Notre singularité repose sur l'exigence permanente que nous avons de recruter et d'intégrer des collaboratrices et des collaborateurs de tous horizons, dont les différences visibles et invisibles nous enrichissent individuellement et collectivement.

1. Ces mesures s'appliquent dans la grande majorité des entités en France, selon les dispositions des accords collectifs en vigueur.

Nos valeurs humanistes contribuent à créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place par le sens apporté par sa contribution et s'épanouit dans le respect d'autrui. Ce fort sentiment d'appartenance et ce vivre ensemble collectif constituent une invitation à rejoindre notre maison pour y partager une aventure collective singulière.

POLITIQUE

La politique employeur responsable déployée au sein du groupe 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 lutter contre toute forme de discrimination. Elle couvre les aspects liés à la diversité et aux différences.

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 les diversités de talents sont une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des collaborateurs dans toutes leurs diversités, en développant concrètement des actions en faveur notamment des personnes en situation de handicap ou de celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Un **diagnostic diversités et inclusion monde lancé en 2021** sur les pratiques en matière d'inclusion a permis 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.

À l'aide de ce questionnaire exhaustif auquel plus de 100 DG et RH de l'ensemble des pays ont répondu et de 30 entretiens qualitatifs menés avec l'ensemble des DG et des DRH à travers le monde, l'ambition du groupe en matière de diversités et d'inclusion a pu être explicitée et nos engagements mieux structurés. Une démarche groupe qui repose sur le déploiement d'actions communes à l'ensemble des pays et sur la construction de plans d'actions locaux qui répondent aux enjeux plus spécifiques des pays a été formalisée.

Au titre des actions communes, il est demandé à tous les pays où Hermès est implanté de s'engager sur un programme d'actions selon trois axes :

- le strict respect du principe de non-discrimination ;
- le renforcement de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- une meilleure prise en compte du handicap au quotidien.

Afin d'engager cette démarche début 2022 et de donner de la visibilité aux plans d'actions définis localement, chaque métier et/ ou chaque pays doivent désigner un référent D&I – diversités & inclusion, fixer ses objectifs, son calendrier d'actions et ses indicateurs de suivi. Ce réseau de Référents D&I sera animé plusieurs fois par an par la direction des relations sociales groupe.

Cette dynamique est complétée en France par l'entrée en vigueur **en 2021 du second accord Handicap Groupe**, la poursuite de la communication de l'index égalité professionnelle femmes-hommes 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, complétée par l'extension rémunérée en France du congé paternité à 28 jours, comme évoqué ci-dessus.

2.2.2.1 FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEURS DIVERSITÉS, ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INCLUSION

Le respect des différences est formalisé et présenté aux collaborateurs dans la charte éthique déployée depuis 2009 et mise à jour en 2019. Ce document fondateur est garant de l'objectivité, de **l'égalité des chances et de la promotion des diversités 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.

Comme évoqué au début de ce chapitre, Hermès a été classé en 1re place du classement européen « Diversité et Inclusion » 2022 du Financial Times (https://www.ft.com/content/33d5efd6-0f1b-4d0d-b5eb-34aab642ad7e). Ce classement, basé sur la consultation de 100 000 collaborateurs de 16 pays européens, met en lumière leur perception et leur vécu sur les pratiques de leur entreprise en matière de diversité et inclusion. Cinq critères ont été évalués : le genre, l'ethnicité, le handicap, l'âge et le respect de l'orientation sexuelle. La maison Hermès s'est particulièrement démarquée grâce au sentiment d'appartenance, ainsi qu'à la diversité perçue des différentes origines, témoignant de la confiance des collaborateurs dans les valeurs de la maison.

2.2.2.1.1 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 2021 avec cinq sessions, portant à **plus de 800 le nombre de managers de direction et de proximité ayant suivi ce programme en France**. 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.

États-Unis

En 2021, HOP a précisé sa mission en matière de diversité et fait figurer sur les sites d'emploi et sur toutes les offres d'emplois pour les initiatives de recrutement la mention « employeur garantissant l'égalité des chances ». La politique d'HOP est de recruter, de sélectionner et d'embaucher les candidats sur la base du mérite individuel et de la capacité par rapport aux postes à pourvoir et au potentiel de promotion ou de transfert qui peut se développer. Les candidats sont recrutés, sélectionnés et embauchés sans aucune discrimination selon la loi applicable. En outre, les procédures et pratiques relatives au personnel en matière de formation, de promotion, de transfert, de rémunération, de rétrogradation, de licenciement ou de cessation d'emploi doivent être administrées en tenant compte des performances professionnelles, de l'expérience et des qualifications, mais également sans aucune discrimination selon la loi applicable. HOP fournit également des aménagements raisonnables aux personnes handicapées qualifiées, conformément aux lois en vigueur.

Au sein d'HOP, ce sont 8 groupes ressources d'employés qui ont été créés (5 comités d'action régionaux pour l'égalité raciale, 1 groupe de parents, 1 groupe LGBTQIA+ et 1 groupe de femmes). Au total, 214 employés participent à un ou plusieurs groupes.

Japon

La diversité et l'inclusion ont été considérées comme l'un des projets prioritaires. Des séminaires sur les « biais inconscients » ont été organisés avec les employés et la direction. La parité femmes/hommes au sein de l'équipe de direction a été identifiée comme l'un des sujets les plus importants en matière de diversité.

Au sein d'Hermès GB, la diversité et l'inclusion sont pratiquées au quotidien avec 38 nationalités au sein de la filiale illustrant la richesse des équipes.

2.2.2.1.2 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 et aux qualités humaines et dispositions 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.

Afin de favoriser l'égalité des chances dans l'orientation, HMS a développé un partenariat pour les stages des élèves de 3e avec le collège de proximité à Pantin. Une façon aussi de faire vivre son ancrage territorial.

2.2.2.1.3 Égalité femmes/hommes

La politique du groupe est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'égalité F/H est particulièrement prise en compte au sein de notre maison, avec 67 % de femmes au Comité des opérations, alors que 60 % des cadres sont des femmes.

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. L'index d'égalité salariale F/H mis en œuvre en France est de 92/100 et Hermès GB, qui conduit une revue annuelle spécifique *gender*, a également publié un score mesurant les écarts de rémunération F/H dont le résultat est compris entre 96,5 % et 98 % selon les critères.

Des formations sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des services des ressources humaines. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient de programmes destinés à encourager le leadership au féminin sous la forme d'un accompagnement en coaching personnalisé.

2.2.2.1.4 Handicap

Le groupe se préoccupe depuis toujours de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap en menant une politique volontariste. À la suite de 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 **le taux d'emploi direct à 5,68 % à fin 2020**. **Le nombre de personnes en situation de handicap a été multiplié par 2 en 4 ans, dépassant 560 collaborateurs reconnus fin 2020.**

En %	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap	4,89	5,68	Publication juin 2022[1.]

L'engagement et les résultats remarquables de la politique Handicap conduite en France ont notamment été salués par la visite de la ministre déléguée en charge de l'Insertion dans nos locaux de Pantin en novembre 2021 à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), durant laquelle la maison a initié plus de 90 Duodays partout en France.

Ces résultats s'appuient sur de nombreux partenariats avec des instituts spécialisés (par exemple l'INJS – Institut national des jeunes sourds), des associations (Cabat, AspiJob, APF…) ou des écoles (programme *Accessible* de Sciences Po Paris) et témoignent de toute l'attention que la maison porte aux collaborateurs confrontés à un handicap et qui font de l'inclusion une réalité.

Le **second accord handicap groupe signé le 22 juillet 2020** avec l'ensemble des coordonnateurs syndicaux est entré en vigueur pour 2021-2022-2023. Il poursuit les ambitions du groupe en matière d'inclusion, tout en adaptant les engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires, et en répondant aux enjeux suivants :

- favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap ;

1. Compte tenu de la réforme Handicap France, les données 2021 seront publiées à la fin du premier semestre 2022.

- structurer une véritable politique de maintien dans l'emploi ;
- renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;
- anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de piloter la Mission Handicap groupe, afin de poursuivre en 2021-2022-2023 la mobilisation et permettre à tous ceux qui sont concernés par cette situation de poursuivre leur activité dans les meilleures conditions.

En 2021, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant dépassant 0,15 M€ par an, afin de permettre à la Mission Handicap groupe de poursuivre à iso-budget sur les trois années de l'accord.

Cette mission groupe est animée par un réseau de 14 Référents Handicap présents dans chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfum, Maison, Femme, Hermès Services groupe, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France) pour aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap temporaire ou durable.

Le réseau de Référents Handicap se réunit régulièrement pour partager les bonnes pratiques, visiter des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et favoriser une montée en compétences. En 2021, plus de 35 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap. Ils témoignent ainsi de la confiance qu'ils portent à la maison Hermès et bénéficieront d'un accompagnement dédié dans leur poste et leur maintien dans l'emploi. Dans le cadre du partenariat avec le programme Sciences Po Accessible, 7 managers ont mentoré durant plusieurs mois des étudiants de Sciences Po en situation de handicap.

Plus de 50 % du budget Mission Handicap a été consacré à des aménagements de poste ou au financement d'équipements individuels.

Malgré le contexte sanitaire particulier, la Mission Handicap groupe a participé en 2021 à six forums d'emploi dédiés au handicap, principalement en mode virtuel. Depuis le 1er accord, 95 acteurs du recrutement et des ressources humaines ont été formés au handi-recrutement pour les aider à se sentir plus à l'aise pour recruter des personnes en situation de handicap.

La convention OMEGA signée avec la CABAT-Cellule d'Aide aux Blessés de l'Armée de Terre, pour développer le reclassement de militaires blessés, a permis de leur présenter différentes opportunités, et de finaliser un recrutement. D'autres postes sont en cours d'études. En soutenant ces soldats, le groupe participe à l'effort de défense national. Le 2 mars 2021, en signant aux Invalides, cette charte OMEGA avec le Gouverneur Militaire de la place de Paris, Hermès s'est engagé à favoriser la réinsertion de militaires français blessés au combat, atteints principalement de syndrome post traumatique. En les aidant à bâtir un projet de reconversion en transposant leurs compétences acquises sur le terrain, ils peuvent ainsi se reconstruire au sein de la vie civile. Ainsi, un des militaires blessé recruté a pu témoigner que son embauche lui a permis de se projeter, de tourner la page. Il souligne avoir apprécié l'accueil, l'attention portée à sa personne et le cadre de travail, ayant retrouvé des points communs avec son expérience militaire comme la rigueur, l'esprit d'équipe et de fraternité. Il confirme se sentir à l'aise dans l'atelier de maroquinerie et reprendre goût à la vie civile.

Le site de Fitilieu, site de production et école de formation de la maroquinerie des Alpes, poursuit une politique d'inclusion particulièrement active avec un processus de recrutement adapté et des pédagogies en renouvellement constant pour s'adapter aux différents types de handicap.

À l'occasion de la journée mondiale du handicap début décembre, **le forum *Handi'Cap* 2021**, temps fort annuel organisé exceptionnellement sous forme virtuelle, **a réuni près de 200 acteurs internes engagés**, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap. Ce forum a permis de célébrer le lancement du nouveau réseau d'ambassadeurs, composé de plus de 110 ambassadeurs handicap, volontaires sur les sites pour soutenir et démultiplier l'ambition d'inclusion.

Le groupe a participé avec force à **l'opération *Duodays* 2021** en accueillant 90 duos dans les différentes manufactures, mais également en magasins comme à Lille. Il s'agit de changer de regard en accueillant des personnes en situation de handicap, en recherche d'emploi ou issues de structures d'accompagnement de type Esat et de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs afin de découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support. Issus de diverses structures accompagnantes comme Cap Emploi, Esat ou association d'étudiants, tous ont pu ainsi découvrir un métier, un environnement pour préciser une orientation scolaire, un parcours de formation ou un projet professionnel à la suite d'une reconversion, le tout dans un cadre chaleureux et bienveillant.

A l'international, un certain nombre de pays conduisent des actions spécifiques à destination des personnes en situation de handicap :

- au Canada, une politique d'accessibilité rigoureuse est déployée et les vendeurs sont formés à l'accessibilité ;
- à Taïwan, Hermès soutient des cours de dessin pour des étudiants à trouble autistique pour leur permettre d'exprimer leurs talents ;
- en Russie, des relations ont été développées avec des associations d'insertion en matière de handicap, pour des ateliers inclusifs à Saint-Pétersbourg avec des adultes handicapés. Le second partenaire organise des projets écologiques avec des bénévoles, y compris des projets inclusifs impliquant certains des collaborateurs dans leurs projets ;
- en Chine, à l'occasion du Family Day, les prestations de traiteur sont réalisées par une structure employant plus de 70 % de travailleurs en situation de handicap.

2.2.2.2 ENGAGER LES COLLABORATEURS DANS DES ACTIONS SOLIDAIRES DONT LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

2.2.2.2.1 Ambition

Afin d'incarner son engagement d'employeur socialement responsable et de « Rendre au monde ce qu'il nous donne », Hermès encourage l'implication de ses collaborateurs auprès de l'économie sociale et solidaire, avec la volonté de renforcer son ancrage local dans ses zones d'implantation en fonction des besoins d'intérêt général qui s'y expriment.

Pour ce faire, des missions de mécénat de compétences auprès des associations partenaires dans le domaine du développement durable, de la Fondation d'entreprise Hermès ou de la Mission Handicap groupe, ainsi qu'auprès de structures locales dans le cadre de partenariats inscrits dans la durée sont régulièrement proposées à des collaborateurs, en complément du programme *H3* de la Fondation d'entreprise Hermès.

Cette démarche permet au groupe de nourrir ses valeurs en soutenant des projets en lien avec son identité, de renforcer la fierté d'appartenance, mais aussi de laisser les collaborateurs libres de sélectionner la cause dans laquelle ils souhaitent s'impliquer. Elle répond aussi à une aspiration, de plus en plus fréquemment exprimée, à contribuer au bien commun. Les projets soutenus doivent naturellement être alignés avec les valeurs et priorités définies par Hermès, qui portent sur l'éducation, la solidarité, l'aide à l'artisanat, la protection de l'environnement et le développement culturel. Elles s'inscrivent généralement dans le temps long. Les collaborateurs investis dans ces opérations, dans des sphères d'activité souvent méconnues, témoignent d'une réelle satisfaction personnelle, d'une motivation et de compétences grandies. Les opérations conduites à plusieurs renforcent aussi la cohésion au sein des équipes et fédèrent le collectif.

Un réseau actif de plus de 80 ambassadeurs mécénat de compétences facilite le déploiement de cette approche au plus près des équipes en France. Grâce à ce programme de bénévolat formalisé dans une méthodologie groupe depuis 2017, **les collaborateurs en France peuvent bénéficier de cinq jours de travail rétribués pour soutenir le développement d'associations**. En Suisse et en Espagne, chaque collaborateur dispose d'une journée rémunérée par an pour mener des actions généreuses.

2.2.2.2.2 Organisation

Depuis 2020, sous l'impulsion de la Fondation d'entreprise Hermès et du département de l'action solidaire et sociale d'Hermès International, toutes les politiques de mécénat avaient été structurées et formalisées, y compris les opérations de mécénat de compétences.

Chaque opération de mécénat fait l'objet d'un processus de sélection transparent, intégrant la réalisation des vérifications nécessaires pour s'assurer préalablement de la conformité de l'opération aux lois et réglementations locales. Un document de sélection des activités de mécénat est rédigé pour chaque intervention. Les associations soutenues sont vérifiées en termes de gouvernance, éthique et droits humains, transparence…

Les opérations de mécénat dans lesquelles un collaborateur du groupe Hermès aurait, directement ou indirectement, un intérêt personnel et/ou financier doivent être conformes à la procédure de prévention des conflits d'intérêts disponible et être signalées à la direction juridique conformité d'Hermès International pour validation. Les actions de mécénat font l'objet de lettres d'engagements signées. Pour les engagements et partenariats s'inscrivant dans la durée, ou présentant une complexité certaine, les modalités de l'accord doivent être contractualisées afin d'identifier clairement les engagements de chacune des parties. Les opérations de mécénat font l'objet d'un contrôle régulier et d'un suivi de la bonne réalisation de l'opération.

Dans ce cadre, chaque pôle a mis en place un dispositif de suivi des activités de mécénat, comprenant un Comité mécénat en charge de sélectionner et de valider les activités de mécénat de l'entité. Ce comité est composé du Comité de direction du pôle ou du métier. Toutes les décisions prises par ce comité font l'objet d'un compte rendu formalisé conservé pour une durée de cinq ans.

Dans le cadre d'un budget dédié alloué annuellement par la filiale, chaque pôle définit ses orientations prioritaires en fonction de son activité et de son implantation, ainsi que des critères d'éligibilité (réputation, solidité du projet, historique du bénéficiaire, stratégie de l'entité, prévention des éventuels conflits d'intérêt…) et de contrôle des projets de mécénat soutenus.

La plupart des actions font l'objet d'une clause de confidentialité qui interdit leur divulgation dans le présent document.

2.2.2.3 PROMOUVOIR LES GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET L'APPLICATION DES RÈGLEMENTATIONS SUR LES DROITS HUMAINS ET DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Grands principes éthiques internationaux	Cadre interne	Exemples de mises en œuvre
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** **Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales** **Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU**	**Charte éthique** *Vise à promouvoir le respect et à assurer une bonne application des grands principes éthiques internationaux.* **Le code de conduite des affaires** *Vise à sensibiliser sur certains risques et donner aux collaborateurs des réflexes de comportements adéquats.* **Le Code anti-corruption** *Vise à promouvoir une culture éthique au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.* **Cahiers d'engagement fournisseurs C1 et C2** *Vise l'adhésion de tous les fournisseurs sur les sujets de confidentialité, de loyauté commerciale (C1) et de politique sociale, environnementale et éthique (C2).*	**Le Comité éthique** *Le comité permet de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.* **Le dispositif H-Alert!** *Les collaborateurs sont encouragés à signaler des faits graves et sérieux aux moyens de plusieurs canaux d'informations.* **Brief fournisseurs** *Les fournisseurs intègrent les attentes du groupe en matière de droits humains.* **Politiques HSE métiers/filiales** *Les politiques intègrent les bonnes conditions de travail des collaborateurs.* UK modern slavery act California transparency supply chain act Modern slavery act Australia

La politique du groupe est d'adhérer aux grands principes éthiques universellement reconnus, notamment ceux concernant les droits humains et la lutte contre la corruption, et de s'assurer de leur mise en œuvre dans ses opérations. Cette politique est formalisée par plusieurs chartes et codes complémentaires s'inscrivant dans le cadre de principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, de l'OCDE ou le Pacte mondial en matière de développement durable.

- la charte éthique groupe vise à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et grands principes fondamentaux. Elle traite également des relations d'Hermès avec les collaborateurs, les fournisseurs, les clients, les actionnaires et la société, mais aussi de l'exigence vis-à-vis des objets Hermès ;
- c'est un instrument de progrès et de dialogue : tout collaborateur du groupe rencontrant des difficultés dans sa compréhension ou son application devra en faire part à sa hiérarchie ;
- la charte éthique groupe, le code de conduite des affaires, le code de conduite anticorruption, disponibles sur https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/, et le dispositif d'alerte indiquent aux collaborateurs le cadre à respecter.

En complément, un Comité éthique a été mis en place afin de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.

Les ambitions du Comité éthique et les principes de la charte éthique sont décrits au § 2.8.

CAHIER DES EXPERTS

Cette section permet d'approfondir, de façon chiffrée notamment, les actions et les résultats d'Hermès sur le pilier "Les équipes".

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les femmes et les hommes sont au cœur du projet développement durable et des initiatives portées par le groupe qui contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 3 : Bonne santé et bien-être

- 3.4 *« D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être »*
- 3.8 *« Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable »*
- 3.b *« Appuyer la recherche et la mise au point de vaccins et de médicaments contre les maladies, transmissibles ou non, qui touchent principalement les habitants des pays en développement, donner accès, à un coût abordable, à des médicaments et vaccins essentiels, conformément à la Déclaration de Doha sur l'Accord sur les ADPIC et la santé publique. Cette déclaration réaffirme le droit qu'ont les pays en développement de tirer pleinement parti des dispositions de l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce et à la marge de manœuvre nécessaire pour protéger la santé publique et, en particulier, assurer l'accès universel aux médicaments »*

N° 4 : Éducation de qualité

- 4.5 *« D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle »*

N° 5 : Égalité des sexes

- 5.1 *« Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles »*
- 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 »*
- 5.a *« Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne. »*
- 5.c *« Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes »*

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 8.1 « *Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés.*
- 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.* »
- 8.5 « *D'ici à 2030, 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.* »
- 8.6 « *D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.* »
- 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.* »
- 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.*»

N° 10 : Inégalités réduites

- 10.3 « *Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.* »
- *10.4 « Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.* »

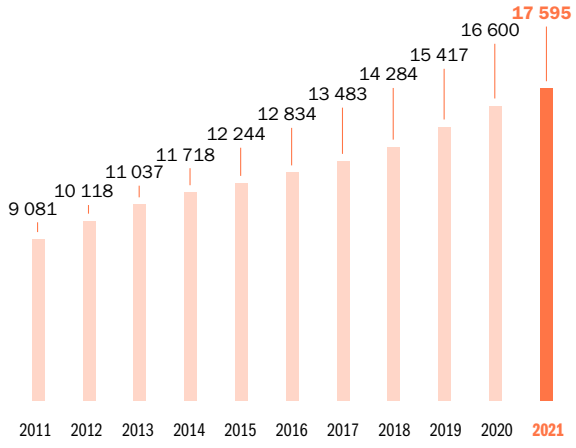
N° 16 : Paix, justice et institutions efficaces

- 16.5 « *Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.* »

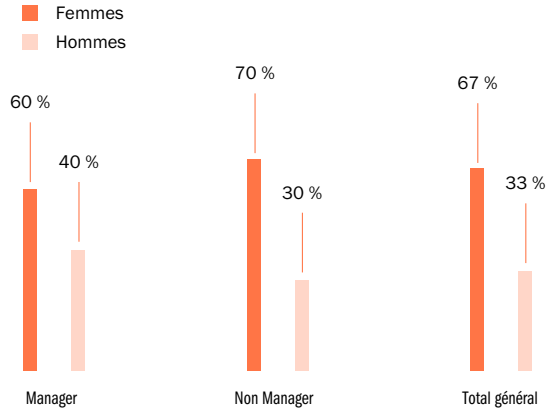
N° 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

- 17.17 « *Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière.* »

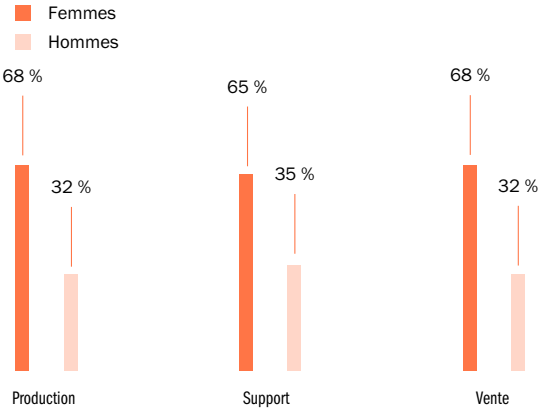
EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL DU GROUPE



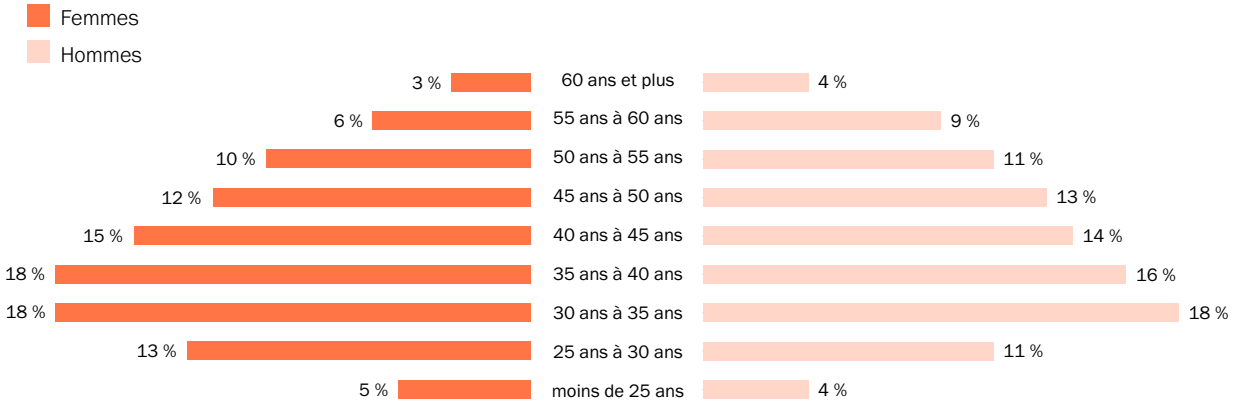
RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE (CADRES/NON-CADRES)



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



PYRAMIDE DES ÂGES FEMMES/HOMMES



Pose de l'émail par un artisan, à Venise

© Photographe : Maxime Verret

2.3 LES FEMMES ET LES HOMMES : SAVOIR-FAIRE

Le développement durable d'Hermès passe par l'acquisition, l'enrichissement et la transmission des savoir-faire de ses collaborateurs, qui constituent l'un de ses patrimoines clés. Plus largement, Hermès contribue à la préservation et à la pérennité de nombreux savoir-faire artisanaux notamment dans le domaine manufacturier, propices à un développement économique plus responsable et durable.

Introduction

L'attractivité du modèle Hermès est un enjeu fort, pour s'enrichir des talents qui viendront compléter les besoins de la maison sur les différentes typologies d'emplois qu'elle couvre, avec des activités très diversifiées. Sa capacité à recruter, puis ensuite à former ses collaborateurs dans une logique interne de transmission des savoir-faire, est un gage de la durabilité de son modèle d'affaires. Pour continuer à développer son modèle, sa culture et ses savoir-faire uniques, la maison investit continuellement dans les actions de formation qui permettent aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences.

Cet engagement en faveur de la formation des collaborateurs se concrétise dans tous les métiers et par une approche multimodale avec la création de parcours digitaux. Pour les activités de production et de distribution, des dispositifs de formation sont construits sur mesure et déployés localement, ou par le groupe à Paris. Cela concerne notamment l'acquisition de savoir-faire dans le premier emploi des maroquiniers, la pépinière d'ingénieurs au sein de l'École des Tanneurs et de l'École du Textile et la reconnaissance des qualifications acquises par des certifications ou des diplômes.

En 2021, quand cela était possible, les formations ont été adaptées à distance, notamment pour la distribution, afin d'assurer une continuité dans l'accompagnement des collaborateurs. Un nouvel outil d'évaluation commun des formations, a été mis en place progressivement courant 2021 pour permettre d'évaluer les principales formations. L'objectif est de contrôler l'efficience des programmes de formations et d'assurer un suivi des résultats auprès des collaborateurs.

Hermès contribue également à la préservation et à la pérennité de savoir-faire artisanaux en dehors de sa sphère d'action directe grâce à ses relations avec des centres de formation professionnelle partout en France (dont l'expertise sert à d'autres acteurs économiques) mais aussi par la valorisation de ses métiers en externe et auprès des jeunes générations. En portant à la connaissance de ces populations la richesse et l'excellence de l'artisanat, et en exprimant des besoins futurs notamment dans le domaine manufacturier, Hermès participe à créer des vocations et des perspectives de vies professionnelles riches.

Les informations liées à la gestion de la crise sanitaire de la Covid 19 sont détaillées dans encadré dédié situé dans le paragraphe 2.1

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux liés à la transmission avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section :

- Création d'un CFA en maroquinerie intégré (« Ecole des Savoir-Faire »).
- Création d'une école des Artisans de la Vente (France).
- Plus de 420 000 heures de formation.
- Déploiement de la formation e-learning sur le développement durable.
- Formalisation selon le référentiel Hermès de la stratégie développement durable de 49 entités du Groupe.
- Partenariat avec Paris School of Economics (PSE) et l'ENSAM.

LES FEMMES ET LES HOMMES

SAVOIR-FAIRE

OBJECTIFS		INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
ANTICIPER LES BESOINS FUTURS DE LA MAISON			
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	Mise en place d'une gestion prévisionnelle des effectifs	Nombre de réunions et de comités RH tenus au sujet de la gestion prévisionnelle des talents	Plus de **40** réunions et comités RH tenus en 2021
		% des effectifs concerné par le déploiement du plan prévisionnel	Lancement du projet « **strategic workforce planning** », qui se déploiera en 2022
ATTIRER ET RECRUTER LES MEILLEURS PROFILS POUR NOS DIFFÉRENTS MÉTIERS			
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	Développer des outils et utiliser les canaux pertinents pour recruter les talents	Nombre d'offres d'emploi publiées sur le site carrières et nombre de candidatures déposées	En moyenne **605** offres en ligne chaque mois sur le site carrières en 2021 et **1 452** candidatures déposées sur le site.
		Nombre de publications sur les réseaux sociaux	**2,5** publications par semaine en moyenne sur LinkedIn soit une augmentation de 31% en 2021 par rapport 2020
		Nombre d'actions en partenariat ou en lien avec les écoles (conférences, forum, salons,...)	**20** écoles dans lesquelles Hermès est intervenue en 2021
		Effort de déploiement des campagnes « Marque Employeur »	Déploiement de la campagne « Hermès Employeur » avec 5 visuels différents déclinés sur différents supports: affichage, presse et réseau socaux
	Assurer le recrutement de profils adaptés pour tous nos métiers dans le monde	Nombre de nouveaux collaborateurs dans le monde	**4 761** nouveaux collaborateurs depuis 5 ans Plus de 2 recrutements par jour réalisés en 2021
		Nombre de nouveaux collaborateurs dans la filière production	**467** postes supplémentaires créés dans la filière production
		Nombre de nouveaux collaborateurs dans la filière vente	**430** postes supplémentaires créés dans la filière vente
INTÉGRER LES NOUVEAUX COLLABORATEURS ET LEUR TRANSMETTRE UNE CULTURE D'ENTREPRISE SINGULIÈRE			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Former les collaborateurs aux valeurs de la maison	% des embauchés formés à la culture d'entreprise	**100 %** des embauchés ont suivi un parcours d'intégration
		Nombre de collaborateurs touchés par les actions d'intégration	Plus de **1 000** collaborateurs ont bénéficié d'actions d'intégration en 2021
PROMOUVOIR LES MÉTIERS D'ART ET L'ARTISANAT AUPRÈS DES JEUNES GÉNÉRATIONS			
10 INÉGALITÉS RÉDUITES	Poursuivre le recrutement des jeunes de moins de 30 ans	Nombre de collaborateurs de moins de 30 ans	**17 %** de collaborateurs de moins de 30 ans
	Valoriser nos métiers grâce à des partenariats avec les écoles	Nombre d'étudiants touchés par les actions écoles	**30** interventions réalisées auprès de différentes écoles ayant touché plus de 1500 étudiants en France

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
DÉVELOPPER DES FORMATIONS GARANTISSANT L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE ET LA POLYVALENCE ET, CONSOLIDER LES SAVOIR-FAIRE DE NOS COLLABORATEURS, TECHNIQUES COMME MANAGÉRIAUX		
Assurer l'accès à la formation des collaborateurs	Nombre d'actions de formations réalisées	**76 145** actions de formations réalisées dans le monde soit 9% de plus qu'en 2020
	Nombre d'heures de formations dispensées dans le monde	**423 317** heures de formations dispensées dans le monde soit **8 %** de plus par rapport à 2020
Développer des programmes de formation sur-mesure pour les collaborateurs	Nombre d'artisans formés dans les écoles internes	**6 855** artisans formés à l'École du cuir en 10 ans et 575 artisans formés Ecole du textile en 5 ans
	Nombre de formations certifiantes	**284** certifications professionnelles obtenues
	Nombre de formateurs internes permettant de transmettre les savoir-faire	**114** formateurs internes sur les sites de production dont 90 sur le métier cuir
INTÉGRER LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES SAVOIR-FAIRE		
Développer des formations sur les sujets du développement durable pour tous les métiers	Formations sur les enjeux DD au catalogue groupe	*ELearning* "**les fondamentaux du dd**" en multiligue accessibles à tous- Une section RSE dans toutes les formations généralistes groupe
	Nombre de collaborateurs formés aux formations « DD »	**2 962** collaborateurs formés aux « Fondamentaux de développement durable » dont 241 artisans
Créer et animer un réseau d'ambassadeurs pour générer un effet d'entrainement et garantir le relais en local	Nombre de collaborateurs en charge du DD au sein du groupe	**28** collaborateurs en charge du DD au sein du groupe
	Nombre d'ambassadeurs DD dans le monde	**351** ambassadeurs DD dans le monde
Garantir la bonne information des collaborateurs quant à la stratégie et aux actions DD menées par le groupe	Nombre de publications HermèSphère dédiées au DD et sur l'outil collaboratif Yammer (réseau social interne)	**Une publication relative aux sujets DD par semaine** en moyenne dans Hermèsphére (intranet groupe) et 63 publications sur Yammer en 2021
DÉVELOPPER LES TALENTS : CARRIÈRES LONGUES ET DURABLES		
Mettre en place des programmes permettant le développement de carrières longues au sein du groupe	Nombre d'année en moyenne d'ancienneté dans le groupe	**9** ans d'ancienneté moyenne des collaborateurs (monde)
	Nombre total de mobilités internes	Plus de **1000** mobilités internes à l'échelle du groupe
FAVORISER LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE OPÉRATIONNELS AUPRÈS DE NOS PARTENAIRES : ÉCOLES ET CFA		
Développer des partenariats avec des organismes de formations pour certifier les formations reçues et les savoir-faire acquis	Nombre de partenariats avec des écoles pour la formation et CFA interne	**12** partenariats écoles de maroquineries en France et **1 CFA interne**
MAINTENIR DES ACTIONS VOLONTARISTES EN MATIÈRE DE FORMATION POUR NOS MÉTIERS HISTORIQUES ET VALORISER LES SAVOIR-FAIRE MANUFACTURIERS		
Maintenir des actions volontaristes en matière de formation pour nos métiers historiques et valoriser les savoir-faire manufacturiers	Promouvoir les entreprises artisanales	**10** Entreprises du Patrimoine Vivant (EPV)
	Démontrer l'excellence de nos savoir-faire	**23** Meilleurs Ouvriers de France (MOF)

2.3.1 ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX SUR LES EFFECTIFS

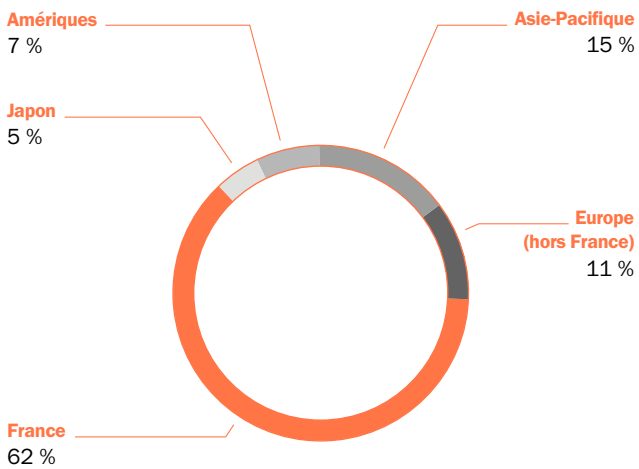
Le groupe Hermès poursuit ses recrutements et a augmenté ses effectifs de 995 personnes.

Fin 2021, le groupe employait 17 595 personnes, dont 10 969 en France[1]. La filière de production a été la plus concernée par l'augmentation de ses effectifs avec 467 nouveaux postes suivie de la filière vente avec 430 nouveaux postes. Depuis cinq ans, les effectifs ont augmenté de 4 761 personnes.

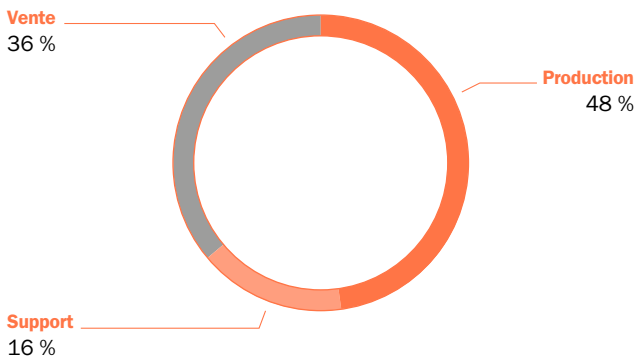
La politique d'Hermès est d'assurer la sécurité de l'emploi en recrutant ses collaborateurs à près de 94% en CDI. Concernant le turnover, le nombre total de licenciements rapporté aux effectifs moyens du groupe représente un pourcentage de 1,38 % au niveau mondial.

Le groupe n'a pas procédé, au cours des 10 dernières années, à des restructurations pour motifs économiques ayant des conséquences sur l'emploi. Lors des opérations de développement (création de sites), les éventuels transferts se font sur la base du volontariat.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



1. *Monaco inclus.*

Les artisans représentent un effectif de 6 188 personnes en France et 6 238 au niveau mondial. 17 % des collaborateurs ont moins de 30 ans.

2.3.2 ACQUISITION, ENRICHISSEMENT ET TRANSMISSION

Dans un contexte de croissance de l'activité à moyen terme et pour développer son modèle artisanal et intégré, Hermès doit renforcer ses équipes dans toutes les professions : artisans, vendeurs, producteurs, experts dans les fonctions transverses. Pour cela, Hermès accorde une attention particulière à ses relations avec les écoles et à ses démarches de recrutement dans ses bassins d'emploi.

POLITIQUE

Les recrutements sont pilotés par chaque métier et filiale, pour assurer leur parfaite adéquation au contexte. La politique de recrutement et de relation avec les partenaires est définie par le groupe. En France, celui-ci pilote également les relations avec les écoles ainsi que la communication de la marque employeur, et mutualise les recrutements. L'ambition est de mieux faire connaître aux candidats les métiers et la singularité de la maison, d'attirer des candidats convaincus par le modèle d'entreprise et ses valeurs, et de retenir les meilleurs profils, capables de s'intégrer pour longtemps au sein des équipes.

2.3.2.1 METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS POUR RECRUTER LES MEILLEURS PROFILS POUR LES DIFFÉRENTS MÉTIERS

La promesse employeur d'Hermès reflète la réalité d'Hermès employeur responsable de haute qualité.

2.3.2.1.1 Marque employeur

Depuis 2020, Hermès déploie l'identité visuelle de sa marque employeur « Tous artisans » créée en 2019. L'enjeu est d'attirer des talents désireux de rejoindre la maison, motivés avant tout par un projet collectif, une exigence de qualité et un projet à long terme. Une fois les compétences techniques assurées, les critères de recrutement s'appuient sur des éléments de personnalité afin d'assurer la compatibilité des candidats avec la culture et les valeurs d'Hermès, gage du succès de l'intégration et de la réussite au sein du groupe.

La nouvelle identité de la marque employeur Hermès traduit les valeurs de la maison et incarne sa promesse employeur :

- créer en toute liberté ;
- réinventer nos métiers ;
- construire des parcours cousus main ;
- partager une aventure collective ;
- s'engager dans une maison responsable.

Hermès a continué à en déployer sa communication, à travers un concept qui reprend le principe visuel créé en 2019, fait de rythme et de couleurs, et sur une tonalité chaleureuse et authentique.

Pour rendre encore plus explicite l'expérience des collaborateurs et illustrer concrètement sa culture d'entreprise singulière, Hermès a donné la parole en 2021 à six d'entre eux de différents métiers, issus d'entités situées en France, en Chine et aux États-Unis, pour qu'ils partagent leurs réalités et leurs parcours au sein de la maison à travers des témoignages filmés.

Un reportage photo exclusif illustrant chaque pilier de la promesse employeur est également venu donner une inflexion à cette nouvelle identité de marque employeur ainsi que quatre vidéos qui seront complétées d'autres en 2022.

Faire rayonner la marque employeur

Indispensable pour soutenir les enjeux de recrutement, une stratégie de communication dédiée à la marque employeur a été activée fin 2021. Elle a pour objectifs de rendre visible et lisible la culture d'entreprise, la diversité des activités et des savoir-faire de la maison afin de dévoiler sa singularité et soutenir son attractivité.

D'abord communiquée en interne *via* l'Intranet *HermèSphère*, la campagne de communication marque employeur a été déployée fin novembre 2021 en France dans la presse nationale et régionale, en affichage et sur *LinkedIn*.

Le compte Hermès ***LinkedIn***, lancé en 2014, regroupait en décembre 2021 une communauté de **plus de 900 000 abonnés**, en progression d'environ 30 % par rapport à 2020. le compte présente notamment l'actualité de la marque employeur à travers des contenus vidéo et photo dédiés.

En Chine, le compte Hermès *sur Wechat* regroupe **1,78 millions d'abonnés** et sur *Weibo*, le nombre d'abonnés au compte Hermès se monte à plus de 750 000.

2.3.2.1.2 Des enjeux importants en matière de recrutement

La mobilité interne représente la première source de recrutement pour Hermès, qui s'attache à développer les compétences de ses collaborateurs pour leur permettre d'accomplir un parcours au long cours dans la maison. La plateforme de partage des postes ouverts en interne *Myway* in Hermès est la vitrine de toutes ces opportunités, proposées en priorité aux collaborateurs.

Les propositions de postes sont ensuite publiées sur le site carrières externe https://talents.hermes.com, aux couleurs de la marque employeur, qui constitue la deuxième source de recrutement, ainsi que sur la page LinkedIn Hermès, qui reste un levier d'attraction et de recrutement puissant.

En 2021, 7 260 offres d'emploi (*vs* 4 267 en 2020) ont été publiées sur le site carrières https://talents.hermes.com. Tous les nouveaux outils de communication relatifs à la marque employeur ont permis de renforcer ou de créer des pages entreprise sur les sites de recrutement incontournables comme *Glassdoor*, *Jobteaser*, *Indeed* ou sur des plateformes digitales comme *Seekube*. Les annonces y sont donc relayées ainsi que sur fashionjob, regionjob, apec, etc. en France, et *wechat* hors de France. En complément, pour le recrutement des stagiaires et des alternants, Hermès a recours aux sites des écoles supérieures et à des sites spécialisés tels que *JobTeaser* et *Welcome to the jungle*.

Certaines opérations de recrutement spécifiques ou en grand nombre (agents de sécurité, employés logistique…) s'appuient également sur l'utilisation de *Facebook*.

Pour tous les métiers de la maison, le recrutement de nouveaux talents représente un enjeu constant en particulier chez Hermès Maroquinerie-Sellerie qui doit intégrer chaque année environ 100 artisans dans chacun de ses pôles. Le métier s'efforce donc d'élargir ses bassins d'emploi, de mieux se faire connaitre auprès d'un public plus large, de constituer un vivier de candidats pour les formations aux deux métiers d'artisan sellier-maroquinier et de coupeur/préparateur, et enfin de sélectionner avec rigueur les candidats à même de garantir le savoir-être et la motivation requis. Les recrutements d'artisans selliers maroquiniers ainsi que d'opérateurs logistique, sont réalisés en partenariat avec Pôle emploi pour la diffusion des offres, la tenue des informations collectives et la réalisation des tests d'habileté.

Par ailleurs, au sein de ce pôle, les recrutements sont effectués en partenariat avec les antennes locales de pôle emploi, avec la mise en œuvre d'un dispositif qui permet de recruter les meilleurs talents, de toutes origines, formations et expériences, en fonction d'une analyse de leurs habiletés manuelles. Cette approche dite MRS (méthode de recrutement par simulation) conduite à l'appui de tests psycho-techniques, tests d'aptitude manuelle, et entretiens a été élaborée avec Pôle Emploi avec succès, puisqu'une très grande majorité des artisans sélectionnés par ce dispositif valident leur cycle initial de 18 mois de formation.

Le pôle Tanneries (Hermès Cuirs précieux) fait face à un challenge d'attractivité des métiers de tannerie, à la faible mobilité des candidats et aux à priori concernant la diversité de genre dans les métiers de l'industrie. Pour y faire face, la Journée de recrutement du Programme Jeunes Tanneurs (*graduate programme* HCP) a eu lieu en octobre, avec visite de la Tannerie de Montereau suivie d'ateliers individuels (entretiens, mise en situation managériale, test couleurs, test matières…) et collectifs (challenge par équipe) avec des candidats présélectionnés.

Les autres métiers doivent accompagner une forte croissance de l'activité en volume, préserver l'exigence et la qualité des profils recrutés malgré la pression sur les besoins en nouvelles compétences. Le recrutement de profils très solides, potentiellement de futurs talents, est un défi, avec, par exemple, l'intégration d'experts du métier de la Beauté (maquillage et soin) pour accompagner le lancement de ce nouveau métier, ou encore la recherche de profils Achats Responsables, Qualité, Chef de Produit, *Supply-Chain*, IT & MOA, dans un contexte de marché du travail compétitif.

Le marché du *Retail* est quant à lui placé dans un contexte de concurrence accrue, avec une industrie du luxe en effervescence et des marchés tendus dans tous les pays, créant une véritable « guerre des talents » et de réelles difficultés à recruter des candidats locaux, notamment au Canada et en Grande-Bretagne. Certains marchés comme la Russie ou l'Amérique latine nécessitent de plus le recrutement de candidats anglophones. Ces tensions se répercutent également dans les fonctions support en finance et *Retail merchandising* (offre produit).

De plus, le manque de mobilité liée à la crise sanitaire est venu s'ajouter aux changements structurels qui affectent ces métiers : besoin de sécurité et de long terme, recherche de rythme de travail hybride, évolutions profondes des attentes, personnel plus volatile…

Les métiers du *Retail*, présents dans toutes les régions du monde cherchent à recruter des talents compatibles avec les exigences de la maison et avec les singularités de la culture locale. Il s'agit de trouver souvent rapidement et éventuellement hors de l'industrie du luxe et auprès d'un public moins averti, des candidats ayant l'expertise des métiers de l'accueil, la vente et du conseil dans un environnement omnicanal.

Enfin, la complexité du rôle de manager et les valeurs humaines requises par le groupe renforcent le besoin de se mobiliser pour la détection des managers potentiels.

Le recours à l'*assessment* pour éclairer et objectiver des décisions de recrutement externe ou de mobilité interne se développe et se renforcera dans les années à venir. Divers événements sont également organisés pour attirer, séduire et détecter les nouveaux talents, notamment en France (à Lyon, Aix-en-Provence/Marseille et Paris comme villes ciblées) et à l'international, avec par exemple, une journée *Open day* à Shanghai, une participation à un « *career day* » en Allemagne rassemblant plus de 1000 étudiants et un forum de l'emploi à l'université de Bocconi (Italie).

Pour les fonctions support, le principal enjeu est de valoriser et promouvoir l'attractivité d'Hermès pour les recrutements de profils ingénieurs, finance et IT et techniciens/développeurs digitaux dans un environnement compétitif. La flexibilité du travail a été introduite spécifiquement dans ces équipes car elle constitue un levier clé d'attraction.

Hermès est confronté également à d'autres enjeux de recrutement tels que, par exemple, des implantations dans des régions françaises considérées comme moins attractives par les cadres, une rareté en profils d'experts maîtrisant des compétences spécifiques comme pour les chaussures sur mesure, les métiers textiles de la gravure et de l'impression, ou encore des pénuries de profils multilingues.

De nombreuses actions ont été menées comme l'organisation de réunions d'informations collectives auprès des antennes Pôle Emploi dans toutes les régions d'implantation des manufactures d'Hermès ; un partenariat avec la CABAT (cellule d'accompagnement des blessés de l'Armée de terre) pour recruter d'anciens militaires en situation de handicap et des participations à des opérations de communication en local : forum recrutement de l'espace Carat-Angoulême, *job-dating* sur le site de Nontron, signature de la charte Fabrique des compétences avec la région Normandie…

2.3.2.2 ASSURER LA PÉRENNITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DES SAVOIR-FAIRE

Hermès fonde son modèle de croissance sur une culture de progrès continu. C'est pourquoi la maison veille à la pérennité et à l'enrichissement des savoir-faire, souvent exclusifs, à leur acquisition et à leur transmission auprès de tous les collaborateurs quelle que soit leur fonction (artisans, vendeurs, support…). Cela passe par l'accompagnement de l'évolution des collaborateurs tout au long de leur parcours, le soutien de l'excellence, l'efficacité de leurs savoir-faire et la préservation de leur employabilité. Cet engagement se concrétise par des formations adaptées dans tous les métiers, dans toutes les fonctions, tant au niveau du groupe que localement (pôles régionaux, filiales). **En 2021, ce sont ainsi 76 145 actions de formations qui ont été réalisées dans le monde soit 9% de plus qu'en 2020.**

En 2021, le groupe Hermès a consacré plus de 423 317 heures à la formation, dont plus de 299 562 en France (hors apprentissage et contrats de professionnalisation). Près de 76 145 actions de formation ont été réalisées (ce chiffre correspond au cumul du nombre de formations suivies, ce qui signifie qu'un collaborateur peut avoir participé à plusieurs formations pendant l'année), soit 5,6 heures en moyenne par action de formation. Les coûts de formation en France (facturation en 2021 des formations externes et intragroupe) représentent un montant de 7 282 k€. Ce nombre ne reflète pas l'intégralité de l'effort de formation puisqu'il n'intègre pas les formations « métier » délivrées directement sur le poste de travail.

Intégrer les nouveaux collaborateurs et leur transmettre une culture d'entreprise singulière

Pour que celles et ceux qui rejoignent Hermès puissent prendre part à son projet d'entreprise dans les meilleures conditions, la maison accorde du soin, de l'attention et du temps à leur intégration. Il s'agit de leur transmettre les fondamentaux de la culture de la maison, ainsi que les clés de compréhension de son organisation, pour les guider et les orienter dans leurs premiers pas, déterminants dans leur contribution et leur sentiment d'appartenance à Hermès. Dans la plupart des filiales, l'attribution d'un parrain ou d'une marraine et la mise en place de parcours d'intégration sont prévus.

Une offre de développement et de formation ambitieuse et redimensionnée

En 2021, Hermès a continué à redimensionner et internationaliser l'offre de développement et de formation groupe, *Campus Hermès*, pour accompagner au mieux les filiales et être complémentaire avec leur offre locale. Cette démarche est structurée autour de quatre domaines : culture maison, management, expertise et développement personnel.

Un audit interne a confirmé la qualité de l'organisation de la formation et de la diversité de l'offre proposée. Un enjeu fort reste autour de la communication auprès des managers et des collaborateurs, qui sera accentuée en 2022.

En parallèle et pour s'inscrire dans la durée, la communauté formation a redéfini en 2021 sa mission au regard de cette ambition : « Afin d'assurer la pérennité des valeurs et la culture singulière de la maison et de répondre aux enjeux stratégiques d'aujourd'hui et de demain, afin d'accompagner le développement et l'épanouissement professionnel des collaborateurs et du collectif, nous proposons des parcours adaptés, multimodaux, évolutifs et accessibles, nous contribuons à rendre le collaborateur acteur de son développement, nous veillons à conseiller et à orienter chacun en fonction de ses besoins. En co-construisant avec les collaborateurs, les managers, les RH, les Codirs et les partenaires, en s'appuyant sur les expertises et des outils fiables et performants, en adoptant une politique de communication claire, en faisant preuve de créativité, d'audace et d'anticipation, en prenant plaisir à travailler ensemble. »

Parce que chez Hermès le savoir-faire est indissociable du savoir-être, la maison propose aussi des programmes dédiés au développement de comportements dans des situations de prise de parole, d'animation de réunions ou de gestion de projets, avec pour priorité la recherche de qualité du lien entre les individus et l'harmonie collective.

EXEMPLES DE FORMATIONS GROUPE "CAMPUS HERMÈS"

Domaine	Sous-domaine	Exemple de formation
Culture	**Intégration** **Connaissance de la maison** **Culture générale**	◆ Mosaïque ◆ Happy Culture ◆ Culturiosité
Management	**Spécialisation** **Fondamentaux**	◆ Manager en communiquant ◆ H Keys
Expertises	**Art de la vente** **Bureautique** **Conformité juridique** **Connaissance produits** **Développement durable** **Expertise métiers** **Sécurité-Sûreté & Santé au Travail**	◆ La collecte des données clients ◆ L'Essentiel de la Bureautique ◆ La protection des données ◆ Hermès H08 (Horlogerie) ◆ Les fondamentaux du Développement Durable ◆ Textile de A à Z ◆ Sauveteurs secouristes du travail (SST)
Développement personnel	**Communication** **Efficacité au travail** **Développement personnel**	◆ Communiquer avec aisance ◆ Écrits, synthèses et comptes rendus ◆ Les ateliers du temps

La digitalisation au service du développement des compétences

En 2021, les outils numériques sont venus amplifier la mise à disposition et l'accompagnement d'une expérience apprenante singulière et multimodale tout au long de la vie chez Hermès :

- Le portail digital de formation *myCampus* est dorénavant disponible pour l'ensemble des collaborateurs du groupe. Il intègre de nouveaux outils de formation et de développement : catalogue de l'offre de formation interne, ajout de nouveaux *e-learning*, conférences, *serious games*, accès à la plateforme de culture générale Culturiosité en partenariat avec Artips.
- Le portail digital de formation *Retail* Hermès Métiers training en cinq langues (français, anglais, chinois, coréen et japonais) comportant les essentiels de chacun des 16 métiers et destiné à l'ensemble des vendeurs, s'est enrichi de l'intégration des supports de formation des collections saisonnières et du développement de la gamification de l'apprentissage.
- Une nouvelle offre de réalité virtuelle permet à chaque collaborateur de s'immerger dans quatre lieux emblématiques de la maison dont le magasin du Faubourg Saint-Honoré.

Les formateurs internes, un réseau clé des dispositifs d'apprentissage

Afin d'accompagner et développer les acteurs de la formation, le *Campus Hermès* anime la communauté des formateurs métiers et marchés, en charge de la formation produit des vendeurs. Deux sessions à distance *Train The Trainer* ont été dédiées aux collections saisonnières pour permettre aux 25 formateurs métiers de transmettre leurs connaissances et expertises aux formateurs des marchés qui, à leur tour, formeront les équipes des magasins.

De plus, un nouveau parcours Passeurs destiné à l'ensemble des acteurs de la formation a été créé en 2021. Il s'inscrit dans une volonté de professionnalisation de la communauté avec des formations, des ateliers, des conférences notamment sur le *digital learning* et une toute nouvelle formation destinée aux « conteurs de culture », qui au sein de la maison partagent la culture d'Hermès.

Enfin, le programme InterHactions, destiné à maintenir et développer le lien au sein de la communauté francophone à travers une *newsletter* envoyée mensuellement à plus de 1 500 collaborateurs francophones, accompagnée d'invitations à des conférences thématiques, a continué en 2021.

423 317

heures de formation en 2021

2.3.2.2.1 La culture maison, socle des apprentissages

Une large palette de formations (groupe et locales) est dédiée à l'intégration des collaborateurs. Le but de ces programmes est de faciliter l'assimilation de la culture d'entreprise tout en leur donnant des clés de compréhension indispensables à leur insertion professionnelle. Au total à l'échelle du groupe, ces programmes d'intégration ont touché plus de 1 000 collaborateurs.

Les collaborateurs possédant davantage d'ancienneté peuvent quant à eux bénéficier de formations plus approfondies leur donnant des connaissances pointues sur l'histoire d'Hermès.

Enfin, un volet dédié à l'appréhension de la stratégie globale du groupe et adapté aux différents profils des collaborateurs, est par ailleurs dispensé aux membres des Comités de direction.

Parmi ces formations :

- **Mosaïque**, le programme d'intégration de deux jours destiné à tous les nouveaux collaborateurs en France en CDI, a été redimensionné. 518 collaborateurs ont pu assimiler efficacement la culture d'entreprise grâce à des visites, témoignages et présentations donnant une vision large et illustrée d'Hermès. Cette année une session a été organisée à distance ;
- le programme **Happy Culture**, destiné aux collaborateurs de plus de trois ans d'ancienneté, a permis à 96 collaborateurs d'enrichir leur culture Hermès, de mieux connaître les nouvelles dimensions de la maison et d'en découvrir les coulisses. Le programme a également été déployé en Chine cette année ;
- le programme « **IFH** », dédié aux membres des Comités de direction des sites ou filiales, a invité 34 collaborateurs à partager la vision et la stratégie du groupe et des métiers ;
- **H Immersion**, le programme d'intégration des nouveaux collaborateurs des filiales *Retail*, a été délivré dans un format local d'une durée d'un à quatre jours auprès de tous les nouveaux collaborateurs en vente, c'est-à-dire 430 participants. Compte tenu de la situation sanitaire, les sessions ont été gérées en présence ou à distance ;
- **pour les filiales de distribution**, Campus Hermès groupe a conçu, développé et déployé plusieurs programmes destinés à la formation des collaborateurs de la vente. Ainsi, le programme *Sales & Service Ambassadors*, qui a pour ambition de les former à un service client à la hauteur de la qualité des objets, est déployé dans le monde, à l'échelle locale. Le programme *Sales & Service Leader*, lancé en 2017 pour donner aux directeurs de magasin les moyens d'être de véritables patrons entrepreneurs de leur projet local, a poursuivi son déploiement dans les différentes régions. Le programme *Retail Developer*, initié lui aussi en 2017 et articulé avec le programme *Sales & Service Leader*, a également été maintenu. En 2021 a été lancée la formation *Hermès Culture Client* à destination de l'ensemble des collaborateurs retail. Cette formation, qui se déclinera en 2022 dans chaque zone, vise à renforcer la singularité de l'expérience clients en magasin ;
- dans de nombreuses filiales, le **programme d'intégration local** a pu être assuré : *Tous en Selle !* au sein des services centraux et les cadres des pôles et sites de production (responsable d'atelier, contrôle de gestion, direction de site, responsable EHS, ...) d'Hermès Maroquinerie-Sellerie pour 61 collaborateurs, *Au fil d'HTH* pour la filière Textile avec 43 collaborateurs, *Premiers regards* chez Hermès Femme pour 24 collaborateurs, *Bienvenue à la maison* pour 54 collaborateurs d'Hermès Maison, ou encore 64 chez Hermès Parfum et Beauté la poursuite du déploiement du programme *Premiers Pas* pour tous les nouveaux CDI et *Découvrons Hermès Parfum et Beauté* pour 88 CDD, alternants et stagiaires. En 2021, la filiale Hermès Services Groupe a créé son module d'intégration, *Au cœur du service* pour 88 collaborateurs.

2.3.2.2.2 Le management au cœur de l'ambition du groupe

Depuis 2020, la maison propose à tous les managers un nouveau parcours de développement individualisé et ambitieux, afin de renforcer leurs compétences et contribuer à un fonctionnement harmonieux et efficace des équipes dans la durée.

Tous les managers sont amenés à suivre des formations leur permettant d'acquérir les fondamentaux indispensables à la pratique d'un management à la fois bienveillant, ferme et de nature à faire grandir tant l'entreprise, les individus que les équipes. Ces bases managériales peuvent être renforcées par la suite par des formations spécialisées concernant le travail collaboratif, le recrutement, ou encore la gestion des diversités.

En 2021, Hermès a développé ce dispositif de développement individualisé pour tous les managers francophones. Il a également commencé à se déployer à l'international.

Le programme *H Keys* a pour objectif d'accueillir durant trois jours tous les nouveaux managers pour leur donner les clés de compréhension de la maison, les aider à adopter une posture managériale en adéquation avec ses valeurs et créer des liens entre les managers d'entités diverses. 51 managers ont suivi ce programme.

Le programme *Manager Hermès* apporte un socle commun sur les fondamentaux des techniques de management. Ce programme a commencé à être déployé à distance pour les filiales internationales. 131 managers l'ont suivi.

En local, de nouvelles formations en management sont initiées au regard des enjeux locaux. Ainsi Hermès Maroquinerie-Sellerie a proposé à 464 managers le parcours *Artisan Manager-Manager d'Artisan*, un ensemble de modules visant à approfondir différents aspects comme la construction et l'animation d'un budget, l'administration du personnel et les règles sociales en vigueur. Hermès Europe a créé la formation *Intelligence émotionnelle* à destination de 21 responsables de magasin pour développer leur propre conscience émotionnelle et apprendre à l'ajuster en fonction de la situation et du collaborateur. Travel retail Asia accompagne ses nouveaux managers avec la formation *First step to leaders*. Aux États-Unis, Hermès Of Paris a développé la formation en *Leadership situationnel* pour 30 managers.

2.3.2.2.3 L'exigence des savoir-faire

La politique de la maison est de consolider et développer les expertises individuelles, de faire progresser chaque collaborateur en polyvalence, d'assurer le partage des savoir-faire au sein des équipes, de renforcer leur transmission de génération en génération, de conserver les talents et de créer des parcours de développement adaptés.

Dans cette optique, des formations permettant aux collaborateurs de se former ou se spécialiser sur des enjeux liés au juridique, à l'informatique ou encore à la sécurité au travail, ont été développées.

À côté de ces formations transverses, Hermès développe en interne des écoles de formation pour ses grands métiers artisanaux – Cuir, Textile, Tannerie – afin de pérenniser et transmettre solidement ces savoir-faire. Cela concerne notamment l'acquisition de savoir-faire dans le premier emploi des selliers-maroquiniers, une pépinière d'ingénieurs au sein de l'École des Tanneurs et de l'École du Textile et la reconnaissance des qualifications acquises par des CQP[1], la VAE[2], ou des diplômes (CAP[3]). **Au sein d'Hermès Maroquinerie-Sellerie,** 93 formateurs issus de la table, de la coupe et du piquage ont participé à des réunions de partage d'expérience et bénéficient de formations régulières dans des domaines tels que la communication, le développement personnel et la pédagogie pour accroître leur professionnalisation.

En 2021, le pôle artisanal Hermès Maroquinerie-Sellerie a créé l'**Ecole Hermès des savoir-faire à travers son CFA** (centre de formation des apprentis) dédié aux métiers de la maroquinerie. La croissance de l'activité permet de recruter et former plus de 600 artisans par an et les perspectives pour l'avenir sont encore plus fortes. Ce nouveau dispositif permettra à Hermès d'être plus autonome dans ses actions de formation au métier de maroquinier. Depuis 10 ans, l'École du cuir assurait, en parallèle de lycées et écoles partenaires, la transmission des savoir-faire avec une communauté de plus de **90 formateurs internes**. Grâce à ces nombreuses années d'expérience, Hermès s'est senti suffisamment solide pour développer son propre organisme de formation. Cette création de l'Ecole Hermès des savoir-faire est soutenue par l'ouverture de son site Internet dédié , véritable fenêtre ouverte sur nos métiers et notre offre de formation. Relié au site carrière d'Hermès, il devrait faire naître des vocations et faire rayonner encore mieux la marque employeur de la maison.

Au total, les 12 programmes de l'École du cuir ont permis en 2021 de former 740 collaborateurs (soit un cumul de près de 6 855 depuis 2011) et ont favorisé l'obtention de 277 diplômes ou certifications : 185 CAP Maroquinier, 79 titres de Sellier-Maroquinier d'Art, 11 CQP Coupe et 2 Brevets Métier d'Art.

Les cristalleries Saint-Louis ont poursuivi les actions de formation interne sur les savoir-faire des métiers du verre chaud pour 36 artisans, et préparé le lancement en 2022 d'une étude visant à structurer une organisation dédiée à la formation interne pour les ateliers de parachèvement.

En 2021, toutes **les filiales *Retail*** ont continué à développer des formations produit et techniques de ventes à distance en utilisant de nouveaux outils pour créer des expériences d'apprentissage interactives et participatives. La filiale Retail France a créé l'**École des Artisans de la vente** qui propose un parcours multimodal de développement pour les vendeurs et managers, dès leur intégration, avec un parcours progressif. Ce programme sera déployé en 2022. Les filiales *Retail* ont également développé de nouveaux programmes pour approfondir l'expérience clients : *Customer Experience training* en Thaïlande pour 58 vendeurs, *Remote sales selling* à Taïwan pour 136 vendeurs, *Luxury Attitude* en Corée pour 9 managers, *Customer service* pour 12 vendeurs chez HOP. Parallèlement, des formations produits à distance et en présence ont été maintenues sur les nouvelles collections (67 sessions chez HOP pour 2 828 collaborateurs formés).

Enfin en 2021 de nouveaux programmes d'expertise ont été déployés :

- pour une appropriation des outils informatiques internes, avec le programme M3 de gestion suivi par 377 collaborateurs, des formations en présence ou à distance par *e-learning* au nouveau SIRH *MyClickH* accessible à l'ensemble des collaborateurs, et les programmes *Citoyenneté numérique* sur les nouveaux outils numériques pour HTH, *Ordin@cteur* pour faciliter la montée en compétence numérique des artisans, ou encore *Ateliers du digital* pour Hermès Parfum et Beauté ;
- pour développer un parcours sur les bonnes pratiques des achats chez Hermès avec la formation *Les fondamentaux des Achats* et le programme *Adopter les réflexes EHS lors des visites fournisseurs* ;
- pour la communauté ressources humaines, avec un parcours de développement intégrant des modules d'expertise (recrutement, formation, droit social), des conférences inspirantes, un partenariat avec le LAbRH et des ateliers de co-développement.

CFA

Hermès a créé en 2021 son l'École Hermès des Savoir-Faire et son CFA associé. Elle a pour vocation de promouvoir les métiers d'artisanats d'arts et de valoriser l'apprentissage par alternance de métiers d'excellence. Elle s'appuie sur des équipes pédagogiques constituées de formateurs internes et de formateurs de l'éducation nationale dans chacune de nos écoles de formations basées sur nos 9 pôles régionaux.

En juillet 2021, Hermès a obtenu tous les agréments des pouvoirs publiques pour former en interne ses futurs selliers maroquiniers, évaluer leurs compétences et délivrer le diplôme d'état de CAP maroquinier en collaboration avec l'Éducation nationale. Cet agrément national est la reconnaissance de l'expertise historique, technique et pédagogique de la maison dans la transmission de ses savoir-faire d'excellence. Devenir organisme de formation confirme aussi le rôle d'Hermès en tant qu'acteur social et employeur responsable engagé dans l'éducation de personnes valides ou en situation de handicap, ayant une première expérience dans un métier manuel ou en reconversion professionnelle.

L'École Hermès des Savoir-Faire est ouverte à tous les profils qui souhaitent devenirs artisans et valoriser leurs talents manuels. Elle forme des alternants qui ont l'opportunité d'apprendre un métier d'excellence. Une fois leur diplôme d'Etat obtenu, ils pourront rejoindre, entre autres l'une des maroquineries du groupe.

1. *CQP : Certificat de qualification professionnelle*
2. *VAE : Validation des acquis de l'expérience*
3. *CAP : Certificat d'aptitude professionnelle*

2.3.2.3 INTÉGRER LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES SAVOIR-FAIRE

L'intégration du développement durable dans les savoir-faire de tous les métiers et de tous les collaborateurs est un enjeu stratégique.

La stratégie développement durable déployée par la direction du développement durable au niveau du groupe repose sur la sensibilisation, la responsabilisation et la montée en compétence des collaborateurs, qui sont les acteurs du changement.

Compte tenu de la grande diversité des métiers, la direction du développement durable fonctionne de façon décentralisée et s'appuie sur un réseau de plus de 500 collaborateurs relais dans le monde entier. Ce réseau comprend des responsables développement durable au sein de plusieurs entités, les référents du réseau EHS (28 personnes), des ambassadeurs dans les magasins et les sites de production (plus de 350 personnes au total).

En complément, les métiers et filiales animent des Comités développement durable spécifiques à leur périmètre et continuent à se renforcer dans toutes les filières.

En 2021, la mise à jour de la stratégie Développement Durable a été l'opportunité d'échanger avec une cinquantaine d'entités de la maison, distribution, production support afin de recueillir leur feuille de route et engagements pour les 3 années à venir. Ces travaux concrétisent la compréhension et l'application concrète des enjeux au niveau local, mais en cohérence avec la stratégie du groupe.

Par ailleurs, la mise en place de l'outil *MyCampus* a permis le lancement d'un module de formation dédié aux fondamentaux du développement durable qui s'étoffe régulièrement avec l'ajout de modules complémentaires comme celui traitant de la biodiversité. Ce premier module généraliste a été déployé en 5 langues. L'ambition du groupe est de former tous les collaborateurs. Au 31 décembre 2021, 2 962 collaborateurs ont été formés. Des pilotes en présentiel, à destination des artisans et des vendeurs, seront déployés à plus grande échelle dès début 2022, afin d'intégrer progressivement les fonctions n'ayant pas directement un accès individuel à un ordinateur.

2.3.2.4 INSCRIRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS UNE VISION DE LONG TERME

La fidélité des collaborateurs est une valeur qui contribue à la stabilité et à la pérennité du modèle d'Hermès. C'est pourquoi la maison met à leur disposition les conditions nécessaires pour le développement de leurs projets professionnels et favorise les carrières longues.

L'ancienneté moyenne s'élève à neuf ans avec des disparités. Compte tenu de la forte croissance des dernières années, **44 % de l'effectif total du groupe a moins de cinq ans d'ancienneté**. Cependant plus d'un tiers de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté (soit environ 6 000 personnes), illustrant ainsi la fidélité et la possibilité d'évolution de carrière dans la maison (pour mémoire, l'effectif il y a 10 ans était de 9081 personnes). **En France, 25 % des collaborateurs ont plus de 15 ans d'ancienneté.**

2.3.2.4.1 Fidéliser les collaborateurs à long terme

Hermès active de nombreux leviers de motivation qui contribuent à ancrer l'attachement et à développer un sentiment d'appartenance fort : formation tout au long du parcours professionnel, communication interne notamment avec la plateforme digitale *HermèSphère*, contenus dédiés et ciblés sur les fondamentaux de l'entreprise, ses savoir-faire, ses métiers, ses marchés, son organisation, sans oublier l'existence de primes d'ancienneté, la qualité des lieux de travail, les dispositifs dédiés au bien-être et les rencontres conviviales créatrices de liens forts entre les collaborateurs. Le style de management empathique et propice à une forte proximité et les nombreux moyens visant à favoriser l'échange avec les collaborateurs et à stimuler un esprit collectif servent aussi la fidélisation et la reconnaissance. En matière d'organisation du travail, la polyvalence et la poly compétence sont privilégiées. La mise en place de groupes transverses participatifs favorisant l'innovation, ainsi que des initiatives en termes de détachements temporaires et de mobilité interne complètent les dispositifs.

Le développement RH

Afin de faire émerger ses dirigeants et managers de demain, le groupe entend faciliter la construction de parcours internes professionnels et personnels riches pour les hommes et les femmes qui composent les équipes actuelles. Que ce soit en management ou en expertises (IT, digital, *supply chain*, achats, finance, RH, audit, légal ...), Hermès entend poursuivre son projet à long terme, construit dans la durée en valorisant la fidélité des collaborateurs. Dans un contexte marqué par des aspirations de plus en plus profondes à vivre sa vie en harmonie avec ses valeurs, la culture du collectif prend de l'ampleur et la rapidité de l'évolution des compétences doit être prise en compte. De plus, Hermès doit faire face au développement de ses activités et donc à l'augmentation de ses effectifs, et à l'évolution des géographies avec un poids croissant de l'Asie et notamment de la Chine. Ces différents facteurs conduisent le groupe à donner un rôle de plus en plus « transformationnel » à sa gestion des ressources humaines.

Evaluer les collaborateurs pour mieux les aider dans leur évolution

Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien d'évaluation une fois par an. Les directeurs généraux des filiales et leurs directeurs ressources humaines supervisent les revues annuelles de performance qui reposent notamment sur l'entretien annuel permettant de faire le bilan de l'année écoulée et de construire les objectifs de l'année à venir, en termes de formation. Les équipes ressources humaines recueillent l'ensemble des feuilles de route et mettent en place le plan de formation. En France, le point sur les compétences et l'évolution professionnelle du collaborateur est retranscrit par l'entretien professionnel qui doit se dérouler légalement tous les deux ans. Hermès a fait le choix de le tenir tous les ans et d'aborder les sujets de l'entretien professionnel en même temps que l'entretien annuel. La direction des ressources humaines supervise la mise en œuvre de ces deux entretiens qui sont l'occasion d'apprécier la performance, d'analyser les compétences, de fixer les objectifs pour l'année suivante et de discuter de perspectives à moyen terme avec le collaborateur (bilan professionnel, projet professionnel, plan de développement des compétences, formation).

Les entretiens annuels dans les filiales étrangères sont des moments d'échanges formalisés par un document qui porte sur l'atteinte des objectifs, la performance, la relation managériale, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le respect de l'éthique et de la conformité, les besoins en formation, la fixation des objectifs de l'année à venir. Certaines filiales (États-Unis, Japon…) adaptent les formats groupe par nécessité culturelle ou à cause de contraintes légales. L'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur parcours est nourri par ces échanges annuels. En complément, les filiales organisent une fois par an un Comité carrières qui permet aux Comités de direction de partager les situations individuelles et de stimuler la mobilité interne, premier levier de développement des collaborateurs. La « revue des talents » annuelle est aussi un moyen de bien connaître les collaborateurs et de suivre de près leurs trajectoires. Elle permet de soutenir de manière rapprochée et individuelle le développement des cadres.

Identifier les talents, un enjeu clé de pérennité

Un processus annuel de revue des talents est piloté par la direction des ressources humaines groupe et vise à identifier les talents de leadership – appelés à des fonctions managériales – et les talents experts, précieux dans la préservation et l'évolution des savoir-faire qui font la richesse et la spécificité des métiers. Il s'agit de reconnaître et valoriser les experts, sécuriser des compétences critiques pour le groupe et développer les talents d'expertise.

Des démarches d'*assessment* plus nombreuses ont été mises en place afin de permettre aux talents de leadership de mieux se connaître et à l'organisation de faire valoir leurs qualités dans des fonctions idoines.

Des programmes internes variés sont déployés pour faire grandir les managers identifiés comme pouvant prendre à plus ou moins long terme des postes de dirigeants au sein du groupe :

- Le programme Entre-temps s'adresse aux directeurs généraux de filiales et vise à leur offrir un temps de recul quatre fois par an autour de thèmes tels que la liberté, le courage et la confiance, valeurs chères au modèle de leadership Hermès. Cette formule qui privilégie le co-développement leur permet d'aiguiser leur vision stratégique, s'enrichir d'autres regards et rompre la solitude du leader, de trouver des solutions à des problématiques rencontrées au quotidien et de réfléchir de façon plus prospective.
- Une série d'*Hafterworks*, sous forme de conférences à distance visant à décrypter les mutations en cours à travers l'apport d'un expert, est proposée à tous les dirigeants (directeurs généraux et membres des Codir) à un rythme bimensuel.
- Le programme *Leading with art* a bénéficié en 2021 à 20 talents séniors. À travers deux sessions de plusieurs jours, il vise à faire d'eux des leaders se connaissant bien et préparés à avoir un impact positif sur leur entourage et sur le monde. Ainsi se crée progressivement une communauté de leaders forts et solidaires.
- Le programme Cavaliers a permis en 2021 à 12 jeunes talents d'explorer durant plus de sept mois un sujet d'enjeu stratégique confié par le Comité exécutif. Une façon de leur faire éprouver le travail en équipe et l'approfondissement de leur compréhension du modèle d'Hermès à travers un sujet auquel ils apportent des propositions concrètes.

En complément de cette offre de programmes internes, les talents participent à des programmes externes. Ainsi en 2021, les programmes construits à l'origine par Danone : Eve, Octave et Noé dédiés au leadership, en particulier féminin, aux mutations en cours et à l'innovation durable ont bénéficié à plus de 70 managers, désireux de vivre une expérience d'ouverture au monde et à d'autres univers et de se transformer pour augmenter leur impact dans l'action au quotidien.

Le programme Colbert Labo a donné l'opportunité à sept jeunes talents de coopérer à un projet collectif avec des collaborateurs d'entreprises membres du Comité Colbert. Une chance d'élargir leurs horizons à l'industrie du luxe dans son ensemble, sur le thème « Le numérique, jusqu'où pour le luxe ? ». Enfin, avec le programme *One young world* , pour la première fois, trois jeunes talents ont pu vivre l'expérience menée à Munich avec plus de 2 000 jeunes de tous les continents, invités à s'ouvrir à des enjeux de société tels que la nouvelle économie, la pandémie de Covid 19, l'environnement, l'éducation, la question des droits et des libertés. En définitive, plus de 150 collaborateurs ont bénéficié de programmes spécifiques destinés au développement des talents.

Cette attention portée aux talents s'exerce dans les filiales, à travers notamment la mise en place d'un Comité de gestion des talents, la définition et le suivi de plans de développement individuels pour les talents, des entretiens de carrière, des actions de coaching individuel, la contribution à des projets transverses ou à des missions temporaires pour exposer les talents à des situations variées et à défis et ainsi enrichir leur expérience et leur expertise. Les managers en ressources humaines sont formés à l'outil d'*assessment* de façon à internaliser la démarche, et une attention constante est portée à la mobilité interne, premier levier de développement des talents, notamment à travers la diffusion de *newsletter* internes en complément de la plateforme My way in Hermès. Enfin, des sessions Vis ma vie et des actions de *mentoring* viennent faciliter la mobilité internet et accélérer les prises de postes.

Des chantiers de ***Strategic Workforce Planning*** ont été initiés au sein de plusieurs filiales (Hermès Parfum et Beauté, Hermès Maison, Hermès China…) afin d'anticiper dans une approche stratégique les développements futurs des activités et les besoins en talents face à un rythme de croissance rapide. Il s'agit de clarifier l'organisation future afin de mieux préparer les talents à leurs nouveaux rôles, anticiper les recrutements et accompagner les inflexions nécessaires en termes d'organisation, de recrutement et de management pour répondre aux enjeux de transformation que la croissance génère. Cette approche doit être généralisée au sein du groupe dans les années qui viennent.

2.3.2.4.2 Proposer des parcours professionnels variés

En complément du Comité des carrières animé par la direction des ressources humaines groupe, plusieurs actions sont communes à l'ensemble des filiales pour favoriser et préparer les mobilités internes, avec la diffusion des offres *via* les canaux internes, la mise en place de bourses à l'emploi au sein des filières et des détachements temporaires sur les autres sites dans la filière industrielle, dans les métiers ou dans les filiales *Retail*. La coordination active des équipes de ressources humaines au sein de Comités mobilités internes facilite entre autres, le déploiement des programmes Vis ma vie pour se mettre dans la situation d'un autre collaborateur durant une période d'une semaine à 6 mois et les opérations de maillage pour faire découvrir les sites à la faveur de projets pôle, échanges entre magasins. Des entretiens individuels pour les personnes en mobilité afin d'affiner leur projet et de déterminer un plan d'action adapté, le déploiement de différents outils d'*assessment* et la revue des niveaux de rémunération pour retenir les talents en interne sont également à la disposition des équipes pour renforcer la polyvalence et la poly-compétence des collaborateurs.

Offrir des opportunités de développement et de reconnaissance pour permettre de participer à l'aventure Hermès

De nombreuses actions visent à valoriser les collaborateurs, identifier les opportunités et leur proposer une évolution constructive et des parcours de carrière diversifiés et surtout un accompagnement individualisé. Ces démarches sont soutenues par la communication interne pour partager la vision, donner du sens, motiver et embarquer autour du projet d'entreprise et relayer la vision du Comité exécutif. La dimension financière fait partie intégrante de la reconnaissance, avec, par exemple, l'augmentation de la prime d'ancienneté dans les entités en France et la revue des rémunérations sur la base d'enquêtes de *benchmark* externe pour assurer un niveau toujours supérieur à celui du marché. L'environnement de travail positif et engageant, sans cesse amélioré avec la mise en place de matériel adapté et ergonomique et des moments de célébration participent aussi à la fidélisation des collaborateurs.

2.3.3 PRÉSERVATION DU PATRIMOINE ARTISANAL

Hermès contribue au maintien et au développement des savoir-faire artisanaux et manufacturiers, dans un contexte où ces savoir-faire, et pas uniquement celui des artisans d'art, sont en danger de disparition.

Au sein d'une filière d'excellence comme celle d'Hermès, ces métiers techniques représentent une richesse et un patrimoine fondamentaux. La singularité de tous ces savoir-faire s'exprime tant à travers la qualité des objets fabriqués que dans la capacité à savoir les fabriquer en respectant les artisans et l'environnement. Il existe donc un enjeu fort dans la nécessité d'attirer et de conserver les talents, de consolider, développer et pérenniser les expertises individuelles, de faire progresser la polyvalence et de renforcer la transmission de génération en génération.

POLITIQUE

Afin de pérenniser et transmettre solidement ces savoir-faire, Hermès développe en interne des écoles de formation pour ses grands métiers artisanaux – Cuir, Textile, Tannerie. La direction des ressources humaines met en œuvre une politique systématique de formation des nouveaux entrants par un cursus dédié, effectué essentiellement en interne et complété par des formations externes. Soucieuse d'apporter au monde une meilleure compréhension de ces métiers, la maison travaille en amont à la promotion des métiers d'art et d'artisanat auprès des jeunes générations, à travers des actions locales comme des portes ouvertes, des échanges avec les écoles ou avec le relais de la Fondation d'entreprise Hermès et notamment le programme *Manufacto*. Permettre à des jeunes collégiens de découvrir un métier manuel et de s'y engager est essentiel : ces métiers sont souvent méconnus et cependant porteurs d'avenir.

2.3.3.1 PROMOUVOIR ET VALORISER LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE EN EXTERNE

Entreprise citoyenne à travers des relations fortes avec les écoles

Hermès poursuit une politique active de relations étroites avec les écoles de référence dans les domaines de l'art, du design, de l'artisanat, de l'ingénierie ou du commerce, tant pour faire connaître ses valeurs aux étudiants que pour partager son projet. Ces relations sont animées en cohérence avec les filiales qui soutiennent ces activités, et en tenant compte de l'évolution rapide de certains métiers. Dans le contexte actuel de crise sanitaire et économique, Hermès est animée par la conviction qu'il faut plus que jamais préparer l'avenir en soutenant les étudiants dans leurs recherches d'alternance et de stages. La maison souhaite aussi prendre une part active à l'éducation sous différentes formes et sur des terrains variés : accueillir des étudiants dans ses murs à la faveur de présentations et d'échanges, aller à leur rencontre partout en France à l'occasion de forums pour offrir des opportunités de stages et d'alternance, proposer des études de cas en situation réelle…

Ces actions se sont pour la plupart déroulées dans de nouveaux formats de conférences et d'échanges en visioconférence. **Hermès a ainsi pu toucher une audience de plus de 1 500 étudiants en 2021, lors de 30 présentations différentes en France.**

Les écoles dans lesquelles Hermès est notamment intervenue en 2021 :

Écoles d'art et de design, mode et textile	Écoles d'ingénieur	Écoles de commerce et de gestion et universités
◆ École Camondo (Arts décoratifs) ◆ ENSAAMA Olivier de Serres ◆ IFM Institut Français de la Mode ◆ HEAD	◆ École CentraleSupélec de Paris ◆ Polytech ◆ ENSAM ◆ INSA Lyon ◆ ITECH Lyon ◆ Polytech Angers	◆ Sciences Po Paris ◆ ESSEC ◆ GEM Grenoble École de Management ◆ L'IESEG ◆ EM Lyon ◆ HEC Paris ◆ Tunon ◆ CELSA ◆ IAE Sorbonne, Université de Lugano (Suisse) en partenariat avec la Sorbonne, Université Paris Dauphine, IAE Gustave Eiffel ◆ ESSCAA

Hermès, un acteur engagé dans l'éducation

Issue d'une lignée d'artisans, la maison Hermès voue une attention particulière à la transmission de ses savoir-faire d'exception, mais aussi à leur perfectionnement continu. Aussi s'implique-t-elle toujours plus en amont dans la pérennisation de ses métiers et l'excellence des gestes artisanaux. Elle agit en faveur de l'éducation, à travers la formation à des savoir-faire uniques.

Hermès employeur responsable s'engage dans la transmission et l'éducation et entend entretenir des relations étroites avec le monde des étudiants. Les enjeux sont notamment de :

- soutenir les activités des écoles et donner une dimension sociale à ces relations, en tant qu'entreprise citoyenne.
- transmettre l'approche humaniste et artisanale de la culture d'entreprise Hermès.
- dialoguer avec les étudiants dans une époque en transformation ;
- diversifier la présence et cibler de nouvelles écoles pour rechercher des talents sur tout le territoire.
- être visible dans les écoles de création, d'artisanat, d'ingénieurs et de gestion en France pour montrer la réalité d'employeur de qualité, partager le projet à long terme et humaniste d'Hermès et créer des liens de qualité avec les étudiants.
- faire vivre la réalité d'Hermès par des expériences concrètes : confier des cas pratiques, des missions d'études, offrir des opportunités de stage et d'alternance.
- entretenir des liens privilégiés avec les jeunes pour capter les mutations de notre époque.

Des actions en ce sens sont structurées à trois niveaux :

- des **initiatives transformantes pour la communauté**, à travers le soutien à des dispositifs d'égalité des chances.

  En 2021, Hermès est devenu membre fondateur de la Fondation Des territoires aux Grandes écoles (DTGE), apportant notamment un soutien financier. Créée par d'anciens étudiants dans les grandes écoles françaises, cette organisation à but non-lucratif cherche à rendre accessibles les concours des grandes écoles à des profils diversifiés. Faisant le constat que le manque d'information, l'autocensure, l'éloignement géographique et les difficultés économiques sont des freins puissants à la diversification des recrutements, cette organisation œuvre avec 32 relais départementaux afin de couvrir tout le territoire métropolitain.

  Dans le même ordre d'idée, des bourses pour étudiants en situation de handicap sont attribuées dans le cadre de la Mission Handicap de SKEMA et de la Fondation IFM. Hermès participe également au programme « un jeune, une solution » qui vise à former et faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes, sur tous les territoires. Enfin, plusieurs partenariats sont noués avec Sciences Po Paris pour participer aux forums de l'école pour et pour du mentorat d'étudiants en situation de handicap ;

- des **initiatives de participation au débat public**.

  Hermès est depuis novembre 2020 mécène de la chaire européenne « Développement durable et transition climatique » de Sciences Po Paris, qui met l'accent sur des axes complémentaires et indissociables du développement durable : transition climatique, développement économique et inclusion sociale, à travers une approche fédérant des acteurs et des expertises variés et reposant sur l'intelligence collective.

  Hermès finance avec la *Paris School of Economics* (PSE) la Chaire de recherche « Ouvrir la Science Économique », dont le but est d'établir des connexions fortes avec les autres sciences humaines et sociales (histoire, sociologie, démographie, psychologie sociale, sciences politiques, philosophie). L'approche interdisciplinaire de la Chaire PSE entre en parfaite résonnance avec la détermination de la maison à contribuer à l'intérêt collectif, à la création de valeur sociale, à la valorisation et la protection des environnements naturels, en accompagnant les expertises scientifiques qui font avancer la recherche académique ;

- des **initiatives de participation à la vie d'une école** et à l'acquisition de talents.

  En 2021, des personnalités de la maison ont pu interagir avec les étudiants, notamment dans le cadre des forums organisés par Sciences Po Paris et l'ENSAM, écoles partenaires.

Au-delà de sa participation financière, Hermès contribue par ses compétences métiers à l'expertise en gestion Industrielle de l'ENSAM en collaborant à l'élaboration de la maquette pédagogique de l'expertise placée sous la responsabilité de l'ENSAM, proposant prioritairement les sujets d'études du 1er semestre, dispensant des interventions dans certains modules en face à face pédagogique et enfin en participant à l'évaluation de projets d'études lors des soutenances.

Dans le cadre de son partenariat avec Sciences Po Paris, Hermès a confié à un groupe d'étudiants de première année du Master International *Management & Sustainability* un sujet sur les enjeux du *Retail* dans l'industrie du luxe (projet Capstone). La maison accompagnera les étudiants dans leur réflexion, afin de les aider à répondre aux défis stratégiques et internationaux de la thématique en leur donnant la possibilité de s'immerger dans la culture Hermès et de se sensibiliser à l'ambition durable de la maison.

Chaire développement durable de Sciences Po Paris

L'école des affaires publiques et l'école des affaires internationales (PSIA) de Sciences Po, ont lancé, en novembre 2020, la chaire européenne sur le développement durable et la transition climatique. Elle vise à apporter de nouveaux éclairages pour faire progresser le développement durable selon le triple axe de la transition climatique, du développement économique local et de l'inclusion sociale. Hermès participe à cette chaire aux cotés d'autres sponsors comme HSBC et la BEI (Banque Européenne d'Investissement).

En 2021, la chaire a organisé un certain nombre d'évènements, comme une table ronde avec l'université de Columbia en avril (« *Political Economy of Implementing Socially Inclusive Zero Carbon Goal* »), une conference à Sciences Po en novembre sur les interrelations entre biodiversité et développement (« *Achieving trade-offs to conserve biodiversity and advance development equity*»). Par ailleurs, quatre papiers de recherche ont été élaborés durant l'année pour publication finale au premier semestre 2022 : sur l'inclusion territoriale (« *Challenges of territorial inclusion in France* » par Madeleine Peron) ; sur l'action des gouvernements (« *Role of local governments in climate action in France* » par Nicolas Bauquet), et sur les solutions fondées sur le climat (« *Institutional challenges in nature-based climate solutions et Digital Atlas of nature-based climate solution efforts* » par Dr Someshwar & Alejandra Guraieb).

Ce partenariat vient compléter les autres initiatives communes avec Sciences Po en matière d'éducation. Ce choix résonne parfaitement avec le modèle artisanal de la maison, qui repose sur un ancrage territorial et un engagement social fort, et la volonté d'étendre les réflexions au-delà de la sphère d'influence directe de la maison.

En parallèle, des élèves de première année de CentraleSupelec ont partagé leur vision sur des cas pratiques confiés par des alumni en poste chez Hermès, tandis que les étudiants et diplômés de l'IFM ont pu échanger sur leurs expériences professionnelles à l'occasion du Forum *Meet&Match*. Hermès participe à des évènements de recrutement de stagiaires organisés par les écoles notamment au CELSA, à l'EM Lyon, à l'université de la Sorbonne, à l'INSA… Dans le cadre du Challenge RSE proposé par l'IESEG *School of Management*, Hermès a proposé aux étudiants de réfléchir aux enjeux liés aux piliers du développement durable de la maison.

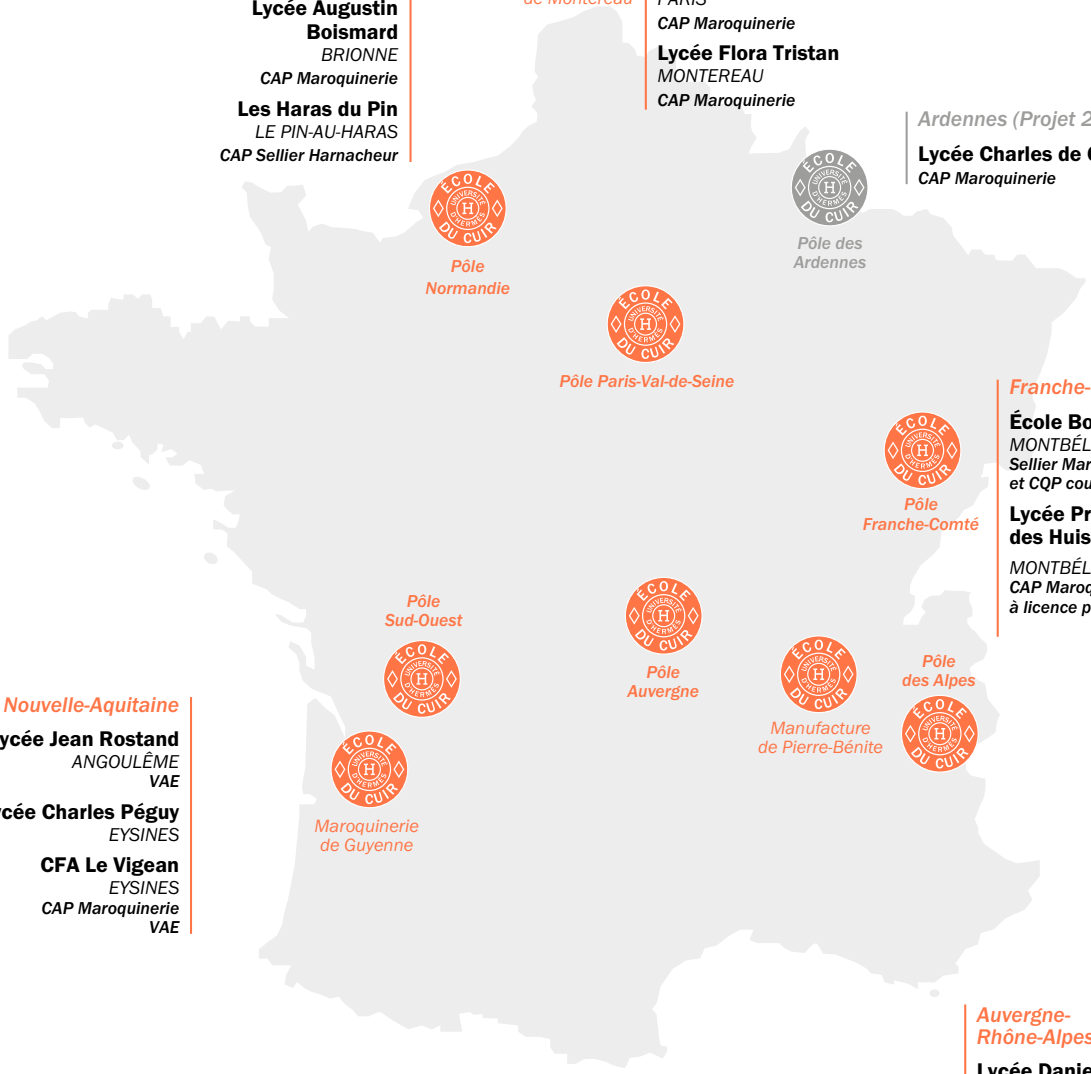
Enfin, Hermès soutient le projet de construction du Campus des métiers d'art et du design. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du Plan d'investissement Avenir (Territoires d'innovation) et entend agir autour d'un réseau d'établissements de formation et des partenaires entreprises dans l'objectif de créer, à l'échelle d'une filière économique, un *cluster* pour favoriser des synergies en faveur de l'emploi et de la formation. Ce projet interministériel implique l'Éducation, l'Emploi, le Secrétariat Général à l'investissement. Il est soutenu par le Comité Colbert et l'ENSAMAA Olivier de Serres, établissement porteur du Campus. Hermès apportera notamment sa contribution à la constitution d'une matériauthèque, à des formations métiers (couleur, savoir-être…), à des modules de *e-learning* interentreprises, ou encore à des actions de promotion et de valorisation comme la journée européenne des métiers d'art, avec démonstration de certains savoir-faire.

Des partenariats privilégiés avec les écoles d'artisanat

L'artisanat d'Hermès emploie plus de 6 200 collaborateurs. Il est fondateur de sa vocation de maison de création d'objets durables de haute qualité. Pour continuer à recruter dans tous les métiers et à soutenir la dynamique de croissance de la maroquinerie, Hermès a noué des partenariats locaux et durables de longue date avec des lycées et écoles, impliqués dans la connaissance de ses spécificités, de sa culture et de ses évolutions.

Ainsi, Hermès Maroquinerie-Sellerie a pu ouvrir un CAP de maroquinerie avec le lycée professionnel Flora Tristan de Montereau. Le pôle Hermès Maroquinerie-Sellerie, particulièrement dynamique dans son rythme d'expansion, a poursuivi ses partenariats avec l'école Boudard (Franche-Comté), le centre de formation de Thiviers (Nouvelle-Aquitaine), le lycée professionnel Jean Rostand d'Angoulême (Nouvelle-Aquitaine), Les Compagnons du devoir, le lycée Jean Monet de Juvisy-sur-Orge (Paris Val de Seine), le Greta de l'Eure et le lycée Boismard de Brionne (Normandie), le lycée Charles Dupuy d'Eysines (Nouvelle-Aquitaine), la Maison familiale rurale en Isère. Le partenariat avec le lycée professionnel des Huisselets (Franche-Comté) s'est renforcé avec l'intégration de stagiaires dès la seconde Bac Pro maroquinerie. Des jalons ont été posés pour renforcer également le partenariat avec Le Haras du Pins (Normandie). Des élèves issus du Bac Pro de La Fabrique ont été recrutés par le pôle Paris Val-de-Seine.

12 PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES DE MAROQUINERIE EN FRANCE



Pôle-Paris-Val-de-Seine

Les Ateliers de Pantin

Maroquinerie de Saint-Antoine

Maroquinerie de Montereau

Lycée Jean Monet
JUVISY SUR ORGE
CAP Maroquinerie

Lycée Turquetil
PARIS
CAP Maroquinerie

Lycée Flora Tristan
MONTEREAU
CAP Maroquinerie

Normandie

Lycée Augustin Boismard
BRIONNE
CAP Maroquinerie

Les Haras du Pin
LE PIN-AU-HARAS
CAP Sellier Harnacheur

Ardennes (Projet 2022)

Lycée Charles de Gonzague
CAP Maroquinerie

Franche-Comté

École Boudard
MONTBÉLIARD
Sellier Maroquinier d'art et CQP coupe

Lycée Professionnel des Huisselets
MONTBÉLIARD
CAP Maroquinerie à licence pro

Nouvelle-Aquitaine

Lycée Jean Rostand
ANGOULÊME
VAE

Lycée Charles Péguy
EYSINES

CFA Le Vigean
EYSINES
CAP Maroquinerie
VAE

Auvergne-Rhône-Alpes

Lycée Danielle Casanova
GIVORS
CAP Maroquinerie

Lycée Desaix
ST-ELOY-LES-MINES
CAP Maroquinerie

2.3.3.2 MAINTENIR LA PLACE DE LEADER D'HERMÈS EN MATIÈRE DE FORMATION POUR SES MÉTIERS HISTORIQUES ET VALORISER SES SAVOIR-FAIRE MANUFACTURIERS

Prix de l'Adresse

Au second semestre 2021, les **Parcours d'Adresse** ont pu reprendre, permettant ainsi à 82 collaborateurs issus de l'ensemble de nos sites de production en France, en Suisse et en Italie, de partir pendant 5 jours, par groupe de 10 personnes, à la découverte des métiers du cuir, du cristal, de la soie, des parfums, de la porcelaine et du prêt-à-porter.

Le **Prix de l'Adresse**, concours interne permettant de faire revivre avec fierté des savoir-faire peu ou plus utilisés est, pour les artisans volontaires, une véritable invitation à se dépasser. En équipe, encadrées par des référents techniques et des collaborateurs des ressources humaines, les participants disposent de plusieurs mois pour fabriquer une pièce d'exception issue du Conservatoire des collections Hermès ou pour créer une pièce libre. C'est en 2021 que la 5ème édition du Prix de l'Adresse se déroule. Cette édition rencontre un vif succès puisque 184 artisans se sont engagés dans l'aventure, soit 40 équipes. Les participants les plus fidèles sont présents au rendez-vous, une trentaine d'équipe d'Hermès Maroquinerie Sellerie, des Cristalleries de Saint-Louis, du prêt-à-porter Homme, d'Hermès Horloger ou de John Lobb.

Pour la première fois, Hermès Chaussures Italie et J3L se joignent au concours et le pôle maison a constitué une équipe transversale regroupant les savoir-faire internes des artisans de Beyrand, de la CATE et de Puiforcat unis par un projet commun. Le 5ème Prix de l'Adresse prendra fin en mars 2022 lors de la remise des Prix de la pièce de maîtrise Hermès aux équipes lauréates.

Afin de célébrer le formidable travail des équipes ayant déjà concourus aux précédents Prix de l'Adresse, l'exposition itinérante **La Caravane du Prix de l'Adresse**, mettant en scène les pièces lauréates des 4 premières éditions, a poursuivi sa route en 2021 au sein des maroquineries des Alpes, du Sud-ouest et de Paris Val de Seine. Puis elle a pris la route des Cristalleries de Saint-Louis, sur les 2 sites d'Hermès Horloger, puis en Italie chez HCI. Ce périple de près de deux ans s'est finalement terminé chez Hermès Commercial à Bobigny.

Cette initiative est un moyen concret et à forte visibilité pour impliquer en interne nos collaborateurs dans la préservation et le développement des savoir faire artisanaux.

Meilleur ouvrier de France (MOF)

Ce titre de prestige est décerné uniquement en France par catégorie de métiers de l'artisanat, dans le cadre d'un concours entre professionnels. Il se déroule tous les trois ans. L'objectif est de mettre à l'honneur l'excellence et les savoir-faire, qui sont les critères retenus pour décerner le titre.

La maison est fière de compter parmi ses artisans des Meilleurs Ouvriers de France. Ils sont garants de l'excellence des savoir-faire en plus de susciter l'intérêt des jeunes générations. Hermès accompagne ceux ayant l'ambition d'obtenir ce prestigieux titre en finançant leur inscription au concours, en leur fournissant les matériaux nécessaires à la réalisation de leur pièce finale ainsi qu'en leur accordant un accès étendu aux différents sites de production.

La maison compte 23 MOF, répartis comme suit : trois en botterie chez John Lobb, dix chez HTH (dessin-gravure, velours au sabre, tissage, impression et ennoblissement), sept au sein des cristalleries Saint-Louis (tailleurs sur cristal, verriers à la main et verrier au chalumeau, ainsi que quatre Meilleurs Artisans de France, verriers à la main et tailleur), et trois selliers-maroquiniers chez HMS.

Entreprise du patrimoine vivant (EPV)

Le groupe s'honore de compter en son sein **10 entreprises reconnues en 2021 par le label « Entreprises du patrimoine vivant »** : Hermès Sellier, la Holding Textile Hermès (Bucol), les établissements Marcel Gandit, les Ateliers A.S, Siegl, les Ateliers de Tissage de Bussières et de Challes, Beyrand, les Cristalleries de Saint-Louis, Puiforcat et John Lobb. (http://www.patrimoine-vivant.com/).

Ces distinctions témoignent de l'engagement d'Hermès en faveur de la sauvegarde, de la protection et de la valorisation de savoir-faire patrimoniaux.

CAHIER DES EXPERTS

Cette section permet d'approfondir, de façon chiffrée notamment, les actions et les résultats d'Hermès sur le pillier "Savoir-faire".

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les réalisations du groupe en matière de savoir-faire contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 4 : Éducation de qualité

- 4.3 « *D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.* »
- 4.4 « *D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.* »
- 4.7 « *D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable.* »

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 8.b « *D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail.* »
- 8.3 « *Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.* »
- 8.6 « *D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.* »
- 8.9 « *D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et mette en valeur la culture et les produits locaux.* »

N° 10 : Inégalités réduites

- 10.3 « *Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière* »

N° 11 : Villes et communautés durables

- 11.4 « *Renforcer les efforts de protection et préservation du patrimoine culturel mondial.* »

N° 12 : Consommation et production responsables

- 12.b « *Mettre au point et utiliser des outils de contrôle des impacts sur le développement durable, pour un tourisme durable qui crée des emplois et met en valeur la culture et les produits locaux* »
- 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* »

N° 16 : Paix, justice et institutions efficaces

- 16.7 « *Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions* »

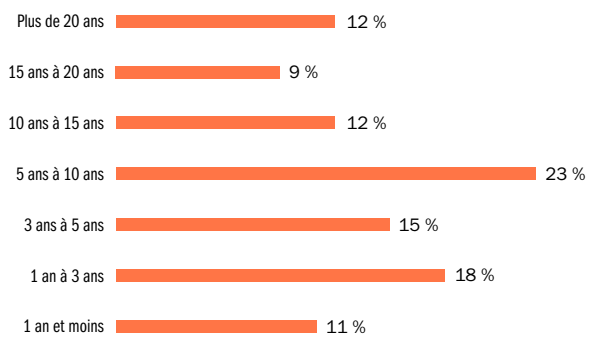
2.3.4 ELEMENTS GENERAUX SUR LES EFFECTIFS

EFFECTIFS PAR ACTIVITE ET PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

	Production			Vente			Support			Total		
	31/12/2021	%	31/12/2020	31/12/2021	%	31/12/2020	31/12/2021	%	31/12/2020	31/12/2021	%	31/12/2020
France	7 633	90 %	7 162	1 376	22 %	1 356	1 960	70 %	1 865	10 969	62 %	10 383
Asie-Pacifique (hors Japon)	74	1 %	83	2 287	36 %	1 977	314	11 %	315	2 675	15 %	2 375
Europe (hors France)	711	8 %	699	995	16 %	978	254	9 %	261	1 960	11 %	1 938
Amériques	68	1 %	76	868	14 %	802	213	8 %	199	1 149	7 %	1 077
Japon	0	0 %	0	766	12 %	748	76	3 %	79	842	5 %	827
TOTAL	**8 486**	**100 %**	**8 020**	**6 292**	**100 %**	**5 861**	**2 817**	**100%**	**2 719**	**17 595**	**100 %**	**16 600**

2.3.4.1 INSCRIRE LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS UNE VISION LONG TERME

PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS



2.3.4.2. PROMOUVOIR ET VALORISER LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE

CERTIFICATIONS OBTENUES GRACE A L'ECOLE DU CUIR

	Formation	2020	2021
École du cuir	CAP [1] Maroquinier	208	185
	Sellier-Maroquinier d'Art	31	79
	CQP [2] Coupe	19	11
	Brevets Métier d'Art	2	2
Total certifications		260	277
Total formateurs		83	93

1 *CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.*
2 *CQP : Certificat de qualification professionnelle.*

Lecture d'une peau à la maroquinerie de la Tardoire, en Charente

© Photographe : Chris Payne

2.4 LA PLANÈTE : MATIÈRES

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 ses 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.

Introduction

Les matières emblématiques du groupe – cuir, soie, cachemire, bois… – sont toutes naturelles, renouvelables et obtenues avec l'objectif de minimiser leur empreinte. Le modèle et les valeurs de l'artisanat qui guident la maison depuis toujours invitent à une utilisation précautionneuse et respectueuse de ces matières rares et précieuses. L'artisan a à cœur de ne pas gaspiller, de n'utiliser que ce dont il a besoin et d'optimiser l'emploi de matière (comme par exemple en maroquinerie par des techniques dites de coupes associées). Tous les métiers identifient également des filières de valorisation et de recyclage des chutes de fabrication, au-delà de l'action emblématique de petit h.

Les matières sont sélectionnées et approvisionnées par chacun de nos métiers dans un cadre fixé par le « **brief filières** », selon un processus rigoureux détaillé dans des cahiers des charges, dans le respect des réglementations, de la biodiversité et des meilleures pratiques, avec la constante recherche d'une qualité et d'une éthique irréprochable. Ces briefs filières sont destinés à l'ensemble des fournisseurs et fabricants impliqués dans l'approvisionnement des métiers Hermès. Ils sont également accessibles sur le site institutionnel du groupe. Bien entendu, les matières ou espèces menacées d'extinction ou dont le commerce est illégal ne sont pas utilisées par le groupe. Depuis des décennies, l'approche de la maison est d'approfondir la connaissance de ses filières d'approvisionnement, de partager ses exigences avec ses fournisseurs – le plus souvent des partenaires de longue date –, et de les développer afin de porter la qualité au plus haut niveau et préparer ainsi la croissance future. Au fil du temps, la recherche de nouvelles matières, la redécouverte de savoir-faire, l'apparition de nouvelles normes ou réglementations, le développement de nouveaux produits et la croissance des volumes ont été autant d'occasions d'enrichir le dialogue et d'améliorer les pratiques.

LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS DU PILIER PLANÈTE : MATIÈRES

2022

- 100 % d'**or et d'argent recyclés** sur l'ensemble de nos produits
- 100 % des **invendus recyclés** (France)

2024

- 100 % des **fournisseurs alignés** avec le brief RSE et le brief filières

2030

- 100 % des **plastiques à usage unique** éliminés

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux liés aux matières avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section :

- Formalisation de 50 nouveaux briefs filières et mise en place du comité filières.
- Déploiement de la démarche ACV dans les métiers.
- Sacs Victoria en « Fine Mycelium » issu des biotechnologies (champignon).
- Plan d'action opérationnel « zéro destruction » des invendus en France (Loi Agec).
- Publication d'une Politique Bien-être animal.
- Certification RJC « Chain of Custody » (RJC COC).
- Classement A- au CDP Forest.

LA PLANÈTE

MATIÈRES

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
RECHERCHER LA MEILLEURE QUALITÉ POUR L'ENSEMBLE DES MATIÈRES UTILISÉES, GARANTE DE LA DURABILITÉ DES OBJETS		
Renforcer l'intégration verticale pour garantir la maitrise des savoir faire et la qualité des matières et développer des relations de long terme avec les producteurs	Durée de la relation avec les fournisseurs	**20 ans** en moyen (top 50 achats directs) Soie : **+ de 25 ans** (fournisseur brésilien)
	Proportion de fermes d'élevage auditées et/ou certifiées	**100 %** des peaux proviennent de fermes d'élevage intégrées certifiées et 99% des peaux brutes achetées par HCP proviennent de fermes auditées et/ou certifiées
Avoir des matières les plus qualitatives et les plus adaptées aux fonctionnalités et aux usages des produits	Nombre de cuirs différents utilisés par la maison	**35** cuirs différents utilisés par la maison
	Nombre de matières premières recensées	**86** matières premières recensées
OPTIMISER L'USAGE DE NOS MATIÈRES PREMIÈRES SUR L'ENSEMBLE DU CYCLE DE VIE EN INTÉGRANT LES PRINCIPES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE		
Identifier les leviers d'écoconception et des pistes d'action sur tous les produits	% des métiers ayant mis en place une démarche d'ACV sur leurs produits emblématiques	**63 %** des métiers ont réalisé a minima une ACV sur leurs produits emblématiques
Établir une feuille de route économie circulaire dans tous les métiers	Proportion de métiers ayant formalisé une feuille de route Économie Circulaire	**100%** des métiers ont intégré dans leur feuille de route une partie dédiée à l'économie circulaire
S'inscrire dans une logique de recyclage de co-produits d'autres industries	Proportion des cuirs issus de peaux recyclées des filières agro-alimentaires	**95%** des peaux utilisées par Hermès sont issues des filières agro-alimentaires.
Privilégier le recours aux matières recyclées lorsque c'est pertinent	100 % d'or et d'argent recyclé pour la Bijouterie et la Joaillerie	**100 %** d'or et d'argent recyclé utilisé dans les ateliers
Développer des démarches d'*upcycling*, de recyclage et de dons pour améliorer et maitriser la fin de vie des produits	Quantité de matières recyclées	**21** tonnes de matières textiles recyclées en 2021
	Ancienneté du partenariat avec la première association pour le don en nature	**Depuis 2016**, Hermès est partenaire d'associations pour le don en nature
	Mise en place les processus sécurisant l'objectif de 0 destruction d'invendus à partir de 2022 en France	Dispositif en place et opérationnel en France fin 2021 et déploiement prévu à l'étranger
Intégrer une démarche circulaire et éco-responsable dans la création	Nombre de produits intégrant une démarche circulaire et éco-responsable proposés à la vente	**Plus d'1 million** de produits intégrant une démarche circulaire et éco-responsable développés en 2021
Assurer la réparation des produits	Nombre de produits réparés	**161 000** produits réparés en 2021 (123 000 en 2020)
TROUVER DES ALTERNATIVES À L'USAGE DE CERTAINES MATIÈRES, DONT LES PLASTIQUES		
Améliorer l'impact de tous les emballages, de la production aux clients en passant par le transport	100 % des emballages (clients et intermédiaires) en matière renouvelable, recyclable et/ou recyclée	**100 %** des boîtes et des sacs orange sont en matière renouvelable, recyclable et/ou recyclée
Supprimer les plastiques à usage unique	0 % de plastique vierge à usage unique à échéance 2025	**-92%** de consommation de plastique à usage unique pour les emballages utilisant la nouvelle technologique de cerclage au départ des plateformes logistiques . Lancement d'un groupe de travail dédié au plastique dans le cadre du Fashion Pact.
Conforter l'usage de matières naturelles	Indicateur de naturalité (parfums et cosmétiques)	**64 %** des matières premières utilisées par Hermès Parfum et Beauté sont qualifiées de naturelles ou d'origine naturelle (ISO 16 128)

	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
	MAITRISER L'ENSEMBLE DE LA CHAINE DE VALEUR AVEC UNE TRAÇABILITÉ OPÉRATIONNELLE ET PARTENARIATS		
	Analyser l'ensemble des catégories d'achat et des filières	% des catégories d'achat où les risques ont été cartographiés et nombre de filières ayant fait l'objet d'une analyse approfondie	**93 %** des catégories d'achat où les risques ont été cartographiés et 74 filières analysées représentant 90% des filières du groupe
15 VIE TERRESTRE	Garantir la traçabilité complète des matières	100 % de traçabilité des matières premières au pays d'origine	**74** filières avec une traçabilité du pays d'origine
		% de peaux de veaux tracées jusqu'à la ferme d'élevage	En 2021, **30 %** des peaux de veau tannées dans les deux tanneries de veau du pôle HCP ont été marquées pour assurer leur traçabilité
		% des peaux exotiques tracées jusqu'à la ferme	**100 %** des peaux de crocodiliens et **100 %** d'autruches sont tracées jusqu'à la ferme d'élevage
	Utiliser des cuirs provenant de zones géographiques à faibles risques sociaux et environnementaux	% des matières sourcées en Europe pour le cuir	**92 %** des peaux sourcées en Europe
	CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DES STANDARDS LES PLUS EXIGEANTS SUR LA GESTION DES FILIÈRES EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET ÉTHIQUE, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE ANIMAL		
15 VIE TERRESTRE	Contribuer à la construction de certifications, de standards avec des exigences élevées	Contribution à des groupes de travail filières ou sectoriel	Participation à **l'ICFA** (*International Crocodilian Farmers Association*) depuis sa création en 2016, **SARCA** (*South East Asian Reptile Conservation Alliance*) depuis 2016, **SAOBC** (*South African Ostrich Business*) depuis 2016 Engagement au sein du ***Leather Working Group*** (LWG, maroquineries)
	Mettre en place une politique Bien-être animal en promouvant les critères les plus élevés	% des métiers du groupe ayant une feuille de route Bien-être animal	**100 %** des métiers s'inscrivent dans la politique Bien-être animal du groupe
		Nombre de filières animales couvertes par la politique Bien-être animal	**19** filières couvertes représentant 100 % des achats sur les filières animales
	METTRE EN PLACE DES CERTIFICATIONS AU SEIN DE NOS FILIÈRES		
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Obtenir et maintenir des certifications sur les filières d'approvisionnement	Nombre de filières intégrant des objectifs de certifications à horizon 2024	Diffusion du **brief filières** planifiant la mise en place de certifications ou labellisations de 32 filières
		Nombre de filières certifiées et recertifiées	1re maison de luxe certifiée **RJC COC** en 2019 & recertification en 2021 **55 %** des tanneurs travaillant pour HMS sont certifiés LWG
	SOUTENIR UNE AGRICULTURE PLUS RESPECTUEUSE DE LA NATURE		
15 VIE TERRESTRE	Contribuer à des travaux de recherche et à des initiatives menées sur le terrain	Projets accompagnés	Livelihoods : plus d'une vingtaine de projets agricoles soutenus et plus de **57 000 hectares** plantés ou préservés Études Cambrigde sur la biodiversité dans les filières de matières premières : étude soie en 2020 et étude cuir de chèvre lancée en 2021
	Accroître la part des approvisionnements certifiés selon des critères garantissant une agriculture durable	Mise en place de schémas de certification par filière	Travaux menées par HTH sur la certification GOTS

2.4.1 ÉCONCEPTION ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Chaque métier et chaque manufacture s'engage non seulement à appliquer les principes de l'écoconception pour utiliser les matières à bon escient, mais aussi à réduire le gaspillage et à promouvoir le recyclage pour tendre vers une économie circulaire.

POLITIQUE

La politique du groupe est d'aller toujours plus loin en matière d'écoconception de ses produits, en recourant « aussi peu que possible aux ressources non renouvelables, en leur préférant l'utilisation de ressources renouvelables, exploitées en respectant leur taux de renouvellement et associées à une valorisation des déchets qui favorise le réemploi, la réparation et le recyclage ».[1] Cette démarche préventive et innovante permet de minimiser l'empreinte environnementale des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie, sans compromis sur leurs qualités d'usage.

L'ambition de la maison est d'offrir des produits durables, écoconçus et respectueux de la nature, qui conservent leurs caractéristiques techniques sur la durée. L'excellence créative de la maison, **le caractère souvent intemporel des collections permettent aussi à l'objet Hermès de rester désirable sur le temps long, prolongeant ainsi sa durée d'usage**.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

La qualité des matières premières utilisées est la première garantie de la durabilité des objets Hermès. C'est pourquoi leur sélection fait l'objet d'un processus rigoureux. Les fondamentaux d'Hermès inscrivent par nature la conception de ses produits dans une logique d'écoconception, et ce bien avant que ce terme ne soit popularisé.

« **Le luxe, c'est ce qui se répare** » **disait Robert Dumas : fabriquer des objets durables est le meilleur moyen d'adhérer aux principes du développement durable.** Les objets Hermès sont conçus pour durer car leur conception technique et leur mode de fabrication privilégient la robustesse, dans la tradition des artisans selliers. Le fameux « point sellier », toujours utilisé dans les ateliers de maroquinerie, est ainsi né de l'impératif de résistance des coutures aux contraintes du harnachement. Cette conception permet aussi aux objets de pouvoir être réparés. De la selle à la soie en passant par la montre, tous les propriétaires d'objets Hermès peuvent demander leur réparation. Avec 161 000 réparations effectuées en 2021, cet engagement constitue une réalité opérationnelle, partout dans le monde.

De surcroît, **les matières utilisées sont issues de sources naturelles** et renouvelables, prélevées en respectant leur potentiel de régénération, comme dans le cas des peaux issues d'animaux d'élevage, ou pour les principales matières textiles (soie, cachemire, laine). La préférence historique de la maison pour les fibres naturelles évite le recours à la chimie non renouvelable issue du pétrole. **Depuis toujours, les métiers ont pour préoccupation centrale de réduire au minimum les chutes de production.** Le groupe s'inscrit à échéance 2022 dans une trajectoire pour recycler ou réutiliser l'intégralité de ses invendus en France.

En complément, le groupe a lancé un certain nombre d'actions pour accentuer sa démarche d'économie circulaire avec la création en 2020 d'un Comité circularité pour permettre l'échange de bonnes pratiques et de solutions techniques entre les métiers, et pour développer plus rapidement par la mise en commun, de nouvelles pistes d'*upcycling*, par exemple sur la soie et le cachemire. Ses travaux et premiers résultats nourrissent les réflexions des créatifs de la maison, contribuant ainsi à renforcer les initiatives d'écoconception des produits. Dans un objectif d'amélioration continue et d'écoconception, les métiers conduisent dorénavant **des analyses de cycle de vie sur leurs produits les plus emblématiques. 63% des métiers l'ont fait en 2021,** et ce chiffre va s'accroître dans les années qui viennent.

2.4.1.1 GESTION RESPONSABLE DES MATIÈRES

Le groupe n'utilise que des matières de la meilleure qualité, en optimise l'usage par ses méthodes de production et développe la réutilisation, ou le recyclage, des éventuelles chutes de production. Les achats sont ajustés au plus près des besoins, pour limiter le gaspillage. L'approche artisanale intégrée est à ce titre un avantage, assurant une forte proximité entre les acheteurs et les artisans. Chaque métier travaille à améliorer sans cesse l'utilisation de ces matériaux rares et précieux, pour n'en consommer que le nécessaire.

2.4.1.1.1 Cuirs

Tannage des cuirs

Le cuir est une matière d'origine animale, rendue imputrescible grâce à un traitement de tannage adapté, soit en mégisserie pour les peaux d'agneau, de mouton, de chèvre, soit en tannerie pour les peaux issues de bovins ou de reptiles. Les peaux utilisées en maroquinerie sont des sous-produits de l'élevage destiné à l'alimentation. On parle quelquefois de « 5e quartier » pour les peaux, ce qui incite alors à considérer **la tannerie comme la plus ancienne industrie de recyclage du monde**. Hermès n'utilise que des cuirs « pleine fleur », c'est-à-dire la partie supérieure de la peau, sans la modifier pour en améliorer l'aspect. Les cuirs utilisés par Hermès sont donc rares et d'une qualité exceptionnelle. Les peaux viennent de nos propres tanneries ou de partenaires de longue date.

La maîtrise de l'élevage des crocodiliens dans les fermes d'*alligator mississippiensis* et de *crocodylus porosus*, les relations étroites et constantes entretenues avec les fournisseurs de peaux exotiques brutes et la maîtrise de toutes les opérations de transformation (rivière, tannage, teinture et finissage) permettent au pôle de contrôler au plus juste les achats et l'utilisation des matières dans les procédés de fabrication. Plusieurs projets sont déployés dans les fermes et les tanneries afin d'améliorer la maîtrise de la qualité et d'optimiser l'utilisation de la matière. À titre d'exemple, des systèmes digitaux de prise de vue des peaux, en début de processus en tannerie, sont déjà utilisés ou en cours de déploiement. Ils permettent l'identification des défauts, facilitent le tri et maximisent ainsi l'utilisation des peaux tout en réduisant le gaspillage.

1. *Définition ADEME*

Travail des cuirs

La consommation parcimonieuse des cuirs a toujours été au cœur des préoccupations des manufactures : ainsi, l'artisan coupeur est formé, dès son entrée au sein de la maison, à une coupe des cuirs au plus juste. Une coordination entre manufactures est animée au quotidien afin d'optimiser l'exploitation des peaux et des chutes de coupe : l'analyse du taux d'utilisation des peaux est un indicateur de pilotage des ateliers.

Cette coordination a été renforcée en 2021 grâce au démarrage du projet de digitalisation du stock de chutes. Ce projet a pour objectif de favoriser la visibilité et les possibilités d'échanges et donc de préserver la matière sur chaque site. 7 sites pilotes ont déjà démarré en 2021 et le déploiement complet aura lieu en 2022.

Par ailleurs, un **référentiel de bonnes pratiques de coupe** existe sur chaque site. Ce guide, qui repose sur l'auto-évaluation, est alimenté au fur et à mesure par de nouvelles pratiques expérimentées positivement par les artisans coupeurs et partagé avec l'ensemble des sites. Chaque site est évalué régulièrement par l'équipe centrale (direction de la fabrication Hermès Maroquinerie-Sellerie) et 38 % d'entre eux l'ont été dans l'année 2021.

Afin de développer la culture de l'optimisation matières, les nouveaux responsables de production et responsables d'atelier coupe sont désormais systématiquement formés au calcul de la consommation matières et à l'outil d'analyse mis en place en 2020 pour leur permettre à la fois d'assurer un pilotage optimal de cette consommation, et d'acquérir plus rapidement les notions de bonnes pratiques.

2.4.1.1.2 Soie et cachemire

Le niveau d'intégration du pôle Textile à travers toutes les opérations de transformation (tissage, impression, finition et confection) assure une maîtrise au plus juste de l'utilisation des matières premières approvisionnées. Toutes les unités de fabrication appliquent un suivi et des actions de minimisation des chutes et rebuts, intégrés à la démarche qualité.

À l'étape du tissage, un groupe de travail a permis, après analyses et tests techniques, d'identifier et de démarrer la mise en œuvre de pistes de **réduction des chutes de cachemire** par un meilleur dimensionnement des laizes pour améliorer le ratio surface imprimée/surface du support et une ségrégation des flux par matière pour recycler la fraction non réduite. Les longueurs de pièces ont été optimisées pour réduire les pertes de matière.

Au stade de l'impression, les laizes de soie sont sélectionnées selon leurs spécifications pour adapter les supports aux techniques d'impression et aux produits fabriqués. Cette approche permet d'augmenter le taux d'utilisation des laizes et d'éviter les rejets de laize non conformes.

Pour le métier "Soie", la gestion de la planification "au manquant" a permis depuis 2018 de réduire drastiquement les déchets de production. Certains accessoires en soie sont réalisés à partir de pièces en grande largeur, ce qui réduit les quantités de rebuts en coupe et limite les besoins en énergie et en eau au long du process. De même, l'allongement des tables d'impression aux Ateliers AS a permis un gain substantiel en colorants et textiles, réduisant ainsi les chutes.

Un groupe de travail constitué de représentants de chaque unité de la filière Holding Textile Hermès (HTH) a été lancé en 2019 afin d'optimiser l'utilisation du cachemire, qui a poursuivi ses travaux en 2021.

Dans sa démarche d'Économie Circulaire, HTH a intensifié ses actions de réemploi ou *upcycling* visant l'optimisation du taux d'utilisation des matières. Le développement de nouvelles voies d'utilisation des matières et supports obsolètes a permis en 2021 de réintégrer 48 % des supports textile obsolètes en soie soit 39 000 mètres pour des projets internes et externes dans le développement, par exemple, de pièces de prêt à porter chez des créateurs engagés dans l'*upcycling*.

En co-construction avec différents prestataires et partenaires en France et à l'étranger, des solutions de réutilisation et de recyclage des déchets et rebuts de soie et cachemire issus de la production sont développés.

La production d'un fil de soie recyclée pour la fabrication de nouveaux produits comme les housses de protection des produits, ou de feutrine pour la maroquinerie à partir de chute de fabrication sont par exemple des projets de recyclage de matière en cours de développement. L'ensemble des opérations mise en œuvre vise à se rapprocher le plus possible des spécifications d'une matière neuve et ainsi créer une véritable boucle de matière afin de réduire les prélèvements de ressources naturelles et l'utilisation d'intrants chimiques.

Plusieurs tonnes de matières ont également servi à des tests de création de panneaux acoustiques ou de vêtements. Ces initiatives ont pour objectif d'aboutir à des processus industriels visant à recycler l'essentiel des chutes de production textile.

Depuis 2020, des analyses et des essais techniques assurent la validation et le déploiement de pistes de réduction des pertes matières, la réduction par l'orientation des petits métrages cachemire inutilisables en production vers un atelier dédié. **Au total, 21 tonnes de matières textiles ont été recyclées en 2021.**

2.4.1.1.3 Autres matières

Un groupe de travail initié en 2020 rassemble une trentaine d'acteurs concernés en interne, avec des représentants de tous les métiers, de la logistique, des achats, du développement durable et de la direction industrielle. Avec l'aide d'experts, il travaille sur les possibilités de substitution et de **circularité du plastique** (bioplastiques, plastiques recyclés, plastiques recyclables…). Des représentants de la maison participent aux réflexions du *Fashion Pact*, qui a également initié une vaste démarche sur le sujet.

Une nouvelle matière a été créée avec la technologie de biofabrication ***Fine Mycelium*** qui se fonde sur les racines de champignon, développée par la start-up américaine MycoWorks. Biodégradables et résistantes, les feuilles de cette matière sont ensuite traitées et finies en France par les tanneurs Hermès afin d'affiner encore leur résistance et leur durabilité. Elles ont été utilisées par les artisans pour la fabrication du sac *Victoria* qui a été dévoilé en mars 2021.

Coton

Parmi la grande diversité des matières naturelles utilisées au sein d'Hermès, le coton occupe une place moindre. Cette fibre textile se retrouve dans l'ensemble des Métiers Mode, et également au Packaging pour les housses chevron. Ancré dans un marché mondial dont Hermès représente moins d'un cent millième, le groupe ne reste pas moins exigeant sur cette filière autant dans la qualité recherchée pour les fibres que dans la prévention des risques environnementaux et sociaux portés par cette filière.

Ces risques ont fait l'objet d'une analyse approfondie, (cartographie des usages et zones d'approvisionnements actuels, analyse des risques par pays et étapes de la filière, de la culture à la teinture en passant par la transformation des fibres, analyse des partenaires). Une trajectoire à horizon 2024 a été dessinée, avec deux volets complémentaires comme précisé dans le § 2.4.2.3.4.

Métaux et pierres

Le principe « zéro déchet » est intrinsèque à la fabrication de bijoux en métaux précieux. Historiquement ce sont les coûts de ces métaux qui ont poussé les acteurs du secteur à développer des stratégies d'économie de la matière, de maximisation de son utilisation et de récupération totale des chutes, jusqu'aux moindres poussières. Aujourd'hui, cette expertise dans la collecte et le retraitement contribue à la limitation significative de l'impact de la filière.

J3L, le fabricant de pièces métalliques du Groupe, contribue par exemple au circuit de recyclage de ses déchets de laiton sans plomb par le biais de l'un de ses deux fournisseurs, pour environ 15 à 20 % de sa consommation propre.

Composés parfumés et matières cosmétiques

Hermès Parfum et Beauté utilise chaque fois que cela est possible des matières naturelles ou d'origine naturelle (qualité olfactive, accessibilité à la matière et durabilité de la provenance). Pour valoriser cette démarche, un **indicateur de naturalité** sur la base de la norme ISO 16128 a été déployé en 2021. En parfumerie, 60 % des matières premières utilisées par Hermès sont qualifiées selon cette norme « naturelles » et 8 % sont qualifiées selon cette norme « origine naturelle ». En cosmétique, 46 % des matières premières de cosmétique sont « naturelles » et 13 % sont d' « origine naturelle ». Au global, sur plus de 300 matières premières, **64 % du portefeuille est naturel et/ou d'origine naturelle.**

2.4.1.2 ANALYSE DE CYCLE DE VIE

Ambition

Les équipes Hermès travaillent depuis toujours à la conception d'objets esthétiques, qualitatifs et durables dans le temps. La méthode de l'analyse de cycle de vie (ACV) permet de venir appuyer cette démarche de création responsable par des calculs normés et chiffrés, et d'apporter un regard scientifique complémentaire. Pour la maroquinnerie par exemple, le calcul intègre l'élevage, le tannage, l'extraction des métaux utilisés, la fabrication des produits, l'ensemble des transports jusqu'à leur arrivée en magasin et les éléments d'emballage (boîte orange, housse chevron, bolduc, shopping bag).... En ce qui concerne l'élevage, les données sont issues de la base Agribalyse® et des hypothèses du PEF (score environnemental). Pour le tannage, les facteurs d'émission réels des tanneries du groupe ont été retenus. La démarche a démarré en 2020 sur quelques produits emblématiques et à fort volume, avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Les métiers Hermès ont lancé en 2021 la réalisation de plus de 50 ACV, sur un panel très diversifié de produits emblématiques, afin d'obtenir leur première « carte d'identité » environnementale.

Ce projet se place sous trois angles complémentaires :

- former les équipes aux enjeux et à la logique scientifique de l'ACV, dans une démarche de progrès vers l'écoconception ;
- connaitre les impacts clés des produits, priorisés selon leurs ventes ou impacts stratégiques ;
- anticiper les évolutions réglementaires à venir en termes de notation environnementale sur les produits de consommation.

Scope et gouvernance

Le projet a été mené en collaboration par les métiers Maroquinerie, Prêt-à-Porter Femme et Homme, Chaussure, Accessoires de Mode, IDO (Internet Des Objets), Soie et Textiles et Hermès Maison. Chaque métier a présenté entre une et dix références de produits emblématiques, tels que le sac *Birkin*, le manteau femme en cachemire, la porcelaine des Arts de la table ou une pièce de mobilier.

Six indicateurs ont été retenus :

- l'équivalent CO_2 ;
- la consommation d'eau ;
- la pollution des milieux aquatiques ;
- la pollution de l'air ;
- l'impact sur les sols ;
- la production de déchets.

Les différentes étapes de ces ACV ont mobilisé plusieurs dizaines de collaborateurs sur une durée de six mois, regroupant les études par grandes familles d'objets : textiles, produits multi-matières, produits complexes... Chacune des trois campagnes d'ACV a duré entre six et huit semaines, de la collecte aux résultats.

Résultats et enseignements

L'enseignement principal de cette campagne d'ACV est que la durabilité des objets Hermès donne des résultats plus favorables que les moyennes de référence du marché.

Ils sont souvent constitués d'une certaine quantité de matières premières d'origine naturelle (minéral, animal ou végétal), dont la production peut avoir des impacts environnementaux très différents. Ces matières nobles et de la plus haute qualité possible nécessitent un sourcing précautionneux et responsable afin de conserver leur niveau de qualité et d'excellence. Elles contribuent à la longue durée de vie des produits, qui est en somme le dénominateur des impacts environnementaux.

Un deuxième enseignement concerne le transport des produits : bien que la plupart des objets Hermès soient encore livrés vers les magasins en transport aérien, pour des questions de sécurité et de délais, il apparait que la part de ce fret ne représente, pour la grande majorité des produits étudiés, qu'une assez faible part de l'impact carbone (moins de 5 %). Un travail conséquent est en cours, avec des projets pilotes, afin de transférer les pratiques de transport vers un fret responsable. En revanche, du fait du nombre d'heures de travail artisanal très élevé nécessaire à la fabrication des objets Hermès, les trajets pendulaires domicile-travail des salariés peuvent parfois représenter une part significative de l'impact CO_2 d'un produit. C'est l'un des enseignements importants de cette campagne, pour lesquels chacun des lieux de production (manufactures, tanneries, ateliers de confection…) devra proposer des solutions, en lien avec les collectivités locales et chaque territoire.

Compte tenu du modèle manufacturier artisanal, l'empreinte de ces sites reste mesurée. Néanmoins, les travaux sur les ACV ont renforcé les priorités en matière de sobriété énergétique, de réduction des consommations d'eau et de recours croissant aux énergies renouvelables. Des leviers d'amélioration ont été identifiés pour chaque produit étudié, allant de l'intégration de matières d'origine responsable certifiées ou recyclées à plus faible impact environnemental, à la substitution ou l'allègement de matières, en passant par la transition vers des énergies d'origine renouvelable dans les fabrications.

Perspectives

Cette campagne d'ACV a donné lieu à des restitutions illustrées transmises aux directions de chacun des métiers ayant participé. qui ont mis en place des plans d'actions sur le sujet. Des analyses de cycle de vie complémentaires sur d'autres produits clés, ou dans d'autres métiers, ont été initiées. La méthodologie a également été exportée en phase amont de développement produits dans un des métiers, l'univers Maison. Ces pratiques et demandes des collections permettent d'ancrer les ACV dans les cycles de développement.

Les métiers sont partie prenante des expérimentations nationales et européennes sur l'affichage environnemental, dont l'ACV est la base scientifique. Ils travaillent également à l'élaboration d'indicateurs complémentaires, notamment au sein de la FHCM (Fédération de la Mode et de la Haute Couture), à la fois dans le cadre des travaux de l'Ademe en France mais aussi du PEF (Product environmental footprint) au niveau européen, sur les terrains sociaux et économiques afin d'avoir une vision la plus holistique possible des impacts des objets.

2.4.1.3 CIRCULARITÉ

Fort de sa dimension artisanale, le groupe s'inscrit depuis toujours dans les principes de l'économie circulaire, en particulier avec son expertise en matière de réparation et d'après-vente. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre cette voie au maximum en animant des projets de recyclage et d'*upcycling* et également en travaillant sur les emballages.

2.4.1.3.1 L'Après-vente : réparer pour prolonger la vie des objets

Avec plus de 1 000 références de prestations, Hermès présente la particularité de proposer un service après-vente sur mesure à ses clients, sans limite dans le temps, sur l'ensemble de ses métiers et partout dans le monde. La maison met en effet un point d'honneur à assurer l'entretien et la restauration de ses objets, fabriqués artisanalement, afin de prolonger leur vie autant que possible. Cette activité illustre la durabilité des objets et la volonté de la maison de contribuer à en prolonger la durée de vie. **Axe stratégique de la maison, elle mobilise plus de 50 personnes en central qui ont contribué à traiter 161 000 opérations en 2021.**

Ce service d'experts a pour missions principales : la gestion des demandes d'entretien adressées par les magasins, le pilotage des interventions dans les ateliers et des relations avec les fournisseurs, l'accompagnement des métiers sur les sujets qualité et réparabilité, l'assistance des magasins vis-à-vis des clients.

En 2021 **plus de 56 000 produits** ont été traités en central. Ces interventions sont aussi des occasions de renforcer, grâce à un accompagnement sur mesure des équipes en magasin, l'expérience client avec des services plus singuliers (coup d'éclat sur les bijoux et accessoires bijoux retournés en l'état d'origine), des prestations offertes (mise à taille et polissage des bagues, réparation des bracelets Clic H, fourniture de liens et cordons, etc.).

Soucieux d'offrir un service de proximité aux clients et de réduire l'empreinte carbone liée au retour des produits, l'après-vente développe et coordonne également des réparations locales dans le monde. Il assure la sélection, les tests, les audits, l'agrément d'un certain nombre d'ateliers, notamment horlogerie/bijouterie dans divers pays tels que le Japon, la Russie, la Chine ou Hong Kong, ainsi que le suivi et l'accompagnement des filiales.

Ainsi, en 2021, **plus de 105 000 réparations ont été effectuées localement**, dont 24 % sur la maroquinerie, par **33 artisans expatriés en filiales**. Avant leur départ, ces artisans suivent une formation dédiée de sept mois afin d'approfondir le savoir-faire et l'expertise propres à l'entretien et à la restauration des objets.

2.4.1.3.2 L'innovation au service de l'économie circulaire

La démarche circulaire, inhérente à la maison, commence dès la conception de l'objet, en minimisant son impact sur l'environnement grâce à une utilisation optimisée des ressources : réutiliser des matières dormantes, intégrer des matières recyclées et des pièces rechargeables…

Sans attendre la publication de la loi française AGEC (Anti-Gaspillage et Économie Circulaire), les métiers ont accéléré leurs initiatives à travers de nombreux groupes de travail, qui ont imaginé des solutions de seconde vie et de recyclage aujourd'hui opérationnelles à grande échelle.

Les actions sont coordonnées par un **Comité circularité créé en 2020**, qui réunit l'ensemble des experts de la maison autour de projets circulaires transversaux. En 2021, ce Comité poursuit sa mission en facilitant pour chaque métier la mise à disposition des matières non utilisées, au profit des autres métiers du groupe.

Des projets pilotes ont été lancés sur l'ensemble des catégories de produits (8000 unités) et métiers soumis à l'échéance AGEC 2022. Chez Hermès Femme en 2021, plus de 50 000 pièces ont intégré une démarche circulaire par exemple.

Une exposition *Création & Circularité* a été présentée et a permis de sensibiliser 1 100 collaborateurs à l'occasion de la semaine européenne du Développement Durable en octobre 2021.

OIKOS LAB : initiative d'écoconception et d'économie circulaire
Afin de préserver les ressources naturelles et de diminuer les émissions carbone liées aux activités de construction, de rénovation ou d'aménagement, la direction immobilière groupe a initié une démarche de réutilisation des matières non utilisées par les différents métiers (cuir, soie, porcelaine, textile, décors, etc.) dans la conception des lieux de vie Hermès (maroquineries, magasins et bureaux). Cette démarche de circularité a été systématisée avec notre partenaire historique d'architecture d'intérieure pour tous les projets magasins.

C'est dans ce cadre qu'a été créé un laboratoire, l'Oïkos Lab, qui a pour vocation de stimuler la conception et singulariser les lieux de vie tout en réduisant leur empreinte sur l'environnement.

Les matières sont ainsi valorisées soit par le réemploi au sein des aménagements intérieurs (paravents, gainage mural et mobilier) ou dans la création d'objets (sous-mains, PLV), soit par la transformation pour créer des nouvelles matières de construction (carrelage, isolant, liège, medium etc.). L'Oïkos Lab participe activement à l'économie circulaire de la maison ayant valorisé 10% des stocks dormants et déclassés de cuir et par le recyclage de tous les déchets de production de porcelaine d'un métier en 2021.

2.4.1.3.3 Petit h et la réutilisation interne des matières

Petit h est avant tout une démarche de création unique : inventer des objets issus des matières Hermès non utilisées dans la production des collections de la maison, en conjuguant l'excellence des savoir-faire de la maison et la créativité d'artistes et de designers. Le métier travaille à partir des matières disponibles, et non d'une idée préconçue. Ces créations à rebours permettent d'élaborer une nouvelle typologie d'objets, décalés, drôles et utiles. Tous les métiers du groupe sont représentés avec une liberté créative. Fins de collection, accessoires, pièces obsolètes (par exemple, toute une collection d'arçons des années 1960), chutes de cuir, étoffes, soie… toutes ces matières qui, détournées, ennoblies et délestées parfois d'un minuscule défaut initial renaissent grâce à des savoir-faire uniques et au talent des artistes. C'est dans ce respect des matières et des savoir-faire, cet esprit de bon sens, que petit h participe naturellement à la préservation des matières d'exception. Certaines créations, environ 200 pièces par an, sont fabriquées comme des pièces uniques, au bon vouloir des matières existantes. Plusieurs centaines d'autres pièces sont également réalisées grâce à des productions maitrisées et contrôlées. Cette démarche créative et singulière résonne à travers une distribution originale et inventive hors des sentiers classiques, avec des ventes éphémères à l'étranger qui se vivent comme des expériences une ou deux fois par an et un point de chute permanent à Paris, au magasin de Sèvres qui a été rénové et agrandi cette année.

Petit h constitue aussi un laboratoire qui incite les métiers à identifier des solutions d'*upcycling* originales, commercialisées ensuite en plus grande série.

2.4.1.3.4 Gestion des invendus

Le modèle économique d'Hermès, qui repose sur la liberté d'achat des magasins et la désirabilité des produits de la maison, génère organiquement un très faible nombre de produits invendus. Les commandes sont faites directement et librement par chaque directeur, responsabilisé pour choisir le bon assortiment pour sa clientèle locale précisé au-dessus. En complément, pour optimiser les ventes au niveau régional, les filiales organisent des transferts entre les différents magasins. Des ventes exceptionnelles au public sont organisées par les filiales de distribution afin de permettre l'écoulement des produits qui n'auraient pas été vendus en magasin. Des ventes régulières au personnel constituent un canal supplémentaire pour éviter le gaspillage. En complément de ces dispositifs, des dons de produits à différentes associations partenaires sont effectués depuis plusieurs années.

Hermès s'est fixé comme objectif, à échéance 2022, de ne pas procéder à des destructions de produits neufs destinés à la vente, notamment pour l'habillement, (dans le cadre de la loi AGEC) **en France**. Les partenariats existants avec des associations spécialisées (dont certains datent depuis 2016) ont été renforcés, afin de concilier leurs réels besoins avec la réalité du terrain et les contraintes de la maison. En complément, le Comité circularité a mis en place des partenariats auprès d'écoles, d'acteurs spécialisés, d'industries, dans une démarche collaborative et dans un contexte où les filières de retraitement sont elles-mêmes en cours de création et de déploiement.

2.4.1.3.5 Emballages

Les emballages sont utilisés à différents niveaux au long du cycle de vie d'un produit : pendant sa phase de fabrication (emballage des matières, conditionnements inter-sites) et lors de sa vente en magasin. Les emblématiques boîtes et sacs orange composés respectivement à 100% et à 40% de matières recyclées , sont totalement recyclables car composées de papier ou carton, imprimés avec des encres naturelles. Les boîtes ont souvent une durée de vie longues, les clients ayant tendance à les conserver au delà du moment de l'achat.

Emballages plastiques à usage unique
En magasin, 100% des sacs orange sont certifiés FSC. Le travail de recensement exhaustif des plastiques à travers toute la chaîne de production a continué et sera terminé en 2022.

Hermès a poursuivi ses travaux visant à réduire ses plastiques d'emballage, avec notamment l'objectif d'**arrêter l'usage des plastiques à usages uniques en 2025**.

Les emballages plastiques à usage unique utilisés par Hermès sont soit la conséquence d'achats externes (emballages pour des pièces ou des matières reçues), soit utilisés dans les processus internes comme les conditionnements de type *Minigrip* (*polybag*), pour faire transiter les pièces entre les différents sites et vers les magasins.

Des groupes de travail sont en place dans les différents métiers de la maison, avec la logistique et les activités distribution. Des représentants de la maison contribuent aux travaux du Fashion Pact sur le sujet, afin d'accélérer le développement de solutions de substitution.

Hermès commercial, qui pilote la logistique centrale, a entrepris un grand chantier pour **supprimer le filmage plastique thermo-rétractable** des boîtes orange et, dans le même temps, améliorer les conditions de travail des équipes. Le projet a déjà abouti sur les petits formats. Grâce à un nouveau système de mécanisation, ce film a été remplacé par une bande papier personnalisée sur sa partie intérieure avec un message soulignant sa recyclabilité. Cela représente une économie de plus de deux tonnes de plastique par an. L'objectif de 2022 est de poursuivre ce déploiement pour des formats plus grands, dans l'entrepôt et chez les partenaires logistiques.

Le pôle HTH a lancé en 2021 deux études d'optimisation de l'impact environnemental des emballages. La première concerne les bacs navettes utilisés pour le transport des produits finis entre le dépôt de HTH et le dépôt central de Bobigny. L'étude a permis d'identifier des produits à plus faible impact, notamment en termes de matière et de bilan carbone. L'autre étude, qui vise à substituer une partie des emballages plastiques des produits finis, est en cours de finalisation et devrait conduire en janvier 2023 à l'utilisation d'emballages entièrement ou partiellement réalisés en matière recyclée ou biosourcée.

En attendant de trouver une matière alternative répondant à tous les enjeux environnementaux, de nombreux articles en plastique vierge sont progressivement remplacés. Par exemple, la structure des écrins de bijoux est désormais réalisée en plastique recyclé ou en bois PEFC.

Emballages cosmétiques
Depuis plus de 10 ans, Hermès Parfum et Beauté a lancé des parfums rechargeables : *Voyage d'Hermès*, *Jour d'Hermès*, *Galop d'Hermès* et cette année *H24*.

Pour le lancement de la ligne Beauté, le métier s'est inscrit dans cette même démarche : proposer des produits dont la vocation est de durer dans le temps. Ainsi le **rouge à lèvres rechargeable** permet, en changeant uniquement la partie qui contient la formule, de limiter l'impact environnemental de 47 % par rapport à l'achat de deux rouges à lèvres.

De même, les boitiers de poudre *Blush* sont conçus pour être conservés et comportent un godet amovible. L'achat d'une recharge limite l'impact environnemental de 39 % par rapport à l'achat de deux boitiers.

Hermès Parfum et Beauté a particulièrement travaillé sur la réduction des calages plastiques. Une première étape a été le remplacement des fourreaux plastiques des campagnes promotionnelles par des fourreaux carton avec fenêtre. Ce sont ainsi 22 tonnes de PET qui n'ont pas été utilisées. Les cales en plastique vierge ont été substituées à 80 % par du plastique recyclé, permettant ainsi la réincorporation de 39 tonnes de matières recyclées. Du plastique (PMMA) régénéré est également utilisé pour de la PLV, à la place du PMMA neuf. Hermès Parfum et Beauté s'inscrit dans une démarche globale et collaborative avec la profession en participant à l'initiative Spice (*Sustainable Packaging Initiative for Cosmetics*), dont l'objectif est un alignement de la filière parfums-cosmétiques sur les définitions et les principes d'éco conception, y compris en termes de revendications environnementales.

2.4.2 FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT

La pérennité des activités d'Hermès repose sur la disponibilité des matières premières d'exception utilisées. Hermès s'engage à développer durablement ses 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.

POLITIQUE

La stratégie du groupe est de mieux connaître ses filières d'approvisionnement, de les renforcer avec un haut degré d'exigence pour en assurer la qualité, l'éthique, la sensibilité environnementale et sociétale, et de les développer pour anticiper la croissance future.

Cette démarche s'appuie au préalable sur un respect des réglementations qui concernent les différentes matières. Il s'agit, notamment, des dispositions législatives assurant le respect de la Convention de Washington (Cites), un accord entre États protégeant les espèces de la faune et de la flore menacées d'extinction dans le monde entier. Cela peut concerner des matières utilisées par la maroquinerie, certaines tanneries, ou encore certaines essences de parfums. Il s'agit aussi du respect des réglementations sanitaires (les cuirs provenant de bovins et d'ovins élevés pour la viande) et celles relatives au bien-être animal.

Les politiques permettant de décliner cette stratégie sont d'une part la mise en place de **brief filières** pour maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur et co-construire des plans d'action développement durable, et d'autre part une **politique relative au bien-être animal** formalisée en 2021, disponible sur le site Internet du groupe.

2.4.2.1 PILOTAGE DES FILIÈRES

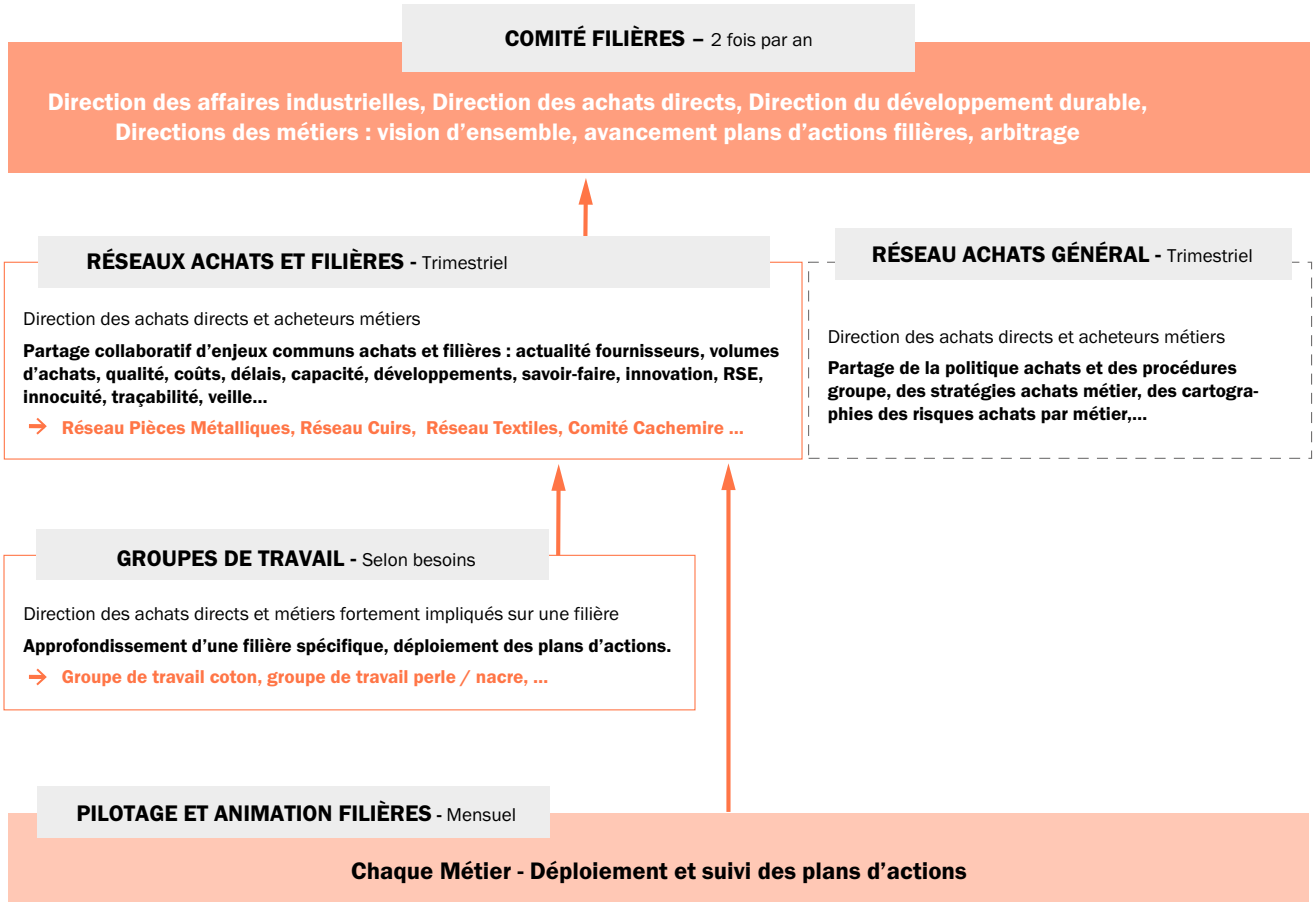
Hermès a initié de longue date une démarche de management de ses filières matières premières. Depuis 2019, la direction des achats directs a accéléré la démarche avec les ambitions suivantes :

- s'engager dans une véritable démarche de connaissance fine et de pilotage de l'ensemble des filières matières premières de la maison ;
- répondre aux engagements de gestion des risques, en particulier au regard des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et la sécurité des personnes et de l'environnement, mais aussi capter des opportunités de création de valeur pour la maison, pour les collectivités locales et pour l'environnement ;
- développer des filières plus vertueuses au sein desquelles les enjeux RSE s'inscrivent comme une priorité, garantir que 100 % des matières premières entrant dans la fabrication des produits soient issues de filières durables et responsables.

Ainsi, avec l'appui d'un cabinet expert indépendant, Hermès a mis en place depuis fin 2019 une approche systématique d'analyse de ses filières, pour cartographier chaque filière, faire le point sur la traçabilité, évaluer les risques inhérents et spécifiques, capter les opportunités et définir les modalités d'assurance et de certification, et ainsi mettre en place des plans d'actions ambitieux pilotés par les Métiers. Depuis deux ans, ce sont **74 filières matières premières qui ont été analysées en détail**, en commençant par les principales utilisées par Hermès (veau, bovin, coton, cachemire…) sans négliger celles représentant des volumes moindres (paille, osier, nacre…) dans un souci d'exhaustivité.

Par ailleurs, en 2021, une gouvernance filières a été mise en place avec en particulier **la création d'un Comité filières**, qui, deux fois par an, réunit la direction des achats directs, la direction des affaires industrielles, la direction du développement durable et les directions générales de l'ensemble des métiers. Cette instance permet d'obtenir une vision d'ensemble sur le management des filières et l'avancement des plans d'actions et, si nécessaire, d'arbitrer sur certains points. Pour alimenter ce Comité filières, des réseaux achats et filières spécifiques à certaines filières ont été mis en place, pilotés par la direction des achats directs, pour partager avec les acheteurs des métiers concernés les enjeux communs à ces filières, en particulier en matière de RSE et de traçabilité.

GOUVERNANCE FILIÈRES HERMÈS



2.4.2.1.1 Brief filières et outils

Depuis 2019, les acheteurs disposent d'une « boîte à outils filière » pour structurer les analyses de filières, apporter une méthodologie et assurer une approche groupe transverse. Elle permet de :

- cartographier la filière, en répertoriant chaque maillon de la chaîne ainsi que les parties prenantes ;
- identifier les risques liés à cette filière, en évaluant obligatoirement les risques au regard des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et la sécurité des personnes, et de l'environnement (carbone, eau, déforestation, biodiversité), ainsi que le risque de corruption ;
- capter des opportunités de création de valeur pour la maison, les collectivités locales et/ou l'environnement ;
- définir les plans d'action permettant d'améliorer durablement la filière, de la rendre plus éthique et responsable.

Sur plus de 80 filières dorénavant recensées, 74 ont été analysées en détail fin 2021. L'objectif est de terminer l'ensemble des analyses en 2022.

Ces analyses de filières ont donné naissance à un brief filières co-construit par les métiers, la direction du développement durable et la direction des achats directs, avec le soutien d'un cabinet expert indépendant. La première version comprenant une dizaine de filières avait été publiée fin 2020. En décembre 2021, la version 5 a été diffusée, elle compte désormais 50 filières.

Le brief filières est destiné à l'ensemble des fournisseurs impliqués dans l'approvisionnement de matières premières entrant dans la fabrication des produits de la maison. Il 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.

Il rappelle les principes de la politique d'achats responsables d'Hermès :

- la transparence : la connaissance de ses filières *via* son réseau de fabricants et partenaires est au cœur des préoccupations d'Hermès. Elle vise à garantir le plus haut niveau de qualité, la meilleure traçabilité et l'utilisation précautionneuse des matières premières. Hermès souhaite disposer d'une vision transparente de chaque maillon des chaînes d'approvisionnement de ses métiers, en collaboration avec les acteurs de chaque filière ;
- l'exigence : Hermès sélectionne rigoureusement les matières, dans le respect des réglementations et des meilleures pratiques, selon les fondamentaux suivants :
  - favoriser des filières d'exception, construites localement au plus près de la matière première : éleveurs, fermes, coopératives… Hermès se tient à l'écoute des acteurs impliqués sur le terrain, pour développer des partenariats, améliorer les conditions d'exploitation et faire émerger des projets d'amélioration sur le long terme,
  - respecter les droits humains et les libertés fondamentales : au-delà du respect des conventions de référence, le plan de vigilance de la maison intègre le respect des droits humains, des libertés fondamentales et des conditions d'emploi tant chez ses fournisseurs que chez leurs propres fournisseurs et sous-traitants,
  - garantir la bientraitance animale : ancrée dans une démarche de collaboration multipartite et d'amélioration continue, la politique d'Hermès s'assure du respect des principes fondamentaux de bientraitance animale (cinq libertés fondamentales de l'Organisation Mondiale de la Santé Animale – OIE). Hermès privilégie l'observation sur les animaux pour démontrer les résultats et l'amélioration du bien-être animal avec pragmatisme et sur une base scientifique,
  - respecter et sauvegarder la biodiversité : les matières issues d'espèces menacées d'extinction ou dont le commerce est illégal sont formellement interdites. Les risques liés aux matières naturelles d'origine animale sont d'ores et déjà contrôlés au travers d'audits internes et/ou d'audits par des tiers indépendants et font l'objet de plans d'action ciblés,
  - préserver l'environnement : la maîtrise de l'impact environnemental de l'ensemble de sa chaîne de valeur est au cœur des préoccupations d'Hermès. Respecter les ressources naturelles, favoriser l'agriculture et la sylviculture régénératives, maîtriser les ressources énergétiques, privilégier les technologies les plus propres dans ses processus de production, contrôler les déchets sont autant de piliers de la politique environnementale menée par Hermès,
  - au-delà de ces fondamentaux, Hermès porte une démarche volontaire visant à exploiter les meilleurs standards disponibles et à œuvrer pour les faire évoluer, en intégrant toujours plus de considération du respect des hommes, des animaux et de l'environnement ;
- la bienveillance : par leur visée informative, ces lignes directrices s'inscrivent dans le souci des métiers d'Hermès d'accompagner durablement leurs partenaires et de co-construire des filières responsables. Il s'agit également de valoriser les initiatives vertueuses déjà engagées.

Ce brief filières précise ensuite, pour chaque filière, les objectifs à court terme et la trajectoire à horizon 2024, les points d'attention et points rédhibitoires. Il inclut en particulier des objectifs de certification de la plupart des filières selon les meilleures normes existantes.

PRINCIPAUX ENGAGEMENTS DE CERTIFICATION DES FILIÈRES

	Types de certification et/ou démarches spécifiques	Filière couverte par la Politique Bien-Être Animal
FILIÈRES ANIMALES		
Laine et poils	Certifications RWS / RAS / RMS	Oui
Plume/Duvet	Certification RDS / Certification PFC	Oui
Cuir	Certification LWG	Oui
Cuir précieux	Certification IFCA pour les fermes d'élevage des crocodiles Certification SAOBCS pour les fermes d'élevage des autruches Certification LPPS pour les fermes d'élevage des lézards	Oui Oui Oui
FILIÈRES VÉGETALES		
Coton	Certification GOTS	*NA*
Lin	Certification « Master of Linen »	*NA*
Fibres cellulosiques	Sources en fibres FSC	*NA*
Bois	Certification FSC ou PEFC	*NA*
FILIÈRES MINÉRALES		
Pierres	Certification RJC et/ou IRMA	*NA*
Or/Argent	Certification RJC et utilisation de matières issues du recyclage	*NA*

2.4.2.1.2 Analyses des principales filières

Les objectifs et recommandations concernant les filières d'approvisionnement d'Hermès sont présentés dans les briefs filières. À titre d'exemple, les travaux menés en 2020 et 2021 ont porté notamment sur les filières suivantes : cachemire, coton, lin, viscose, mouton et mérinos, plume et duvets d'oie et de canard. Les résultats sur le cachemire sont présentés à titre d'exemple dans le cahier des experts de cette partie.

Focus Eau dans les filières d'approvisionnement
L'eau est un en enjeu au niveau des filières et a fait l'objet d'une analyse spécifique auprès des principaux fournisseurs, à travers l'utilisation du *Water Risk Filter* en partenariat avec le WWF.

Les principales filières d'approvisionnement, en peaux exotiques (crocodile et alligator), en cuir de veau, en cachemire ou encore en bois, font aussi l'objet de revues par le WWF, incluant des dimensions environnementales.

2.4.2.2 BIEN-ÊTRE ANIMAL

2.4.2.2.1 Politique bien-être animal Hermès

Le groupe a mis en place une **politique très stricte en matière de bien-être animal pour l'ensemble des filières animales concernées**, que ce soit dans sa sphère directe de responsabilité ou pour ses partenaires extérieurs. Formalisée en 2021, cette politique, et l'ensemble des objectifs concrets qu'elle fixe, ont été partagées avec les fournisseurs et partenaires de Hermès. Elle est publiée sur le site d'Hermès. Cette politique s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques.

https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable

Elle repose sur les principes suivants :

- un engagement sur des principes fondamentaux de bien-être animal (« les cinq libertés » définis par le FAWC[1]), selon les connaissances les plus actuelles soutenues par les meilleurs scientifiques et universitaires du monde. Afin d'assurer un bien-être véritable de l'animal, l'approche d'Hermès se concentre sur l'observation des animaux et de leur comportement. Il s'agit donc d'une obligation de résultats ("outcome based") à comparer aux approches plus classiques, qui se limitent à une analyse matérielle des ressources, soit seulement une obligation de moyens ;
- l'adoption du concept « *One Welfare* ». Cette approche holistique reconnaît les liens entre le bien-être animal, le bien-être humain et l'environnement, et favorise la collaboration interdisciplinaire ;
- une collaboration multipartite pour s'assurer que les résultats obtenus sur le bien-être animal correspondent aux attentes et analyses d'un large éventail de parties prenantes, dont de nombreuses associations internationales et nationales (ONG) intervenant sur les problématiques du groupe ;
- un cadre formel de gouvernance : la maison a créé en 2019 un Comité du bien-être animal. Un expert indépendant, spécialiste du bien-être animal, est membre de ce Comité qui se réunit au moins tous les six mois pour mettre à jour la politique et les standards, mesurer les progrès accomplis et s'assurer des moyens mis à disposition ;
- la mise en place de standards stricts décrivant les bonnes pratiques, adaptés aux spécificités de chaque filière, qui reflètent les attentes de la communauté et qui couvrent des domaines étendus comme les pratiques d'élevage et d'abattage, le transport, la traçabilité, les conditions sociales des employés, la performance environnementale des fermes ainsi que leur sécurité, la promotion de la biodiversité, la conservation des espèces et l'aide aux populations et aux communautés ;
- un dispositif de suivi adapté à chaque filière permettant de faire progresser les pratiques en réalisant des contrôles et des audits réguliers, internes ou externes, dans ses chaînes d'approvisionnement.

Une feuille de route sur le bien-être animal a été rédigée pour chaque espèce concernée par la commercialisation de produits, dans l'ensemble des métiers du groupe.

1. *FAWC : Farm Animal Welfare Council*

2.4.2.2.2 Mise en application

Autruche

En partenariat avec la *South African Ostrich Business Chamber* (SAOBC), Hermès a contribué à faire évoluer positivement la filière Autruches (animaux essentiellement élevés pour leur viande et leurs plumes, et entrant dans la production des articles de maroquinerie), à travers :

- la création d'une norme avec toutes les parties prenantes (éleveurs, transformateurs, scientifiques, organismes de réglementation gouvernementaux, organisations non gouvernementales spécialistes de la protection animale et clients) ;
- le financement et la participation à la formation des éleveurs et des transformateurs ;
- un processus de certification mené par un organisme indépendant à partir de début 2020.

Depuis fin 2021, la totalité de l'approvisionnement de peaux d'autruche d'Hermès provient de sites certifiés.

Crocodiliens

Hermès a également poursuivi son soutien à l'initiative menée par l'*International Crocodilian Farmers Association* (ICFA) afin d'élaborer et de mettre en œuvre un cadre international de certification pour la bientraitance des crocodiliens et l'application de pratiques d'élevage durable dans les fermes (voir ci-après).

Fin 2021, 90 % de l'approvisionnement de peaux de crocodile d'Hermès proviennent de sites certifiés. En ajoutant les audits de tierce partie selon un standard interne, **98,6 % des peaux de crocodile achetées par Hermès proviennent de fermes auditées et/ou certifiées (ICFA).**

2.4.2.3 FILIÈRES RESPONSABLES

2.4.2.3.1 Cuirs

Le cuir est un miroir de la vie de l'animal. Il garde trace de ses blessures et des soucis de santé, comme les parasites. Seul un animal bien traité et bien soigné présentera une belle peau. Ainsi, l'exigence de grande qualité des peaux influence la filière en favorisant les modes d'élevage les plus respectueux de l'animal.

Tous les cuirs nécessaires aux besoins des manufactures sont achetés directement dans des tanneries, sans intermédiaire. La très grande majorité des besoins est couverte par les tanneries françaises, italiennes, allemandes et espagnoles, toutes soumises à la réglementation européenne, l'une des plus exigeantes du monde dans ce domaine.

Hermès utilise plus de 35 cuirs différents pour la fabrication de ses objets, majoritairement de veaux issus d'élevages français (dont l'emblématique *Box* issu d'une technique de tannage d'origine anglaise), mais aussi de vache naturelle dans la lignée des cuirs d'équitation, et de peaux dites exotiques qui regroupent les peaux de crocodile, de lézard et d'autruche.

Les cuirs utilisés sont à 95 % (en poids) des sous-produits de l'alimentation et pour 92 % sourcés en Europe, dans le respect de réglementations strictes et exigeantes.

80 % des sous-traitants réalisant des opérations sur des cuirs ont été audités ou ont fait l'objet de contrôles EHS[1] sur les cinq dernières années.

Depuis octobre 2020, Hermès est membre de l'*Animal Welfare Group* du LWG (*Leather Working Group*). LWG est un groupe multipartite qui promeut des pratiques environnementales durables dans l'industrie du cuir. Il a élaboré des normes et des protocoles de vérification rigoureux comparables aux pratiques exemplaires de l'industrie. Ces protocoles ont été examinés par plusieurs ONG, dont Greenpeace, NWF, WWF (États-Unis), des organismes pour le développement durable et des institutions académiques. LWG vérifie la conformité au moyen d'audits indépendants réalisés par des tierces parties agréées. Son approche est holistique, à la fois sur les aspects environnementaux, sur la recherche des meilleures pratiques et en définissant des lignes directrices pour l'amélioration continue.

Depuis février 2020, tous les fournisseurs de tanneries d'Hermès Maroquinerie-Sellerie sont encouragés à se faire évaluer par le protocole d'audit LWG, avec l'objectif de 100 % en 2024. Fin 2021, 55 % des sites sont déjà certifiés.

Le pôle Tanneries a lui aussi défini un programme d'audit LWG de ses sites. La tannerie de Conceria di Cuneo (Italie) a fait l'objet d'un audit en 2020.

Veau

La maison participe, avec plusieurs marques de luxe françaises, à un groupe de travail auquel sont associés l'interprofession du bétail et de la viande (Interbev) ainsi que tous les acteurs de la filière. L'objectif est de définir et mettre en œuvre une filière de cuir de veau responsable , en installant une traçabilité complète des peaux, en définissant des standards stricts en matière de bien-être animal et en s'assurant du respect de l'application de ces normes grâce à des audits et des certifications effectués par des tiers indépendants.

Par ailleurs, Hermès s'est engagée dans l'association FECNA (Filière d'Excellence des Cuirs de Nouvelle-Aquitaine) qui regroupe plusieurs marques de luxe françaises, la Région, des abattoirs, des tanneurs et les éleveurs indépendants de « veaux sous la mère ». L'approche retenue est fondée sur le fait que la qualité de l'élevage impacte directement l'amélioration de la qualité de la peau.

Concrètement, la sensibilisation des éleveurs aux bonnes pratiques ainsi que leur formation sont en cours de déploiement. La prochaine étape consistera à mettre en œuvre des traitements sanitaires (contre la teigne et les poux). Enfin, le projet comprend également une démarche qui permettra de garantir une traçabilité « de bout en bout ».

Convaincue que la traçabilité des peaux est indispensable à l'amélioration des pratiques d'élevage et de la qualité des peaux, la maison a poursuivi ses actions de marquage laser des peaux brutes de veau reçues par les tanneries d'Annonay et du Puy. Développé en partenariat avec le Centre technique du cuir (CTC), il assure une traçabilité des peaux depuis la ferme d'élevage jusqu'au cuir fini. En 2021, 30 % des peaux de veau tannées dans les deux tanneries de veau du pôle ont été marquées. Le déploiement de cet équipement sur les lignes de tri de peaux brutes des fournisseurs demeure un enjeu majeur des prochaines années, tout comme la performance des dispositifs de relecture automatique des peaux dans les tanneries.

1. *Environnement, Hygiène et Sécurité*

L'objectif 2022 a été fixé à 50 % au sein du pôle. Par ailleurs, le projet est désormais élargi aux tanneries externes et l'objectif est d'atteindre, en 2022, 30 % de traçabilité unitaire sur l'ensemble des approvisionnements.

Peaux exotiques

Les peaux exotiques utilisées par la maison proviennent dans leur quasi-totalité de fermes d'élevage situées aux États-Unis, en Afrique et en Australie. Toutes les fermes partenaires d'Hermès doivent respecter scrupuleusement les règles établies sous l'égide de l'ONU par la Convention de Washington, qui définissent la protection des espèces en danger. Hermès impose à ses partenaires les plus hauts standards sur le traitement éthique des alligators et des crocodiles, suivant les recommandations de vétérinaires experts et des autorités locales comme le *Fish and Wildlife* aux États-Unis, organisme fédéral de protection de la nature, ou les départements de l'environnement et des ressources naturelles en Australie (Territoire du Nord et Queensland) et au Zimbabwe. En complément du respect strict de la Convention de Washington, une étude a été lancée en 2016 par Hermès avec WWF France pour évaluer le respect de la bientraitance animale et l'empreinte environnementale de l'alligator aux États-Unis. Le plan de progrès établi en conclusion de cette étude s'est poursuivi en 2021.

La totalité des sites d'élevage de crocodiliens avec lesquels la maison entretient des relations commerciales, incluant bien entendu les fermes exploitées en interne, a signé une charte de bonnes pratiques d'élevage. Cette charte, dont la première version date de 2009 (une innovation pour la profession à cette époque), a été actualisée en 2016. Ces bonnes pratiques concernent notamment la réglementation Cites, la bientraitance animale, le management environnemental des fermes, les conditions sociales des employés, la sécurité des conditions de travail et des infrastructures. Toutes ont fait l'objet d'un ou plusieurs audits réalisés par des équipes internes au cours des trois dernières années.

Depuis 2018, le pôle Tanneries externalise ces audits dans les fermes d'élevage et dans les sites de transformation de la viande et d'inspection des peaux pour sécuriser ses relations par une revue indépendante. Ces audits, réalisés par des auditeurs locaux de Bureau Veritas formés aux spécificités de l'élevage des crocodiliens, s'inscrivent dans un processus plus large de « Reconnaissance groupe Bureau Veritas » des sites. Le protocole d'audit associé à cette charte de bonnes pratiques d'élevage a également fait l'objet d'une révision par cet organisme, en s'appuyant sur son expertise dans l'évaluation des conditions d'élevage dans d'autres filières animales. **En 2021, 97,4 % (+ 1,5 % par rapport à 2020) des peaux brutes de crocodiliens achetées par le pôle Tanneries proviennent de fermes ayant fait l'objet d'un audit externe** initial, voire d'un audit de suivi. Les deux fermes n'ayant pas pu être auditées en 2021, en raison des contraintes de déplacement imposées par l'épidémie de COVID-19, le seront en 2022. Les plans de progrès établis avec les fermes font l'objet de suivis annuels avec les auditeurs spécialisés locaux et les équipes d'acheteurs du pôle.

En complément de ces travaux menés depuis près de 15 ans, le groupe contribue à l'amélioration des standards de la profession. Depuis 2016, Hermès participe, aux côtés des principaux acteurs du secteur (fermiers, tanneurs, fabricants, marques) à l'association **ICFA** (*International Crocodilian Farmers Association*). Cette association a pour ambition de développer et d'améliorer les pratiques d'élevage durable des crocodiliens dans les fermes, en combinant l'expérience de ses membres et d'une communauté scientifique spécialisée dans les crocodiles, qui a recensé l'ensemble des pratiques et des études scientifiques existantes. L'ICFA a ainsi défini en 2018 un standard répondant aux meilleures normes internationales dans le domaine. Un panel composé de scientifiques, de vétérinaires, de fermiers, de marques et de personnalités du monde de la réglementation ou spécialistes de la conformité ISO a participé à la validation de ce standard. Celui-ci a par ailleurs été revu et amendé par le CSG (*Crocodile Specialist Group*), ONG membre de l'IUCN's *Species Survival Commission* et travaillant sous l'égide de l'ONU. Le groupe poursuit son travail avec l'ICFA pour soutenir la recherche scientifique et l'amélioration constante des systèmes d'élevage des crocodiliens.

Les pratiques ainsi définies s'appuient sur des études scientifiques. Leur principe fondateur est de vérifier de manière objective et mesurable la bientraitance animale tout au long de l'élevage. Un dispositif de certification des élevages des membres fondateurs a débuté en 2019, avec l'aide de l'organisme de certification indépendant BSI. Toutes les fermes qui rejoignent l'ICFA adoptent son standard et sont auditées. À ce titre, toutes les fermes du pôle ont déjà été auditées et certifiées ICFA. En complément de la problématique de la bientraitance animale, telle que définie par le FAWC (*Farm Animal Welfare Council*) et les cinq libertés animales, ces audits couvrent également les aspects environnementaux et sociétaux des élevages.

Par ailleurs, une attention particulière est portée aux règles de biosécurité dans les fermes, afin de protéger les élevages de l'introduction d'agents infectieux. Cela se traduit notamment par le respect d'exigences strictes lors des transferts d'animaux sur les fermes ou entre les fermes, la mise en place d'instructions de désinfection et de programmes de lutte antiparasitaire ou de vaccination des animaux. Ces différents protocoles ont été établis en collaboration avec des vétérinaires spécialisés dans les espèces concernées.

En collaboration avec des experts de la bientraitance animale (également membres de l'Organisation mondiale de la santé animale) et de la standardisation, un standard a été créé sur la filière « lézard » (*Varanus Salvator*) en Malaisie. Ce standard a pour objectif de s'assurer, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, du respect des réglementations en vigueur et des bonnes pratiques en place. Il couvre les thèmes suivants : la gestion de la bientraitance animale (de la capture à l'abattage en passant par le transport), le respect des permis et autorisations, le management environnemental, les conditions sociales des employés, la sécurité des conditions de travail et des infrastructures ainsi que la réglementation Cites et la traçabilité unitaire des peaux.

En raison des contraintes de déplacement imposées par l'épidémie de COVID-19, l'année 2021 a été mise à profit pour sélectionner un organisme d'audit indépendant en vue de certifier cette filière d'approvisionnement. Ces travaux, menés conjointement par les pôles Maroquinerie, Tanneries et le partenaire d'Hermès, vont se poursuivre en 2022 avec le déploiement de la certification sur la filière.

Focus sur le porosus

Les fermes australiennes du pôle Fermes constituent un maillon stratégique de la chaîne d'approvisionnement des peaux de *crocodylus porosus*. Après plusieurs années d'investissements importants dans les installations d'élevage des animaux et de perfectionnement des savoir-faire, la qualité des approvisionnements n'a cessé de s'améliorer.

Ces fermes sont toutes certifiées ICFA par l'organisme de contrôle indépendant BSI et sont également auditées annuellement par Bureau Veritas, au même titre que les sites de transformation de la viande, dans le cadre d'un processus de « Reconnaissance groupe 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.

Par ailleurs, des projets de recherche sont menés dans le pôle en partenariat avec des scientifiques afin d'étudier les comportements des animaux au sein des élevages.

2.4.2.3.2 Soie

La soie est une ressource essentielle pour Hermès, et sa production reflète les valeurs de durabilité et d'éthique de la maison. Cette matière est renouvelable et biodégradable. Sa production utilise moins d'eau, de produits chimiques et d'énergie que la production de la plupart des autres fibres, dont le coton et les synthétiques.

Depuis des décennies, Hermès s'approvisionne en soie *via* un partenariat local, auprès de petits exploitants de l'État du Paraná, dans la région de la forêt atlantique du Brésil, haut lieu de la biodiversité mondiale. Ce partenaire vise à travailler en harmonie avec la nature grâce à un système de production reposant sur une agriculture de faible intensité, régénérative et circulaire. L'écosystème ainsi entretenu génère des revenus pour de petites exploitations agricoles locales et plus de 2 300 familles. Un budget annuel est consacré à la connaissance, à la maîtrise qualitative, à la pérennité des activités et des filières d'approvisionnement de ces exploitations. Selon une étude récente de l'Intersoie (Union des producteurs de soie), l'empreinte carbone de la soie brésilienne est inférieure de 30 % à celle de la soie chinoise.

En 2020, Hermès a commencé à travailler avec l'*Institute for Sustainability Leadership* (CISL) de l'Université de Cambridge, leader dans le domaine de la biodiversité, pour mener une étude qui confirme la valeur écologique de l'approche du partenaire local d'Hermès et identifie des actions susceptibles d'accroître encore les vertus de ce système. Cette étude précise :

« **Nous considérons que la production de soie d'Hermès au Brésil peut être célébrée pour ses bénéfices positifs à l'environnement** »

La croissance des vers à soie est exclusivement fondée sur un régime alimentaire à base de feuilles de mûrier. Les plantations de mûriers séquestrent le carbone, préviennent l'érosion et contribuent à la régénération des sols. La culture du mûrier emploie beaucoup moins de produits agrochimiques que celles des terres agricoles environnantes où l'on cultive le soja et la canne à sucre. Le partenaire d'Hermès soutient la recherche sur l'emploi raisonné des pesticides et s'engage positivement dans un dialogue local pour réduire leur utilisation dans d'autres cultures voisines plus intensément gérées, car ils sont nuisibles aux vers à soie. La réduction des produits agrochimiques dans l'environnement est potentiellement bénéfique à l'industrie de la soie, mais également à la biodiversité locale, en particulier les pollinisateurs et la faune du sol.

Les déchets issus de la culture des mûriers et de l'élevage des vers à soie sont en grande partie recyclés localement. Chaque partie du cocon ainsi que les autres co-produits de l'industrie trouvent de multiples utilisations, de la nourriture pour poissons au tissu. Une telle circularité réduit la demande de matières premières, ce qui permet de laisser plus d'espaces non cultivés propices à la biodiversité.

L'approvisionnement en soie d'Hermès contribue au développement de matériaux à faible impact environnemental. Plus largement, il s'inscrit dans sa stratégie globale pour la biodiversité, formalisée auprès d'Act4Nature International.

2.4.2.3.3 Cachemire

Le cachemire est issu de la chèvre *Capra Hircus Laniger*, dite chèvre cachemire, qui vit en Haute-Asie. Particulièrement bien adaptée aux climats rigoureux, la chèvre cachemire développe au début de l'hiver un duvet extrêmement fin et dense, sous le manteau de poil permanent, qui lui permet de s'isoler efficacement du froid. Ce duvet va tomber naturellement lors de la mue de printemps, lorsque les températures remontent. C'est ce duvet extrêmement fin et doux récolté par les éleveurs que l'on appelle communément le cachemire.

Pour ses tissages, Hermès sélectionne les plus belles fibres, à la fois fines, longues et très blanches, d'une douceur incomparable, issues des meilleurs élevages. Le filateur historique de la maison a développé des relations de confiance, solides et de long terme, avec les fournisseurs de matières premières, assurant ainsi un approvisionnement d'une qualité unique. L'essentiel des approvisionnements d'Hermès provient de République Populaire de Chine, en Mongolie Intérieure, où les pratiques d'élevage sont strictement contrôlées par les autorités dans un souci de préservation de la ressource.

Toutes les opérations de transformation comme le tissage, l'impression, la finition et la confection sont placées sous le contrôle direct du pôle Holding Textile Hermès. Cette intégration assure une utilisation au plus juste des matières premières, une rationalisation des contenants et des emballages facilitant la circulation des produits et l'optimisation des transports.

Un programme visant au développement durable de la filière a été engagé depuis plusieurs années avec l'appui d'ONG présentes sur les zones d'élevage concernées. Une mission d'audit des pratiques a été notamment menée en 2019 avec l'appui du WWF France. Les conclusions, positives sur les pratiques locales mises en place, ont débouché sur un plan d'actions et d'améliorations, par exemple sur la traçabilité des pratiques d'élevage, ou l'optimisation de l'usage de l'eau sur les sites d'éjarrage. Le suivi de ces actions s'est poursuivi en 2021.

L'objectif à terme est aussi de suivre et d'accompagner les pratiques agropastorales des éleveurs afin de préserver la ressource et le biotope.

Hermès soutien avec le CCMI (*Cashmere and Camel Hair Manufacturers Institute*) l'élaboration et la mise en œuvre d'un code de pratique pour l'accréditation du bien-être animal et de la durabilité environnementale de la production de cachemire en Chine sous la conduite de l'ICCAW (*International Cooperation Commitee of Animal Welfare*),

Dès 2021, 25 % des approvisionnements de la Holding Textile Hermès ont été effectués en conformité avec ce nouveau standard. Cette proportion continuera de progresser dans les années à venir, jusqu'à atteindre 100 % au fur et à mesure de la formation des éleveurs et de leur adhésion à ce nouveau standard.

2.4.2.3.4 Autres matières

Coton

Hermès utilise un très faible volume de coton dans ses collections. Comme pour toutes les matières, la politique d'approvisionnement en coton est guidée par la recherche de la meilleure qualité et la garantie de traçabilité. La chaîne d'approvisionnement en coton, basée sur des partenariats de longue date, privilégie les origines à faible risque : plus de 60 % des fibres de coton utilisées dans les produits Hermès provient d'Europe ou des États-Unis.

Hermès a mis en place une démarche de contrôle pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de la filière, de la production à la teinture et à la filature.

En 2020, l'engagement du groupe au sein du *Fashion Pact* s'est notamment concrétisé par une démarche de travail avec les principaux fournisseurs afin de passer tous les approvisionnements en coton Bio ou GOTS (*Global Organic Textile Standard*) pour les emballages. Ces améliorations vont intervenir progressivement de 2021 à 2024 sur les housses chevron et le bolduc, ce qui permettra de réduire significativement la consommation d'eau correspondante. Cette certification comprend également un critère obligatoire de traitement éthique des travailleurs.

Le pôle Textile HTH s'est également engagé en 2021 dans une démarche volontariste de certification GOTS de ses sites. Ainsi le site de tissage ATBC Bussières et l'entité centrale HTH ont obtenu la certification GOTS 6.0 pour certaines gammes d'articles au second trimestre 2021. Les sites d'impression SIEGL et d'ennoblissement AEI ont comme ambition également de passer cette certification en début d'année 2022. Ces démarches ont déjà permis des avancées concrètes : en 2021, 10% du coton utilisé par le pôle HTH sont certifiés GOTS.

Bois

Les bois utilisés pour les objets Hermès sont majoritairement certifiés (certification FSC pour le chêne, SVLK pour l'acajou). Certains partenaires, en plus de s'approvisionner en bois certifiés, ont certifié FSC l'ensemble de leur chaîne de valeur, garantissant des approvisionnements 100 % certifiés à Hermès.

La maison collecte les informations permettant de gérer au mieux cette ressource naturelle. Pour assurer la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement, les pays d'origine, les espèces utilisées, les types de forêt (plantation ou forêt naturelle) et les certifications des fournisseurs sont suivis et classés. L'évaluation des risques considère notamment le niveau de corruption du pays, mais aussi la classification de l'espèce dans les listes rouge de l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature) et celle du Cites. Pour démontrer son engagement, Hermès a répondu au **CDP Forest en 2019, 2020 et 2021 et a obtenu la note A- en 2021**. L'objectif est d'assurer la certification FSC de l'ensemble des approvisionnements bois (hors fruitiers et bois indonésiens, soumis à d'autres certifications) d'ici 2025.

Métaux et pierres

Les matières précieuses utilisées par Hermès Horloger, Hermès Bijouterie et Hermès Cuir, sont principalement l'or, le palladium et les diamants. Hermès a mis en place des pratiques d'approvisionnement très strictes qui en font un des leaders du secteur.

Le groupe est certifié depuis 2013 par le *Responsible Jewellery Council* (RJC), organisme international de référence de la profession. L'audit de renouvellement de cette certification (*Code of Practices* – « COP ») a eu lieu en 2019 et a été validé en 2020. Initialement limitées au périmètre de l'or, du platine et des diamants, les nouvelles règles de certification intègrent désormais l'argent et certaines pierres de couleur : rubis, émeraude et saphir. **Hermès est devenue la première maison de luxe à être certifiée sur l'ensemble de ce périmètre et selon les critères renforcés de la nouvelle norme COP.**

La gestion des filières d'approvisionnement prend en compte les recommandations de l'OCDE. Dans ce cadre, la maison s'engage auprès de ses partenaires pour diffuser les principes de responsabilité. Il s'agit non seulement d'agir auprès des interlocuteurs directs, mais aussi de remonter les filières jusqu'à la mine dans le cas des pierres, et jusqu'au recycleur, ou affineur, dans le cas des métaux. Un important travail de transparence et d'audit porte déjà ses fruits, en particulier dans l'or et les diamants. 79 % des ateliers avec qui Hermès travaille sont membres certifiés du RJC, auxquels il faut ajouter 16 % déjà audités en attente d'officialisation de leur statut. 100 % des diamantaires sont certifiés.

Les bijoux Hermès sont principalement fabriqués en or et en argent, à partir de grenaille ou d'éléments apprêtés comme des plaques ou des fils. Cet or et cet argent sont issus de la filière européenne du recyclage des métaux provenant du secteur joaillier lui-même ou d'autres industries comme l'électronique. Ainsi, **Hermès n'utilise pas d'or en provenance de mines pour ses bijoux**. L'analyse de provenance du métal des composants (chaînes, fermoirs) et des sels d'or utilisés pour la galvanoplastie, initiée en 2020, a confirmé qu'ils étaient issus de filières de recyclage similaires.

Les affineurs de la chaîne d'approvisionnement en or sont certifiés par le RJC au standard *Chain of Custody* ou COC, qui assure le contrôle de la filière et distingue les différentes catégories de recyclage. Sont considérés d'une part les déchets industriels et le vieil or, et d'autre part l'or d'investissement affiné avant 2012. Dans la volonté de prolonger et d'officialiser cette chaîne de confiance, de plus en plus d'ateliers de fabrication portent également cette certification.

La filière diamants de la maison est en conformité avec le processus de Kimberley et son corollaire, le Système de Garanties du Conseil mondial du diamant (CMD). Entré en vigueur en 2003 et adopté par 81 pays dont la France, le processus de Kimberley a permis d'entraver l'arrivée sur le marché légal des « diamants de conflits », dont la vente alimentait des guérillas dans des pays instables. Le système de garanties du Conseil mondial du diamant intègre des problématiques plus larges, notamment les conditions de travail et la lutte contre la corruption.

Tous les diamants utilisés par la maison sont naturels et choisis selon les critères du groupe Hermès. Lors de l'achat en magasin d'un objet contenant des diamants, un certificat attestant cet engagement est remis au client. Le respect des principes susmentionnés concerne le commerce du diamant depuis l'extraction jusqu'à la taille des 57 facettes, mais aussi le négoce des pierres polies ainsi que le sertissage des montres, leur contrôle qualité, leur livraison et leur vente en magasin.

Le marché des gemmes ou « pierres de couleur » est le plus complexe, avec une grande diversité de matières, de provenances et d'acteurs. Depuis 2019, la certification RJC, étendue au négoce du rubis, de l'émeraude et du saphir, peut être promue dans le secteur des pierres de couleur. Le contrôle de ces filières continue malgré des retards pris en raison des restrictions sanitaires limitant les déplacements. Cette contrainte a été partiellement compensée par des exigences renforcées et une plus grande formalisation dans la collecte des informations de provenance. Hermès Bijouterie a créé sa propre grille d'analyse des risques afin de garantir que la responsabilité sociale et environnementale soit un critère d'achat au même titre que la qualité, quitte, parfois, à renoncer à certaines pierres par manque d'information.

Hermès Horloger, qui utilise 100 % d'or recyclé pour les boîtiers de ses montres, s'est également fixé l'objectif pour 2022 d'améliorer ses connaissances des filières à risque, en travaillant dans un premier temps sur l'approvisionnement en pierres dures et en nacre.

En ce qui concerne les pierres dures, un *mapping* géographique des différents fournisseurs de pierres ornementales utilisées dans la fabrication des cadrans a été réalisé. Aujourd'hui, tous les fournisseurs de premier rang sont européens, et le pôle poursuit avec eux un travail d'analyse des filières afin d'assurer une parfaite transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

À la demande d'Hermès Horloger et d'autres maisons horlogères, le fournisseur historique de nacres naturelles a simplifié sa chaîne d'approvisionnement et mis en place un nouveau canal d'approvisionnement en direct avec les ports de pêche revendeurs. Cette démarche assure une meilleure maîtrise de la chaîne et permet d'œuvrer avec le fournisseur au respect de conditions de travail éthiques.

Enfin, le marché des pierres d'ornement et de marbres constitue lui aussi une filière complexe, avec la présence d'acteurs intermédiaires et une grande diversité géographique liée aux différentes matières minérales souhaitées. Hermès Maison et Puiforcat ont effectué en 2021 un travail poussé d'audit et d'étude des filières, recensant et traçant les pierres figurants dans les collections, complété de points d'attention. L'analyse des 13 pierres présentes dans les collections Hermès Maison permet de garantir le niveau d'engagement social et environnemental d'Hermès. Dans ses nouveaux développements, Hermès Maison privilégie l'emploi de pierres extraites, usinées et travaillées en Europe.

100 %

d'or et d'argent recyclé transformé dans les ateliers

CAHIER DES EXPERTS

Cette section permet d'approfondir les actions et les résultats d'Hermès sur le pilier "Matières".

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les matières constituent un des principaux enjeux de la stratégie de développement durable, et les mesures prises par le groupe contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 8.3 *« Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers. »*
- 8.4 *« Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficience de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière. »*

N° 12 : Consommation et production responsables

- 12.2 *« D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles. »*
- 12.5 *« D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation. »*

N° 15 : Vie terrestre

- 15.1 *« D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux. »*
- 15.7 *« Prendre d'urgence des mesures pour mettre un terme au braconnage et au trafic d'espèces végétales et animales protégées et s'attaquer au problème sous l'angle de l'offre et de la demande. »*
- 15.c *« Apporter, à l'échelon mondial, un soutien accru à l'action menée pour lutter contre le braconnage et le trafic d'espèces protégées, notamment en donnant aux populations locales d'autres moyens d'assurer durablement leur subsistance. »*

ANALYSES DES FILIÈRES

Le brief filières, résultat de l'analyse des filières est disponible sur le site internet de Hermès.

https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2021-12/1640609564/hermes_brieffilieres_decembre2021.pdf

Ci-dessous un exemple d'analyse est présenté pour le Cachemire.

Filière	Risques identifiés	Standards retenus par Hermès	Plan d'actions 2021	Trajectoire 2024
Cachemire	Conditions de vie des éleveurs, bien-traitance animale, surpâturage en Chine, exode rural en Mongolie, impact du changement climatique sur la qualité de la fibre, pollution des eaux dans les étapes de transformation de la fibre.	Standard SFA / ICCAW (en cours de test).	Poursuivre le recensement de tous les acteurs jusqu'au niveau élevage, avec l'information sur la provenance (pays et région).	Inscrire les filières d'approvisionnement dans une démarche de développement durable en s'appuyant sur des partenariats localement, en lien avec les projets gouvernementaux, les initiatives d'associations de développement durable ou ONG, les programmes des Fonds d'investissement durable internationaux. Ces démarches de développement durable visant à définir : ◆ une accréditation de gestion durable de la filière d'approvisionnement, auditable par un tiers externe ; ◆ un système de traçabilité à chaque étape ; ◆ un code de bonnes pratiques et des critères de durabilité associés concernant : l'élevage des chèvres, la gestion des pâturages, la collecte et l'éjarrage des fibres. Identifier les manquements aux droits humains, libertés fondamentales et conditions de santé et sécurité au travail et proscrire les fournisseurs en cas d'atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales. Identifier les risques relatifs à la bientraitance animale et proscrire les fournisseurs ne respectant pas les principes de bien-être animal de l'OIE et la politique bien-être animal d'Hermès. Proscrire les fournisseurs autorisant les pratiques de clonage génétique ou de modification physiologique de l'animal (utilisation de perturbateurs endocriniens). Identifier les pratiques d'élevage aux effets néfastes sur l'environnement, notamment relatives à une mauvaise gestion des sols.

La compagnie des arts de la table et de l'émail, en Nouvelle-Aquitaine.

© Photographe : François Coquerel

2.5 LA PLANÈTE : ENVIRONNEMENT

Le développement durable du groupe passe par la connaissance, la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, dans une démarche de responsabilité sur ses opérations. Plus largement, Hermès contribue, par ses engagements et ses actions, à la lutte contre le changement climatique et à la sauvegarde de la biodiversité pour un développement responsable et durable.

Introduction

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, revue en 2020, 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.

Les consommations d'eau et d'énergie de 2020 ont évidemment été impactées par le contexte de la pandémie, ce qui fait que la comparaison des données entre 2020 et 2021 n'est pas forcément révélatrice des avancements réalisés. Il s'agit plutôt de considérer une trajectoire de progrès de manière globale sur un temps plus long.

Cet état d'esprit en faveur de l'environnement passe par l'implication de chacun, des décisions d'investissement aux écogestes du quotidien, ou à une culture environnement hygiène et sécurité (EHS) renforcée sur les sites. Il s'articule autour de politiques, de procédures, d'outils et de grands engagements :

Les principaux engagements du pilier Planète : Environnement

2023

- Réduire les **consommations d'eau** de 5 % par an en intensité (entre 2018 et 2023)

2025

- 100 % des collaborateurs formés à la **biodiversité**
- 100 % d'**électricité renouvelable** sur nos opérations en propre

2030

- **Objectifs carbone** trajectoire 1,5 °C /SBTI, - 50,4 % sur scopes 1&2 et - 58,1 % en intensité sur scope 3
- 100 % d'**énergies renouvelables** sur nos opérations en propre (sauf impossibilités techniques)
- Suivre **l'empreinte biodiversité** du groupe sur ses principales chaines de valeur et mettre en place des plans d'action

2050

- Zéro **émission nette de CO_2**, réduction des émissions brutes vs 2018 et compensation à hauteur de 100% des émissions résiduelles

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux environnementaux avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section :

- Mise à jour cibles de réduction carbone 2030 et validation des trajectoires par le SBTi. Classement A- au CDP Climat.
- Confirmation baisse des émissions carbone en valeur absolue (tous scopes) : - 15,3 % depuis 2018.
- Fixation d'un prix interne notionnel du carbone à 40 €.
- Nouvel investissement dans Livelihoods (Compensation Carbone) et compensation 2021 à hauteur de 100 % scopes 1&2 et 63 % du transport.
- Rapport final d'analyse d'empreinte biodiversité « GBS », *E-Learning* biodiversité en interne.
- Initiative ZDHC (Produits Chimiques) pour le pôle Tanneries.
- Référentiel « Immobilier Responsable et Durable ».

LA PLANÈTE

ENVIRONNEMENT

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
MAITRISER LES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES EN INTERNE COMME AVEC LES FOURNISSEURS : EAU, ÉNERGIE		
Réduire l'intensité des consommations d'eau industrielle de 5% par an	Évolution des consommations d'eau industrielle	**- 35,4 %** d'intensité de consommation d'eau sur 10 ans et - 23% par rapport à 2020
Réduire l'intensité des consommations d'énergie	Évolution des consommations d'énergie par nature et par zones géographiques	**- 48,2 %** d'intensité énergie industrielle sur 10 ans et baisse de 18 % de la consommation électrique des magasins en intensité depuis 2018.
DÉFOSSILISER NOS CONSOMMATIONS EN ÉNERGIES		
Déployer des programmes d'énergies renouvelables	Atteindre 100 % électricité renouvelable en 2025 et atteinte de 100 % d'énergie renouvelable en 2030	**100 %** électricité renouvelable en France et 86,9 % au niveau monde **46,7%** d'énergies renouvelables au niveau monde
Production d'énergie renouvelable en interne	Total d'auto production d'énergies renouvelables sur les sites de production	Auto production d'énergie renouvelable équivalente à la consommation de **3** maroquineries
AMÉLIORER LES PROCESSUS DE PRODUCTION EN PRIVILÉGIANT LES TECHNOLOGIES LES PLUS PROPRES, LES PLUS ÉCONOMES ET LES SUBSTANCES LES PLUS RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT		
Déployer des équipements permettant des économies d'énergie	Déploiement des solutions de sous-comptage des énergies au sein des sites et magasins	**67** sites équipés de solutions de sous-comptage et de pilotage des énergies
RÉDUIRE L'EMPREINTE ET CONTRÔLER LES DÉCHETS ET REJETS, EN RÉDUISANT AU MAXIMUM LEUR PRODUCTION ET EN LES VALORISANT CHAQUE FOIS QUE POSSIBLE		
Déployer des équipements de traitement de l'eau pour contrôler les rejets	Nombre de tanneries ayant installé des équipements d'épuration spécifique	**100 %** des tanneries du pôle HCP sont équipées de stations de traitement des eaux en propre
Développer le recyclage des déchets de production, de transport et de vente	% des déchets qui sont recyclés	**44 %** des déchets industriels recyclés
RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE EN VALEUR ABSOLUE (SCOPE 1&2) ET PROPORTIONNELLEMENT AUX ACTIVITÉS (SCOPE 3), DANS LA DYNAMIQUE DES ACCORDS DE PARIS		
Réduire les émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue (scopes 1 et 2)	% de baisse des émissions en valeur absolue sur les scopes 1 et 2	**- 14,5 %** baisse des émissions des GES scopes 1 et 2 depuis 2018 (valeur absolue)
Réduire les émissions de gaz à effet de serre en intensité (scope 3)	% de baisse des émissions en intensité sur le scope 3	**- 44,8 %** d'intensité carbone sur le scope 3 depuis 2018
ÉTUDIER LES RISQUES CLIMATIQUES, AGIR POUR RÉDUIRE LEURS IMPACTS, ANALYSER LES SCENARII D'ADAPTATION ET LES INTÉGRER DANS LA STRATÉGIE		
Anticiper les risques liés au changement climatique	Etudes sur les risques physiques et de la transition climatique et sur l'évolution des systèmes	Étude ad hoc sur les risques physiques et adaptation au changement climatique pour Hermès (2020 et 2021). Participation au projet IRIS lancé fin 2021 (risques 2060).

OBJECTIFS		INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
FORMALISER UNE STRATÉGIE ET UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE, DÉFINIR DES OBJECTIFS ET SUIVRE DES INDICATEURS			
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	S'aligner avec les initiatives mondiales en matière de réduction des gaz à effet de serre	Validation de notre trajectoire Carbone par le SBTi : réduction de 50,4 % des scopes 1 et 2 en 2021 (valeur absolue) et de 58,1 % du scope 3 (intensité) entre 2018 et 2030	Validation « Science-based target initiative » des objectifs de réduction des émissions des scopes 1,2 et 3
		Respect de la trajectoire Carbone validée par le SBTi	**- 15,3 %** de réduction des émissions en absolu sur l'ensemble des scopes depuis 2018
		Définir un prix interne du carbone	Prix notionnel fixé à 40 € la t eq CO_2 (investissements industriels et immobiliers, transport)
ENGAGER DES ACTIONS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRE À HAUTE VALEUR AJOUTÉE			
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Compenser les émissions correspondant à des postes d'émissions significatifs	% des compensations des scopes 1 et 2 et des transports	**100 %** de compensation des GES scopes 1 et 2 et de **63,6 %** des GES transports grâce au programme Livelihoods
METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ POUR TOUS LES COLLABORATEURS			
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES	Développer des formations pour sensibiliser les collaborateurs	Nombre de collaborateurs formés	**100 +** personnes formées en 2020 *via* conférence Biodiversité
TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES PARTIES PRENANTES EXPERTES EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ			
17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS	Nouer des partenariats avec des organismes experts faisant référence sur le sujet de la biodiversité	Qualité et durée des partenariats	- WWF France depuis 2016 - CDC Biodiversité depuis 2020 - CISL (*University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership*) depuis 2020
ÉVALUER NOS IMPACTS SUR LA BIODIVERSITÉ SUR L'ENSEMBLE DE NOTRE CHAINE DE VALEUR (FAUNE ET FLORE) ET DÉFINIR NOS AMBITIONS SUR DES BASES SCIENTIFIQUES (SBT)			
15 VIE TERRESTRE	Mesurer nos impacts biodiversité à l'échelle des sites de production	Nombre de sites de production sur lesquels un diagnostic Biodiversité a été mené	**14** sites de production sur lesquels un diagnostic Biodiversité a été mené
	Mesurer nos impacts biodiversité sur l'ensemble de la chaine de valeur	Evaluation et suivi de l'impact sur la biodiversité d'ici 2025 (Act4Nature)	**92 %** des activités évaluées selon une étude GBS (*Global Biodiversity Score*) en 2021
	Mener des études Biodiversité dédiées sur certaines filières	Nombre de filières étudiées	Filière Soie en 2020 et lancement en 2021 filière cuir de chèvre par le CISL
METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS POUR LA BIODIVERSITÉ DANS NOS MÉTIERS, FILIÈRES, ET NOS SITES EN FONCTION DES IMPACTS			
15 VIE TERRESTRE	Impliquer notre chaine de valeur sur des actions en faveur de la biodiversité	Diffusion d'un brief RSE à nos fournisseurs avec un volet biodiversité	Mise en ligne et diffusion du Brief RSE en 2021
	Agir au niveau de nos sites de production	Objectifs lors de la construction ou de la rénovation des sites de production	**0** traitement phytosanitaire sur les espaces verts des 14 sites de production étudiés
CONTRIBUER À DES ACTIONS POSITIVES, Y COMPRIS HORS DE NOTRE SPHÈRE DE RESPONSABILITÉ (FONDATION, LIVELIHOODS)			
15 VIE TERRESTRE	Nouer des partenariats autour de biodiversité	Nombre et ancienneté des programmes soutenus en lien avec la biodiversité	À travers la Fondation : Africa-TWIX (WWF) depuis 2016, Vigie-Nature École (Muséum national d'histoire naturelle) depuis 2019, Étude sur les Caïmans (CNRS) depuis 2019
	Continuer à développer notre participation au projet Livelihoods	Nombre de projets soutenus à travers Livelihoods	**17** projets d'envergure avec des résultats sociaux et environnementaux concrets
		Nombre d'hectares restaurés et nombre d'arbres plantés	Plus de 57 000 hectares restaurés et plus de 132 millions d'arbres plantés par Livelihoods

2.5.1 CADRE DE L'ACTION ENVIRONNEMENTALE

2.5.1.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

La politique Environnementale d'Hermès se fonde sur plusieurs principes :

- respecter les obligations réglementaires en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité (EHS) des conditions de travail, en anticipant leur évolution chaque fois que possible. La direction industrielle anime un réseau de référents EHS dans les sites industriels ;
- respecter les ressources naturelles et privilégier les technologies les plus propres, les plus économes et les substances les plus respectueuses :
  - gérer l'eau de façon responsable et durable. Réduire les volumes prélevés, recycler et améliorer la qualité des rejets vis-à-vis des écosystèmes. S'engager aux côtés des parties prenantes des bassins versants pour préserver cette ressource partagée,
  - maîtriser les ressources énergétiques en réduisant les consommations d'énergie et en privilégiant le recours à des énergies renouvelables,
  - respecter et sauvegarder la biodiversité, mettre en œuvre des objectifs fondés scientifiquement dans la sphère de responsabilité directe et élargie. S'engager volontairement au-delà de la sphère d'influence. Former, collaborer, évaluer et agir ;
- réduire au maximum la production de déchets et les valoriser autant que possible ;
- s'engager résolument vers un monde bas carbone, mettre en œuvre des objectifs fondés scientifiquement et des actions compatibles avec une trajectoire limitant le réchauffement climatique à 1,5 °C en 2050, sur l'ensemble de la chaîne de valeur et hors de la sphère d'influence Hermès ;
- accroître la résilience du modèle Hermès face aux changements environnementaux. Étudier leurs effets, informer et collaborer avec nos partenaires et fournisseurs pour adapter l'ensemble de la chaîne de valeur.

2.5.1.2 GOUVERNANCE EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

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 immobilière groupe. Ces sujets sont évidemment au cœur des discussions du comité développement durable du 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 immobilière groupe exercent un rôle d'alerte, de supervision et de contrôle dans ce domaine.

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

Immobilier Responsable
Avant 2016, la direction immobilière groupe a expérimenté pour ses projets de construction différentes certifications telles que : HQE, LEED, BREAM. Aucune de ces certifications ne couvraient l'ensemble des typologies d'Hermès : sites de production, centres logistique, magasins, bureaux, ce qui rendait impossible une évaluation globale de la performance environnementale.

Depuis, face à cette problématique, un référentiel propre a donc été constitué en associant les plus hauts standards environnementaux aux valeurs de la maison. Ce nouveau référentiel de construction concerne uniquement les projets de construction ou d'aménagement. Ce référentiel est significativement plus exigeant que les référentiels de place (LEED, BREEAM, HQE), couvre 30 % de critères en plus. Il doit donner lieu dans les années qui viennent à des travaux de certification permettant de certifier sa robustesse.

Référentiel immobilier responsable

En 2021, la Construction Durable devient l'Immobilier Responsable pour répondre aux engagements environnementaux et livrer au groupe des bâtiments performants et durables. Cela se traduit par l'application des critères du référentiel sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'immobilier : depuis le choix du site jusqu'à l'exploitation, en passant par la phase études et travaux.

Aujourd'hui, l'Immobilier Responsable s'est doté d'un outil de pilotage à travers une plateforme Web qui permet de mesurer la performance environnementale des projets en prenant en compte les cinq nouveaux objectifs :

- l'empreinte carbone ;
- la qualité de l'air ;
- la biodiversité ;
- le sourcing local ;
- la santé environnementale.

Cette plateforme web a été lancée au second semestre 2021, pour piloter et mesurer l'ensemble des projets immobiliers du groupe.

2.5.1.3 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.

Pour les sites internes, le contrôle des actions en matière environnementale est réalisé de différentes manières. La direction des affaires industrielles, et ses correspondants EHS, 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 (*Cf.* chapitre 4 « Facteurs et gestion des risques », § 4.1). Enfin, des contrôles externes sont réalisés chez les fournisseurs du groupe, afin d'assurer une couverture de l'ensemble des risques. La direction des affaires industrielles consolide les résultats de ces audits dans une logique d'amélioration permanente.

Pour les fournisseurs externes (§ 2.6.1), 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.

Le périmètre de reporting environnemental des magasins a été élargi et a permis de recueillir en 2021 les données de consommation de 10 concessionnaires sur 33 et une estimation (consommation en kWh et t eq CO_2) des actifs pour lesquels nous n'avions pas de données, selon 3 catégories : succursales, concessions, travel retail. **Ce sont ainsi les consommations de tous nos magasins qui sont prises en compte dans ce reporting.**

La méthodologie retenue a consisté à appliquer aux surfaces de ces magasins une consommation moyenne par m^2 calculée par pays sur la base des consommations remontées et des surfaces associées, puis enfin d'effectuer la conversion en CO_2 en fonction du mix énergétique du pays. Les consommations d'électricité concernent en réel 73 % et en estimé 27 % des succursales Hermès dans le monde ainsi que les succursales de John Lobb, et celles de la cristallerie Saint-Louis et de Puiforcat.

En France, les données de 100 % des magasins sont incluses dans le reporting. Il en va de même pour toutes les succursales françaises de John Lobb, de Saint-Louis et de Puiforcat.

En Europe (hors France) près de 100 % des magasins sont couverts. En Asie, 89 % des magasins de la Grande Chine (Chine continentale, Hong Kong et Macao) et 71 % des magasins de Thaïlande, de Malaisie et d'Australie sont couverts. Au Japon, les quatre principaux magasins sont également inclus. S'agissant de la zone Amériques, 63 % des magasins sont couverts.

2.5.1.4 CONFORMITÉ, PROVISIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT ET GARANTIES FINANCIÈRES

En 2021, la DREAL a validé les travaux de mise en conformité de la rétention des eaux d'incendies des cristalleries Saint-Louis (mise en demeure de 2020). En 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.

Le montant des provisions pour risques en matière d'environnement est constitué de provisions relatives à des coûts de travaux de désamiantage sur des toitures d'un bâtiment industriel et des coûts de remise en état d'un site manufacturier pour un total de 8 M€.

Conformément à l'article R. 516-1 du Code de l'environnement, les tanneries d'Annonay et du Puy, seules tanneries du pôle entrant dans le champ d'application du dispositif, ont constitué des garanties financières.

2.5.2 GESTION DES RESSOURCES

La maîtrise des consommations d'eau et d'énergie, indissociable d'une responsabilité écologique et économique au regard des grands enjeux planétaires actuels, est un objectif partagé par tous les pôles de la maison. Grâce à son modèle artisanal, Hermès se distingue par une empreinte énergétique, une consommation d'eau et une génération de déchets faible en valeur absolue. Cela est encore plus sensible en valeur relative (le groupe présente l'une des plus faibles intensités carbone des entreprises du CAC 40). Les métiers travaillent à maîtriser leurs consommations respectives, à travers des actions détaillées ci-après et contribuent ainsi à la transition énergétique.

2.5.2.1 MAÎTRISER LES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES : EAU, ÉNERGIE

2.5.2.1.1 Eau

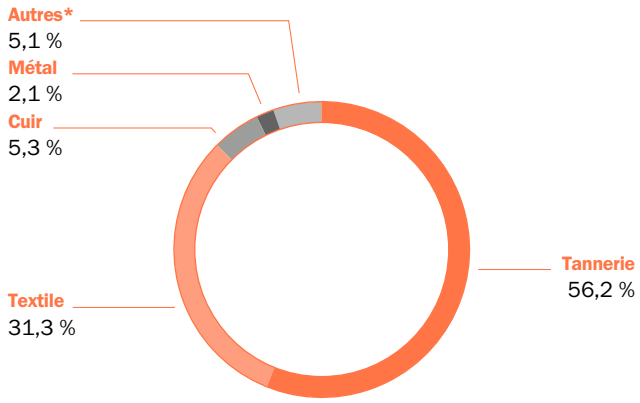
Objectifs :

- poursuivre le découplage entre consommation d'eau industrielle et croissance de l'activité ;
- réduire les consommations d'eau de 5 % par an en intensité (m^3 par million d'euros de chiffre d'affaires, périmètre constant) sur la période de 2018 à 2023 ;
- mettre en œuvre une approche multipartite et co-construire avec les parties prenantes externes des approches pour optimiser la gestion de l'eau et des rejets. (directions régionales, municipalités ou encore associations professionnelles).

Eau industrielle

L'eau à usage industriel est majoritairement (87,5 %) utilisée pour les consommations au sein des deux métiers, tanneries et unités du textile : **627 491 m^3/an** au niveau mondial.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION D'EAU INDUSTRIELLE PAR MÉTIER EN 2021 (HORS FERMES)



** Cristal, Logistique, Parfum, Pôle Horloger, Beyrand, Bottier, Porcelaine, Orfèvrerie*

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 2,6.

Sur dix ans, la consommation d'eau en intensité a baissé de 35,4 %.

En 2021, la consommation globale d'eau à usage industriel a augmenté (+ 8,1 %) par rapport à 2020, année impactée par les fermetures des sites lors du premier confinement en France. En comparaison à 2019, la consommation poursuit sa baisse **(- 6,1 %)** et ce, en intégrant aux résultats les consommations du groupe J3L sur une année pleine. C'est le résultat de la poursuite des efforts de réduction de l'ensemble des sites industriels du groupe.

En 2021, Hermès a obtenu le score A- au questionnaire CDP *Water Security* (A/A- : *Leadership* : mise en œuvre des meilleures pratiques actuelles).

Comme évoqué au § 2.5.4.1, 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'action des sites.

- 28 %

en intensité de consommations d'eau industrielle, par rapport à 2019

EAU INDUSTRIELLE

CONSOMMATION EN EAU INDUSTRIELLE	2019	2020	2021
en mégalitres	668	580	627

INTENSITÉ

CONSOMMATION EN EAU - GROUPE	2019	2020	2021
Intensité en mètres cubes/M€ CA	97	91	70

La maîtrise de la consommation d'eau repose sur un suivi mensuel des consommations, des programmes de maintenance préventive des installations, des vérifications et étalonnages réguliers des compteurs, la mise en place de nouveaux sous-compteurs et des programmes de sensibilisation des collaborateurs. Les écarts significatifs non liés aux évolutions de production sont analysés et vérifiés afin de localiser et réparer les fuites éventuelles.

Les métiers travaillent au quotidien pour minimiser la consommation en eau, trouver des solutions innovantes en vue d'augmenter la part de recyclage (récupération des eaux de pluie, traitement des eaux usées, systèmes innovants sobres en eau et en énergie, mise en place d'électrovannes ajustant le débit d'eau…).

Tanneries / 2,7 % d'augmentation des consommations en 2021 (baisse de 13,5 % par rapport à 2019)

Hermès exploite six tanneries, dont cinq en France (Annonay, Le Puy-en-Velay, Vivoin, Montereau et la Mégisserie Jullien à Chabris) et une en Italie. Le site de RTL aux États-Unis n'effectue plus de tannage depuis la fin de l'année 2020 et est dorénavant consacré exclusivement à l'inspection des peaux brutes d'*Alligator mississippiensis* en provenance des fermes américaines.

La consommation d'eau et le traitement des effluents sont des enjeux forts pour les tanneries du groupe. Historiquement situées près de cours d'eau, elles utilisent cette eau pour les besoins des procédés de tannage, de teinture et de finissage des peaux. L'eau des six tanneries du pôle provient ainsi à 63 % de cours d'eau ou de forages. Le complément est assuré par de l'eau de ville.

Les ratios de consommation d'eau des tanneries demeurent cohérents par rapport aux niveaux observés au cours des 3 dernières années.

Textile / 19,3 % d'augmentation des consommations en 2021 (baisse de 1 % par rapport à 2019)

L'eau est un élément fondamental et précieux pour les étapes d'impression et d'ennoblissement des tissus. 95 % des besoins en eau sont couverts par des eaux de forage, limitant significativement recours à de l'eau potable pour des processus industriels. Le pôle Textile déploie une politique ambitieuse en matière de cycle de l'eau : à titre d'exemple, le site d'AEI (16 % des consommations du pôle) a intégré le ratio quantité d'eau utilisée sur kilogramme de tissu produit au calcul de l'intéressement afin de mobiliser chaque salarié sur l'atteinte des objectifs.

Les efforts se portent dorénavant sur le recyclage des eaux usées. Ils débouchent sur des projets de modernisation des installations de traitement des effluents (STEP) sur trois sites représentant plus de 90 % des rejets aqueux. Ces projets de STEP performantes, intègrent un recyclage des eaux dans le process de production, avec des objectifs d'efficacité, pouvant aller jusqu'à 70 % en 2023 (soit potentiellement 50 000 m^3 d'eau de forage économisés).

Cuir / 26,3 % d'augmentation des consommations en 2021, (augmentation de 14,8 % par rapport à 2019)

Les maroquineries présentent un impact environnemental « eau » faible puisqu'aucun volume d'eau n'est utilisé pour le process. La consommation de nos maroquineries peut donc être assimilée à celle d'une activité tertiaire avec essentiellement l'utilisation d'eau sanitaire.

Pour autant, l'impact eau est pris en compte dans la conception des nouvelles manufactures avec la mise en œuvre, dès le début de l'exploitation, de bonnes pratiques. De plus, les dernières maroquineries bénéficient d'un système de récupération et de traitement des eaux pluviales pour alimenter les sanitaires.

La consommation d'eau, en valeur absolue, a augmenté de 6 883 m^3 en 2021 par rapport à celle de 2020. Trois raisons à cela :

- la consommation des nouveaux sites mis en exploitation en 2021, représentant la moitié de l'écart ;
- la reprise d'activité des restaurants d'entreprise qui avaient été arrêtés en 2020 au cœur de la crise sanitaire Covid-19 ;
- une fuite d'eau sur une maroquinerie qui n'a pas pu être détectée immédiatement. Des compteurs et un système d'alerte automatique avec pilotage des consommations ont été déployés depuis sur l'ensemble des maroquineries.

J3L

2021 est la première année de reporting complète pour J3L. Il n'y a donc pas de comparatif. L'eau du site du Portugal provient de récupération d'eau de pluie et d'eau de ville. L'utilisation de stations de traitement des eaux usées par évapo-concentration sur les sites de traitement de surface permet, grâce au recyclage, une économie importante de l'eau utilisée dans les procédés.

Eau agricole

Fermes / 7 % d'augmentation des consommations en 2021, (augmentation de 6,6 % par rapport à 2019)

Les pôles Fermes sont composés respectivement d'une ferme d'alligators (*alligator mississippiensis*) et d'un centre d'inspection des peaux aux États-Unis, de quatre fermes de crocodiles (*crocodylus porosus*) et de deux installations de transformation et d'inspection des peaux en Australie. Ces chiffres incluent la nouvelle ferme, en cours de construction en Australie, qui atteindra sa pleine capacité de production en 2024. Les prélèvements en eau des fermes au titre de l'année 2021 s'élèvent à 4 810 ML, en légère hausse par rapport à 2020 (+ 7 %) en raison de la construction de la nouvelle ferme australienne. La maîtrise de la consommation d'eau repose sur le suivi mensuel des consommations des fermes et de la qualité de l'eau des bassins, ainsi que de celle des effluents (conformément aux normes en vigueur).

L'eau utilisée dans les sites du pôle Australie provient majoritairement de forages (68 %) tandis que l'eau de ville est utilisée en quantité limitée (12 %). Le solde (20 %) est issu d'une unité de production de sucre de canne située à proximité de l'une des fermes, grâce à une opération innovante de circularité industrielle échangeant l'eau chaude de production contre les effluents de la ferme pour irriguer les champs. La ferme américaine utilise exclusivement de l'eau de forage provenant de sources d'eau chaude, ce qui lui permet également de limiter de manière significative ses besoins en énergie.

2.5.2.1.2 Énergies : électricité, gaz

Objectifs :

- mettre en place des actions compatibles avec la trajectoire à 1,5 degrés de réchauffement climatique et, en particulier, poursuivre le découplage entre consommation d'énergie industrielle et croissance de l'activité ;
- mettre en œuvre une politique de 100 % d'électricité renouvelable au sein de ses propres opérations d'ici à 2025 et d'énergies renouvelables d'ici 2030 ;
- ne plus retenir le gaz ou tout autre énergie fossile comme source d'énergie pour tout nouvel investissement industriel, sauf impossibilité technique démontrée. Baptisé « défossilisation des sites industriels », ce programme réaffirme la volonté d'Hermès de participer activement à la transition énergétique nécessaire pour limiter le réchauffement climatique ;
- équiper tous les magasins d'ici 2023, en 100 % LED, sauf impossibilité technique.

La **consommation énergétique** (électricité, gaz) est de **214 808 MWh/an** à l'échelle du groupe, hors fermes. Elle est répartie comme suit, dans un contexte où le groupe fabrique 58 % de ses objets dans des ateliers internes et exclusifs :

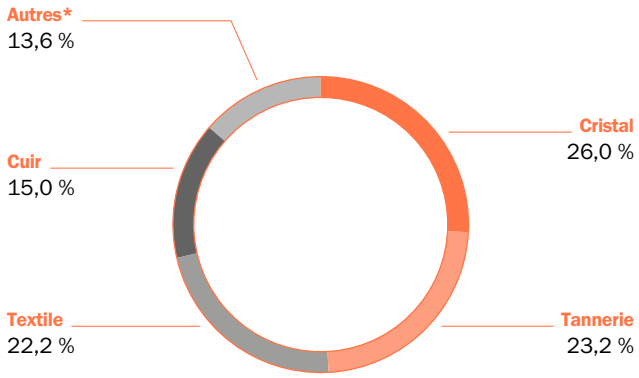
RÉPARTITION GROUPE	Industrie	Magasins	Tertiaire	Total
2021 en %	75,5 %	17,9 %	6,6 %	100 %

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE	2019	2020	2021
Intensité *en MWh/M€ CA*	30	31	24

La **consommation électrique** du groupe, hors fermes, représente 53,7% du total, c'est à dire **115 402 MWh/an.**

La consommation énergétique (électricité, gaz) des fermes, consolidée séparément, est de 5 120 MWh/an d'énergie dont 4 113 MWh/an d'électricité.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES (GAZ, ÉLECTRICITÉ) INDUSTRIELLES PAR MÉTIER EN 2021 (HORS FERMES)



** Logistique, Beyrand, Parfum, Porcelaine, Pôle Horloger, Métal, Bottier, Orfèvrerie*

Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'énergie industrielles de 1,34 comparé à une croissance de l'activité d'un facteur 2,6. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations.

La consommation énergétique industrielle en intensité a baissé de 48,2 % sur la même période. En 2021, la consommation globale d'énergie a augmenté par rapport à 2020 (+ 9,6 %), année impactée par les fermetures des sites lors du premier confinement en France. En comparaison à 2019, la consommation n'augmente que très légèrement (+ 2,5 %) grâce aux solutions mises en oeuvres par les sites industriels.

Afin de suivre et de piloter plus finement les consommations d'énergie, des solutions de sous-comptage sont en cours de déploiement sur l'ensemble des sites du groupe. A date, par exemple, 32 sites de production et 16 magasins en sont équipés.

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.

- 21,4 %
en intensité de consommations d'énergies industrielles,
par rapport à 2019

ÉNERGIES INDUSTRIELLES

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE INDUSTRIELLE	2019	2020	2021
En GWh	158	148	162

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE INDUSTRIELLE	2019	2020	2021
Intensité *en MWh/M€ CA*	23,0	23,2	18,1

Cristallerie / 4,1 % d'augmentation consommations en 2021 (augmentation de 2,5 % par rapport à 2019)
Le procédé consommateur en énergies de la manufacture est la fusion de la matière et son travail à chaud. Lors de chaque projet d'investissement, les meilleures techniques disponibles en termes d'efficacité énergétique au regard des volumes produits sont recherchées, puis implémentées. Les deux derniers fours rénovés (four à pots et four à bassin) ainsi que la réorganisation de l'atelier « verre-chaud » constituent de bons exemples. L'étude réalisée quant à la rénovation du four à bassin, planifiée pour 2022, projette une réduction de 30 % de la consommation en gaz de cet outil, réduisant d'autant les GES. Le remplacement de deux ouvreaux en 2022 ou encore la revalorisation de chaleur fatale s'intègrent dans cette démarche d'optimisation de l'efficience énergétique du site.

En 2021, une étude visant à remplacer la chaufferie de ce bâtiment a été réalisée.

Tanneries / 4 % d'augmentation des consommations en 2021 (baisse de 8,9 % par rapport à 2019)
Les tanneries ont poursuivi leurs travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique, à la fois sur les installations existantes et lors de réaménagements ou de créations de locaux. Les points suivants font notamment l'objet d'une attention particulière : supervision des équipements par gestion technique centralisée (GTC), remplacement d'équipements de production par des équipements bénéficiant d'une performance énergétique supérieure, isolation thermique, calorifugeage des canalisations ou remplacement des luminaires par des éclairages LED.

Toutes les tanneries du pôle ont bénéficié d'un audit énergétique au titre du programme initié par le groupe en 2019. La tannerie située en Italie ainsi que la mégisserie Jullien ont été auditées en 2021.

Les ratios de consommation d'énergie des tanneries demeurent cohérents par rapport aux niveaux observés au cours des trois dernières années. Pour rappel, l'année 2020 qui avait été marquée par une baisse d'activité engendrée par la fermeture temporaire des sites, conséquence de l'épidémie de COVID-19.

Textile / 16,2 % d'augmentation des consommations en 2021 (augmentation de 1,9 % par rapport à 2019)
La consommation en énergie (gaz et électricité) provient essentiellement des équipements produisant de la vapeur d'eau à haute température, du chauffage et de l'éclairage (ateliers et bureaux). Chaque site a poursuivi les actions déjà initiées les années précédentes pour optimiser les consommations et s'orienter vers des équipements moins consommateurs.

Les efforts sur la gestion des consommations lors des arrêts de production (week-end et jours fériés) et l'investissement dans des technologies renouvelables (géothermie) lors de la tranche industrie du projet Passerelles ont permis d'atténuer les conséquences liées la mise en service des nouvelles surfaces et de la nouvelle ligne d'impression.

Les Ateliers AS ont concrétisé en 2021 le projet d'optimisation de l'usage des chaudières vapeur ainsi que l'instrumentation de la chaufferie afin de piloter en continu l'indice de performance énergétique.

En octobre 2021, le site de tissage du crin ATBC situé à Challes a remplacé sa chaudière fioul par une chaudière biomasse (granulés de bois). Ce changement permettra de réduire de 96 % les émissions de GES liées au chauffage.

J3L
L'électricité est l'énergie la plus utilisée au sein de l'entité J3L. Au titre du programme initié par Hermès, J3L a lancé fin 2020 une campagne volontaire d'audits énergétiques sur ses sites afin d'identifier les principaux leviers de réduction des consommations d'énergie et les opportunités de substitution d'énergie fossile par d'autres sources d'énergie moins émettrices de gaz à effet de serre. Dans ce cadre, le remplacement d'une chaudière au fioul est à l'étude, la seconde utilisant déjà des granulés de bois compressé.

Plus de la moitié de l'électricité consommée alimente les sites de traitement de surface, qui utilisent le procédé de dépôt de métaux précieux par voie humide, la galvanoplastie, qui consiste à appliquer une intensité de courant précise pendant un temps donné en fonction de la surface et de l'épaisseur de dépôt souhaitées. La stratégie de maintenance des équipements ainsi que la capacité à produire « bon du premier coup » sont des leviers d'optimisation de la consommation d'électricité.

Magasins / 4 % d'augmentation des consommations en 2021
Les magasins succursales ont consommé 38 451 MWh d'électricité en 2021 (dont 31 463 MWh reportés par les filiales) soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année 2020. Ces chiffres sont corrélés principalement à l'équilibre des surfaces de vente, notamment en Asie et aux États-Unis, par la fermeture et l'ouverture de magasins.

En 2021, la consommation des magasins en Concession et en Travel Retail est estimée à 3 860 MWh.

Les ratios de consommation d'énergie par rapport à la surface de vente (KWh/m^2) ont tendance à baisser, notamment en France en Asie, principalement en raison du développement de l'éclairage LED, ainsi que du contrôle des consommations d'énergie qui se sont poursuivis.

Les bureaux et locaux annexes ont consommé 14 209 MWh en 2021 dont 10 818 MWh pour les sites de Paris et de Pantin.

Pour les magasins, les leviers de progression sont l'optimisation de l'éclairage et de la climatisation. Fin 2021, **84 % des magasins du groupe Hermès sont équipés en éclairage LED** avec une réduction moyenne des consommations d'énergie d'environ 20 % et d'ici 2023 tous les magasins seront équipés à 100 % en éclairage LED. En complément, une régulation des plages horaires d'éclairement des vitrines et des magasins se développe sur tout le réseau de distribution Hermès, afin de réduire les consommations d'énergie.

La diminution de la consommation électrique et la nette réduction des calories générées par l'éclairage avec la technologie LED, comparée à celles d'un éclairage traditionnel, permettent d'étudier le redimensionnement à la baisse des appareils de climatisation des magasins.

En 2021 cette action se poursuit pour tout nouveau projet et de rénovation de magasin.

Une attention particulière est apportée à l'isolation des façades des magasins par l'extérieur.

D'autres actions (installation de sous-comptages des consommations électriques et de dispositifs de détection de présence dans les salons d'essayage, les sanitaires et back-office) se sont poursuivies en 2021 dans tous les nouveaux projets de magasin.

2.5.2.2 INNOVER ET AMÉLIORER LES PROCESSUS DE PRODUCTION EN PRIVILÉGIANT LES TECHNOLOGIES LES PLUS PROPRES, LES PLUS ÉCONOMES ET LES SUBSTANCES LES PLUS RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT

2.5.2.2.1 Contribuer à la transition énergétique

Depuis le 1er novembre 2015, Hermès a décidé de participer de façon active au processus de transition énergétique. **L'ensemble des sites français (production, tertiaire, magasins) est dorénavant alimenté à 100 % par de l'électricité verte**, d'origine hydraulique, photovoltaïque ou provenant d'éoliennes et produite sur le territoire français. Progressivement, les filiales de distribution suivent cette dynamique. **Au niveau mondial, le groupe s'approvisionne à 86,9 % en électricité renouvelable en 2021 (82,4 % en 2020)**, soit 100 336 MWh/an . Le groupe s'est engagé à diriger ses entreprises vers des actions compatibles avec la trajectoire inférieure à 1,5 degrés de réchauffement climatique, *via* une « juste transition » pour atteindre zéro émission nette de CO_2 en 2050 *via* son engagement SBTi.

2.5.2.2.2 Énergies renouvelables

Avec notamment la direction immobilière groupe, la maison mène une politique de recours aux énergies renouvelables, par l'installation de chauffage ou refroidissement géothermiques, de panneaux photovoltaïques, par la fourniture en électricité verte pour les sites en France, le raccordement aux réseaux de chaleur et de froid urbains, ou l'utilisation de chaudières à bois sur certains sites.

Hermès souhaite utiliser dès que possible des énergies issues de sources renouvelables (panneaux photovoltaïques, chaudières à bois, géothermie, biomasse…), et **s'est engagé à mettre en œuvre une politique de 100 % d'électricité renouvelable au sein de ses propres opérations d'ici à 2025**. Aucun nouvel investissement industriel n'est autorisé s'il fonctionne avec des énergies fossiles, sauf impossibilité technique démontrée.

En complément, le groupe développe des initiatives « pilotes » destinées à être étendues au fur et à mesure des nouveaux projets d'investissement, de la disponibilité des technologies et des réglementations en vigueur.

Dans le cadre de sa politique de recours aux énergies renouvelables, les sites Hermès (production, fermes, logistique) produisent directement de l'énergie électrique grâce à l'installation de panneaux photovoltaïques. **En 2021, la production électrique renouvelable a été de 1 894 MWh, ce qui représente l'équivalent de la consommation électrique annuelle de trois maroquineries.**

Par exemple, les deux énergies renouvelables utilisées sur le pôle Maroquinerie sont :

- le bois : pour le chauffage des Manufactures de Belley, des Abrets et de Nontron ;
- le solaire : plusieurs maroquineries (Allan, Manufacture de Haute Maroquinerie, Guyenne, Montereau) sont équipées de dispositifs photovoltaïques pouvant couvrir jusqu'à 40 % des besoins énergétique des sites.

En 2020, la nouvelle Maroquinerie de Guyenne à St-Vincent-de-Paul (Bordeaux) bénéficie d'une centrale photovoltaïque placée en toiture qui permet une production d'électricité de 169 kWhep/m²/an. Un système Microgrid intégré (équilibrage entre les panneaux photovoltaïques, batteries de stockage et sources de consommation), permet la gestion de l'énergie électrique. Ce système permet de couvrir 40 % des besoins énergétiques du site et 80 % d'autoconsommation de l'électricité produite. Des prises de recharge pour véhicules électriques ont été installées sur les parkings. Le niveau BEPOS est presque atteint pour un niveau E3 du label E+C-. Ce nouveau bâtiment a été classé Or sur le référentiel construction durable Hermès avec un niveau de performance Énergétique Excellent pour ses performances de maîtrise des consommations.

Hermès construit à Louviers (Normandie) la première maroquinerie à énergie positive. Ce projet permet de réhabiliter une friche industrielle à proximité du centre-ville et fait office de preuve de concept pour les futures maroquineries du groupe Hermès. L'objectif du projet est d'effacer les consommations électriques de la maroquinerie et réduire les émissions de CO2 associées. Cette 20ème maroquinerie n'utilisera pas d'énergie fossile pour son fonctionnement et générera au moins autant d'énergie que celle qu'elle aura consommée. La Maroquinerie de Louviers vise ainsi cette cible d'énergie positive et souhaite également obenir le label E4C2 (performance énergétique et réduction de gaz à effet de serre). Cette construction bioclimatique de 6 400 m², est conçue pour tirer le meilleur parti de sa localisation et de son environnement. Elle est formée de sheds à triple rangée orientés au nord qui offrent une lumière naturelle et stable, réduisant les besoins en énergie. L'analyse des flux naturels (le vent, la pluie et le soleil) a permis à l'architecte de réduire considérablement les besoins en chauffage et en climatisation. Bâtiment compact, dont les murs porteurs sont en brique (les 511 000 briques du bâtiment sont fabriquées par une entreprise locale) et la charpente en bois, il optimise l'inertie thermique et utilise la géothermie sur sondes.

Sur l'ensemble de l'énergie consommée par le pôle artisanal Hermès Maroquinerie-Sellerie en 2021, la part d'énergie renouvelable issue de la production autonome des manufactures représente 4,5 % des consommations. Sur le pôle Fermes, la mise en place de panneaux photovoltaïques sur tous les sites a fourni en 2021 un quart de l'électricité consommée par le pôle Australie.

Au sein du pôle textile, une chaudière à bois a été installée en fin d'année sur le site ATBC à Challes, et dispose de panneaux solaires sur son site ITH (16 MWH).

Le site de Cuneo (Pôle tannerie, Italie) a mis en place des panneaux photovoltaïques et un dispositif de cogénération au gaz, permettant de couvrir une part significative des consommations du site.

Aux États-Unis, depuis 2017, le centre logistique de Dayton dans le New Jersey est équipé de panneaux photovoltaïques en toiture pour produire de l'énergie électrique nécessaire aux besoins du site. Ce centre a reçu la certification LEED Gold en 2018.

Les consommations d'énergies renouvelables totales sont de 100 336 MWh/an soit 46,7 % de l'énergie du groupe.

2.5.2.2.3 Innovations en matière d'efficacité énergétique

Dans le cadre de la conception des nouvelles maroquineries, une attention particulière est portée aux impacts environnement et plus particulièrement aux consommations d'énergie. Les nouvelles manufactures sont construites dans le souci de leur performance énergétique future. Ce travail anticipatif s'organise autour de quatre axes de travail :

- consommation en énergie : ce paramètre constitue l'un des enjeux principaux des programmes techniques des nouvelles maroquineries. Dès le démarrage du projet, diverses solutions sont envisagées et des simulations thermiques sont réalisées par des spécialistes du bureau d'études mandaté. En fonction des résultats, la solution la mieux adaptée est sélectionnée. Par exemple, le bâtiment de la Manufacture de l'Allan mise en activité fin 2017, a été réalisé de manière à répondre aux exigences élevées du label Haute qualité environnementale, et dépasse de 30 % les objectifs de la norme française Réglementation Thermique 2012 ;
- outils de pilotage de l'énergie : dès la mise en activité des nouvelles maroquineries, des compteurs sont positionnés et un logiciel dédié est mis en place afin de piloter au plus juste les consommations énergétiques et l'identification d'éventuelles dérives ;

- mise en œuvre de solutions de production d'énergies renouvelables : nouvelle Maroquinerie de Guyenne bénéficie d'une centrale photovoltaïque placée en toiture et d'un système Microgrid intégré produite ;
- une moindre consommation des équipements : l'impact énergétique des équipements a été introduit comme l'un des critères décisionnels de la stratégie d'investissements machines du métier Cuir. À ce titre, les nouveaux équipements introduits dans les nouvelles maroquineries, comme dans les existantes, sont moins consommateurs. Cette démarche est réalisée en partenariat avec les fournisseurs.

Tous les autres métiers du groupe bénéficient du retour d'expérience de ces travaux menés pour les maroquineries.

Numérique responsable

Hermès, via sa direction Hermès Systèmes d'Information, a entrepris en 2021 une démarche "Numérique responsable" permettant à l'ensemble de l'écosystème numérique du Groupe de contribuer la stratégie Développement Durable sur les trois piliers :

- environnemental : réduction de l'empreinte directe et indirecte ;
- humain : améliorer les conditions de travail et sécuriser la gestion des données (*privacy*) ;
- sociétal : implication des parties prenantes et actions généreuses.

Ces actions sont pilotées selon deux catégories, celles ayant un impact environnemental et celles directement liées aux individus.

Les principales actions environnementales concernent le cycle de vie des matériels (achats responsables, allongement de la durée de vie, réemploi, recyclage avec le concours d'une entreprise adaptée) et la frugalité (écodesign des applications, sobriété des infrastructures) sans oublier l'IT4Green, c'est à dire l'apport des technologies de l'information pour réduire les consommations du groupe (comptage des énergies).

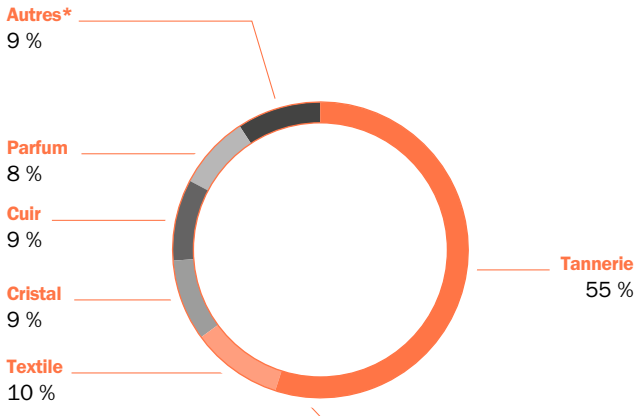
Outre les sujets d'éthique et de protection des données personnelles, les chantiers sociétaux se concentrent sur l'accessibilité des applications afin que tous puissent les utiliser.

Le groupe est par ailleurs engagé au sein de la FHCM (Fédération de la Haute couture et de la Mode) dans un travail de réflexion et d'analyse de l'empreinte écologique des défilés de mode parisiens, dont le volet digital est important.

2.5.3 RÉDUIRE L'EMPREINTE ET CONTRÔLER LES DÉCHETS ET REJETS

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

RÉPARTITION DU VOLUME DE DÉCHETS PAR MÉTIER EN 2021



** Logistique, Métal, Porcelaine, Beyrand, Pôle Horloger, Bottier, Orfèvrerie*

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

DÉCHETS	2019	2020	2021
DIB [1] *(t)*	7 082	6 012	10 043
DID [2] *(t)*	6 361	5 189	2 787
Total (t)	13 443	11 201	12 830

(1) Déchet Industriel Banal
(2) Déchet Industriel Dangereux

En 2021, à des fins d'harmonisation avec la législation européenne en matière de classification des déchets, les boues issues du traitement des effluents du pôle Tanneries sont reportées dans la catégorie DIB ; elles étaient auparavant reportées dans la catégorie DID).

14,5 % d'augmentation des déchets groupe (hors fermes), baisse de 4,6 % par rapport à 2019.

44 %

des déchets industriels sont recyclés (hors valorisation énergétique, hors fermes)

2.5.3.1 GÉRER LES DÉCHETS

La grande diversité des métiers ne permet pas un pilotage global en matière de déchets, au-delà d'un principe général d'éviter leur production et de travailler sur leur fin de vie. Leur gestion est donc confiée spécifiquement à 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.

Tanneries / + 3,4 % d'augmentation de la production de déchets en 2021, (en baisse de 21,9 % par rapport à 2019)

La matière première des tanneries est une peau entière, dite « brute », produit organique putrescible. L'opération de tannage consiste à la transformer en un produit durable, le cuir fini, par différentes opérations successives qui éliminent de la matière et génèrent des effluents. La réduction des déchets de tannerie commence naturellement par l'amélioration de la qualité des peaux brutes. Le tannage génère des déchets inévitables, tels que la découpe des bords de la peau (« échantillonnage ») ou la préparation de la surface interne de la peau (« dérayage »). Le traitement des peaux par bains successifs génère également des effluents qui sont traités au sein des stations d'épuration des sites et précipités sous forme de boues. La gestion de ces boues est bien entendu extrêmement réglementée dans toutes les zones géographiques où le groupe opère (Union européenne) et respecte les réglementations en vigueur. Les tanneries recherchent constamment de nouvelles filières de valorisation de ces déchets et participent activement aux groupes de réflexion sur les déchets de cuir au sein d'Hermès, ainsi qu'aux travaux menés par le Centre Technique du Cuir (CTC) sur ce sujet.

En 2021, la production globale de déchets a augmenté de 3,4 % sur le pôle par rapport à une année 2020 marquée par une baisse d'activité engendrée par la fermeture temporaire des sites, conséquence de l'épidémie de COVID-19. Les DIB représentent plus de 90 % des déchets générés par les tanneries, les boues issues du traitement des effluents sur site représentant à elles seules plus de la moitié de ces DIB.

D'une manière générale, la production de déchets dangereux et non dangereux au sein des tanneries de cuirs exotiques, de veau et de chèvre se révèle relativement constante d'une année sur l'autre, même si l'amélioration continue des dispositifs de traitement des effluents peut entraîner une augmentation de la production de déchets, notamment au travers de l'extraction des boues. 100 % des déchets produits sont évacués vers des filières agréées, et le tri à la source des flux de déchets est en place dans les sites français et italiens. Le stockage des déchets sur site est optimisé afin d'éviter tout risque de pollution (zones de stockage abritées, rétentions, etc.) et des actions régulières de sensibilisation au tri et à l'aménagement des aires de travail sont réalisées auprès des collaborateurs.

Cuir / + 37,3 % d'augmentation des déchets en 2021 (augmentation de 32,5 % par rapport à 2019)

La part de déchets recyclés et valorisés énergétiquement, sur le tonnage global généré par le pôle Maroquinerie, est de 86 % en 2021.

L'activité de maroquinerie du Pôle génère peu de DID. La part de ceux-ci sur le tonnage global annuel en 2021 est faible puisqu'elle ne représente que 5 %.

Les chutes de cuir, parties non utilisées dans le cadre de l'activité « coupe » des manufactures, sont revendues dans des filières spécialisées, triées et réutilisées. Ces sous-produits de l'activité ne sont pas comptabilisés comme « déchets » dans ce rapport.

Le pôle participe également, dans le cadre de la valorisation des déchets de production, aux groupes de travail sur la réutilisation, le recyclage et la valorisation de ses déchets au sein d'Hermès, ainsi qu'aux travaux menés par le Centre technique du cuir (CTC) sur ce sujet.

Les maroquineries présentent des sources limitées de rejets d'eaux usées grâce à des procédés de fabrication essentiellement manuels ne nécessitant pas d'eau. Les seuls rejets concernent les eaux sanitaires, qui ne nécessitent pas de traitement sur site et sont dirigées, dans la plupart des cas, vers les réseaux publics de collecte des eaux usées.

Textile / + 7,3 % d'augmentation des déchets en 2021 (baisse de 4,7 % par rapport à 2019)

L'évolution complexe du marché des déchets et la saturation des exutoires locaux (centres d'enfouissement et incinérateurs dans la région d'implantation), imposent une gestion attentive. Par le biais de réunions mensuelles faisant intervenir les sites ainsi que le prestataire, la filière veille à ce que les solutions de recyclage et de valorisation soient systématiquement privilégiées, et que chaque nouveau flux fasse l'objet d'une validation.

En 2021, seuls 3 % des déchets de la filière ont été traités par élimination, et les déchets colorants, qui représentent 47 % du total déchets de la filière (tous flux compris), sont utilisés à 100 % pour la fabrication de combustible de substitution. Le bilan des déchets non dangereux est également positif : 44 % ont été triés et recyclés par le prestataire et 54 % valorisés en énergie.

Après une phase d'étude de faisabilité approfondie, le site de la SIEGL a réussi à modifier le process d'impression du carré double face pour supprimer le film plastique adhésif auparavant collé sur chacune des roules de carré avant impression. En juillet 2021, des premières pièces ont été produites de façon satisfaisante sans l'utilisation de ce film plastique. En octobre, près de 20 % des carrés double face étaient imprimés ainsi. En janvier 2022, ce procédé concernera la totalité de l'impression, ce qui évitera la mise au rebut de 100 000 mètres de film adhésif.

Immobilier

Depuis 2019, la gestion scrupuleuse des déchets de démolition ou de déconstruction d'un site à rénover ainsi que celle des déchets de chantiers de construction sont systématiquement mises en œuvre sur tous les projets immobiliers en France et à l'international.

2.5.3.2 DES SOLUTIONS PERFORMANTES POUR LE TRAITEMENT DES REJETS

Hermès s'engage à aller au-delà des réglementations en vigueur dans la réduction de l'utilisation de substances dangereuses. C'est pourquoi les exigences internes de la maison, pour ses propres opérations et pour les cahiers des charges des fournisseurs, imposent des limites parfois plus sévères.

Tanneries

La qualité des effluents rejetés est au centre des préoccupations environnementales des sites. Chaque tannerie est équipée d'une station de traitement des effluents et réalise le contrôle de ses rejets industriels conformément aux normes en vigueur. Les rapports de contrôles réglementaires font l'objet d'une communication régulière auprès des autorités locales. Pour mémoire, les tanneries sont uniquement situées en France (5) et en Italie (1), dont les réglementations rigoureuses font l'objet de contrôles fréquents.

À ce jour, après traitement en interne, la quasi-totalité des effluents industriels des tanneries (92 %) rejoint le réseau communal et est retraitée par les stations des agglomérations.

Les tanneries du pôle travaillent continuellement à l'amélioration des performances de traitement des effluents. De nombreuses optimisations des installations de traitement des rejets des tanneries sont déployées annuellement. Le montant de ces travaux a représenté un investissement de 1,25 M€ en 2021.

Le site de Montereau, après avoir réalisé plusieurs essais pilotes sur ses effluents au cours des dernières années, a accueilli une unité d'évapoconcentration au sein d'un nouveau bâtiment abritant aussi la station d'épuration actuelle. La mise en œuvre opérationnelle de cet équipement a nécessité des réglages au cours de l'année 2021 et permettra d'envisager le recyclage d'une partie des rejets traités dans les procédés de production en complément de l'eau de pluie. Le traitement complémentaire mis en place fin 2019 sur le site de Vivoin, composé d'une unité de traitement biologique des effluents couplée à une ultrafiltration et une filtration par charbons actifs, permet d'atteindre des performances très supérieures aux seuils imposés au site.

Après des travaux conséquents sur les stations d'épuration des Tanneries du Puy et d'Annonay réalisés au cours des 3 dernières années, afin de fiabiliser leur exploitation, deux études détaillées ont été réalisées en 2021 sur ces deux sites. Ces études avaient pour objectif de définir des lignes directrices dans le cadre de l'amélioration de leurs performances d'épuration et d'envisager *in fine* un recyclage des effluents. Ces études se poursuivront en 2022. La station d'épuration des Tanneries du Puy va en parallèle faire l'objet d'importants travaux de modernisation dès 2022 (et ce, jusqu'à fin 2023), constituant ainsi la première étape avant la mise en place d'équipements complémentaires destinés au recyclage des effluents.

Des études similaires vont être menées dans les autres tanneries du pôle, notamment les tanneries exotiques, en accord avec la stratégie de réduction des prélèvements d'eau déployée par le groupe et le pôle Tanneries.

Les rejets atmosphériques des tanneries du pôle sont essentiellement dus au fonctionnement des chaudières, à l'activité de dégraissage à sec et aux cabines de finition. Les contrôles sur ces équipements, identifiés dans les arrêtés préfectoraux ou les permis des sites, sont réalisés conformément aux réglementations en vigueur. Enfin, les sites français ont réalisé un plan de gestion des solvants, conformément à la réglementation.

Textile

Les sites d'AEI, des Ateliers AS et de la SIEGL, qui représentent 98,2 % des rejets aqueux, sont soumis à autosurveillance journalière des effluents. Toute dérive est analysée et déclenche un plan d'action correctif. Pour garantir la fiabilité de ces données de suivi fondamentales, des plans d'audit et d'étalonnage sont régulièrement élaborés.

Sur le site de la SIEGL, l'étude pilote débutée en 2017 a débouché sur la mise en place, en sortie de la microfiltration membranaire, d'une installation supplémentaire de traitement des effluents par charbon actif. Cette installation permet d'améliorer les résultats de dépollution et a servi de test pour modéliser la future station d'épuration. Cette nouvelle installation est devenue fonctionnelle à la fin de l'année 2021.

Les Ateliers AS ont maintenu leurs efforts de réduction des pollutions à la source. Ainsi les produits de décapage, source d'hydrocarbures, ont fait l'objet de récupérations plus poussées. En premier lieu par la mise en place de fosses de récupération des produits de décapage des cadres dans les cabines de lavage de tous les ateliers d'impression, puis par la récupération des produits permettant de laver les tables d'impression de l'Atelier PEPS (prototypes, échantillons, petite séries). Un projet de pré-traitement des effluents aqueux avant envoi en station d'épuration est à l'étude actuellement. Dans ce cadre, un pilote a été installé en 2020 afin de traiter 25 % du flux global ; les résultats ont été probants et l'eau prétraitée se situe en dessous des spécifications de la convention de déversement. Cette phase pilote, soutenue par l'agence de l'eau Rhône Méditerranée, doit donner lieu à une installation définitive à horizon 2022.

Cristallerie

Appelée « les jardins de Saint-Louis », l'installation de traitement des eaux de la Manufacture installée en 2015, est composée de filtres végétaux et minéraux, harmonieusement intégrés dans une zone humide. Ne nécessitant aucun apport en énergie ni en produits chimiques, ce dispositif assure une épuration optimale des eaux et sa performance est supérieure à celle d'une installation physico-chimique traditionnelle.

Les eaux industrielles usées, pré-décantées dans leurs ateliers respectifs et collectées en un seul point, sont épurées par cette installation de phytotraitement. Les « jardins filtrants » prennent en charge de manière naturelle la remédiation des eaux usées du site, combinant efficacité écologique, qualité paysagère et contribution à la biodiversité. Un programme d'animation visant à sensibiliser les utilisateurs à la ressource en eau se poursuit, notamment afin de pérenniser la performance des installations de traitement. Pour améliorer encore la qualité des rejets aqueux, d'importantes recherches et optimisations à la source ont permis de réduire de manière significative et stabilisée les flux émis et d'être conforme au nouvel arrêté préfectoral entré en vigueur à l'été 2021 dont les seuils ont été fortement abaissés.

Les campagnes régulières de mesure des rejets en eaux confirment la bonne performance des installations d'épuration (notamment la conformité du nouvel atelier de neutralisation), avec des rejets bien inférieurs aux seuils réglementaires.

Par ailleurs, des campagnes de mesure des rejets atmosphériques ont été réalisées au cours du troisième et du quatrième trimestres 2021. Les résultats obtenus confirment le bon fonctionnement des installations en la matière.

Fermes

De nombreux rejets issus de l'élevage sont réutilisés à travers des projets d'irrigation. Ainsi, depuis septembre 2018, en collaboration avec le pôle Hermès Parfum et Beauté, 10 hectares de bois de santal plantés sur la propriété d'une des fermes australiennes réutilisent une partie des rejets (16,5 % du volume d'effluents de la ferme en 2021). Ce dispositif a été récemment complété par un système d'irrigation de parcelles d'herbe sur la ferme afin de produire du fourrage destiné aux éleveurs locaux. Ce projet, d'une échelle plus réduite que le précédent, a permis de réutiliser 3 % des effluents de la ferme. Par ailleurs, depuis juillet 2019, une partie des effluents (7 %) de la ferme située dans le Queensland est réutilisée afin d'irriguer des plantations de canne à sucre sur des exploitations agricoles voisines dans un schéma d'écologie industrielle.

Cuir
Les maroquineries présentent des sources limitées de rejets d'eaux usées grâce à des procédés de fabrication essentiellement manuels ne nécessitant pas d'eau. Les seuls rejets concernent les eaux sanitaires, qui ne nécessitent pas de traitement sur site et sont dirigées, dans la plupart des cas, vers les réseaux publics de collecte des eaux usées.

2.5.3.3 GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

2.5.3.3.1 Conformité des substances réglementées

Principes généraux
Hermès prend toutes ses responsabilités de metteur sur le marché, pour garantir la conformité règlementaire de tous les produits vendus, dans tous les pays où elle opère. Deux activités principales permettent de respecter cet engagement, la veille et la validation des produits :

- une veille règlementaire qui s'opère par un grand nombre d'actions auprès des acteurs et qui est coordonnées par la direction des affaires industrielles :
  - animation du Groupe de travail « Règlementation » du Comité Colbert,
  - participation au groupe de travail « Règlementation » de Francéclat (Porcelaine et Orfèvrerie), de la BJOP (Bijouterie, Orfèvrerie),
  - point règlementaire au moins une fois par an avec le CTC (Cuir), l'IFTH (Textiles), la FPPP (Porcelaine), la BJOP (Bijouterie, Orfèvrerie), la Fédération du Verre et du Cristal, la Fédération Horlogère,
  - prise en compte de la veille préparée par un prestataire spécialisé (Bureau Véritas) sur certains produits,
  - point deux fois par an (lors des Podium), avec toutes les filiales de la Maison, sur l'évolution règlementaire de chaque pays pour les produits. Tous les incidents éventuels sont traités dans ces réunions ;
- la validation des produits du point de vue règlementaire qui est effectuée à deux niveaux :
  - la mise à jour annuelle des cahiers des charges (CDC) produits, qui s'opère en prenant en compte tous les résultats de la veille règlementaire. Ces CDC incluent la conformité à la règlementation produits la plus exigeante du monde (tous les pays dans lesquels Hermès exporte des produits). C'est généralement la réglementation européenne qui est la plus exigeante, même si ce n'est pas toujours le cas,
  - tous les produits sont testés (en interne et/ou en externe), dans des laboratoires qualifiés, sur les critères techniques et selon les normes décrites dans les cahiers des charges produits.

Liste des substances réglementées
La liste des substances réglementée (RSL du groupe Hermès) est unique, et inclut toutes les substances qui sont ou pourraient être utilisées dans les produits. Pour chaque substance, c'est la régulation la plus exigeante au monde qui est systématiquement retenue. L'objectif est de produire des produits conformes à la réglementation, quel que soit le pays dans lequel ils seront commercialisés.

La RSL est partagée au sein du Groupe de Travail du Comité Colbert. Cette liste de substances n'est pas diffusée en tant que telle. Une diffusion ne présenterait pas de grand intérêt, puisque cette liste ne contient que des informations publiques, car il s'agit de la collation de règlementations nationales ou fédérales. Pour chaque substance apparaît le nom de la substance, son numéro CAS, la limite la plus exigeante dans le monde, la norme de contrôle de la substance en laboratoire.

Usage des substances réglementées
La liste de substances du groupe, les limites admises ainsi que les normes de contrôle, sont communes aux unités de production et s'appliquent aux fournisseurs. Plus précisément, les cahiers des charges produits (qui intègrent cette réglementation des substances) sont partagés avec les fournisseurs. La validation des produits fabriqués par les fournisseurs suit exactement le même circuit que les produits fabriqués par le groupe. Un bon exemple est celui des tanneries : le Métier cuir achète des peaux dans les tanneries du groupe, mais également une partie de ses besoins dans des tanneries externes avec un cahier des charges identique quelle que soit la provenance.

Hermès a mis en place des processus préventifs pour restreindre ou interdire certaines substances, notamment par la discussion et la signature avec le fournisseur du cahier des charges produits, qui contient toute la réglementation, et toutes les exigences techniques, ainsi que les méthodes de contrôle correspondantes.

Contrôle des matières et des produits
Pour ses matières premières Hermès adapte la fréquence et la nature des contrôles en fonction des volumes concernés. Pour des volumes très limités, le contrôle pourra être unitaire, mais il deviendra statistique pour des volumes plus importants. Suivant la nature des matières, qui peuvent être techniquement très différentes (cuirs, textiles, essences de parfumerie…), les volumes et l'historique des résultats qualité, une fréquence de prélèvement et de test est choisie par le service qualité pour assurer un niveau de confiance maximal dans la qualité des matières entrantes. En cas de résultat négatif, les marchandises sont bloquées et les prélèvements et contrôles multipliés.

En ce qui concerne les produits (qu'ils soient fabriqués en interne ou par des fournisseurs), la procédure groupe est exactement la même : l'objectif est de vérifier que la responsabilité de metteur sur le marché est assurée, avec un niveau de confiance maximale. Certains produits de la Maison font l'objet d'un contrôle unitaire sur certaines caractéristiques qui sont considérées comme critiques. D'autres sont vérifiées de façon régulière et d'autres encore de façon aléatoire. La très grande diversité des produits (maroquinerie, textiles, porcelaine, cristallerie, orfèvrerie, bijouterie, horlogerie, prêt à porter, parfumerie, orfèvrerie…) contraint à définir, pour chaque produit, un schéma de contrôle approprié, et la bonne fréquence.

Hermès utilise pour ces contrôles les services de laboratoires internes comme de laboratoires externes. Cette décision est prise en fonction de la charge des laboratoires internes mais aussi de la nature des mesures à effectuer.

En résumé, la procédure générique au sein du groupe (SOP) est qu'aucune matière première ni aucun produit ne soient approvisionnés sans qu'un cahier des charges soit défini et accepté par le fournisseur, et sans que la matière première ou le produit fini ait été testé selon ce cahier des charges.

Conformité de la *supply chain*

Toute matière première achetée comme tout produit acheté fait d'une part l'objet d'un cahier des charges discuté et formellement approuvé par le fournisseur et incluant toute la règlementation correspondant à la matière et/ou au produit et d'autre part l'objet d'une validation technique incluant des mesures en laboratoire. Toute livraison (matières premières ou produit) fait l'objet d'un contrôle qualité adapté. Certaines fournitures (matières ou produits) sont accompagnées d'un certificat de contrôle, les mesures ayant été réalisées par le fournisseur, quand cette disposition est prévue au cahier des charges. Les fournisseurs de rang 1 s'engagent à développer la même approche (cahier des charges formel, procédures de contrôle, etc…) avec leurs propres fournisseurs (rang 2).

En cas de non-conformité au cahier des charges sur une matière première ou un produit, les marchandises sont bloquées et, généralement, un deuxième contrôle de vérification est lancé. Hermès n'utilise pas de marchandises non conformes dans ses fabrications. Elles sont donc retournées pour nouvelle fabrication ou réparation quand cela est techniquement possible.

2.5.3.3.2 Gestion des risques liés à l'usage de produits chimiques

Principes généraux

Le modèle artisanal d'Hermès fait que 58 % de ses objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, situés à 78 % en France. Les 42 % restant proviennent de fournisseurs dont la très grande majorité se trouve en France et en Europe. Ainsi, sur le top 50 des fournisseurs directs (matières ou de produits), 60 % sont situés France et 34% en Europe.

Pour tous les sites situés en France et en Europe, la législation du travail impose une analyse du risque chimique et la mise en œuvre de moyens de protection des travailleurs. Dans les unités détenues en propre, comme dans celles des fournisseurs, des audits réguliers permettent de vérifier que les analyses sont convenablement menées, les moyens de protection sont en place et utilisés.

Pour tous les sites situés en France et en Europe, le régulateur national impose une limite pour les substances chimiques rejetées dans l'air, dans les effluents et dans le sol. Dans les propres unités de la Maison, comme dans celle des fournisseurs, des audits réguliers permettent de vérifier que chaque entité connaît parfaitement les régulations auxquelles elle est soumise, que les moyens nécessaires pour les respecter sont en place, et que des contrôles réguliers permettent de vérifier que ces moyens fonctionnent.

Pour les quelques fournisseurs plus lointains, pour la majorité fournisseurs de matières, des audits réguliers permettent de vérifier la conformité règlementaire, en termes d'hygiène et sécurité, comme d'environnement. Dans le cas où la législation locale n'existe pas ou ne suffit pas, Hermès aide ses fournisseurs à adopter et à respecter la norme européenne.

Mise en œuvre

L'approche de la gestion du risque chimique est basée sur la législation qui, en France et en Europe, est généralement basée sur une approche *hazard based*.

Les audits réguliers et approfondis mis en œuvre par Hermès dans toutes les entités, ainsi que la fréquence appropriée des contrôles de produits, garantissent la mise en évidence immédiate d'une éventuelle utilisation de substance chimique bannie par une réglementation de type Reach, par exemple dans une tannerie française ou européenne.

L'outil principal de gestion du risque chimique est le cahier des charges du produit. Reflet fidèle et exhaustif de la règlementation la plus exigeante au niveau mondial, il recense toutes les exigences en termes de substances, les limites fixées, et les méthodes de contrôle en laboratoire correspondantes. La procédure commence par le partage de ce document avec le fournisseur (interne ou externe), se poursuit par un accord formel du fournisseur, et se termine par un contrôle de validation des premiers produits livrés. Lors de la « vie série », des contrôles à fréquence adaptée seront effectués.

Le choix des projets de réduction et/ou d'élimination des produits chimiques est principalement fondé sur une analyse des évolutions règlementaires à venir. C'est dans cet esprit que le groupe mène une veille règlementaire très stricte, en France comme à l'étranger.

Lorsqu'une probable évolution de la réglementation est identifiée sur une substance ou une famille de substances, un planning de décision estimatif est établi afin de calibrer les travaux à mener et le délai disponible.

Hermès Cuirs Précieux a rejoint l'initiative ZDHC (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*) en août 2021. Le « ZDHC *Roadmap to Zero Programme* » vise à déployer les meilleures pratiques en termes d'utilisation de substances dangereuses et de qualité des rejets d'eaux usées dans les tanneries. La mise en œuvre du protocole ZDHC dans les tanneries du pôle a débuté en 2021 et se poursuivra en 2022.

Hermès met en place pour chacune de ses filières d'achats (une soixantaine) un objectif de certification par des tierces parties comprenant aussi des aspects liés à l'usage de produits chimiques (§ 2.4.2).

2.5.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

Hermès a amplifié depuis 2020 ses actions pour lutter contre le changement climatique. **Le Comité exécutif** a ainsi mis à jour et validé la stratégie du groupe avec des objectifs ambitieux fondés sur la science à travers **l'initiative « *Science-Based Targets* » (SBTi) afin d'atteindre zéro émission nette en 2050 :**

Objectifs :

- réduction en valeur absolue de **50,4 % pour les émissions des scopes 1 et 2 sur la période de 2018 à 2030** ;
- réduction en valeur relative de **58,1 % pour les émissions de scope 3 sur la période de 2018 à 2030** ; cet objectif implique d'associer à la démarche la chaîne d'approvisionnement ainsi que les fournisseurs et partenaires ;
- **réduction de 50 % de l'empreinte carbone/m² de surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici à 2030** ;
- mettre en œuvre une politique de 100 % d'électricité renouvelable au sein de ses propres opérations d'ici à 2025 et **100 % d'énergies renouvelables d'ici 2030** ;
- la défossilisation des sites industriels.

La validation des objectifs de réduction des émissions des scopes 1,2 et 3 par la « *Science-based target initiative* » fin 2021 est une reconnaissance de l'engagement d'Hermès envers la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, Hermès marque son engagement, le renforcement de sa transparence ainsi que la cohérence de sa politique avec celle du secteur en présentant ses actions selon le cadre recommandé par la **TCFD (*Taskforce on Climate-related Financial Disclosures*)** et en répondant aux questionnaires **CDP climat** ; ainsi qu'en participant aux initiatives de place : ***Fashion Pact* et l'UNFCCC (*United Nations Fashion Industry Charter for Climate Action*)**.

Ces engagements permettent au groupe de s'inscrire dans une trajectoire de réduction de ses émissions directes et indirectes, contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici 2050.

Cette politique est déployée en priorité sur les enjeux les plus significatifs, et dans un contexte où le groupe est un des plus faible émetteurs carbone du CAC 40, grâce à son modèle artisanal et ses productions françaises.

Hermès met en place progressivement des actions concrètes pour substituer les énergies fossiles utilisées, réduire ses consommations énergétiques et son empreinte carbone sur l'ensemble des scopes. La maîtrise des émissions de gaz à effet de serre (GES) s'opère grâce à des actions directes de réduction sur l'ensemble de la chaîne de valeur, mais aussi hors de la sphère d'influence Hermès par une démarche de financement de projets aux retombées positives y compris pour la lutte contre le réchauffement climatique.

POLITIQUE

La politique du groupe est de s'engager résolument vers un monde bas carbone avec des objectifs quantifiés et inscrits dans un calendrier. Elle se décline en plusieurs axes comme mesurer les impacts de ses activités sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3, engager en priorité des actions de réduction des émissions sur les différentes catégories où le groupe peut agir, et de mettre en place ensuite des actions de compensation.

Elle intègre aussi une vision prospective par l'analyse des risques liés aux changement climatique sur ses opérations et son modèle économique (risques physiques et risques de transition).

Comme indiqué ci-dessus, la stratégie validée par le Comité exécutif guide les actions du groupe. La politique en matière de gaz à effet de serre est supervisée par le Comité développement durable, auquel participent deux membres du Comité exécutif, le directeur général adjoint en charge des affaires industrielles, ainsi que des directeurs généraux directement en charge d'importants postes d'émissions du groupe (métiers, immobilier, logistique).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Comme illustré ci-dessus (§ 2.5.2), la maison a engagé différentes mesures pour réduire l'usage de l'énergie dans ses différentes activités, et avoir recours autant que possible aux énergies renouvelables, comme avec le programme « défossilisation des sites industriels ».

Il est normal que ces actions, qui imposent des évolutions techniques et organisationnelles, n'aient pas un effet immédiat sur l'évolution des consommations d'énergie : l'objectif est de prendre le temps de mettre en place des solutions efficaces, en profondeur et pérennes dans le temps. Tous les métiers travaillent sur un plan de réduction de leurs consommations et d'évolution de leur mix-énergétique, ces analyses ayant servi de support à la construction des trajectoires SBTi.

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de stratégie de défossilisation , le groupe a décidé de mettre en place un mécanisme de **prix interne du carbone** pour renforcer les décisions favorables à la transition énergétique. Ce prix a été calculé sur la base de simulations internes et confronté à un benchmark sectoriel du CDP. Il sera utilisé sous forme notionnelle pour les calculs des investissements industriels (scopes 1 et 2), immobiliers (scope 1,2 et 3), ainsi que pour les nouveaux contrats de transport (scope 3). Ce prix est en 2021 fixé à 40 € par tonne équivalent CO_2. Il pourra évoluer en fonction des conditions économiques.

Une cartographie des risques climat a été établie et elle est mise à jour tous les ans en fonction de l'évolution de la science du domaine. Ses résultats servent à orienter l'action de la maison et nourrissent sa politique d'adaptation aux conséquences du changement climatique.

Une étude fine de la sensibilité aux risques liés au changement climatique (risques physiques et de transition) de plusieurs chaînes de valeur du groupe a été lancée en 2020 afin d'alimenter les plans de résilience des activités concernées par ces risques.

Dans le cadre du reporting CDP (https://www.cdp.net/), Hermès a été évalué avec un score de A- pour ce troisième exercice sur les données 2020 (questionnaire CDP *Climat Change* 2021 : *Leadership* A- : meilleures pratiques sur les questions climatiques). Le détail de ses actions et engagements y sont détaillés de manière publique.

2.5.4.1 ÉTUDIER LES RISQUES ET AGIR POUR RÉDUIRE LEURS IMPACTS

Hermès s'emploie à réduire l'impact de ses activités sur le climat et la maison examine les adaptations potentielles de sa chaîne de valeur (interne, externe) afin de réduire son exposition aux effets du changement climatique.

Selon les régions et les métiers concernés, les effets du changement climatique auront un impact variable sur l'activité d'Hermès, au travers :

- des conséquences physiques du changement climatique (événements climatiques extrêmes, hausse des températures, augmentation ou réduction des précipitations…) ;
- des impacts des mesures prises pour effectuer la transition vers un monde bas carbone, notamment les mesures les plus rapides (risques de transition : taxe carbone, évolutions réglementaires, comportement des clients…).

L'ampleur et la gravité de ces changements conditionneront ces impacts, de même que différents facteurs, tels que la localisation, la sensibilité de la chaîne d'approvisionnement amont, la qualité et la capacité des infrastructures locales, et plus globalement le comportement des autres acteurs de l'écosystème du groupe.

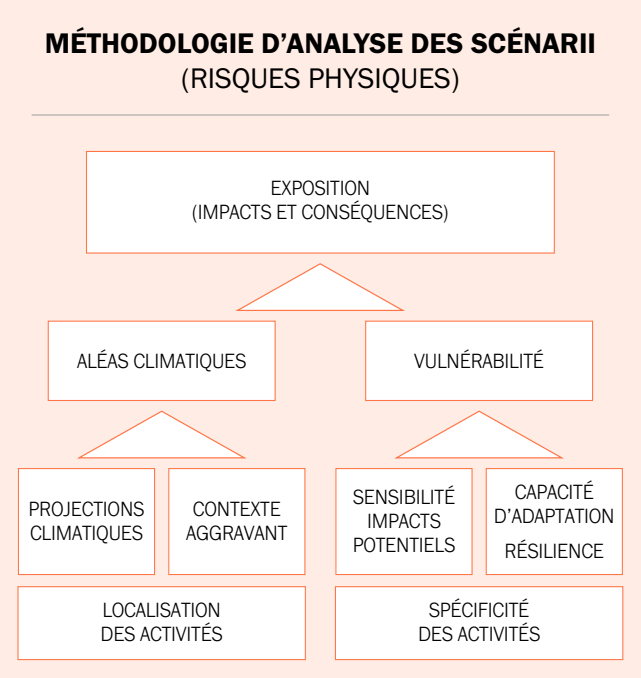
Hermès fonde son approche d'adaptation au changement climatique sur l'identification des risques, l'évaluation de leur pertinence, pour définir les plans d'action au sein de chaque métier, avec l'aide d'un cabinet expert et l'utilisation d'outils faisant autorité.

Ce projet, coordonné par la direction des affaires industrielles, mobilise depuis 2020, une vingtaine de cadres de haut niveau de l'entreprise, afin d'avoir à la fois une vision précise des enjeux, et de faciliter la mise en œuvre ultérieure de mesures qui pourraient découler de ces analyses.

L'exposition aux risques de transition est étudiée à la fois par la direction de l'audit et des risques dans ses travaux d'analyse verticale des grandes activités de la maison (métiers de production, filiales de distribution), par les directions des affaires industrielles et du développement durable, et lors du Comité développement durable, avec une vision plus transversale par grands enjeux (eau, climat, etc.).

Hermès détaille dans ses réponses au questionnaire CDP *Climat Change* plusieurs exemples de risques et d'opportunités identifiés liés au changement climatique. Les analyses sont menées selon trois horizons temporels (moins de trois ans, moins de cinq ans et à 25 ans).

Cette analyse des risques physiques liés au changement climatique a été menée sur deux chaînes de valeur emblématiques de la maison : le cuir et le textile. Huit scénarii ont été retenus pour tester la résilience de ces chaînes de valeur. Ces scénarii ont été développés en prenant en compte des études macro-économiques ainsi que des analyses sectorielles :



- six scénarii d'impacts directs ont été développés pour l'approvisionnement des matières premières des filières étudiées : cuirs exotiques, cuir bovin, le cachemire et la soie. Ils combinent différents impacts prévisibles sur l'approvisionnement en matière première et sur la fabrication des produits : sécheresses, hausse des températures, vagues de chaleur, pluies et ouragans. Ils permettent d'identifier les capacités d'adaptation existantes et celles qu'Hermès pourrait renforcer, région par région : Amérique du Sud (soie) ; Louisiane, Australie, Afrique (cuirs précieux) ; Mongolie (cachemire) ; Europe (sites manufacturiers) ;
- deux scénarii systémiques d'impacts directs et indirects sur l'activité globale d'Hermès, modélisant une succession d'événements extrêmes en France ou modélisant une crise sanitaire et alimentaire mondiale pour tester la résilience des chaînes logistiques amont et aval, de la production et la distribution des produits. Ils sont construits sur la base de dysfonctionnements systémiques des fonctions supports et/ou des prestataires externes en dehors des métiers d'Hermès. Ils combinent des aléas originaux difficilement prévisibles mais à impact majeur et systémique dans des régions entières, de type « cygne noir ». Ces scénarios permettent d'identifier d'éventuelles fragilités dans la chaîne de valeur d'Hermès et permettent d'intégrer les parties prenantes dans la réflexion sur les impacts du changement climatique. À titre d'exemple : mise en place de plans de continuité d'activité opérationnels, suivi de certains signaux à mettre en place pour anticiper ces aléas et y faire face quand l'anticipation n'est pas fonctionnelle.

Dans chacun de ces scénarios pessimistes, les risques susceptibles de se matérialiser sont issus de l'étude des données mondiales de projection du GIEC (horizon 10 à 15 ans) ou des données régionales, par exemple celles de l'Agence européenne pour l'environnement (horizon 20 à 30 ans). Chaque scénario, décrit les impacts potentiels à fort enjeu pour Hermès, les aléas déclencheurs et leur évolution à court, moyen ou long terme en fonction de la zone géographique étudiée. Des grilles de matérialité, classant les impacts en fonction de leur vraisemblance et des impacts potentiels permettent de hiérarchiser des enjeux identifiés. Les conclusions de ces études de risques sont ensuite prises en compte et intégrées dans les plans d'action des métiers.

En 2021, Hermès a poursuivi le déploiement de l'évaluation des risques, en l'intégrant dans l'animation des filières afin d'étendre la démarche à l'ensemble de ses chaines de valeur.

L'identification des risques physiques liés au réchauffement climatique a été réalisée pour l'eau avec le WWF France en utilisant des outils comme le *WRI Aqueduct, Water Risk Filter*. Ces analyses portent sur le stress hydrique, le risque de sécheresses, la qualité de l'eau, le risque d'inondations et la santé de l'écosystème, pour chacun des sites géographiques accueillant une activité industrielle de la maison. Les résultats sont discutés avec la direction du groupe et les principaux enjeux seront progressivement intégrés dans les plans d'action des sites afin d'adapter au mieux la contribution de chacun au risque « eau » au sein de leurs bassins versants respectifs.

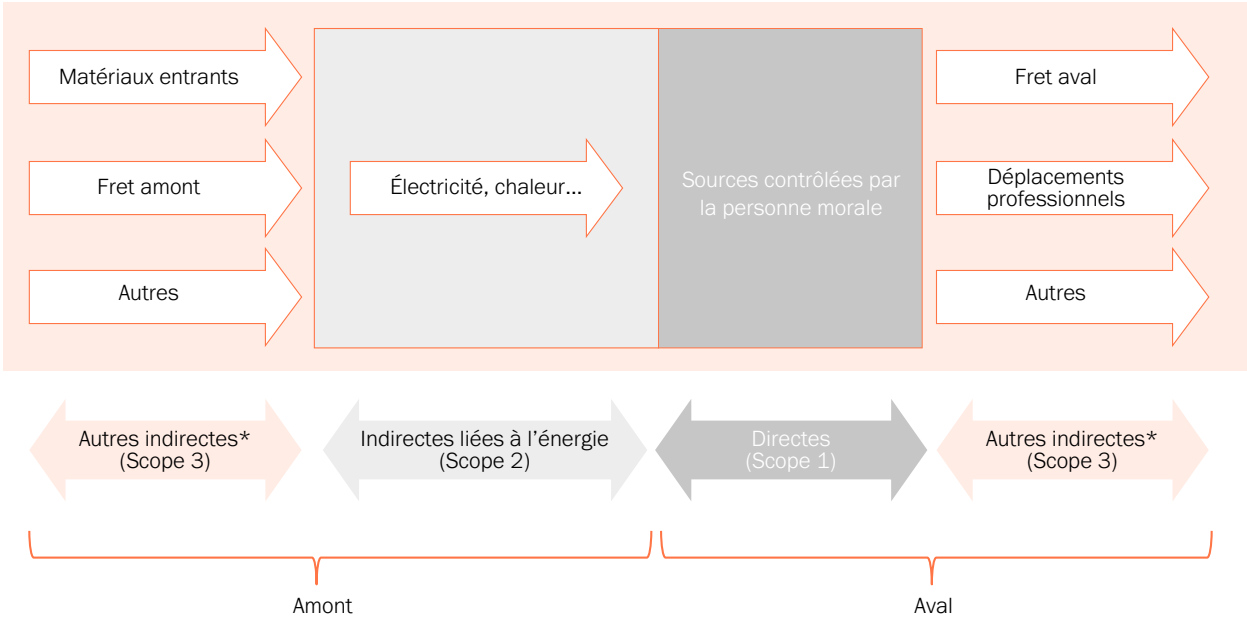
D'autres risques physiques sont en cours d'évaluation, notamment pour évaluer la résilience de chaque filière d'approvisionnement au regard des différents scénarios climatiques avec un cabinet expert et des outils comme Mycris, *Sea level rise* by Alex Tingle, les cartes de projection issues du rapport du GIEC 2018 « Réchauffement planétaire de 1,5 °C ».

Un partenariat a été établi avec le WWF pour mener des audits approfondis sur les peaux exotiques, le cachemire et la chaîne d'approvisionnement de la ressource en bois. Chaque audit a aussi permis de mieux comprendre les risques et à construire un plan d'action spécifique. Hermès est prêt à aider ses fournisseurs s'ils doivent s'adapter aux risques physiques (soutien technique, matériel et financier, selon les besoins).

2.5.4.2 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS 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 publie 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).



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

2.5.4.2.1 Bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre

Le groupe a amplifié et structuré son action en matière climat en 2021, avec les choix suivants, validés par le comité exécutif.

Le reporting carbone est 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 pour certains postes (certains magasins par exemple), considérant que la recherche de l'exhaustivité contribuait à la transparence de l'analyse. Pour certaines catégories du *GHG Protocol*, les calculs ou les estimations ont conduits à des montants non matériels (seuil inférieur à 0,5% du total). Ils ne donnent pas lieu à un suivi spécifique et sont repris ci-dessous comme "non significatifs".

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 7,1 % 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, par des investissements à long terme dans le fonds Livelihoods.

Dans les tableaux qui suivent, les données sont donc présentées selon ces principes. Les chiffres des scopes 1 et 2 sont retranscrites selon l'approche *market based*, pour permettre une juste comparaison (voir note de bas de page[1]).

Dans le cadre des travaux menés avec les équipes SBTi pour la validation de la trajectoire du groupe à l'horizon 2030, et lors de la revue du bilan des émissions du groupe par ces experts, certains postes d'émissions ont été répartis différemment entre les scopes 1, 2 et 3. Ces reclassifications ont donc été faites sur l'ensemble de la période publiée, de 2018 à 2021. Cette amélioration portée à la qualité de l'analyse entraine un impact négligeable sur les données publiées jusqu'à présent (moins de 4% sur l'ensemble des émissions 2020).

BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

En k tonnes eq CO_2	2018	2019	2020	2021	Variation / 2020	Variation / 2018	Objectif 2030
Scope 1	22,1	20,9	19,9	21,3	-	-	-
Scope 2 market-based	21,7	20,5	18,7	16,1	-	-	-
Total Scopes 1 & 2	43,7	41,4	38,5	37,4	-3%	-14,5%	-50,4 %
Scope 3	578,7	483,6	462,5	490,1	+6%	-15,3%	-
TOTAL GROUPE	**622,4**	**524,9**	**501,0**	**527,4**	**+5,3%**	**-15,3%**	**-**

INTENSITÉ

En tonnes eq CO_2 par M€ de marge brute	2018	2019	2020	2021	Variation / 2020	Variation / 2018	Objectif 2030
Scopes 1 & 2	10,5	8,7	8,8	5,8	-	-	-
Scope 3	138,6	101,8	105,7	76,5	-27,6%	-44,8%	-58,1 %
TOTAL GROUPE	**149,1**	**110,6**	**114,5**	**82,4**	**-28%**	**-44,8%**	**-**

Les émissions de GES du groupe en 2021 sont de l'ordre de 527 k tonnes eq CO_2 (en augmentation de 5,3 % par rapport à l'an dernier). **Avec une baisse de - 15,3 % en valeur absolue par rapport à 2018, les émissions sont en ligne avec les objectifs 2030 du groupe.**

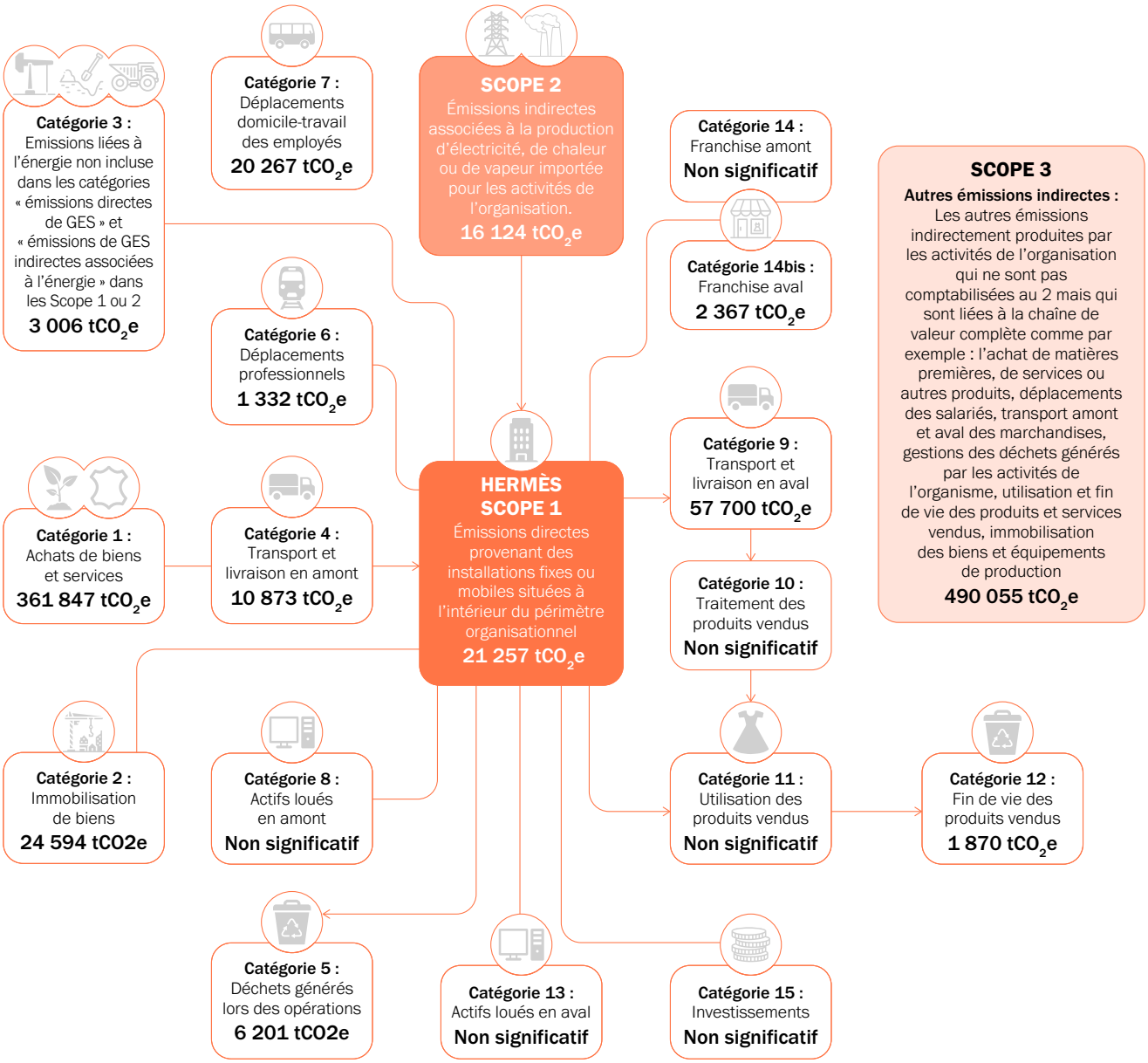
Le bilan GES se décompose comme suit :

- 37,4 k tonnes eq CO_2 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 **la majorité 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). Ce chiffre est en ligne avec les objectifs Hermès validés par le SBTi. Avec -14,5 % en trois ans, le groupe progresse vers son objectif 2030, et poursuit l'effort de transformation nécessaire de l'outil industriel qui prendra plusieurs années à mettre en place. Les scopes 1 et 2 du bilan GES ont fait l'objet en 2021 d'un travail d'amélioration des périmètre avec le SBTi, , comme évoqué ci-dessus.

1. *Scopes 1 et 2 en location-based : 49,7 (2018), 48,5 (2019), 49,3 (2020), 56,2 (2021) en k tonnes eq CO2*

- 490,1 k tonnes eq CO_2 pour le scope 3, qui prend en compte essentiellement le poids carbone des matières premières (62 % 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. Les transports amont et aval (catégories 4 et 9) représentent 14 % du total du scope 3. Le scope 3 du bilan GES a fait l'objet en 2021 d'un travail d'amélioration des périmètres avec le SBTi, 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 la forte reprise de l'actvité. **Avec - 44,8 % d'intensité en trois 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 82,4 (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 - 44,8 % en trois années.



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 18 % du total (et 31 % 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.

- 14,5 %*

des émissions carbone des sites de production, centres logistique et magasins (scopes 1 et 2)

** Base 2018, Scope 2 market-based*

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 § 2.1 « *Modèle d'affaires* », 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).

2.5.4.2.2 Focus métiers

Immobilier
Depuis 2020 Hermès International et la direction immobilière groupe s'engagent dans une démarche de réduction de 50 % de l'empreinte carbone /m^2 des surfaces construites ou aménagées d'ici 2030.

Afin de mesurer et de contrôler l'empreinte carbone des constructions au regard des objectifs à atteindre, la direction immobilière groupe systématise l'Analyse du Cycle de Vie (ACV) des matériaux de construction choisis pour chaque projet immobilier.

Ainsi, l'amélioration du Bilan Carbone® des nouveaux magasins et des nouveaux bâtiments repose sur une attention particulière portée au choix des matériaux de construction, à la diminution de leur poids, à la recherche d'approvisionnements locaux et à leur mode de transport peu émissif en carbone.

Le référentiel construction durable d'Hermès prend en compte les enjeux carbone et les objectifs issus des engagements du groupe dans le cadre des projets de constructions neuves, de rénovation et de déconstruction.

Les premiers bilans réalisés en 2019 ont permis d'une part d'évaluer l'impact environnemental des constructions et d'autre part d'ajuster l'étalon de référence d'un agencement et d'une construction pour orienter les ambitions de réduction d'émissions de CO_2 sur les projets futurs et renforcer le référentiel construction durable Hermès.

En 2020 la construction de la nouvelle maroquinerie de Guyenne à St Vincent de Paul (Bordeaux) a choisi des matériaux biosourcés ; avec la mise en place d'une structure en bois. L'ACV des matériaux utilisés donne un bilan de 428 kg $CO_2/m^{2.}$ Par ailleurs, la structure mixte du nouveau bâtiment de la maroquinerie de Montereau est constituée principalement de poteaux en bois et de poutres métalliques. L'ACV des matériaux utilisés donne un bilan de 698 $kgCO_2/m^2$. Pour comparaison, la bonne pratique du secteur est de viser une empreinte inférieure à 1 000 kg CO_2/m^2.

Transports
La direction commerciale travaille sur des projets d'amélioration de l'empreinte logistique. Les principaux chantiers portent sur le transport de proximité, en privilégiant le recours à des modes de transport neutres en émission carbone ; les transports plus lointains, en substituant lorsque cela est possible le maritime, le routier ou le ferroviaire à l'aérien, et en optant pour des carburants alternatifs à moindre émissions ; et l'optimisation des volumes transportés.

Le transport de proximité, c'est-à-dire les livraisons en centre-ville à partir des entrepôts locaux, est réalisé lorsque cela est possible en véhicules électriques ou hybrides. À titre d'exemple, les sites parisiens sont livrés depuis les deux centres logistiques français avec des véhicules électriques (depuis le site de Bobigny), ou hybrides (depuis le site de Saran).

Pour les transports plus lointains (Asie, Amérique, Océanie), le maritime est utilisé de préférence lorsque la nature, le volume et/ou la quantité des articles à transporter le permettent. Cela concerne à ce jour notamment les éditions (par exemple la revue biannuelle *Le Monde d'Hermès*), les éléments liés aux événements de communication, les agencements magasins, les uniformes des vendeurs, les emballages et consommables des magasins. Des tests sont par ailleurs menés pour le transport par voie maritime (vers l'Asie et les États-Unis), par voie ferroviaire (vers la Chine) ou par voie combinée rail/mer (vers le Japon) d'autres catégories d'articles, notamment le mobilier, mais aussi des articles plus saisonniers comme les chaussures et le prêt-à-porter.

Les appels d'offres en matière de transport de marchandises incluent systématiquement un critère lié à l'amélioration de l'empreinte carbone : l'utilisation de GNV et de bio-GNV pour le transport routier, de SAF (*sustainable aviation fuel*) pour le transport aérien, de SMF (*sustainable maritime fuel*) pour le transport maritime, sont progressivement demandés aux prestataires retenus.

Des actions sont également mises en œuvre au niveau du transport des peaux brutes des fermes vers les tanneries du pôle. Les équipes de *supply chain* travaillent ainsi depuis 2020 à l'augmentation de la part du transport maritime entre l'Australie et la France. En 2021, cette part a progressé de manière significative, avec un tiers des peaux de *porosus* acheminées par bateau, ce qui correspond à une baisse de 30 % des émissions de CO_2 liées au transport par rapport à l'année 2020 (à nombre équivalent de peaux transportées).

L'optimisation des volumes transportés constitue un levier fort pour l'amélioration de l'empreinte logistique. Les outils de préparation des commandes ont été modernisés en 2019, 2020 et 2021 : pré-colisage automatisé, optimisation des circuits de préparation des commandes, et adaptation automatisée de la hauteur des caisses de transport avant fermeture concourent à la limitation du volume transporté, à nombre d'articles équivalent.

Enfin, à l'échelle des collaborateurs, Hermès a poursuivi la promotion de la mobilité à faible impact. D'une part,à travers une politique volontariste de remplacement des véhicules thermiques par l'électrique ou l'hybride rechargeables (34 % de la flotte actuelle en France), tant pour les véhicules de fonction que les véhicules de services. D'autre part, à travers la proposition d'une solution de location longue durée de vélos électriques avec une faible participation des collaborateurs d'Hermès Sellier et d'Hermès International ; le groupe prenant en charge 70 % du loyer.

2.5.4.3 ENGAGER DES ACTIONS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRE

2.5.4.3.1 Démarche vers la neutralité carbone

Comme précisé par l'ADEME (Agence de la Maitrise de l'Environnement et de la Maitrise de l'Énergie, en France), la neutralité carbone vise à contrebalancer, à l'échelle du globe, toute émission de gaz à effet de serre issue de l'activité humaine par des séquestrations de quantités équivalentes de CO_2, c'est-à-dire leur maintien en dehors de l'atmosphère sur le long terme. Il s'agit de séquestrer du carbone pour stabiliser son niveau de concentration dans l'atmosphère et limiter les effets du changement climatique au niveau de la planète. Cet objectif de neutralité n'a de réalité scientifique qu'à un niveau mondial, et implique la coordination des États par l'Accord de Paris. Mais il nécessite aussi la mobilisation de tous les acteurs, des citoyens aux entreprises.

Pour atteindre la neutralité carbone, deux leviers sont nécessaires : réduire drastiquement au plus vite les émissions de GES et investir en parallèle dans des puits biologiques ou technologiques pour séquestrer les émissions résiduelles de CO_2.

Pour l'ADEME, cet engagement des acteurs pour la neutralité carbone doit comprendre les trois étapes suivantes, qui sont appliquées par Hermès :

1. **la mise en place d'une stratégie climat cohérentes avec l'Accord de Paris**, c'est-à-dire permettant la réduction des émissions, et assortie d'un engagement des moyens suffisants et vérifiés. Hermès calcule ses émissions carbones et les fait auditer par un organisme tiers indépendant, a formalisé sa stratégie de réduction depuis 2019, et a fait valider sa trajectoire SBTi en 2021 ;
2. **la participation, par son activité, à la décarbonation en amont de ses fournisseurs et en aval, de ses clients, via l'adoption de mode de consommation bas carbone.** Depuis 2021, notamment par des briefs RSE destinés à ses fournisseurs, Hermès est engagé pour la réduction des émissions au sein de sa chaine d'approvisionnement. La production artisanale dans une logique de qualité et de durabilité, et non de volume ou de renouvellement rapide, est un vecteur puissant de consommation à faible empreinte carbone ;
3. **la contribution au financement de projets de réduction, d'évitement et de séquestration chez des tiers permettant d'accélérer la transition écologique** et contribuer à l'augmentation des puits de carbone, selon le principe de la compensation carbone. C'est l'objet de l'investissement du Groupe dans le projet Livelihoods depuis 2012.

Hermès souhaite contribuer volontairement à cette neutralité collective en 2050, en mettant en perspective ses efforts de compensation par rapport au niveau de ses émissions. Le groupe ne cherche cependant pas à se revendiquer individuellement neutre en carbone.

L'ADEME soutient donc le principe de la compensation carbone volontaire, si l'entreprise respecte 5 règles auxquelles Hermès souscrit :

- Règle n° 1 : Faire et rendre public un bilan des émissions GES, réductions et compensations, notamment à travers cet URD, mais aussi avec le reporting public du CDP (évaluation A- pour la partie changement climatique).
- Règle n° 2 : Choisir des projets de compensation labellisés : tous les projets portés par Livelihoods sont audités et certifiés par Verra (ex VCS) ou Gold Standard.
- Règle n° 3 : Privilégier des projets présentant des approches « développement durable », c'est-à-dire des projets long terme avec des impacts positifs sur les populations et la biodiversité, qui sont les marques de fabrique des projets portés par Livelihoods.
- Règle n° 4 : Définir une juste combinaison de projets soutenus sur le sol national et de projets soutenus à l'international : si les premiers projets portés par Livelihoods sont internationaux, dans l'inspiration des Mécanismes de Développement Propre, Livelihoods a lancé en 2021 un premier projet en Bretagne (France) à titre pilote et Hermès étudie également les enjeux de projets similaires dans l'hexagone.

- Règle n° 5 : Communiquer de manière responsable. Hermès ne se revendique pas d'une quelconque neutralité carbone, reconnait que les activités du Groupe ont un impact carbone, même s'il est un des plus modéré du CAC 40, et inscrit son action dans le long terme avec comme objectif à l'horizon 2050 une trajectoire « net zéro », compatible avec les scénarios 1,5° de l'Accord de Paris.

Stratégie de compensation

L'ambition du Groupe de s'inscrire dans une cible « net zéro » à l'horizon 2050 s'articule autour de deux approches complémentaires :

- la réduction des émissions, qui nécessite des évolution organisationnelles, technologiques en interne et auprès des fournisseurs ;
- la compensation, qui repose notamment sur les mécanismes de captation naturelle (par exemple plantations) et par la mise en œuvre de projets à large échelle, qui prennent du temps pour se mettre en place durablement.

Cette stratégie de compensation carbone est donc progressive pour deux raisons principales :

- d'une part pour garder comme priorité l'allocation des ressources humaines et financières à la réduction des émissions ;
- d'autre part pour s'inscrire dans une logique de construction des projets de compensation avec des communautés locales, dans le respect de nos exigences de qualité et d'éthique, ce qui demande du temps.

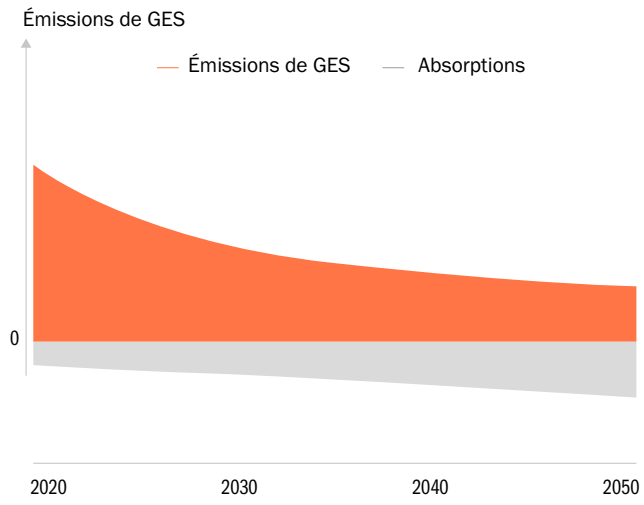
La stratégie d'Hermès est de s'inscrire sur une trajectoire permettant de neutraliser à l'horizon 2030 une partie croissante de ses émissions carbones résiduelles, calculées sur les projections de réduction des émissions (telles que prises en compte dans les analyses SBTi), et les volumes attendus de compensation carbone volontaire (prévisions de livraisons de crédits carbone des business plans de Livelihoods). Hermès poursuit ses analyses pour atteindre son ambition 2050 de net zéro.

En 2021, Hermès a fiabilisé ses prévisions d'émissions et en confirmant son engagement dans le troisième fonds Livelihoods, a sécurisé cette trajectoire 2030 avec des projets qui ont des échéances à 20 ans, et des livraisons de ces crédits qui vont s'accélérer dans les prochaines années.

CRÉDITS CARBONE REÇUS ET EFFACÉS

	2018	2019	2020	2021
Carbon credits received *in k tonnes eq. CO_2*	36	44	46	**81**

TRAJECTOIRE DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRE D'HERMÈS



2.5.4.3.2 Fonds carbone Livelihoods

Hermès a rejoint, en juin 2012, les fonds carbone Livelihoods (LCF), une coalition d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale. Les actions de Livelihoods sont précisées ci-après et dans le chapitre relatif aux relations avec les parties prenantes (voir § 2.7.2.1.4) expliquant notamment que plus de 132 millions d'arbres ont déjà été plantés, au bénéfice de plus de 1,8 million de personnes.

Le fonctionnement de ce dispositif repose sur **sept principes** structurants, fondements de la charte Livelihoods, qui contribuent à sa valeur :

- **la réduction d'abord** : les crédits carbone générés par les projets Livelihoods ne viennent qu'en complément des efforts internes de réduction, et sont un des paramètres du chemin pour atteindre des objectifs de neutralité à horizon 2050 ;
- **le principe d'additionnalité** : les projets soutenus par Livelihoods n'auraient pas vu le jour sans son investissement, qui nécessite une étude pointue dans des contextes sociaux et écologiques complexes. Il ne s'agit pas de projets sur étagère et standardisés, comme peuvent l'être certains projets carbones d'énergie renouvelable par exemple. Il s'agit d'aider des communautés défavorisées et parfois marginalisées à sortir de la pauvreté, comme formalisé dans la charte « Livelihoods » ;
- **des crédits carbone certifiés selon les plus hauts standards**, *Gold Standard* et *Verra* (ex VCS), qui valident du carbone effectivement séquestré (et non pas des estimations de réduction d'émission ou des projections futures). De plus, chaque projet donne lieu à un suivi et des calculs d'impacts selon les ODD des Nations Unies ;
- **un risque entrepreneurial pour financer les projets à leur début : Livelihoods n'achète pas de crédits « sur le marché » issus de projets déjà engagés, en acceptant de verser une marge à un intermédiaire. Il aide des communautés défavorisées en investissant pour eux dès le début, en prenant le risque de 2 à 6 M€ sur chaque projet, sans garantie absolue de retour.** Les communautés concernées n'ont pas les moyens de leurs projets sans cette prise de risque. Le financement du projet se fait sur les premières années, les résultats s'observent lorsque les arbres poussent par exemple, parfois cinq ans après que l'essentiel des investissements soient faits ;
- une approche de **coalition d'entreprises** animées par le même esprit : tous les investisseurs de Livelihoods mutualisent leur engagement, et reçoivent donc des crédits issus d'un portefeuille de projets développés et discutés ensemble ;
- **une approche de long terme** : les entreprises et les porteurs de projets, ainsi que les communautés, sont engagés sur des projets de 10 ans (projets énergie) à 20 ans (projets agricoles). Pendant cette période, le fonds aidera les communautés, suivra les projets et recevra au bout de quelques années des crédits. Des engagements de cette durée sont singuliers pour des coalitions d'entreprises ;
- **des communautés locales directement bénéficiaires des projets** : grâce aux ONG coordinatrices de projets niveau local, les communautés bénéficient directement des avancées que les projets mettent en œuvre : accroissement de la fertilité des sols, agriculture régénérative, pratique agroécologique efficaces, restauration des écosystèmes, génération de revenus agricoles, forestiers, marins et amélioration des conditions de vie. C'est d'ailleurs un facteur clé de succès des projets, les communautés se mobilisent car elles trouvent un avantage direct.

Le fonds Livelihoods est organisé par un système de compartiments successifs. Le premier compartiment LCF1 (Livelihoods carbon fund 1, 45 M€), ouvert en 2011, a été jusqu'à 2020 le seul à délivrer des crédits carbones. Hermès est également actionnaire depuis 2017 d'un second compartiment, LCF2 (65 M€), dont les premières livraisons ont eu lieu cette année. Des nombreux projets sont déjà lancés par ce fonds, en Inde, en Indonésie, au Kenya, au Rwanda et au Malawi, sur des projets agroforestiers, de mangrove ou d'énergie.

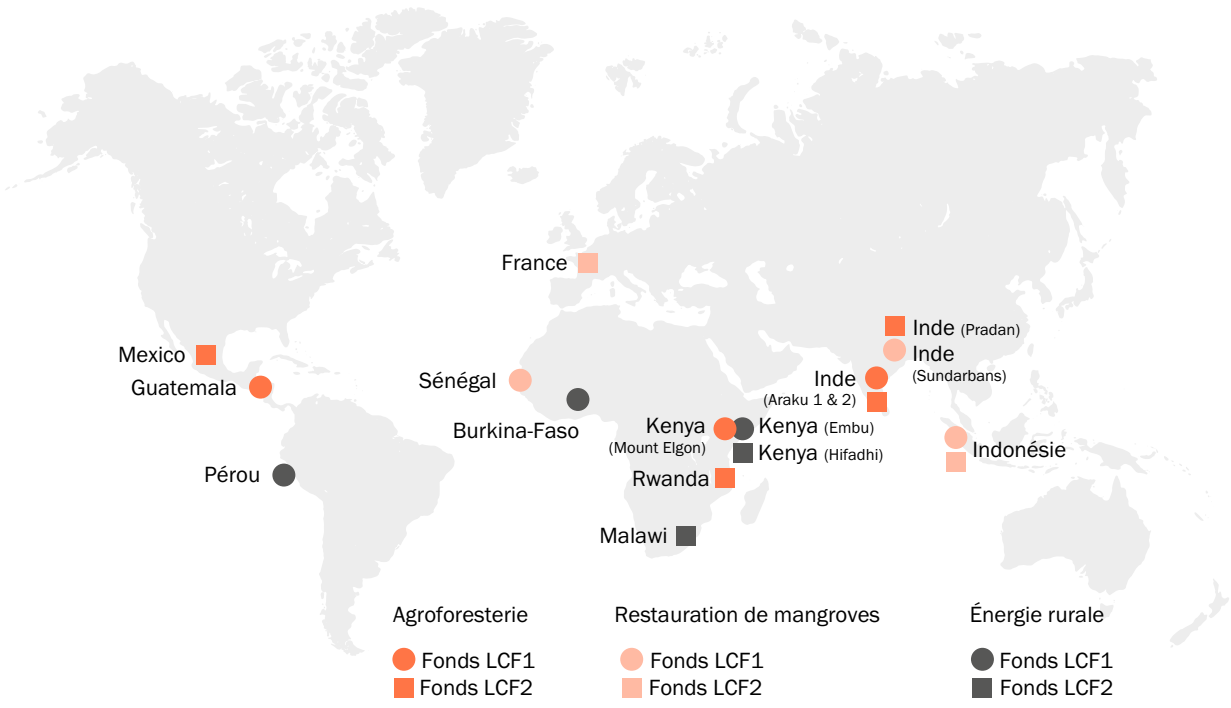
Capitalisant sur une expérience de 10 ans avec des investisseurs privés, Livelihoods a annoncé fin 2019 le lancement d'un 3e fonds Carbone pour aider entreprises, investisseurs financiers et villes à accélérer l'action climat et générer un impact social à grande échelle. Ce 3e Fonds Carbone Livelihoods (LCF3), dont le closing a été réalisé en juin 2021 vise un objectif d'investissement de 150 M€ pour améliorer la vie de 2,5 millions de bénéficiaires dans les pays en développement. Ce sont ainsi plus de 250 M€ qui sont mobilisés pour la lutte contre le changement climatique avec les trois fonds Livelihoods.

Hermès confirme ainsi son engagement en faveur du climat, des communautés et de la biodiversité par un investissement au sein de ce troisième compartiment LCF3. Chacun de ces fonds ayant une durée de vie de 20 ans, le groupe illustre la philosophie long terme, sa capacité à se projeter sur des échéances lointaines (2030) et continue de son engagement pour réduire les impacts du changement climatique.

Les projets Livelihoods produisent des impacts positifs qui vont au-delà de la séquestration ou la réduction d'émissions carbone, comme illustré par le schéma suivant :

LES FONDS CARBONE LIVELIHOODS #1 ET #2

17 projets d'envergure avec des résultats sociaux et environnementaux concrets



plus de 1,7 M	plus de 132 M	plus de 240 000	plus de 57 000	21 M	17
de personnes bénéficiaires des projets	d'arbres plantés	familles équipées de foyers de cuisson améliorés	hectares plantés ou préservés	de tonnes de CO_2 séquestrées sur 20 ans	projets en cours (Asie, Afrique, Amérique Latine)

Les livraisons de carbone se développent à mesure que les arbres grandissent (les projets concernés s'étendent sur 20 ans). Elles ont été effectuées en 2021 après vérification par des auditeurs spécialisés (selon les normes Gold Standard et Verra- VCS), et Hermès a fait annuler tous les crédits lui étant attribués.

La crise Covid-19 a naturellement impliqué des difficultés et des retards dans les projets, que ce soit dans leur déploiement ou dans leurs vérifications. Néanmoins, les fonds ont été en mesure de distribuer des crédits pour des montants supérieurs au budget prévu.

Au total, Hermès a reçu et annulé **81 000 crédits carbone** au titre de 2021, et apporté sa contribution à due concurrence à la réduction des impacts du changement climatique.

Ce montant équivalent à **l'intégralité des émissions carbone des scopes 1 et 2, plus 63,6% des émissions liées au transport de marchandises amont et aval,** soit plus de 76% du total représenté par le scope 1, le scope 2 et les postes Transports.

Le § 2.7.2.1.4 donne plus de précisions sur le volet sociétal de Livelihoods.

2.5.5 BIODIVERSITÉ

Le maintien d'un cadre environnemental propice au développement des activités passe par le respect et la sauvegarde de la biodiversité. Selon le récent rapport « *Living planet* » du WWF, on observe un déclin très préoccupant des populations d'oiseaux, de mammifères, d'amphibiens et de reptiles à la surface du globe depuis 1970.

Hermès se mobilise pour la protection de la biodiversité dans sa sphère de responsabilité directe, dans sa sphère d'influence élargie, et par des engagements volontaires au-delà de sa sphère d'influence économique.

« La nature nous inspire depuis 1837. La protection de la biodiversité est une opportunité magnifique. Transmettre cette richesse aux générations futures nous oblige. C'est un combat du présent. » **Axel Dumas, gérant d'Hermès.**

POLITIQUE

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 axes structurants : former, collaborer, évaluer et agir. Hermès poursuit ses engagements biodiversité avec un plan à cinq ans qui 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 est suivi 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 co-construire 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. La stratégie 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 ainsi qu'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 RSPCA [1] (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.

- **Évaluer :** 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'IPBES [2] en sera la résultante.

  Objectifs : mesurer l'empreinte biodiversité, notamment des principales chaînes d'approvisionnement (cuir, soie, cachemire, bois, coton) d'ici 2025 avec WWF France et 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).

1. *Royal Society for the Prevention of Cruelty to Animals*
2. *Intergouvernemental science policy Plateforme on Biodiversity and Ecosystem Services*

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Les actions sont développées en suivant les quatre axes stratégiques énoncés ci-dessus.

2.5.5.1 METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION POUR LES COLLABORATEURS

Le module d'e-learning dédié à la biodiversité a été déployé en 2021. Cette formation accessible à tous a été développé en mode coopératif avec des collaborateurs de la maison provenant de différents horizons.

Pour rappel en 2020, des membres du comité opérationnel développement durable du groupe ont suivi des formations organisées par Conservation International (CI) sur la biodiversité dans le cadre du *Fashion Pact*. 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 selon la méthodologie GBS avec le WWF et CDC Biodiversité. Un séminaire de sensibilisation suivi par une centaine de cadres et co-animé par WWF France, a rappelé le constat scientifique issu du dernier rapport de l'IPBES, présenté les cinq grandes pressions que les activités humaines exercent sur la nature et communiqué le positionnement de la maison et ses objectifs

2.5.5.2 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).
- 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 CDC Biodiversité.

Hermès a poursuivi son travail de collaboration avec le Cambridge Institute for Sustainable Leaders, après l'étude sur la filière brésilienne des vers à soie, en démarrant l'analyse de l'impact sur la biodiversité d'une nouvelle filière de matières premières.

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. De même, en 2019, le groupe a initié une démarche de meilleure connaissance de son empreinte eau dans l'ensemble de ses sites et ceux de ses fournisseurs (75 sites). Dans le cadre de cette étude, les impacts éventuels sur la biodiversité sont pris en compte et analysés.

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.

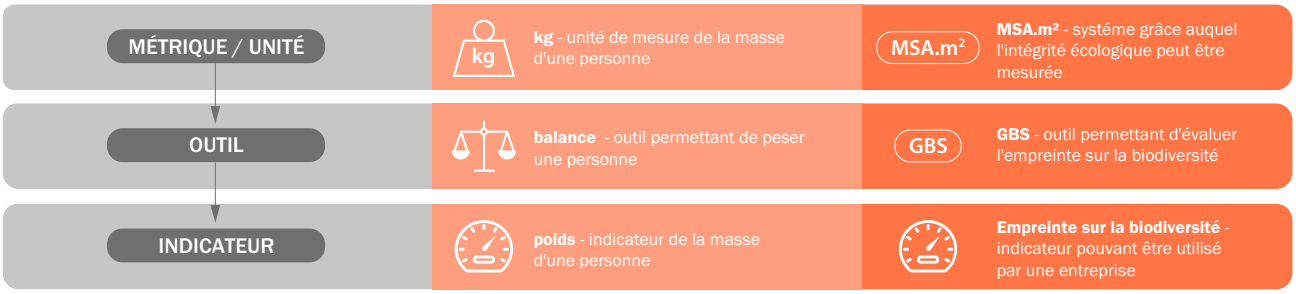
2.5.5.3 DIAGNOSTIQUER LES IMPACTS SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Hermès a mesuré en 2021, son empreinte 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 et basée sur des données terrains, financières et théoriques de 2019.

GBS GLOBAL BIODIVERSITY SCORE®

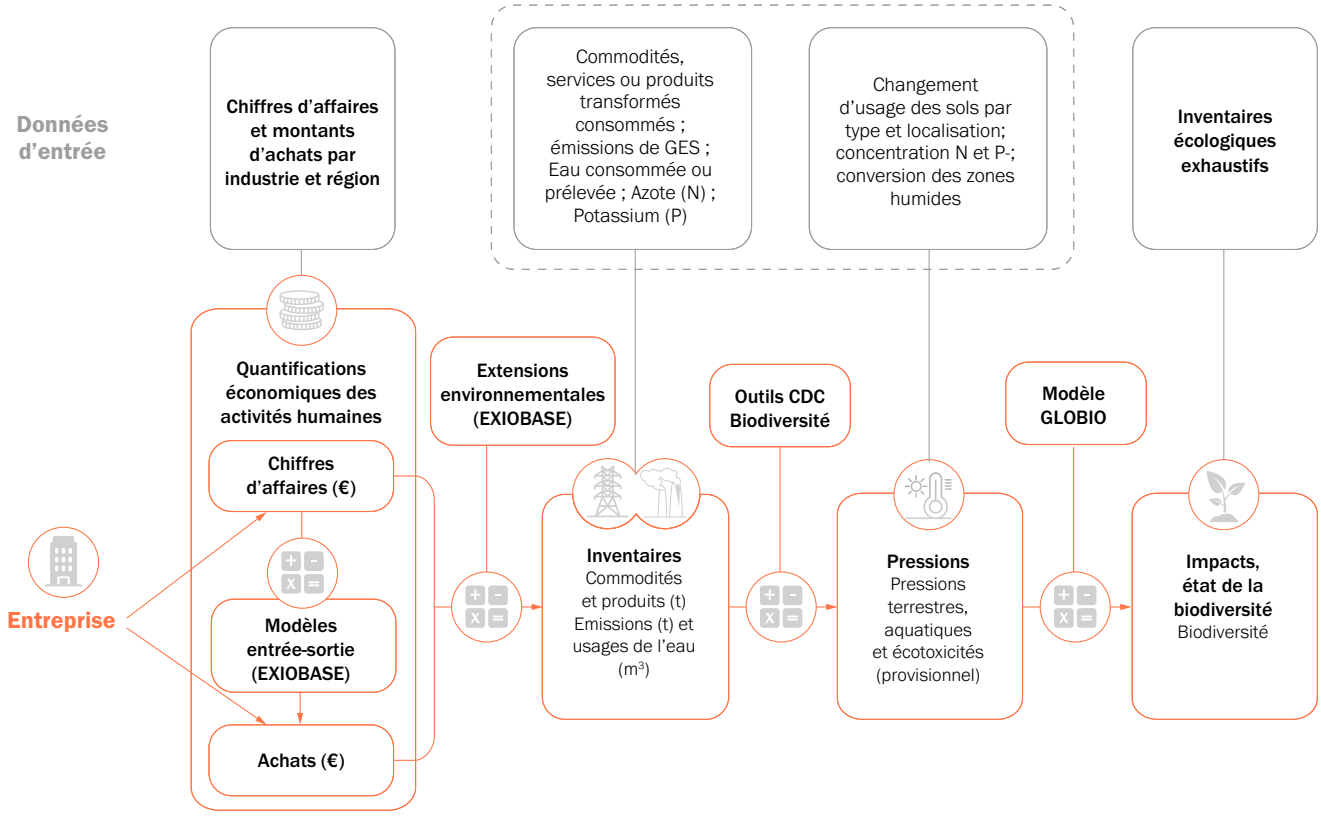
Le GBS est un outil d'évaluation de l'empreinte biodiversité des entreprises. Les résultats sont exprimés en MSA.km^2, où MSA est l'abondance moyenne des espèces (*Mean Species Abundance*), une métrique caractérisant l'intégrité des écosystèmes.

DIFFÉRENCES ENTRE MÉTRIQUES, UNITÉS, OUTILS ET INDICATEURS (CDC BIODIVERSITÉ, 2020)



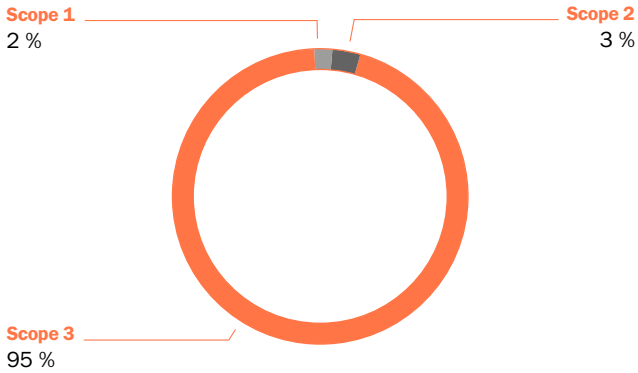
L'analyse est menée en analysant l'impact des différentes composantes de l'activité économique sur ces écosystèmes selon les pressions suivantes : utilisation des sols, fragmentation, empiétement, dépôt d'azote atmosphérique, changement climatique, perturbation hydrologique, conversion des zones humides, émissions de nutriments et changement d'affectation des sols dans le bassin versant. Ces pressions sont dérivées des travaux de l'IPBES. Le calcul repose sur l'utilisation de la base de données GLOBIO, et permet de calculer des impacts statiques et dynamiques, sur les Scopes 1 (opérations directes) et 2 (achats d'énergie hors combustibles) comme 3 amont (autres achats).

PROCESSUS DE RÉCOLTE ET ANALYSE DES DONNÉES (CDC BIODIVERSITÉ, 2020)



Au total, 92 % du chiffre d'affaires d'Hermès est couvert par cette analyse, c'est-à-dire tous les métiers d'Hermès mais avec quelques exceptions, notamment la bijouterie, dont la méthodologie dans le GBS n'est pas encore adaptée (données et facteurs d'impacts non adéquats sur en particulier sur l'utilisation par Hermès d'or recyclé et non d'or minier, à la date de l'évaluation, versions 1.1 et 1.2.1-bêta utilisées). Le périmètre de l'étude comprend les Scopes 1, 2 et 3 amont (c'est-à-dire hors phase d'utilisation). Ce périmètre est nommé par CDC Biodiversité « Scope Intégré Verticalement ».

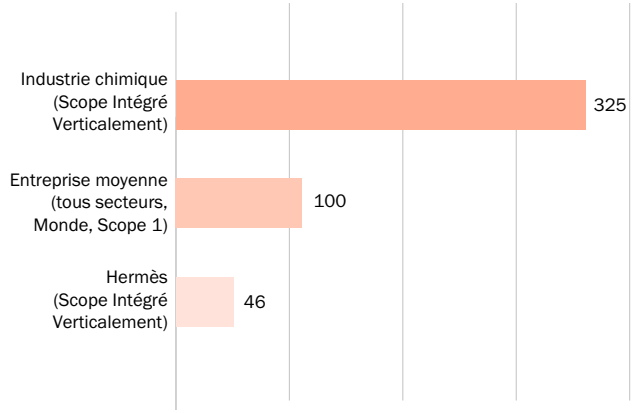
RÉPARTITION PAR SCOPE DE L'EMPREINTE DYNAMIQUE TERRESTRE HERMÈS



Hermès a choisi de piloter les actions et les investissements du groupe en se focalisant sur l'empreinte dynamique terrestre, qui fait état de la dégradation annuelle. La majorité de l'empreinte est liée à l'amont de la chaîne de valeur. Les principales pressions pour la biodiversité terrestre sont notamment liées à l'occupation des sols (cultures, élevages) et aux émissions de gaz à effet de serre (Scope 3 amont), démontrant une relation forte entre climat et biodiversité.

Si les calculs d'impact sur la biodiversité sont encore peu répandus, les premières comparaisons permettent de considérer Hermès comme ayant une activité moins intensive sur la biodiversité que celles identifiées dans les données intersectorielles disponibles.

INDICE SUR L'INTENSITÉ D'IMPACT DYNAMIQUE TERRESTRE EN MSA.M²/€ (ENTREPRISE MOYENNE EN BASE 100)

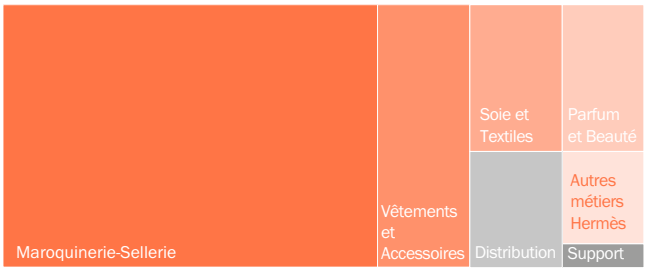


Données sectorielles de CDC Biodiversité

Focus sur le métier Maroquinerie-Sellerie

Une attention particulière a été porté au métier de Maroquinerie-Sellerie qui représente 45,5 % du chiffre d'affaires du Groupe tout en contribuant à plus de 50 % de l'empreinte dynamique terrestre.

EMPREINTE DYNAMIQUE TERRESTRE PAR ACTIVITÉ (SCOPE INTÉGRÉ VERTICALEMENT, MSA.KM2)



L'analyse des contributions aux pressions sur la biodiversité repose sur une analyse détaillée de la chaine d'approvisionnement (essentiellement en France et en Europe pour la maroquinerie). Ces pressions sont à 95 % au sein de la chaine d'approvisionnement amont (scope 3). Les travaux ont permis d'identifier deux leviers prioritaires d'action au sein de nos filières :

- l'alimentation animale ;
- 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 chaine de valeur, pour comprendre comment réduire leur empreinte sur la biodiversité.

Changement d'usage des sols

Pour lutter contre la déforestation, Hermès prend en compte ses risques liés à sa chaine de valeur en amont. Sur celle-ci, 3 sujets principaux ont été identifiés : l'utilisation des sols pour l'alimentation animale, l'utilisation d'essences de bois pour les objets Hermès Maison et l'utilisation de carton pour les emballages.

1- L'analyse GBS de l'empreinte biodiversité terrestre du cuir chez Hermès a permis de prendre conscience que l'alimentation bovine représente un axe de travail significatif. Par conséquent, un groupe de travail multidisciplinaire a été constitué avec pour mission de travailler à la réduction de cette empreinte. Au vu de la complexité du sujet, il est prévu à la fois un accompagnement théorique universitaire et une démarche pragmatique avec certains partenaires en 2022.

2- En assurant une demande de bois certifiés (certification FSC pour le chêne, SVLK pour l'Acajou), Hermès s'assure un sourcing de bois provenant de forêts avec une meilleure prise en compte de la biodiversité, un maintien de la qualité de l'eau et prévenant la réduction de l'érosion des sols. La maison réalise biannuellement auprès de ses fournisseurs une évaluation en considérant la vulnérabilité des espèces (classification de l'espèce dans les listes rouge de l'UICN : Union Internationale pour la Conservation de la Nature). Cette démarche vise à réduire le risque de déforestation (utilisation d'essences précieuse) et ainsi la préservation des milieux naturels.

3- Le carton et le papier utilisés pour les sacs et les boîtes orange remis aux client sont 100 % certifiés FSC.

Par ailleurs, pour toute nouvelle implantation de site industriel, une étude d'impact est réalisée, intégrant les enjeux liés à la faune, à la flore et à la préservation des milieux naturels. Pour l'implantation des nouveaux sites de maroquinerie, Hermès privilégie désormais la reconversion des anciens sites industriels ou friches chaque fois que c'est possible. À titre d'exemple, la maroquinerie de Montereau est établie sur un ancien site d'une entreprise du secteur de l'énergie, et celle de Guyenne sur un terrain de remblais routiers. Les futures maroquineries de Riom, de Louviers, et de Saint Junien sont également des reconversions de sites industriels et cette démarche permet de limiter très fortement l'artificialisation des surfaces tout en poursuivant la croissance de l'activité.

2.5.5.4 METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS DANS LES MÉTIERS, FILIÈRES 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.

Maroquineries et autres sites de productions

Afin d'intégrer la sauvegarde de la biodiversité dès la réflexion autour de l'implantation des futures maroquineries, un guide recensant les bonnes pratiques a été rédigé en 2020. Les principes suivants ont été retenus : à l'échelle parcellaire, les actions se traduisent par la mise en place d'une gestion écologique des espaces verts. À l'échelle paysagère, il s'agit de favoriser la connectivité écologique des sites avec leur milieu environnant. Le référentiel de construction durable utilisé lors de chaque nouveau projet d'implantation s'est donc enrichi et permettra désormais aux architectes et paysagistes d'intégrer au mieux cette dimension dans leurs projets.

En 2021, 14 maroquineries ont été évaluées sur 16 indicateurs fondés sur les cinq facteurs d'érosion définis par l'IPBES : ils ont pour vocation de mesurer la pression sur la biodiversité, c'est-à-dire à la fois l'impact des activités sur les sites, l'état de l'environnement qui en résulte et les réponses ou actions correctives mises en place. Ces indicateurs évaluent la mise en place du guide de bonnes pratiques du pôle Maroquinerie avec par exemple, aucune utilisation de produit phytosanitaire sur ces 14 maroquineries.

Les actions pilotes menées par le métier cuir ont vocation à être étendues à l'ensemble des sites de production en France, permettant d'atteindre l'objectif 2025 de 100 % des sites impliqués dans des actions biodiversité.

À la CATE, un espace vert d'environ 5 000 m^2 est laissé en friche et est entretenu un seule fois par an afin de favoriser le développement de la biodiversité.

Le site textile d'ATBC à Bussières a réalisé une zone « prairie fleurie – luzerne » de 225 m^2 pour l'alimentation des insectes et lapins sauvages.

Fermes (crocodiliens)

Les animaux élevés dans les fermes sont très majoritairement issus de prélèvements d'œufs dans le milieu naturel, selon des quotas définis annuellement par les autorités locales. Plusieurs acteurs garantissent le bon fonctionnement de l'industrie de l'élevage en Australie et aux États-Unis, en particulier les gouvernements locaux et leurs départements en charge de la protection de la nature, les propriétaires terriens, les chasseurs ainsi que les collecteurs d'œufs et les incubateurs auxquels les fermes d'élevage achètent les œufs ou les nouveau-nés.

À ce titre, les revenus réalisés par les propriétaires terriens grâce à la collecte des œufs contribuent à l'entretien de ces zones humides, et donc au maintien de la biodiversité dans ces espaces naturels. Par ailleurs, les bagues Cites, dont l'usage est rendu obligatoire par la convention de Washington, et les permis de collecte des œufs génèrent des bénéfices pour les autorités locales (comme le *Fish and Wildlife* aux États-Unis, ou le Département de l'environnement et des ressources naturelles du Territoire du Nord en Australie). Ces ressources sont consacrées ensuite au fonctionnement des services impliqués dans la gestion des programmes de conservation des espèces, au suivi des populations d'animaux dans le milieu naturel, au contrôle du respect des exigences réglementaires et aux programmes de recherche sur les crocodiliens.

De plus, des actions spécifiques sont décidées au niveau local. C'est le cas notamment en Louisiane, où les fermiers doivent réintroduire dans le milieu naturel au minimum 5 % des alligators – en bonne santé et ayant atteint une taille minimum – élevés sur leur ferme. Cette réintroduction est réalisée dans des zones définies par les autorités locales et sous leur contrôle. L'élevage de l'alligator, fortement réorganisé à la faveur de la mise en place de la convention de Washington, a contribué d'une part à la sauvegarde de l'espèce et à son développement sans précédent dans les zones considérées, et d'autre part, par effet induit, à la protection et à l'entretien des zones humides (le « marsh ») où ces animaux vivent et se reproduisent. Selon le *Fish & Wildlife* américain, une surface de 1,2 million d'hectares de zones humides est ainsi mieux entretenue. L'objectif est de continuer à soutenir les fermiers dans leur développement, et pérenniser ainsi ces effets.

Les sites de production, par leur activité et leur localisation, jouent donc un rôle clé dans la préservation des espèces, la protection de la biodiversité et l'économie locale. L'efficacité de leurs actions provient d'un ancrage local fort, grâce notamment aux relations avec les différentes autorités en charge de la protection de la nature, les collecteurs d'œufs et les propriétaires terriens..

2.5.5.5 CONTRIBUER À DES ACTIONS POSITIVES HORS DE LA SPHÈRE DE RESPONSABILITÉ D'HERMÈS

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

Fondation d'entreprise

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 Ecole* [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.fondationdentreprisehermes.org/fr/projet/vigie-nature-ecole*

Act4Nature International

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.

Pour mémoire, Hermès avait rejoint en 2018 le projet *Act4Nature* avec 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.

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 exigées pour les entreprises et rejoint l'initiative mondiale « *Business for Nature* ». Les engagements d'Hermès sont décrits au paragraphe « Stratégie » de cette section.

Cette même année 2020, Hermès avait saisi l'opportunité de la mise à jour de ses engagements biodiversité plus ambitieux pour renouveler son engagement individuel de 2018. 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).

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.

CAHIER DES EXPERTS

Cette section permet d'approfondir, de façon chiffrée notammment, les actions et les résultats d'Hermès sur le pilier "Environnement".

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les engagements environnementaux d'Hermès contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 6 : Eau propre et assainissement

- 6.4 *« D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau »*

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

- 7.2 *« D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial »*
- 7.3 *« D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique »*

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 »*
- 9.5 *« Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030 »*

N° 12 : Consommation et production responsables

- 12.2 *« D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles »*
- 12.4 *« D'ici à 2030, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement »*
- 12.5 *« D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation »*

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

- 13.1 *« Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat »*
- 13.2 *« Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales »*
- 13.3 *« Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide »*

N° 14 : Vie aquatique

- 14.1 *« D'ici à 2025, prévenir et réduire nettement la pollution marine de tous types, en particulier celle résultant des activités terrestres, y compris les déchets en mer et la pollution par les nutriments »*

N° 15 : Vie terrestre

- *15.a « Mobiliser des ressources financières de toutes provenances et les augmenter nettement pour préserver la biodiversité et les écosystèmes et les exploiter durablement »*
- *15.1 « D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux »*
- *15.2 « D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial »*
- *15.9 « D'ici à 2020, intégrer la protection des écosystèmes et de la biodiversité dans la planification nationale, dans les mécanismes de développement, dans les stratégies de réduction de la pauvreté et dans la comptabilité »*

N° 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

- *17.17 « Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière »*

2.5.2.2.1 EAU

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'EAU INDUSTRIELLES PAR ACTIVITÉ

En mégalitres	2019	2020	2021
Tanneries	407	343	352
Textile	198	165	196
Cuir	29	26	33
Métal	-	9	13
Cristallerie	11	9	8,9
Logistique	6,6	7,0	4,2
Parfum et Beauté	5,1	6,7	6,2
Pôle Horlogerie	3,2	4,9	4,9
Beyrand	2,6	2,3	2,1
Bottier	3,0	5,0	3,3
Porcelaine	2,3	2,3	2,3
Orfèvrerie	-	0,24	0,18
TOTAL	**668**	**580**	**627**
Fermes	4 514	4 514	4 810

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'EAU INDUSTRIELLES (HORS FERMES)

Années	En m³	Intensité (m³/M€)
2012	376 938	108
2013	510 314	136
2014	493 252	120
2015	502 632	104
2016	768 163	148
2017	713 533	129
2018	719 725	121
2019	668 469	97
2020	580 253	91
2021	**627 491**	**70**

NB: Le périmètre du reporting inclut Les Tanneries du Puy, acquises en novembre 2015. À partir de 2018, la période de référence est la période de 12 mois du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours. Le périmètre du reporting inclut la Mégisserie Jullien (acquise en mai 2020) dont les données mesurées sur la période de mai 2020 à octobre 2020 sont intégrées à ces chiffres.

2.5.2.2.2 ENERGIE

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DU GROUPE PAR PÔLE (HORS FERMES)

RÉPARTITION GROUPE *(EN MÉGAWATTS-HEURES)*	Industrie	Magasins	Tertiaire	Total	Intensité *(MWh/M€ CA)*
2018	**161 531**	**31 305**	**15 846**	**208 682**	**35**
2019	**158 117**	**31 952**	**13 952**	**203 640**	**30**
2020	**147 955**	**36 969**	**14 253**	**199 177**	**31**
2021	**162 147**	**38 451**	**14 209**	**214 808**	**24**
2021 en %	**75,5 %**	**17,9 %**	**6,6 %**	**100%**	

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES INDUSTRIELLES PAR ACTIVITÉ

En GWh (gaz, électricité)	2019	2020	2021
Tanneries	41	40	38
Textile	35	31	36
Cuir	22	23	24
Métal	-	-	4,3
Cristallerie	41	40	42
Logistique	5,4	4,8	4,4
Parfum et Beauté	3,5	3,1	3,7

En GWh (gaz, électricité)	2019	2020	2021
Pôle Horlogerie	1,4	1,4	1,5
Beyrand	3,9	3,7	4,1
Bottier	0,98	0,95	1,1
Porcelaine	2,0	1,7	2,4
Orfèvrerie	0,69	0,64	0,56
TOTAL	**158**	**148**	**162**
Fermes	4,5	4,1	5,1

Consommation 2021	Gaz *(MWh)*	Electricité *(MWh)*
Tanneries	26 155	11 404
Textile	23 350	12 629
Cuir	7 884	16 496
Métal	162	4 163
Cristallerie	34 882	7 343
Logistique	1 879	2 549
Parfum et Beauté	1 631	2 020

Consommation 2021	Gaz *(MWh)*	Electricité *(MWh)*
Pôle Horlogerie	0	1 539
Beyrand	2 181	1 894
Bottier	141	925
Porcelaine	699	1 659
Orfèvrerie	442	119
TOTAL	**99 406**	**62 741**
Fermes	1 007	4 113

NB : *Le périmètre du reporting inclut les Tanneries du Puy, acquises en novembre 2015. À partir de 2018, la période de référence est la période de 12 mois du 1er novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours. enfin, le périmètre du reporting inclut la Mégisserie Jullien (acquise en mai 2020) dont les données mesurées sur la période de mai 2020 à octobre 2020 sont intégrées à ces chiffres.*

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES INDUSTRIELLES (HORS FERMES)

Années	Gaz *(MWh)*	Electricité *(MWh)*	Total *(MWh)*	Intensité *(MWh/M€)*
2012	79 429	41 893	121 322	35
2013	90 052	47 818	137 870	37
2014	83 397	50 398	133 795	32
2015	81 625	51 678	133 303	28
2016	99 449	54 645	154 094	30
2017	105 894	54 768	160 662	29
2018	105 042	56 489	161 531	27
2019	101 744	56 373	158 117	23
2020	91 106	56 849	147 955	23
2021	**99 406**	**62 741**	**162 147**	**18**

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE EN 2020/2021 (MWH)

ZONE GÉOGRAPHIQUE	Nov 2019 - Oct 2020 *(MWh)*	Nov 2020 - Oct 2021 *(MWh)*
France	2 721	3 536
Europe (hors France)	7 321	7 513
Amériques	9 698	10 682
Japon	5 164	4 471
Asie-Pacifique (hors Japon)	12 066	12 249
Total	**36 969**	**38 451**

2.5.3.1 RÉDUIRE L'EMPREINTE ET CONTRÔLER LES DÉCHETS ET REJETS

TONNES / 2021	DIB [1]	DID [2]	Total
Tanneries	6 690	305	6 995
Textile	557	707	1 265
Cristal	168	988	1 157
Cuir	1 134	59	1 193
Parfum et Beauté	662	356	1 018
Logistique	420	0	420
Métal	177	289	466
Porcelaine	91	10	101
Beyrand	46	30	76
Horlogerie	53	41	94
Bottier	45	1	46
TOTAL (HORS FERMES)	**10 043**	**2 787**	**12 830**
Fermes	993	73	1 066

(1) Déchet Industriel Banal
(2) Déchet Industriel Dangereux

INTENSITÉS DES DÉCHETS INDUSTRIELS (HORS FERMES) SUR LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

	2019	2020	2021
Intensité DIB *(t/M€)*	1,03	0,94	1,12
Variation		- 9 %	+ 19 %
Intensité DID *(t/M€)*	0,92	0,81	0,31
Variation		- 12 %	- 62 %

2.5.4 CHANGEMENT CLIMATIQUE

BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE - DÉTAIL DU SCOPE 3

SCOPE 3 – *En k tonnes eq CO_2*		2018	2019	2020	2021
Amont	1. Produits et services achetés	402,9	365,6	336,2	361,8
	2. Bien d'équipement	26,7	10,7	31,5	24,6
	3. Activité impliquant une consommation de combustible ou d'énergie non incluses dans les émissions des Scopes 1 & 2	3,0	2,9	2,8	3,0
	4.Transport et distribution en amont	20,7	14,2	17,7	10,9
	5. Déchets générés par les sites	8,8	9,3	5,8	6,2
	6. Déplacements professionnels	27	15,9	3,2	1,3
	7. Déplacement domicile/travail des salariés	19,7	13,1	14,6	20,3
	8. Actifs loués en amont	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
Aval	9. Transport et distribution en aval	70	51,7	48,5	57,7
	10. Traitement des produits vendus	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
	11. Utilisation des produits vendus	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
	12. Traitement des produits vendus en fin de vie	Non significatif	Non significatif	Non significatif	1,9
	13. Actifs loués en aval	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
	14. Franchises	-	-	2,1	2,4
	15. Investissements	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
TOTAL SCOPE 3		**578,7**	**483,3**	**462,5**	**490,1**

NB : les calculs ou les estimations ayant conduits à des montants non matériels (seuil < 0,5% du total) sont repris comme "non significatifs".

CONTRIBUTION À LA NEUTRALITÉ CARBONE

En k tonnes eq CO_2	2018	2019	2020	2021
CONTRIBUTION VOLONTAIRE				
Crédits carbone reçus	**36**	**44**	**46**	**81**
COMPARAISON À L'EMPREINTE CARBONE				
% crédits versus les émissions CO_2 du Groupe	**5,8 %**	**8,4 %**	**9,2 %**	**14,4 %**
% crédits vs scopes 1 & 2 (market-based)	82 %	106 %	119 %	217 %
% crédits vs l'empreinte transport de marchandises amont & aval	40 %	67 %	70 %	118 %
% crédits vs scopes 1 & 2 (market-based) + transport de marchandises	**27 %**	**41 %**	**44 %**	**76 %**

Flacons d'eau de Cologne « Eau d'orange verte », fabriqués par l'entreprise Pochet

© Photographe : Pascal Biomez

2.6 LES COMMUNAUTÉS : FOURNISSEURS & PARTENAIRES

Le développement durable d'Hermès repose sur la capacité de ses partenaires et fournisseurs à se développer durablement au regard des enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, en particulier sur les droits humains, les libertés fondamentales, les conditions d'emploi, le respect de la nature et de sa biodiversité.

Plus largement, Hermès contribue au déploiement des pratiques responsables en matière de développement durable par son influence et en exerçant un devoir de vigilance auprès de ses partenaires tout en favorisant le secteur aidé.

Introduction

Dans sa stratégie de préservation de savoir-faire uniques et de sécurisation des approvisionnements, la majeure partie de la production d'Hermès est intégrée : 58 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs. La capacité du groupe à grandir est cependant liée au maintien et au développement de ses fournisseurs et sous-traitants dont les savoir-faire d'exception et les succès de demain contribueront à ceux de la maison, et dont les pratiques sociales et environnementales doivent être indiscutables.

Ces sous-traitants et fournisseurs de la maison sont, pour la majorité, des partenaires historiques. Ainsi, sur le périmètre des achats directs (achats de production), l'ancienneté moyenne des relations avec les fournisseurs faisant partie des 50 plus importants du groupe en 2021 est de 20 ans. Cela concerne majoritairement la maroquinerie (tanneries et façonniers), mais aussi les autres métiers (bijouterie et chaussures notamment). Cette stabilité se vérifie aussi avec de plus petits fournisseurs dont certains travaillent pour la maison depuis plus de 50 ans.

Le groupe fait également appel de longue date au secteur aidé en France pour ses achats directs et indirects, et cette pratique est en croissance constante chaque année.

En termes d'organisation, les achats indirects sont supervisés par une direction groupe, qui mutualise certains postes (comme le packaging) et anime un réseau d'acheteurs dédiés dans les métiers, filiales ou services centraux. Elle coordonne également des plans d'actions groupe sur des sujets majeurs, comme celui de l'élimination des plastiques à usage unique (§ 2.4.1.1.1).

Les achats directs sont aussi supervisés par une direction groupe dédiée qui anime également un réseau d'acheteurs au sein des métiers et coordonne la démarche d'analyse des filières d'approvisionnement (§ 2.4) , de gestion des risques fournisseurs ainsi que le programme d'audits fournisseurs. Elle définit également la politique achats groupe ainsi que les objectifs des fournisseurs et partenaires en matière de RSE (droits humains et social, biodiversité, énergie et carbone, eau, plastique).

Les sujets relatifs aux droits humains sont gérés avec attention, ils font notamment l'objet d'une section dédiée dans un cahier d'engagement que signent les fournisseurs.

Hermès poursuit un projet d'entreprise dans lequel le respect de l'éthique et la bonne conduite des affaires sont les bases et les garanties d'une performance responsable et durable. Un Comité éthique a été mis en place afin de recueillir et de traiter les alertes, mais aussi de formuler des conseils et des recommandations sur la culture éthique du groupe (§ 2.8).

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux en matière d'approvisionnement avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section:

- Brief RSE et Brief filières communiqués aux fournisseurs.
- Ouverture de la ligne d'alerte Ethique aux fournisseurs.
- Engagement de douze filiales et fournisseurs dans le *French Business Climate Pledge* du Medef.
- Multiplication par 5 des achats au secteur aidé en France depuis 2017 (3,8 M€).

LES COMMUNAUTÉS

FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

OBJECTIFS		INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES FOURNISSEURS POUR PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE CLÉS ET SÉCURISER LES APPROVISIONNEMENTS			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Pérenniser les relations avec nos fournisseurs pour favoriser les plans d'action durables	Ancienneté moyenne des relations avec les 50 principaux fournisseurs directs	**20** ans d'ancienneté pour les relations avec les 50 principaux fournisseurs directs
		Délai de paiement des fournisseurs en France	Délai moyen de **24** jours pour le paiement des fournisseurs en France en 2021 contre 43 en moyenne en France (selon la Banque de France) en progression (27 jours en 2020 et 29 jours en 2019)
		Montant payé en avance par rapport à l'échéance contractuelle	**3,6 M€** en avance par rapport à l'échéance contractuelle, grâce à la mise en place d'un dispositif de validation de la prestation ou de la livraison automatisé, et afin de soutenir la trésorerie de nos partenaires.
CO-CONSTRUIRE DES PLANS D'ACTIONS DEVELOPPEMENT DURABLE AVEC NOS FOURNISSEURS ET PARTENAIRES			
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Travailler avec nos fournisseurs pour atteindre les meilleurs standards existants	% des fournisseurs faisant partie de filières certifiées	**100 %** des ateliers de Joallerie certifiés RJC **100%** du papier et du carton utilisés pour les boîtes et sacs orange certifiés FSC Engagement des tanneries partenaires au sein du **LWG** (Leather Working Group)
S'ASSURER DE L'APPLICATION DE NOS EXIGENCES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET ÉTHIQUES (DEVOIR DE VIGILANCE)			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Garantir l'adhésion des fournisseurs aux engagements RSE du groupe	% des fournisseurs d'achats ayant signé les cahiers 1 et 2	**89 %** des fournisseurs d'achats directs ayant signé les cahiers 1 et 2
	Suivre la performance RSE des fournisseurs	Nombre de fournisseurs (français et internationaux) évalués sur Ecovadis et Score moyen des fournisseurs selon Ecovadis	**322** fournisseurs (français et internationaux) sur Ecovadis pour un score moyen de **55,4** contre 42,8 pour l'ensemble des évaluations réalisées sur Ecovadis, soit une surperformance de 29%
	Contrôler l'application des exigences du groupe par l'ensemble des fournisseurs	Nombre d'audits réalisés chez les fournisseurs directs	**66** audits réalisés chez les fournisseurs directs de rang 1 et **47** réalisés chez les fournisseurs directs de rang 2
	Permettre aux fournisseurs de faire remonter des actions non conformes aux codes du groupe	Activation d'un système d'alerte	Ouverture du système d'alerte **H-Alert!** à l'ensemble des fournisseurs

OBJECTIFS		INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
DÉVELOPPER DES PARTENARIATS ÉQUILIBRÉS, SOUTENIR NOS PARTENAIRES, ET FAVORISER L'ANCRAGE TERRITORIAL ET UN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL AUTRE DES BASSINS ET SITES D'IMPLANTATION			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	Contribuer au développement des territoires à travers nos politiques d'achat	% de nos fournisseurs contribuant au développement sur des territoires prioritaires (ruralité, quartiers, personnes éloignées de l'emploi).	**20 %** de nos fournisseurs français contribuent au développement sur des territoires prioritaires, notamment 560 fournisseurs implantés en Zones Revitalisation Rurale et 1.480 fournisseurs implantés en Quartiers prioritaires de la Ville
ACCROITRE LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR AIDÉ			
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	Favoriser le recours aux fournisseurs ayant recours au secteur aidé et, plus directement, aux entreprises du secteur aidé	Montants des achats réalisés auprès du secteur aidé	**3,8** millions d'euros d'achats réalisés auprès d'EA (Entreprises Adaptées) et d'ESAT (Etablissements ou Services d'Aide par le Travail)
		Nombre de fournisseurs référencés étant des ESS (Entreprises Sociales et Solidaires)	**530** fournisseurs référencés sont des ESS (Entreprises Sociales et Solidaires)

2

2.6.1 ACCOMPAGNER ET CONTRÔLER

Soucieux d'accompagner tous ses partenaires durablement et d'entretenir des relations équilibrées, avec bienveillance et exigence, Hermès s'assure que tous partagent et respectent ses ambitions sociales, environnementales et éthiques. Le groupe suit en particulier les enjeux liés aux droits humains et libertés fondamentales, aux conditions d'emploi (hygiène, santé, sécurité, temps de travail, salaires…), à l'environnement et la biodiversité, ainsi qu'à à la bientraitance animale. Ce suivi s'applique chez ses fournisseurs de rang 1, mais aussi chez leurs propres fournisseurs (rang 2) et sous-traitants, avec l'objectif de connaître toujours mieux l'ensemble des filières d'approvisionnement et d'aligner leurs objectifs RSE sur ceux d'Hermès.

POLITIQUE

Au niveau groupe, les directions des achats directs et indirects assurent la coordination et le contrôle des politiques, des outils et des réalisations. La politique achats groupe, émise en mai 2013 et mise à jour en janvier 2021, s'articule autour de 4 axes :

- sécurisation : veiller à la pérennité des relations avec les fournisseurs, notamment la préservation des savoir-faire clés, la sécurisation des approvisionnements et des services, la mise en place de relations de partenariat équilibrées et durables ;
- qualité et Innovation : rechercher la meilleure qualité et enrichir la création d'Hermès par des propositions concrètes issues de l'innovation des partenaires ;
- RSE : garantir un engagement social, sociétal, environnemental et éthique sur l'ensemble des chaînes d'approvisionnement, en partageant avec les partenaires les objectifs de la maison dans ces domaines et en les accompagnant dans leur mise en œuvre ;
- maîtrise des coûts : contribuer à la performance économique de la maison tant par la maîtrise des coûts, appréhendés dans leur globalité, que par l'apport de valeur au client.

En janvier 2021, cette politique a été mise à jour afin de renforcer son volet RSE, par l'ajout d'un brief RSE et d'un brief filières :

- le brief RSE précise les objectifs de la maison et ses attentes vis-à-vis des fournisseurs sur cinq thématiques : droits humain et social, biodiversité, énergie et carbone, eau, plastiques ;
- le brief filières présente, pour chaque matière première, les objectifs à court terme et la trajectoire à horizon 2024, les points d'attention et points rédhibitoires. Ce brief inclut en particulier des objectifs de certification de la plupart des matières selon les meilleures normes existantes (cf. 2.4.2.1 Pilotage des filières).

Sur le plan opérationnel, chaque métier est responsable de la gestion de ses fournisseurs et plus généralement de ses filières d'approvisionnement. Cette approche garantit la proximité, la connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs, dans le respect des règles de la maison.

Ces trois documents, la politique achats groupe, le brief RSE et le brief filières, ont été présentés à l'ensemble des acheteurs de la maison lors d'une réunion du réseau achats en avril 2021. Les responsables achats ont ensuite déployé progressivement ces documents auprès de leurs fournisseurs tout au long de l'année. Des réunions fournisseurs ont été organisées par les métiers avec leurs principaux fournisseurs pour leur présenter de vive voix ces briefs RSE et filières et les conseiller pour la mise en œuvre de ces objectifs. Il a été proposé aux fournisseurs qui le souhaiteraient de bénéficier en 2022 de formations plus approfondies, notamment sur les aspects énergie et carbone, eau et biodiversité, pour continuer à les accompagner au mieux dans une démarche collaborative.

Focus Direction de l'Immobilier

Depuis 2017, la politique d'achat immobilier a été déployée progressivement dans les filiales. À chaque nouvelle relation, un engagement des fournisseurs sur le respect des règles locales et l'acceptation des chartes de loyauté commerciale et de bonne conduite sociale et environnementale sont un préalable pour s'engager avec le groupe Hermès.

La Responsabilité Sociétale du donneur d'ordre l'oblige à aller au-delà des obligations légales et à mettre en œuvre toutes les démarches bénéfiques pour la société. Une méthodologie interne d'analyse et de gestion des risques des fournisseurs de l'immobilier a été définie. Hermès souhaite que ses partenaires puissent également être acteurs de cette ambition. Ses fournisseurs sont ainsi invités à déterminer leur profil « RSE ».

Selon l'importance des risques identifiés, un audit sur site est diligenté auprès de sociétés tierces spécialisées. Leur mission est de déterminer les plans d'actions qui sont transmis aux fournisseurs pour actions avec un suivi interne par le groupe Hermès.

2.6.1.1 EXIGENCES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET ÉTHIQUES

Le dispositif de pilotage des risques fournisseurs, qui existait déjà depuis de nombreuses années au sein du groupe Hermès, est renforcé depuis 2018 dans le cadre du déploiement du plan de vigilance raisonnable vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants demandé par la loi française.

Ce suivi s'exerce dans le contexte spécifique d'Hermès, qui réalise plus de 58 % de sa production en interne : non seulement cela réduit son exposition au risque, mais cela lui donne souvent une meilleure connaissance des problématiques opérationnelles (étant lui-même acteur sur le sujet). Ainsi le groupe, à travers ses acheteurs par métier, est dans la plupart des cas proche (géographiquement, du fait d'une relation suivie et techniquement) de ses fournisseurs.

Au-delà des sujets qualité, une attention particulière est portée aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes, et plus généralement à leurs conditions d'emploi, ainsi qu'à la protection de l'environnement et de la biodiversité. L'éthique, et en particulier la prévention de la corruption et du trafic d'influence, fait également l'objet d'une surveillance spécifique.

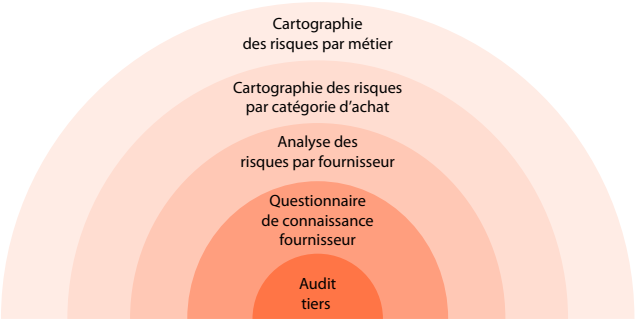
Tous ces travaux sont systématiquement réalisés sur l'ensemble du périmètre du groupe, selon une approche « par les risques » qui vise à hiérarchiser les enjeux grâce à des filtres successifs pour concentrer les efforts sur les enjeux les plus significatifs.

Conformément aux recommandations de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, ce plan de vigilance s'articule concrètement autour :

- de cartographies des risques visant à identifier et évaluer les risques générés par les activités des fournisseurs et sous-traitants et plus généralement, de l'ensemble des filières ;
- de procédures d'évaluations régulières de la situation des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, mais aussi de la situation des fournisseurs et sous-traitants de rang 2, avec l'objectif de connaître toujours mieux les chaînes d'approvisionnement ;
- d'actions adaptées d'atténuation des risques identifiés ou de prévention des atteintes graves aux droits humains et libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement ;
- d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ;
- d'un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Une méthodologie pour le pilotage des risques fournisseurs a été formalisée en 2018 et est déployée au sein des différents métiers de la maison par les directions des achats directs et indirects.

Cette méthodologie et les outils associés sont synthétisées par le schéma ci-dessous :



COVID 19 : SOUTIEN AUX FOURNISSEURS PENDANT LA CRISE

En 2021, **les équipes achats de tous les métiers ont continué à renforcer leur présence auprès de leurs fournisseurs** par des contacts très réguliers, au moins chaque semaine, pour s'assurer, au-delà des enjeux sanitaires pour leurs équipes, de leur santé financière et de leur niveau d'activité. Dans ce cadre, plusieurs actions ont été mises en place pour soutenir leur trésorerie :

- paiement des commandes effectuées, même en l'absence de réception physique ;
- accélération des délais de paiement, même si la norme interne est déjà de payer les fournisseurs au plus vite et non pas à échéance ;
- maintien des volumes de commandes conformément aux cahiers des charges ;
- parfois anticipation de commandes pour soutenir le niveau d'activité.

Comme indiqué ci-dessus, ces pratiques ont entrainé des résultats concrets (délais de paiement en amélioration à 24 jours en France *vs* une moyenne à 43 jours, 3,6 M€ d'avance de trésorerie par rapport à l'échéance de paiement).

Bien entendu, des masques et du gel hydroalcoolique ont été fournis à certains fournisseurs pour leur permettre de rouvrir plus rapidement en toute sécurité, notamment en début de période lorsqu'une certaine pénurie existait, en utilisant la capacité de la maison à faire des achats plus massifs.

En particulier, les acheteurs des métiers sont tenus de classifier leurs fournisseurs en différentes catégories d'achat puis, pour chacune d'elles, de réaliser une cartographie des risques globale puis une analyse des risques par fournisseur. Pour les fournisseurs identifiés comme « à risque » (notamment sur les questions de corruption, personnes politiquement exposées, presse négative, atteinte aux droits humains, risque pour la santé ou la sécurité des personnes, risque environnemental…), mais aussi pour les fournisseurs stratégiques ou sensibles (volume d'affaire, savoir-faire spécifique, *intuitu personae*, succession, santé financière…) les acheteurs renseignent un « questionnaire de connaissance fournisseur » qui leur permet d'approfondir leur analyse des risques. Si le risque est confirmé, un audit est demandé auprès d'un organisme tiers.

2.6.1.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Il existe une cartographie des risques au niveau du groupe (cf. chapitre 4 Risques et contrôle, § 4.1), alimentée par les cartographies de chacun des principaux métiers, filiales de distribution et activités support. Chacune de ces cartographies prend en compte les risques liés aux fournisseurs et sous-traitants.

En complément, pour garantir une évaluation fine de tous les fournisseurs et plus généralement de l'ensemble des filières, les acheteurs de chaque métier formalisent **une cartographie des risques pour chacune de leurs catégories d'achat**, en évaluant en particulier les risques au regard **des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et la sécurité des personnes, des aspects sociaux, de l'environnement, de la biodiversité et du développement durable ainsi que de l'éthique et du risque de corruption**. Depuis 2019, ces analyses de risques par catégorie d'achat (façon, pièces métalliques, tissus…) sont complétées par des analyses de filières par matière première (coton, lin, or, argent…) (cf. § 2.4.2.1 Pilotage des filières).

Depuis 2018, l'accent est mis sur les achats directs de production, pour lesquels la maîtrise des filières d'approvisionnement constitue un enjeu stratégique. Avec ses 16 métiers, le groupe comptabilise une centaine de catégories d'achats directs et plus de 80 filières matières premières. **Fin 2021, 93 % des catégories d'achat avaient fait l'objet d'une cartographie des risques et d'une analyse des risques par fournisseur et 74 filières matières premières avaient fait l'objet d'une analyse complète.**

Parmi les risques identifiés, la pérennité des savoir-faire artisanaux et le maintien de capacité en France apparaissent comme des enjeux majeurs pour plusieurs filières, tout comme le renforcement de la traçabilité des matières premières tout au long de la chaîne d'approvisionnement. L'impact du changement climatique, la consommation d'eau et d'énergie et la biodiversité sont des problématiques importantes, systématiquement prises en compte (cf. § 2.5). Des problématiques relatives à la santé et à la sécurité des personnes sont aussi identifiées, mais jugées de criticité moindre, ce point étant déjà maîtrisé grâce au suivi de longue date auprès de tous les fournisseurs, notamment par des audits, avec un niveau d'exigence particulièrement élevé. Enfin, la majeure partie des fournisseurs étant située en France, le risque de violation des droits humains et libertés fondamentales ainsi que le risque de corruption sont le plus souvent évalués comme très faibles ; ils sont néanmoins particulièrement surveillés pour les rares approvisionnements lointains.

2.6.1.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE

Pour chaque catégorie d'achat ayant préalablement fait l'objet d'une cartographie des risques, les acheteurs des métiers réalisent une analyse de risques de second niveau, par fournisseur. Celle-ci vise à évaluer la performance (livraisons, qualité…) et l'indépendance financière de chacun, mais également les risques en matière de droits humains et libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes, et plus généralement de conditions d'emploi, ainsi que les risques en matière d'environnement. Les risques de corruption sont eux aussi évalués, au regard du pays dans lequel le fournisseur est localisé et de son activité.

Si un risque est suspecté, un audit est réalisé par l'acheteur pour le confirmer ou l'infirmer, avec en support le « questionnaire de connaissance fournisseur » détaillant les différentes thématiques présentes dans la grille d'analyse de risques fournisseurs préalablement renseignée.

Ce « questionnaire de connaissance fournisseur » est plus généralement utilisé par les acheteurs directs comme support à toute visite chez un fournisseur, de rang 1 ou supérieur, avec l'objectif de constamment renforcer la connaissance des filières d'approvisionnement. C'est également avec ce questionnaire que les visites de pré-référencement sont réalisées par les acheteurs avant le début des relations avec un nouveau fournisseur. Ces visites de pré-référencement sont obligatoires sur le périmètre des achats directs.

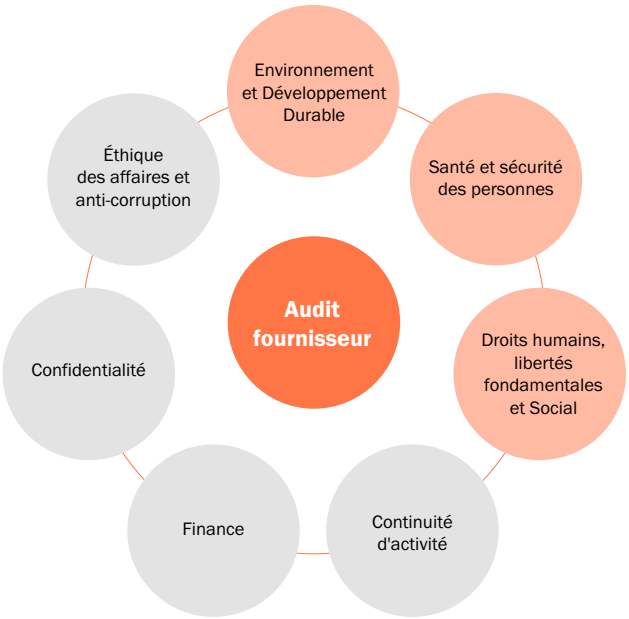
Audits

Si le « questionnaire de connaissance fournisseur » confirme un niveau de risque significatif, l'acheteur alerte la direction des achats directs ainsi que son responsable hiérarchique, membre du Comité de direction du métier, et un plan d'actions est défini pour prévenir ou atténuer ces risques. Si le risque concerne des problématiques liées à l'environnement, l'hygiène et la sécurité des personnes, le domaine social ou encore les droits humains et libertés fondamentales, un audit est demandé à un organisme tiers reconnu pour son expertise. Les résultats de ces audits et plans d'actions sont pris en compte pour la poursuite éventuelle des relations.

Des audits sont aussi demandés pour les fournisseurs stratégiques ou sensibles (volume d'affaire, savoir-faire spécifique, intuitu personae, pays lointains…). **En particulier, sur le périmètre des achats directs, tous les fournisseurs faisant partie des 50 plus importants fournisseurs du groupe doivent être audités au moins une fois, et tous les fournisseurs localisés hors d'Europe doivent être audités à fréquence régulière, tous les trois ans environ.**

Ces audits durent au moins deux jours chacun et se font en présence d'un représentant d'Hermès. Ils permettent de vérifier *in situ* la réalité des engagements des fournisseurs en matière sociale, environnementale et éthique, la bonne mise en œuvre des réglementations qui les concernent, la réalité des conditions de travail et de bien-être des employés.

En lien avec le « questionnaire de connaissance fournisseur », ces audits couvrent les sept thématiques suivantes :



Parmi ces sept thématiques, les trois thématiques majeures, qui répondent aux obligations relatives à la loi sur le devoir de vigilance, sont celles identifiées en orange sur le diagramme ci-dessus.

En 2021, la situation sanitaire liée à la Covid-19 a encore impacté le programme d'audits fournisseurs. Malgré tout, 105 audits ont pu être réalisés, soit 80 % des audits prévus (contre 71 audits en 2020, soit 55 % des objectifs). Cela représente une augmentation de 48 %. Ces audits ont été menés en grande majorité en Italie (51 %) et en France (28 %). Ils se répartissent chez 66 fournisseurs de rang 1, sur 87 sites, et 41 fournisseurs de rang 2, situés à 93 % en Italie. Au total, 145 jours d'audits ont été effectués sur site.

Ces audits ont mené à l'identification de 1364 constats dont 0,2 % considérés comme critiques, 18,5 % comme majeurs et 52,5 % comme significatifs. Les 28,8 % restants concernent de simples points d'amélioration, avec des propositions de bonnes pratiques pour amener les fournisseurs à toujours progresser dans une démarche d'amélioration continue.

Répartition des constats d'audit fournisseurs par famille

Hermès place la sécurité des hommes au cœur de ses préoccupations, c'est pourquoi le niveau d'exigence des audits sur le thème hygiène et sécurité est particulièrement élevé. Il est donc logique que 57 % des constats soient liés à cette thématique, soit 776 constats dont 23 % considérés comme majeurs (aucun constat critique).

Seuls trois constats critiques ont été relevés en 2021. Ils concernaient un même fournisseur et étaient liés à une problématique environnementale de pollution avérée des sols. Le fournisseur a immédiatement réagi et mis en place les actions nécessaires pour corriger la situation et se remettre en conformité.

Les constats majeurs les plus récurrents en matière de santé et sécurité des personnes sont relatifs :

- au risque incendie : non-conformité d'installations électriques, non-accessibilité des moyens et issues de secours, étude ATEX (Atmosphères Explosives) non réalisée ;
- au risque chimique : inventaire non réalisé, défaut de recherche de substituants pour les produits CMR (cancérigène, mutagène et reprotoxique), défaut de mesure d'exposition aux substances présentant des VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) ;
- aux risques liés aux postes de travail : document unique générique incomplet ou non mis à jour, absence de plan de prévention, absence de procédure de consignation-déconsignation ;
- au respect des contrôles périodiques obligatoires : équipements et accessoires de levage, équipements sous pression, chaudières…

En matière d'environnement, les constats majeurs récurrents concernent le non-respect des obligations liées à la réglementation ICPE, la gestion administrative des déchets, ou encore l'absence de dossier technique amiante.

Au niveau social, les constats les plus récurrents concernent le dépassement du contingent d'heures supplémentaires, l'absence de CSE ou le manque de formation de celui-ci et l'absence d'entretiens professionnels formalisés.

En matière d'éthique et d'anti-corruption, si quelques fournisseurs n'ont pas encore formalisé à ce jour leur propre charte éthique et anti-corruption, tous ont signé et utilisent comme support la politique sociale, environnementale et éthique d'Hermès (cahier 2) qui contient notamment des clauses relatives à la lutte contre la corruption.

Ces audits constituent un élément fondamental du dispositif d'évaluation des risques chez les fournisseurs et sous-traitants, ils participent aussi de la qualité de la relation, facteur clé de succès d'un accompagnement durable vers les meilleures pratiques. C'est la raison pour laquelle les acheteurs s'impliquent dans les audits de leurs fournisseurs en accompagnant la démarche en amont, en participant aux audits aux côtés du cabinet externe, et en suivant de manière formelle l'avancement des plans d'actions. Un collaborateur de la direction des achats directs participe aussi à la plupart des audits. Cela permet également de développer l'expertise RSE des acheteurs, qui sont ainsi mieux à même d'identifier les risques lors de leurs visites chez leurs fournisseurs.

Comité d'audit fournisseurs (achats directs)

Un Comité d'audit fournisseurs est chargé depuis début 2019 d'analyser les différents rapports d'audit et de définir les actions à mettre en place en priorité avec chacun des fournisseurs audités. Ce Comité d'audit fournisseurs réuni la direction des achats directs, le directeur en charge des affaires industrielles, la directrice de l'audit et des risques ainsi que les acheteurs concernés au sein des métiers. Ce Comité d'audit fournisseurs se réunit deux fois par mois pour passer en revue les conclusions des nouveaux audits et dédier du temps au suivi des audits passés. Le partage des conclusions du Comité d'audit fournisseurs avec chaque fournisseur et le suivi des plans d'actions est à la charge de l'acheteur du métier concerné. Des visites de suivi d'audit sont planifiées trois mois, six mois et/ou un an après l'audit, selon la nature et la gravité des constats. Si besoin, un membre de la direction des achats directs

groupe peut accompagner l'acheteur lors de ces visites. Enfin, une fois l'intégralité des constats soldés par le fournisseur, une visite de clôture est réalisée par l'acheteur concerné et une personne de la direction des achats directs groupe pour confirmer la bonne réalisation de l'ensemble des actions correctives et s'assurer de leur pérennité dans le temps.

EcoVadis

Dans la continuité de sa stratégie d'achats responsables, le pôle achats indirects a sélectionné la société EcoVadis fin 2018, qui propose une plateforme collaborative permettant d'évaluer la performance environnementale et la responsabilité sociétale (RSE) de ses fournisseurs (environnement, social et droits humains, éthique et achats responsables). Chaque entreprise est évaluée sur ces problématiques essentielles en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité. Les évaluations fondées sur des preuves sont restituées dans des fiches d'évaluation permettant la mise en place de plan d'actions correctives.

Depuis le lancement du programme d'évaluation, 322 fournisseurs français et internationaux ont répondu favorablement à l'invitation d'Hermès. **La moyenne du score de ces fournisseurs est de 29 % supérieure à la moyenne globale EcoVadis** (55.4 contre 42.8). En 2021, l'objectif d'inviter les 150 principaux fournisseurs d'achats indirects en France à s'autoévaluer ou à partager leur note a été atteint. Dans une démarche de progrès, un certain nombre de fournisseurs dont les scores ne répondaient pas encore aux standards d'exigence d'Hermès ont aussi été réévalués. L'objectif est d'inviter 50 fournisseurs supplémentaires durant l'année 2022, afin de couvrir les 200 principaux fournisseurs indirects en France.

2.6.1.4 GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES OU PRÉVENTION DES ATTEINTES GRAVES

La politique du groupe repose également sur une volonté de former les acheteurs à un métier de plus en plus complexe et formaliser des engagements concrets de la part des fournisseurs.

Animation des réseaux et formations

L'animation du réseau des acheteurs et l'organisation des actions communes de formation sont assurées par les deux pôles d'achats, directs et indirects.

Chaque réseau achats directs, animé par sa direction groupe, réunit régulièrement les acheteurs des métiers pour faire un point sur la politique et les procédures du groupe, les réglementations, les règles juridiques et les outils de suivi des fournisseurs et sous-traitants. Ces réunions sont aussi l'occasion de partager les cartographies des risques achats des différents métiers. Cela aide les acheteurs à exercer leur devoir de vigilance vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants, et plus généralement vis-à-vis de l'ensemble des filières d'approvisionnement. En particulier, en 2021, l'enrichissement du volet RSE de la politique achats groupe a été présenté à l'ensemble de la communauté des acheteurs, soit 120 acheteurs directs, lors de ces réunions.

En complément, des réseaux spécifiques à certaines filières d'approvisionnement existent depuis 2019 et se réunissent en moyenne trois fois par an, plus fréquemment si nécessaire. Il s'agit des réseaux achats cuirs, textiles, pièces métalliques, cachemire et métaux précieux. Ces réunions permettent d'échanger sur les risques identifiés au sein des filières et de définir et piloter les plans d'actions pour prévenir ou atténuer ces risques.

Depuis fin 2018, un parcours de formation est en construction pour les acheteurs, avec l'objectif de renforcer et structurer les formations déjà existantes au sein du groupe. Ces sessions dédiées sont soit généralistes, avec des volets RSE détaillés, soit plus techniques sur les sujets EHS (hygiène, sécurité, environnement), conformité juridique et droits humains.

Une formation *Les fondamentaux des achats chez Hermès* a été finalisée début 2021 et est actuellement en déploiement. Elle dure trois jours, dont une journée complète est dédiée à la RSE, aux achats responsables et au management des filières d'approvisionnement.

Une formation *Environnement, hygiène et sécurité* est aussi déployée depuis 2020. Elle s'adresse en priorité aux acheteurs, mais également à l'ensemble des personnes amenées à se déplacer chez les fournisseurs et sous-traitants de la maison. Cette formation en présentiel sur une journée vise à acquérir l'expertise suffisante pour identifier tout manquement en matière d'EHS chez un fournisseur ou un sous-traitant et l'accompagner dans les actions correctives à mettre en place, dans une démarche de partenariat et d'amélioration continue. Fin 2021, malgré les contraintes liées à la situation sanitaire, 161 personnes avaient déjà pu être formées, l'objectif étant d'atteindre 150 personnes supplémentaires en 2022.

En complément, une formation *Juridique et compliance* est en cours de finalisation avec la direction juridique, ainsi qu'une formation *Droits humains, libertés fondamentales et Social*. Ces deux programmes seront déployés en 2022. Une formation Bilan Carbone sera également déployée en 2022.

Engagements des fournisseurs

Sur le plan juridique, Hermès sollicite systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs à respecter leurs obligations sociales, réglementaires et environnementales à travers deux cahiers d'engagement, signés par les deux parties. Ces cahiers définissent les relations contractuelles, régulièrement mises à jour :

- cahier 1 d'engagement de confidentialité et de loyauté commerciale ;
- cahier 2 d'engagement envers les politiques sociales, environnementales et éthiques.

Ces deux cahiers sont publics et disponibles en ligne (https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/). Ils ont été mis à jour en 2020 pour intégrer une adresse électronique permettant aux fournisseurs d'effectuer plus facilement des signalements dans le cas où ils seraient témoins d'un quelconque manquement en matière d'éthique.

La vaste campagne de signature engagée depuis 2018 s'est poursuivie en 2021 pour présenter et faire adhérer tous les fournisseurs du groupe à cette nouvelle version.

Le cahier 2 comporte des éléments relatifs aux normes et accords internationaux, aux règles de bonne conduite sociale, environnementale et éthique, ainsi qu'aux données personnelles.

En signant le cahier 2, les fournisseurs et sous-traitants s'engagent formellement à exercer leur propre devoir de vigilance vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants. Ils sont par ailleurs tenus de déclarer à Hermès l'ensemble de leurs sous-traitants, et ne peuvent sous-traiter la production d'un produit Hermès chez un nouveau sous-traitant sans avoir préalablement reçu un accord écrit de la part d'Hermès, accord conditionné par une visite de pré-référencement sur la base du « questionnaire de connaissance fournisseur ».

Les acheteurs veillent à rappeler régulièrement à leurs fournisseurs et sous-traitants les engagements qu'ils ont pris en signant les cahiers 1 et 2. La signature des cahiers 1 et 2 constitue par ailleurs un prérequis à tout partenariat avec un nouveau fournisseur, et en particulier une condition préalable à la participation à un appel d'offres et à un référencement.

Le taux de fournisseurs actifs sur le périmètre des achats directs ayant signé ces cahiers d'engagement 1 et 2 a encore progressé pour atteindre 89 % fin 2021 (contre 85 % en 2020 et 76 % en 2019).

En complément, les briefs RSE, créé en 2020, et filières développé en janvier 2021 précisent les objectifs de la maison et ses attentes vis-à-vis des fournisseurs sur ces thématiques. Pour renforcer l'engagement des fournisseurs, un « questionnaire d'auto-évaluation RSE » a été développé, comportant plus de 100 questions relatives à la RSE. Il permet aux acheteurs de récupérer toutes les informations nécessaires vis-à-vis de leurs fournisseurs en matière de RSE (politique sociale, engagements en faveur de l'environnement et de la biodiversité, charte éthique, gestion des déchets, engagements visant à réduire l'empreinte eau, l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effet de serre…). Il sera déployé largement auprès des fournisseurs sur le 1er semestre 2022.

2.6.1.5 MÉCANISME D'ALERTE ET DISPOSITIF DE SUIVI DES SUJETS MAJEURS

La relation de proximité entre Hermès et ses fournisseurs est l'un des meilleurs garants de l'identification de comportements suspects. Les visites sur place des acheteurs et les évaluations fréquentes sont les points majeurs permettant de détecter d'éventuels manquements et d'alerter le groupe.

Chacun des métiers est responsable du suivi des enjeux identifiés et de la bonne mise en place des actions correctives auprès des fournisseurs. De même, l'encadrement juridique des relations avec les fournisseurs et sous-traitants est régulièrement mis à jour au regard des expériences vécues. Les conclusions des audits, qui réunissent les auditeurs, les métiers, les acheteurs et la direction industrielle, permettent des échanges riches ancrés dans la réalité des fournisseurs et sous-traitants.

Conformément au code de conduite des affaires, **tout collaborateur identifiant un comportement suspect au sein de la supply chain est invité à le signaler en interne grâce au mécanisme H-Alert !**. Par ailleurs, en cas de manquement ou de situation contraire aux principes éthiques, sociaux et environnementaux, **le groupe Hermès a mis à disposition de ses fournisseurs et sous-traitants un mécanisme d'alerte sous la forme d'une adresse e-mail générique.** Ces alertes sont analysées par la Direction juridique conformité et par la direction des achats groupe Le § 2.8.4.1. décrit plus en détail la mise en place de ce système d'alerte.

2.6.1.6 DROITS DE L'HOMME DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Le modèle artisanal d'Hermès, où 58 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et 78 % en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe, où les pratiques sociales sont plus strictes que dans d'autres environnements. L'exposition d'Hermès au risque fournisseur est donc réduite d'autant plus que 66 % du top 50 des fournisseurs directs sont en France et 28 % en Europe. 5 % des achats ont lieu dans des pays plus lointains, essentiellement pour les matières premières (par exemple les cuirs exotiques), et le contrôle et le suivi y sont extrêmement forts.

La politique du groupe, pour ses opérations comme pour celles effectuées par ses fournisseurs et sous-traitants, est d'imposer le respect des grands principes internationaux en matière de droits humains.

- Hermès inscrit sa démarche éthique interne comme externe dans le cadre universel posé par les grands principes internationaux. **La Charte éthique, signée par le gérant, établie en 2009, est communiquée à tous les employés, disponible sur l'intranet et publiquement accessible sur https://finance.hermes.com/.** Elle précise que ses principes s'appliquent aux sociétés du groupe comme aux fournisseurs. En particulier, il est fait référence explicitement à la Déclaration universelle des droits de l'homme, à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à la charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail qui recouvre la liberté d'association, la lutte contre le travail forcé, le travail des enfants et la lutte contre la discrimination, aux principes directeurs de l'OCDE. Elle s'inscrit aussi dans le pacte mondial des Nations Unies (qu'Hermès rejoint au niveau « Advanced ») invitant les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales (autour des enjeux droits de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption), aux principes directeurs des Nations Unies engageant les entreprises à respecter les droits de l'homme et à traiter les impacts négatifs de leurs activités
- Cette démarche est régulièrement partagée auprès des équipes, avec une approche renforcée en 2018 par les Directions des achats directs et indirects (formations internes, séminaire acheteurs à Paris) et par les travaux de la direction juridique conformité. Elle est partagée auprès des fournisseurs à l'occasion des échanges opérationnels avec les acheteurs, et formalisée par la signature du cahier 2 (*cf.* chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats ») également public et disponible en ligne (https://finance.hermes.com/).

Le suivi des pratiques est du ressort principal des métiers et de leurs acheteurs, qui sont en contact direct avec les fournisseurs. Parmi les sujets qui sont suivis avec attention figurent notamment les conditions de travail (horaires, hygiène et sécurité, rémunération, droit syndical et de représentation, pratiques disciplinaires), les risques de discrimination, le travail forcé, le travail des enfants, et plus largement les conditions de vie (compte tenu du contexte local). Des réflexions sectorielles (par exemple pour le secteur de l'emballage) ou géographiques sont engagées pour permettre de cerner de manière plus précise les enjeux. Lorsqu'un sujet est identifié, il est discuté avec le partenaire pour lui permettre de comprendre pourquoi le sujet est majeur pour Hermès, puis d'examiner les solutions d'amélioration possibles et de mettre en place un plan d'actions dans une logique de relations de long terme. Si cette logique ne peut pas être mise en place, le sujet est débattu au sein du Comité de direction du métier concerné, de la direction des affaires industrielles et du Comité développement durable, et les relations sont interrompues.

Le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales fait partie du plan de vigilance mis en place par le groupe dans le cadre de son devoir de vigilance. ceci est repris et détaillé au § 2.8.4.

French Business Climate Pledge

En juillet 2021, dans le cadre de l'initiative « French Business Climate Pledge » portée par le Medef[1], et en complément du renouvellement de son adhésion de 2019, Hermès a entrainé la participation de douze entreprises, filiales ou partenaires du Groupe, afin de rejoindre cette initiative. En mobilisant son écosystème, Hermès contribue à la mobilisation pour réussir la transition vers une économie bas carbone, en favorisant la prise de conscience sur ces sujets et le partage des bonnes pratiques et des solutions opérationnelles.

2.6.2 PRATIQUES RESPONSABLES AUPRÈS DU SECTEUR AIDÉ

Conscient de sa responsabilité sociétale, Hermès fait traditionnellement appel au secteur aidé en France pour ses achats directs et indirects, et cette pratique est en forte croissance chaque année.

POLITIQUE

Le groupe mène depuis longtemps une politique en faveur du handicap, à travers des partenariats avec les entreprises du secteur aidé et protégé (EA[2], ESAT[3]) en France. Cette politique ambitieuse d'achats responsables repose sur la volonté de permettre à des travailleurs en EA et ESAT d'exercer une activité professionnelle dans un contexte qui leur donne tout leur sens. Les évolutions législatives de la réforme handicap, qui plafonnent les réductions de taxe générées par les achats au secteur aidé, ne sauraient remettre en cause cette politique, qui a été réaffirmée auprès de l'ensemble des acteurs et prescripteurs.

L'objectif ambitieux d'augmenter de 20 % par an le recours au secteur aidé et protégé en France a été largement dépassé en 2021, avec des achats passés de 0,7 M€ fin 2017 **à 3,8 M€ fin 2021, soit une multiplication par 5 en 5 ans**. Portés par une politique volontariste, ces achats sont réalisés principalement à l'initiative d'Hermès Maroquinerie-Sellerie et d'Hermès Services groupe.

Le groupe recourt régulièrement au dispositif *Hors les Murs*, qui permet à des travailleurs en EA et/ou Esat de venir effectuer leur mission au sein des ateliers. Dans de nombreux métiers (Hermès International, Hermès Services groupe, Hermès Maroquinerie-Sellerie, Hermès Parfum et Beauté…), ces travailleurs mis à disposition au quotidien par des EA et Esat contribuent à des activités variées (coupe, préparation de commandes ou de salles de réunions, logistique, sécurité, conciergerie, dispatching du courrier…). Ces collaborations constituent autant d'opportunités d'embauche à terme.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

L'engagement d'Hermès Maroquinerie-Sellerie en faveur du handicap s'inscrit au cœur d'une politique de prévention ambitieuse destinée à tous les collaborateurs. Hermès Maroquinerie-Sellerie souhaite poursuivre et renforcer le partenariat à chaque fois que cela est possible, avec pour objectif que chaque pôle régional interne développe un partenariat avec un ou des EA-ESAT sur son territoire. Chaque partenariat est d'abord et avant tout une aventure humaine, qui constitue l'opportunité d'intégration de personnes en situation de handicap au sein des équipes, en s'appuyant sur l'expérience et la compétence de ces structures.

La première étape est de faire travailler localement les EA/ESAT partenaires sur les compétences qu'ils proposent déjà : espaces verts, restaurant d'entreprise, rénovation d'établis, petits équipements… Puis, une fois ce potentiel d'activités mis en œuvre, une montée en compétence est envisagée sur les techniques nécessaires à la fabrication des objets. L'objectif à terme est de permettre à certains EA/ESAT partenaires de devenir des façonniers auxquels les sites pourraient confier la fabrication de certains petits produits finis.

C'est dans ce cadre qu'Hermès Maroquinerie-Sellerie a organisé en 2021 la deuxième journée *Handispensable* réunissant tous ses EA/ESAT partenaires et leurs interlocuteurs internes, pour construire ensemble des plans de progrès et essaimer dans les autres divisions le fruit de cet engagement qui dépasse 1,95 M€ en 2021.

Les tanneries du Puy, de Montereau et de Vivoin, font intervenir des collaborateurs d'Esat pour l'entretien des espaces verts et le nettoyage des sites. La tannerie d'Annonay travaille également avec un Esat pour des missions ponctuelles de confection de plaquettes commerciales et d'échantillonnage de cuir. Quant à **la Compagnie des Cuirs précieux**, elle a prolongé en 2021 le partenariat avec l'ESAT qui assure au siège les prestations de restauration et plateaux repas pour ses séminaires et réunions. Enfin, toutes les tanneries ont à coeur de pérenniser ces partenariats, et les Esat sont sollicités en priorité sur tous les appels d'offres.

1. *MEDEF - Mouvement des Entreprise sde France*
2. *EA – Établissement Adapté*
3. *ESAT – Établissement et Service d'Aide par le Travail*

Hermès Bijouterie a développé un partenariat avec un EA de la région parisienne pour l'assemblage, le contrôle qualité, le conditionnement et l'expédition d'accessoires bijoux en corne. Le tandem a témoigné lors du dernier *Forum Handi'Cap* de la qualité de cette collaboration, qui ouvre d'autres opportunités autour du SAV, du reconditionnement pour d'autres métiers, de la préparation de boîtes, voire d'opérations d'upcycling (démantèlement d'invendus).

Hermès Parfum et Beauté poursuit sa collaboration avec un ESAT partenaire pour la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE).

Petit h a renforcé le partenariat initié en 2018 avec l'ESAT Domaine Emmanuel. À l'époque, l'accord portait sur deux savoir-faire, la couture machine et la broderie main, pour confectionner de petits objets et des vêtements pour des créateurs indépendants. Petit h les a de nouveau sollicités pour leur confier un travail minutieux sur des boules de Noël en soie, puis d'autres missions délicates de couture (réparations SAV), ainsi que des conditionnements de « charms » et dernièrement, la production d'étuis à mouchoirs en soie brodés à la main ou encore la confection de plaques de boutons.

Les Services Généraux d'Hermès Sellier intègrent à chaque appel d'offres une clause inclusive sur les achats au secteur aidé et protégé, et mettent en place régulièrement des contrats tripartites de cotraitance. Ceux-ci ont concerné plus de 870 K€ d'achats en 2021.

Au sein d'Hermès Commercial, le pôle Logistique de Bobigny a développé depuis plusieurs années une collaboration avec deux EA/ESAT qui mettent à disposition cinq travailleurs sur des postes de logistique et de contrôle qualité. Une équipe de trois personnes a également été déployée au sein du département Ventes Exceptionnelles pour préparer des produits en vue de dons à des associations. Le partenariat avec les APF et les Ateliers d'Aubervilliers s'est poursuivi avec la mise à disposition d'opérateurs logistiques en milieu de travail et, depuis 2020, la gestion du courrier interne est confiée à une cellule APF dédiée sur site. Certaines de ces collaborations aboutissent à des embauches.

Hermès Distribution France fait très régulièrement appel à des Esat pour les activités de traiteur et d'impression lors de différents événements internes (semaine du développement durable, SEEPH, formations, séminaires d'équipe…). Un ESAT accompagne l'équipe recrutement pour la gestion des réponses aux candidatures papier. Chaque année la filiale fait intervenir des praticiens malvoyants, via une entreprise solidaire d'utilité sociale, pour effectuer des massages auprès des collaborateurs en magasin. Enfin le magasin de Bordeaux coopère depuis plus d'un an avec un ESAT intégrant un ou deux collaborateurs plusieurs jours par semaine pour aider aux activités logistiques.

CAHIER DES EXPERTS

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les relations qu'Hermès entretient avec ses fournisseurs et partenaires contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 8.5 *« Contribuer au plein-emploi »*
- 8.3 « *Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers* »
- 8.4 « *Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficience de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière* »
- 8.5 « *D'ici à 2030, 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* »
- 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* »

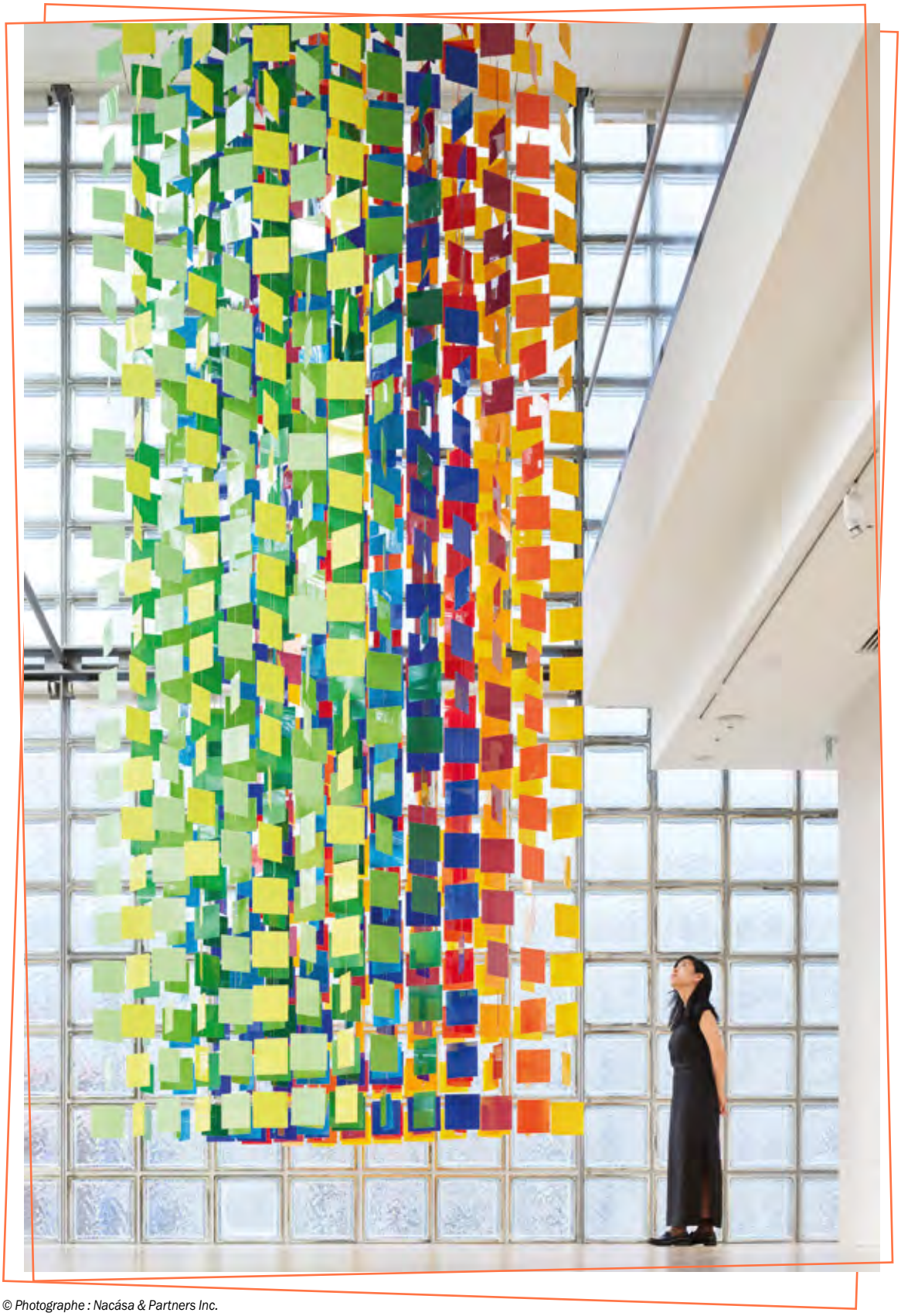
N° 10 : Inégalités réduites

- 10.2 *« D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre »*

N° 12 : Consommation et Production responsables

- 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 »*

Exposition « Les couleurs en Jeu » de Julio le Parc au Forum à Tokyo, sous l'égide de la Fondation



© Photographe : Nacása & Partners Inc.

2.7 LES COMMUNAUTÉS : PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE

Le développement durable d'Hermès s'ancre dans des relations harmonieuses et de long terme avec ses parties prenantes. Hermès exerce un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère, contribuant à la vitalité économique, sociale et culturelle des territoires.

Hermès communique sur ses ambitions et ses réalisations développement durable avec ses parties prenantes. Plus largement, la maison participe aux débats en partageant les spécificités de son modèle responsable et durable.

Introduction

Conscient de sa responsabilité en matière de contribution au développement des territoires, Hermès implante ses activités manufacturières en France. **Avec plus de 400 sites à taille humaine (manufactures, magasins, sites logistiques, bureaux) dans le monde, et plus de 80 en France, Hermès contribue au développement durable des régions, par le biais de l'emploi (4 761 nouveaux collaborateurs depuis cinq ans) et privilégie la création de valeur durable (recrutements sur le bassin d'emploi, formation des collaborateurs...).**

En cohérence avec la stratégie arrêtée en 2020, le groupe n'a sollicité en 2021 aucune aide de l'Etat au titre de mécanismes liés à la crise du Covid-19 dans l'ensemble des pays où il est implanté.

Diverses initiatives permettent au groupe d'exprimer sa singularité, de rayonner dans de nombreux territoires et de créer des liens constructifs avec des acteurs économiques locaux. Ces relations harmonieuses avec les parties prenantes contribuent à son insertion locale et à sa contribution à y avoir un impact positif. Elles renforcent la fierté d'appartenance des collaborateurs.

En complément, les filiales et sites de la maison organisent des opérations généreuses à vocation locale. Elles suscitent et développent la volonté des collaborateurs de s'impliquer davantage sur ces sujets très divers, chacun à sa façon. Accorder du temps, donner de sa personne, s'ouvrir aux autres, et rendre au monde une partie de ce qu'il donne... à travers le monde, une multitude de projets d'intérêts locaux vit grâce à Hermès.

Les valeurs fondatrices d'Hermès s'expriment également à travers la Fondation d'entreprise Hermès, créée en 2008, qui met en place les conditions nécessaires pour créer des œuvres, transmettre des savoir-faire, protéger l'environnement et encourager les gestes solidaires. (https://www.fondationdentreprisehermes.org/fr)

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux en matière d'ancrage local et de relations aux parties prenantes avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de 2021 pour cette section :

- Près de 400 actions solidaires et sociales dans le monde.
- 29,5% de taux d'impôts consolidé au niveau groupe.
- Don de 7 M€ à l'APHP en France en 2021 après 20 M€ en 2020
- Progression des scores des évaluations extra-financières, Grand Prix de la transparence (CAC Large 60), Entreprise la plus responsable (Le Point, secteur Habillement et Accessoire).
- Première analyse selon la réglementation Taxonomie européenne, dans la logique de ses publications TCFD et SASB.
- Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations RSE publiées dans ce document.

LES COMMUNAUTÉS

PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT MANUFACTURIER EN FRANCE EN CO-CONSTRUISANT DES PROJETS AVEC LES TERRITOIRES D'IMPLANTATION		
Maintenir un niveau d'engagement élevé en termes de production réalisée en France		**78 %** d'objets fabriqués en France
Continuer à développer de nouveaux sites de production en France	Nombre de sites de production en France et nombre de nouveaux sites implantés en France	**52** sites de production
	Nombre de régions dans lesquelles le groupe a implanté des sites	Dans **11** des 13 régions françaises (dont 9 pour les sites de production)
	Nombre de nouveaux collaborateurs en France	**3 065** nouveaux collaborateurs en France depuis 5 ans
DÉVELOPPER DES RELATIONS HARMONIEUSES AVEC LES PARTIES PRENANTES LOCALES		
Mettre en œuvre des plans d'action de relations avec les parties prenantes dans chaque territoire d'implantation	Nombre d'événements locaux avec les autorités locales, institutions locales, associations, etc.	Collaboration avec "Sup de Sub" Participation au Réseau Entreprendre 93 Signature d'une charte Entreprise-territoire avec Est Ensemble
RENDRE AU MONDE UNE PARTIE DE CE QU'IL NOUS APPORTE (ACTIONS OPÉRATIONNELLES, FINANCIÈRES, MÉCÉNAT) – GROUPE OU FONDATION		
S'assurer du partage de la valeur	Taux d'imposition du groupe	**29,5 %** taux d'impôts consolidé groupe
	Charge d'impôts du groupe *en millions d'euros*	**1 015 M€** de charge d'impôts en 2021
Mettre en place les conditions pour créer des œuvres, transmettre des savoir faire, protéger l'environnement et encourager les gestes solidaires	Budget de la Fondation par mandat	**40 M€** budget de la Fondation d'entreprise (sur 5 ans 2018-2023)
	Évaluation externe	**1er** au classement Carenews Fondation d'entreprise par dotation comparé au chiffre d'affaires (étude 2018)
Engager fortement l'ensemble du groupe dans des actions de mécénat local	Au moins une opération de mécénat ou une action sociale et solidaire par an et par pays	voir tableau § 2.7.2.1.2
	Nombre d'opérations solidaires mises en place	plus de **400** opérations solidaires à travers le monde
Développer des actions de mécénat global	Projets portés par le groupe	**7 M€** don du groupe aux hôpitaux AP-HP
	Projet Livelihoods	**1,7** millions de personnes bénéficiaires des projets Livelihoods dans le monde
CONTRIBUER AUX EFFORTS DE RÉFLEXION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE OU DE RECHERCHE ACADÉMIQUE EN PARTICIPANT À DES INITIATIVES MULTI-ACTEURS		
Engager des partenariats avec des écoles	Nombre de partenariats avec des écoles, des chai etc.	**20** écoles partenaires Partenariat avec la chaire Développement Durable de Sciences Po Paris

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2021
PARTICIPER AUX ACTIONS DE PLAIDOYER POUR DES MODES DE PRODUCTION DIFFÉRENTS (ARTISANAT, AGRICULTURE MOINS INTENSIVE, ANCRAGE LOCAL)		
Contribuer à des initiatives et des coalitions	Contribution à une action dans chacune de nos chaines de valeurs	Fashion Pact Act4Nature International UNFCCC ICFA Initiative « Cuir de Veau Français Responsable »
DÉVELOPPER UN DIALOGUE CONSTRUCTIF ET TRANSPARENT AVEC L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES DE L'ENTREPRISE		
Être transparents sur notre performance extra-financière	Nombre d'évaluations extra-financières	**9** évaluations extra-financières principales
Atteindre la plus haute catégorie de notation dans chaque évaluation suivie	Progresser sur les notations extra-financières	CDP climat de B à **A-**, MSCI de BBB à **A,** V.E de 43 à **61** "Advanced"
Être transparents sur les actions stratégiques menées par l'entreprise et les résultats obtenus	Nombre de documents concernant la RSE partagés sur les sites Hermès	**13** documents publiés en complément du rapport annuel sur le site Hermès Finance

2.7.1 RESPONSABILITÉ TERRITORIALE EN FRANCE

Dans le cadre de sa responsabilité territoriale, Hermès se mobilise en France notamment en faveur de ses territoires d'implantation, qui s'en trouvent valorisés, régénérés, transformés et révélés.

POLITIQUE

Hermès fait le choix d'implanter ses sites manufacturiers essentiellement en France. C'est notamment le cas pour son activité de Maroquinerie-Sellerie où la logique de développement est celle de l'essaimage : un développement organique reposant sur des sites de production à taille humaine (250 personnes), créés autour d'un noyau d'artisans expérimentés, en charge de la formation des nouveaux arrivants.

L'ambition de la maison est de contribuer au développement des territoires par la création d'emplois directs et indirects, mais également par des actions de proximité, dans les domaines sociaux, économiques, éducatifs, culturels…

2.7.1.1 POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT MANUFACTURIER EN FRANCE

Hermès est présent dans 11 des 13 régions de France métropolitaine, avec plus de 80 sites (manufactures, magasins, sites logistiques, bureaux) représentant 10 969 collaborateurs du groupe. Son modèle de développement artisanal en France lui confère une responsabilité territoriale d'entreprise. La maison s'implante pour longtemps et a augmenté ses effectifs de 3 065 collaborateurs en 5 ans en France.

Depuis la première implantation en 1837, les sites de production s'établissent dans une logique de respect des expertises régionales. Hermès dispose de 52 sites de production dans 9 des 13 régions françaises. Ainsi le pôle Textile, qui dispose de cinq sites en région lyonnaise (839 emplois), concentre des savoir-faire de la maison dans ce domaine. Ils sont regroupés autour de la Holding Textile Hermès qui rassemble des savoir-faire très complémentaires comme le tissage, la gravure, l'impression, la teinture et les apprêts, la confection. Le projet d'extension « passerelle », lancé en 2019, est l'illustration concrète de la volonté de la maison de contribuer à la pérennisation de savoir-faire locaux. Ce projet d'envergure mené à Pierre-Bénite (près de Lyon) a pour ambition d'accueillir deux nouvelles lignes d'impression et de créer à terme 120 emplois supplémentaires. La finalisation du projet est prévue pour 2022.

La Cate, site de fabrication de porcelaine (178 emplois), est implantée dans la région limousine, berceau des métiers de la porcelaine, avec Beyrand, imprimeur de chromo depuis 1926, qui a rejoint le groupe en 2013.

Dans le Périgord, le site de Nontron est un bon exemple de la volonté du groupe de développer son empreinte locale. Hermès y avait permis, grâce à l'implantation de son site de production de porcelaine, l'embauche de 200 personnes touchées par la fermeture d'un site industriel en 1990. Aujourd'hui, avec trois entreprises, Hermès a plus que doublé les effectifs et emploie 497 personnes à Nontron.

La maison Saint-Louis, née en 1586, est nichée au cœur de la forêt lorraine, qui concentre toutes les matières premières nécessaires à la fabrication du cristal. Elle conserve plus de 10 000 moules pouvant être réactivés à tout moment pour façonner des objets en cristal de la manufacture. La cristallerie emploie au 31 décembre 2021, 2 457 collaborateurs, et constitue une zone d'activité remarquable du pays de Bitche, y compris grâce à la présence du Musée du Cristal "La Grande Place", implanté au cœur de la Manufacture.

Les sites maroquiniers, quant à eux, continuent de se déployer pour répondre aux demandes des clients. À décembre 2021, la maison compte 19 maroquineries. Les maroquineries de Guyenne (Gironde) et de Montereau (Seine-et-Marne) sont achevées et ont été inaugurées en 2021. Par ailleurs, des projets de sites sont en cours, les maroquineries de Louviers (Eure) de la Sormmone (Tournes/Cliron) seront achevées en 2023 et Riom (Auvergne) en 2024.

Les choix de nouveaux sites 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.

Ces sites sont construits selon plusieurs typologies d'opportunités : bassin de main-d'œuvre, reprise de sites déjà existants ou changeant d'activité, nouvelles implantations. Les lieux sont volontairement choisis autour des écoles de formation, en maroquinerie notamment. La localisation géographique des sites couvre la France entière, avec une organisation en pôles régionaux notamment dans le cuir (*Cf.* carte d'implantation des sites de production dans le chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.4.2).

L'histoire de l'architecture locale, les matériaux emblématiques de la région sont également intégrés dans la réflexion et la conception des nouvelles manufactures. Les choix des projets de construction des trois futures maroquineries portent notamment ces intentions, la maroquinerie de Louviers par exemple qui est le premier site manufacturier français à avoir l'ambition d'obtenir la certification E4C2 qui garantie l'excellence de la prise en compte des enjeux climatiques pour le bâtiment.

Les chantiers des trois maroquineries en cours (Louviers, Tournes/Cliron et Riom) sont conçus pour respecter les plus hauts niveaux du référentiel construction durable Hermès (§ 2.5.4.2.2) et sont conçus pour respecter les normes HQE+ (haute qualité environnementale), et se déroulent en lien très étroit avec toutes les parties prenantes. Les entreprises locales sont préférées dans les appels d'offres lorsqu'elles répondent au cahier des charges.

En complément, les implantations de sites organisées par pôle (maximum trois sites) favorisent les synergies de projets, le recrutement d'expertises, la montée en compétences et présentent des opportunités de mobilités internes assurant la durabilité du modèle.

2.7.1.2 DÉVELOPPER DES RELATIONS HARMONIEUSES AVEC LES PARTIES PRENANTES TERRITORIALES

Afin de contribuer au développement des territoires qui les accueillent, les projets d'implantation se font en lien avec la communauté de communes. Ils abordent les impacts liés notamment à l'emploi, la formation, la mobilité (plans de mobilité, impacts sur les transports), à la biodiversité et plus généralement à l'intégration de la maison dans les enjeux du territoire concerné.

Une attention très particulière est portée au potentiel du bassin d'emploi de proximité, notamment aux infrastructures de transport, aux possibilités d'hébergement à proximité et aux infrastructures scolaires pour les familles. La qualité du partenariat avec les mairies est déterminante, porté par l'ambition d'une vraie vie locale pour les familles qui s'y installent.

Le groupe travaille à favoriser ces relations, fondées sur la confiance, la transparence et les actions communes. En 2019, une "journée des maires" avait par exemple réuni à Paris 17 élus des collectivités d'implantation de nos sites français pour des échanges avec le comité exécutif du groupe et des membres des comités de direction.

Valorisation des métiers artisanaux et création d'emploi

Les différents sites entretiennent un lien étroit avec les agences Pôle Emploi et avec les écoles. L'objectif est de contribuer à la formation des nouvelles générations d'artisans, de donner de la visibilité aux offres et aux métiers, de permettre la pratique et d'expliquer aux jeunes générations les métiers du groupe. Quelle que soit l'activité (cuir, textile…) et la localisation géographique des sites, cette démarche se concrétise par :

- des visites d'ateliers par des lycéens pour découvrir les métiers artisanaux ;
- des interventions dans les collèges pour présenter les métiers et intervenir avant l'orientation ;
- organisation d'informations collectives avec Pôle Emploi ;
- la structuration de filières de formation locales adaptées.

Les implantations, souvent dans des territoires ruraux, posent les bases d'une revitalisation locale significative pour les communautés concernées : stimulation de la consommation de proximité, soutien à l'immobilier, influence sur les besoins collectifs (maintien des classes dans les écoles, support aux transports, etc.) et les ressources fiscales des municipalités.

Le développement régional favorise également l'essor d'écoles et de dispositifs de formation locaux, dont une partie des élèves peuvent rejoindre le groupe.

Au-delà des actions liées à ses activités propres, elle joue en complément un rôle d'entreprise citoyenne là où Hermès opère, en développant des relations harmonieuses et constructives avec les parties prenantes. Les sites manufacturiers interagissent avec les municipalités, les communautés de communes, et les missions locales comme l'Action logement. Hermès coopère avec les associations partenaires de l'emploi, mais aussi avec les lycées et les école qui viendront nourrir la maison de nouveaux et jeunes talents, contribuant ainsi au rayonnement de la maison.

En complément, voici quelques illustrations concrètes des opérations conduites en 2021 :

Cuir

Pour tout projet, un atelier provisoire est mis en place pour une durée de 18 à 24 mois avant l'ouverture du site, dans des bâtiments existants rénovés selon les exigences du groupe. Ces ateliers provisoires sont rattachés à un site référent, et des formateurs internes assurent la transmission des savoir-faire.

Le recrutement est réalisé localement ; les premières promotions, composées à chaque fois d'une trentaine d'artisans, sont recrutées en fonction des habiletés manuelles *via* **la MRS (méthode de recrutement par simulation élaborée avec Pôle Emploi) sur la base d'aptitude manuelle (tests de dextérité notamment) et sans CV,** et ce quel que soit leur parcours professionnel précédent. Tous les six mois, une nouvelle promotion est intégrée et formée, puis les artisans bénéficient d'une formation continue par des tuteurs. Ainsi, dès l'ouverture du site, une centaine de personnes sont déjà opérationnelles pour lancer l'activité de la maroquinerie. À terme, l'effectif moyen est de 250 artisans. Cette jauge permet de conserver la dimension artisanale, et une qualité de lien entre les collaborateurs et leur management.

Dans cette logique d'implantation régionale, Hermès a décidé de se doter d'un nouveau pôle, en Auvergne. L'implantation du futur site, dans l'ancienne manufacture des tabacs à Riom se prépare en étroite collaboration avec la communauté d'agglomérations Riom Limagne et Volcans. Par ailleurs, afin de réussir l'intégration dans la vie du territoire, nous avons développé des liens étroits avec la mairie de Riom, la sous-préfecture, les ABF, la DRAC, la DREAL et la gendarmerie. En effet, l'ambition d'Hermès est de devenir un acteur économique de la Région, en contribuant à son développement, par la création d'emplois et par son engagement en termes de mobilité douce et de réduction carbone.

L'atelier provisoire a été ouvert à Riom en novembre 2020 et accueille désormais 160 personnes.

Enfin, les sites maroquiniers se mobilisent avec les acteurs locaux pour faire découvrir les métiers de l'artisanat et pour favoriser le retour à l'emploi :

- Le pôle Hermès Maroquinerie-Sellerie continue de soutenir le programme Manufacto piloté par la Fondation d'entreprise Hermès, qui vise à faire découvrir les univers artisanaux à des enfants et des adolescents par l'initiation en plusieurs étapes à la fabrication d'un objet.

  À partir de la rentrée 2021-2022, ce soutien s'est traduit notamment par l'intervention de 11 artisans dans plusieurs classes de collèges et lycées en région parisienne, à Lyon, en Normandie et Franche-Comté, en Nouvelle-Aquitaine et dans les Ardennes , et par l'accueil de classes dans ces mêmes sites de fabrication.

  Depuis le démarrage du programme en 2016, ce sont près de 5 600 élèves, soit 225 classes, qui ont rencontré des artisans durant 12 séances de fabrication. Aujourd'hui, 11 académies participent à ce dispositif de découverte des univers de la menuiserie, de la sellerie-garnissage, de la maroquinerie et de la plâtrerie ;

- à Pantin, une équipe a démarré une collaboration avec « Sup de Sub », lauréat 2019 du plan d'investissement des compétences (PIC – 100 % inclusion) du ministère du Travail, en lien avec la Fondation d'entreprise Hermès. Cette structure a pour vocation d'aider des jeunes de 16 à 26 ans qui n'ont pas ou pas assez de moyens, de réseau, de connaissances pour soutenir leurs capabilités et atteindre les formes de vie de leur choix. **En 2021, 17 collaborateurs ont consacré une journée de mécénat de compétences autour de ce projet, représentant 149 heures.**

En Seine-Saint-Denis, **Hermès a rejoint l'association Réseau Entreprendre 93 dès sa création en 2003.** La maison participe, avec les autres membres, à la sélection, au soutien financier et au *coaching* de projets de création d'entreprise dont le point commun réside dans leur fort potentiel de création de postes. En 17 ans, 2 000 emplois ont été créés par 200 nouvelles entreprises grâce à ce dispositif. Une dizaine de collaborateurs de la maison s'impliquent dans le conseil auprès des jeunes pousses cultivées par le Réseau Entreprendre 93. Entre Pantin et Bobigny, les sites d'Hermès implantés en Seine-Saint-Denis représentent une surface totale à 100 000 m^2 et accueillent 2 600 collaborateurs, dont 700 vivent dans le département. Cette proportion est amenée à croître grâce au relais assuré auprès des candidats par la Maison de l'Emploi à Pantin. Hermès est l'un des principaux employeurs de la Seine-Saint-Denis et s'implique dans la promotion des talents de ce territoire.

À Pantin, la maison a aussi apporté son concours à la municipalité pour créer la **maison Revel**, un centre de promotion des métiers d'art et du design, ou encore un « atelier des métiers » à la Maison de l'emploi. Axel Dumas, gérant d'Hermès, a renforcé ce partenariat par la signature, en 2017, d'une **charte Entreprise-territoire avec Est Ensemble**. Cette communauté de neuf communes englobe Pantin et Bobigny, où Hermès s'est également fixé. L'un des objectifs est de renforcer encore la participation de l'entreprise au développement économique et à l'emploi local.

Textile

Holding Textile Hermès entretient des relations privilégiées avec le CFA textile et FrenchTex, la plus importante organisation professionnelle régionale textile de France. Elle participe à ce titre aux conseils d'administration du Cepitra, de la Chambre d'Apprentissage des MétiersTextile et de l'AR2I (OPCO). Le Directeur Général d'HTH est Président d'Intersoie, organisme interprofessionnel de la filière en France. Le pôle participe à la communauté « Alliances et Territoires », qui se réunit une fois par trimestre pour aborder des sujets d'actualité ou des problématiques liées au recrutement, à la formation, au développement des compétences locales ou à la RSE.

2.7.2 ENTREPRISE CITOYENNE

Hermès veille à s'intégrer de façon harmonieuse dans le tissu économique local. La maison veut être une entreprise citoyenne engagée dans la vie des communautés avec lesquelles elle construit et entretient des liens. Son modèle de développement artisanal en France lui confère une responsabilité territoriale d'entreprise, et même au-delà car ses collaborateurs contribuent au développement de leurs communautés par des actions simples : accorder du temps, donner de sa personne, s'ouvrir aux autres, recevoir… À travers le monde, une multitude de dispositifs existent chez Hermès.

POLITIQUE

La politique du groupe est de s'assurer que chaque site de production et de distribution entretienne un dialogue et engage des actions avec les autorités locales et les parties prenantes dans l'objectif d'une bonne insertion dans le tissu local, de rapports de confiance, de bon voisinage et de contribution citoyenne, dont les exemples les plus prégnants sont déclinés ci-dessous.

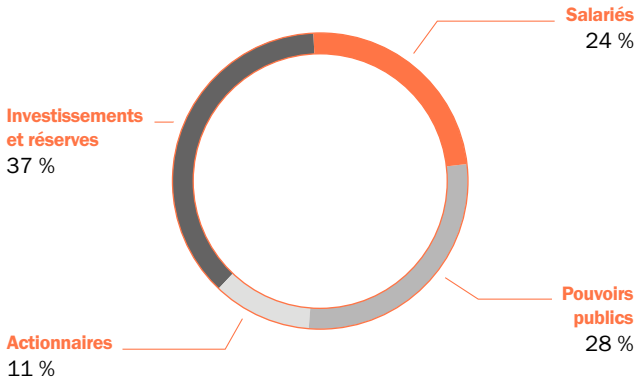
Les filiales de distribution, par exemple, ont chaque année un objectif cible en la matière.

2.7.2.1 RENDRE AU MONDE UNE PARTIE DE CE QU'IL APPORTE PAR DES ACTIONS

2.7.2.1.1 Responsabilité d'entreprise – partage de la valeur

Hermès participe à la création de valeur en France notamment par l'emploi direct de 10 969 collaborateurs et une hausse d'effectifs en 2021 de 587 personnes. Si 78 % des objets sont fabriqués en France, les ventes du groupe sont réalisées à 91 % hors de France, contribuant positivement à la balance commerciale.

Par ailleurs, le groupe est attentif à un **partage harmonieux de la valeur ajoutée** afin, d'une part, de sécuriser son développement futur et, d'autre part, de contribuer aux équilibres sociaux et sociétaux. Ainsi, **en moyenne sur 3 ans**, la valeur ajoutée du groupe s'est répartie comme telle :



En particulier, 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* »).

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 fiscale 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.

2.7.2.1.2 Des engagements concrets et généreux : dons financiers, dons en nature et actions de volontariat

Les entités du groupe se mobilisent

Hermès a réaffirmé son engagement actif, en 2021, à accroître les actions généreuses dans l'ensemble des régions où elle est implantée. Les sites manufacturiers ainsi que les filiales de distributions sont régulièrement impliqués, et ont à cœur de poursuivre les collaborations mises en place. Si la direction générale du groupe insuffle de nombreuses actions et engagements, les filiales de distribution à l'international restent force de proposition et contribuent grandement au développement d'actions et de partenariats locaux. Elles mobilisent et nourrissent le sentiment d'appartenance des collaborateurs, qui se rassemblent autour d'un projet et avec des objectifs communs. Ces engagements, réalisés localement sont conduits en complément des actions de mécénat portés par la Fondation d'entreprise Hermès.

Ce sont près de 400 opérations en 2021, qui ont réuni les collaborateurs à travers le monde (240 actions hors Covid 19 en 2020). Ils ont contribué, pendant leur temps de travail mais également en dehors, à des actions environnementales, culturelles ou solidaires auprès des communautés locales. En plus de la mobilisation des collaborateurs, les filiales ont soutenu financièrement de nombreux projets. Le groupe a mis en place en 2021 un suivi et une validation de ces projets avec un comité dédié, chargé de valider la qualité des opérations menées, et dont la volumétrie est la suivante :

RÉPARTITION DES ACTIONS MENÉES PAR ZONES GÉOGRAPHIQUES	2019	2020	2021
France	40	58	90
Europe	70	65	109
Asie et Asie Pacifique	70	72	110
Amériques	100	45	69
TOTAL	**280**	**240**	**394**

En France

En 2021, 90 actions solidaires ont été recensées en France. Depuis 2017, une collecte de jouets est par exemple réalisée dans 13 sites français. En 2021, 500 kg ont pu être collectés pour l'association partenaire favorisant la solidarité et participant à une économie davantage circulaire.

À l'international

Les éditions des « *Carrés Solidaires* » se poursuivent, et permettent notamment, de plébisciter et de soutenir des initiatives solidaires à travers le monde. Ainsi, en 2021, les filiales de France, de Grèce, d'Hong-Kong, d'Allemagne, d'Angleterre et du Luxembourg ont participé à l'opération. 2 000 *carrés*, élaborés spécifiquement pour ces opérations ont été vendus au profit de huit associations.

Les filiales s'inscrivent également dans des dynamiques mondiales. Le mouvement du *World Clean Up Day* a été suivi par la Chine, l'Italie, la France et l'Allemagne et a permis le ramassage de plus de 100 kilos de déchets grâce à la mobilisation de plus de 200 collaborateurs.

La zone **Europe** a mobilisé ses filiales et a comptabilisé au total 109 actions locales.

- L'Italie a par exemple soutenu la Fondation Cecilia Gilardi visant à protéger les métiers artisanaux qui risquent de disparaitre en formant et en valorisant des jeunes talents et en leur donnant une aide économique à travers des bourses pour les études universitaires.

Les collaborateurs de l'**Asie** et de l'**Asie Pacifique** ont mené 110 actions, principalement dans des démarches concrètes pour la préservation des savoir-faire, de l'art, des patrimoines locaux et de l'environnement.

- La filiale japonaise s'est notamment engagée auprès de l'association Coral Okinawa qui organise des campagnes de plantation de corail sur les récifs de l'île d'Okinawa, ainsi que des activités ouvertes à tous pour favoriser la connaissance de cet écosystème.
- La Corée a quant à elle réaffirmé son appui à l'exposition d'art contemporain du *Seoul Museum of Art* (SeMA) en soutenant l'exposition monographique de l'artiste coréenne Lee Bul.

La zone **Amériques** s'est engagée dans 69 actions au total, particulièrement en faveur de l'éducation.

- La filiale Etats-Unis a par exemple soutenu l'association *GO Project* travaillant pour l'égalité des chances et cherchant à favoriser l'intégration scolaire des enfants issus de familles rencontrant des difficultés financières à New-York.
- Au Mexique, la filiale s'est engagée auprès de *Teach for All* et de son projet d'accompagnement de 20 professionnels du champ éducatif travaillant auprès d'enfants défavorisés.

2.7.2.1.3 Fondation d'entreprise Hermès (*cf.* chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.11)

En 2021, la Fondation d'entreprise Hermès a souhaité confirmer sa mission en faveur de l'intérêt général dans un élan collectif. Une volonté d'agir ensemble, donc, qu'il s'agisse de créer des œuvres, transmettre des savoir-faire, protéger l'environnement ou encourager les gestes solidaires, les quatre piliers qui structurent l'action de la Fondation. Tout au long d'une nouvelle année marquée par la pandémie, la Fondation a poursuivi ses engagements à travers ses programmes tout en demeurant mobilisée aux côtés de ses bénéficiaires et porteurs de projets confrontés aux incertitudes du contexte. Pour lutter contre le changement climatique et les atteintes à la biodiversité aux conséquences toujours plus prégnantes, la Fondation d'entreprise Hermès a lancé Manuterra, un dispositif d'éducation à l'environnement destiné au public scolaire du primaire au lycée.

Depuis la rentrée 2021, des élèves sont invités à créer, aménager et transmettre un jardin comestible au cours de douze séances de deux heures pendant le temps scolaire. Sous la conduite d'un professionnel des jardins, ils cultivent une parcelle selon la technique de la permaculture tout en abordant de multiples thématiques environnementales. Six classes, soient 150 élèves, sont engagés dans cette année pilote mise en place en partenariat avec la Saline royale d'Arc-et-Senans, l'académie de Besançon et les Compagnons du Devoir et du Tour de France. Outre Manuterra, la Fondation s'est également étoffé d'un nouveau soutien dédié à la réserve naturelle de la Massane (Pyrénées-Orientales), une hêtraie en libre évolution depuis plus de 150 ans classée au patrimoine mondial de l'Unesco depuis l'été dernier. Ce choix renforce l'action de la Fondation en faveur de la préservation de nos écosystèmes.

Le budget du troisième mandat de la Fondation d'entreprise Hermès (avril 2018 – avril 2023) est de 40 M€ sur 5 ans. Ce budget (rapporté au chiffre d'affaires) est le plus important des fondations d'entreprise françaises (source : étude Carenews du 18 février 2018).

40M€

Budget de la Fondation d'entreprise (2018-2023)

2.7.2.1.4 Fonds Carbone Livelihoods

Hermès est partenaire depuis 2012 du fonds *Livelihoods Carbon Fund* (LCF) qui vise à améliorer durablement les conditions de vie de communautés défavorisées en développant des projets à large échelle ayant un réel impact contre le changement climatique.

LCF a pour vocation d'investir dès l'origine (avec une approche entrepreneuriale et un risque d'investissement) dans trois types de projets (écosystèmes, agroforesterie, énergie) en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Le fonds rassemble 10 partenaires dans ses compartiments LCF1 & LCF2: Danone, Crédit Agricole, CDC, Schneider Electric, La Poste, Hermès International, Voyageurs du Monde, SAP, Firmenich et Michelin. La durée initiale des fonds est de 24 ans, et la durée d'un projet varie entre 10 et 20 ans. LCF1, lancé en 2011, est totalement investit, le compartiment LCF2, lancé en 2017, d'une taille supérieure au LCF1, parvient à la fin de son processus d'investissement, y compris avec l'extension de projets du compartiment LCF1. En juin 2021, en rejoignant LCF3 Hermès International a renouvelé son engagement en faveur du développement économique local, de la protection de la biodiversité et de la lutte contre le changement climatique.

INDICATEURS CLÉS DU FONDS LCF1

Résultats du 1er Fonds Carbone Livelihoods (9 projets) :

LIVELIHOODS FUNDS ACT TODAY FOR A BETTER FUTURE

Objectifs macro

Résultats sociaux	Résultats environnementaux	Résultats économiques
Nombre de personnes bénéficiaires (1) : **1,5 million** de personnes positivement impactées à date	Nombre d'arbres plantés (2) : **127 millions** à date	Capacité d'investissement du fonds **45 millions** d'euros

Catégories d'impact

- Nombre de foyers soutenus **> 250 000**
- Nombre de foyers améliorés distribués aux familles (principalement aux femmes) **> 163 000**
- Quantité de carbone séquestrée ou évitée
  - **9 $MtCO_2$ eq.** prévues
  - **2,4 $MtCO_2$ eq.** vérifiées à date
- Hectares plantés ou préservés **36 000 hectares**
- Durée d'engagement **20 ans**

Définitions

(1) Nombre de personnes impliquées qui sont positivement touchées par les activités du projet.
(2) Arbres, graines, propagules (mangroves et arbres agroforestiers) plantés dans le cadre des activités du projet.

INDICATEURS CLÉS DU FONDS LCF2

Résultats du 2e Fonds Carbone Livelihoods (8 projets à date) :

LIVELIHOODS FUNDS ACT TODAY FOR A BETTER FUTURE

Objectifs macro

Résultats sociaux	Résultats environnementaux	Résultats économiques
Nombre de personnes bénéficiaires (1) : **260 000** de personnes positivement impactées à date	Nombre d'arbres plantés (2) : **5,43 millions** à date	Capacité d'investissement du fonds **65 millions** d'euros

Catégories d'impact

- Nombre de foyers embarqués **43 600**
- Nombre de foyers améliorés distribués aux familles **78 500**
- Nombre de femmes soutenues (3) **83 000**
- Groupes d'entraide mis en place **110**
- Quantité de carbone séquestrée ou évitée (objectif) **12 $MtCO_2$ eq.**
- Hectares plantés ou préservés
  - **15 200** hectares
  - **6 000** hectares sous restauration et préservation de la biodiversité
- Durée d'engagement **20 ans**

Définitions

(1) Nombre de personnes impliquées qui sont positivement touchées par les activités du projet.
(2) Arbres, graines, propagules (mangroves et arbres agroforestiers) plantés dans le cadre des activités du projet.
(3) Nombre de femmes participant à des formations sur la fabrication de foyers améliorés et/ou d'agroforesterie et à des activités de restauration des écosystèmes naturels.

Le 3e Fonds Carbone Livelihoods (LCF3), vise un objectif d'investissement de 150 M€ pour améliorer la vie de 2,5 millions de bénéficiaires dans les pays en développement. Dans la continuité de LCF1 (2011, 45 millions d'euros) et LCF2 (2017, 65 millions d'euros), ce nouveau fonds à impact investira dans des projets communautaires pour la restauration des écosystèmes naturels, l'agroforesterie et l'agriculture régénérative. Ce sont ainsi plus de 250 millions d'euros qui sont mobilisés pour l'aide à des communautés défavorisées, la lutte contre le changement climatique, et la protection de la biodiversité. 15 entreprises et investisseurs financiers rejoignent LCF3 dans un véhicule d'investissement commun pour réussir la transition : Le groupe Bel, Chanel, Danone, DEG, Eurofins, le Fonds pour l'Environnement mondial, Hermès, Le groupe L'Occitane, Mars, Mauritius Commercial Bank, McCain Foods, Orange, SAP, Schneider Electric et Voyageurs du Monde.

Pleinement opérationnel, le fonds est maintenant à la recherche de partenaires terrain dans diverses régions du monde, afin d'accélérer les solutions fondées sur la nature.

Les projets génèrent des bénéfices pour les communautés locales, pour les écosystèmes, mais également pour les partenaires au sein du fonds, qui obtiennent au fil du développement des projets, et au prorata de leur investissement, des crédits carbones à fort impact environnemental et social. Ces projets, dont une des caractéristiques est d'étendre leur portée à très large échelle, et pour des périodes allant de 10 à 20 ans, sont notamment les suivants :

- Restauration et préservation d'écosystèmes naturels, par exemple des mangroves. Près de 10 500 hectares ont ainsi été replantés en Casamance (projet « Océanium ») ; 4 500 hectares dans le delta du Gange (projet « News ») ; 10 000 hectares en Indonésie (projet « Yagasu »). Ces projets sécurisent les populations (protection contre les cyclones ou l'invasion des eaux salées) et apportent des ressources alimentaires par la régénération des écosystèmes.
- Agroforesterie et restauration des sols par des pratiques agricoles durables. Avec le soutien de la Fondation Naandi, les communautés tribales Adivasi de la vallée d'Araku ont par exemple planté six millions d'arbres (fruitiers, bois de chauffe et de construction…) dont trois millions de caféiers, via des modèles agroforestiers, avec l'objectif de tripler ces plantations dans les prochaines années avec le projet LCF2. Au Guatemala, 1 750 hectares d'arbres et de plantes vivrières sont plantés sur la montagne du Cerro San Gil (projet « Fundaeco ») et permettent aux familles paysannes d'augmenter leur sécurité alimentaire et leurs revenus, tout en protégeant la biodiversité. Au Kenya (projet VI « Agroforestry ») sur les pentes du Mont Elgon, à proximité du lac Victoria, les moyens de subsistance de 40 000 petites exploitations agricoles vont s'améliorer par une intensification de l'agriculture respectueuse des ressources naturelles (*Sustainable Agricultural Landscape Management* – SALM) et le développement de la production laitière. Le projet contribue également à la protection des ressources en eau et génère des impacts sociaux positifs pour le travail des femmes.
- Accès à l'énergie rurale réduisant la déforestation. Au Kenya, les projets « Hifadhi » vont équiper à terme 120 000 ménages de foyers à bois améliorés qui en réduisent notablement la consommation, et diminuent, par rapport aux anciens dispositifs de cuisson, la pression sur les forêts, les temps de collecte du bois pour les familles, ainsi que les expositions aux fumées toxiques des anciens dispositifs de cuisson. Au Burkina-Fasso, avec l'appui de l'ONG Tiipaalga, 30 000 foyers améliorés ont été installés dans les villages par leurs habitants, avec une démarche visant à sécuriser leur utilisation sur la durée dans une zone sahélienne. Grâce au soutien financier de l'AFD (Agence française de développement), un volet agroforesterie a été ajouté à ce projet. Au Pérou, le projet ITYF (du nom de l'ONG *Instituto Trabaja y Familia*) installe 30 000 foyers à bois améliorés ainsi que des kits d'hygiène auprès de familles en grande pauvreté dans les Andes péruviennes. En parallèle, le projet est porteur de formation et de sensibilisation sur la santé (réduction des fumées toxiques, importance de faire bouillir l'eau, gestes d'hygiènes de base…) et aura aussi un impact significatif contre la déforestation.

En 2021, les projets ci-dessus ont impacté depuis leur création la vie de plus d'1,7M de personnes, et contribué à replanter plus de 132 millions d'arbres, soit une surface équivalente à cinq fois celle de Paris, à équiper plus de 240 000 familles de foyers de cuisson améliorés qui réduisent la déforestation et préservent la santé des femmes, avec une cible de 20 millions de tonnes de CO_2 séquestrées ou évitées sur la période (les projets durent entre 10 et 20 ans). Ils contribuent donc à compenser, sur une base volontaire, les émissions carbones d'Hermès (§ 2.5.4.3.2).

L'année 2021 été marquée par le lancement de nouveaux projets financés par le 2e Fonds Carbone Livelihoods (LCF2) qui comporte à date un portefeuille de 8 projets :

- pour la première fois en Europe, LCF2 a lancé en Région Bretagne, France, le projet Sols de Bretagne. En partenariat avec la Région Bretagne, la Chambre d'Agriculture Régionale et l'Association locale Sols d'Armorique, ce projet permettra d'accompagner une centaine d'agriculteurs dans la transition vers une agriculture régénératrice, ainsi que de séquestrer 140 000 tonnes de CO_2 en 10 ans. (En savoir plus sur le projet Sols de Bretagne : https://livelihoods.eu/fr/portfolio/be-agriculture-regeneratrice/)
- au Mexique, dans la région montagneuse d'Oaxaca, Livelihoods et ses partenaires ont lancé un projet de culture de café agroforestier ombragé pour restaurer l'écosystème montagneux fragile de Oaxaca, tout en aidant plus de 3 000 petits exploitants à améliorer leurs revenus. Ce projet de 20 ans, sera mis en œuvre par la coopérative locale CEPCO, qui compte plus de 30 ans d'expérience avec les producteurs de café dans la région. L'initiative Livelihoods-CEPCO permettra de restaurer et de préserver au total 6 000 hectares, ainsi que de générer plus d'un million de tonnes de CO_2 sur toute sa durée. (En savoir plus sur le projet Livelihoods d'agroforesterie à Oaxaca, Mexique : https://livelihoods.eu/fr/restoring-the-earth-livelihoods-writes-a-new-chapter-with-coffee-farmers-in-mexico/).

2.7.2.2 COMMUNICATION ET TRANSPARENCE VIS-À-VIS DES PARTIES PRENANTES

Entreprise de culture discrète, Hermès s'efforce cependant de rendre sa stratégie, ses objectifs et ses actions de développement durable plus lisibles, dans un contexte en forte évolution, et notamment pour répondre aux attentes des parties prenantes et démontrer la vertu de son modèle d'affaires particulier, ses ambitions et efforts en la matière.

Ainsi, dans une démarche volontariste, les équipes sont mobilisées pour créer les conditions d'une communication externe aussi transparente que possible. Cela passe notamment par les réponses apportées aux questionnaires et aux analystes externes, mais aussi par le dialogue instauré et initié avec la presse et l'influence.

Une page dédiée à la RSE sur le site financier (https://finance.hermes.com/fr/un-modele-francais-createur-de-valeur-et-durable/) présente notamment l'essentiel des actions du site.

Lancé en 2020, cet espace digital intègre dans sa communication les bonnes pratiques établies par :

- CDP (*Carbon Disclosure Project*) pour les enjeux carbone, eau et forêts au chapitre 2.5 « La planète : environnement », § 2.5.2 ;
- SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) : tableau de correspondance ci-après au § 2.7.2.2.1 ;
- TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) au § 2.7.2.2.2.

Les interactions du groupe avec ses parties prenantes illustrées notamment dans ce chapitre se déclinent comme suit[1.] :

La pertinence du modèle d'affaire d'Hermès est reconnue à plusieurs reprises par des organismes indépendants, tels que des agences de notations et classements ESG[2.] dédiés, au travers de leurs notations 2021. Ces évaluations ont fait l'objet d'un choix délibéré de la part d'Hermès pour leur représentativité des enjeux prioritaires du secteur, par exemple (non exhaustif) auprès des analyses suivantes :

SUJET	Évaluateur	Score 2019	Score 2020	Score 2021
Climat	CDP	B	B	**A-**
Eau	CDP	B	A-	**A-**
Forêts	CDP	B	B	**A-**
Risques ESG	ISS ESG	C	C	**C+ « Prime »**
Risques ESG	Sustainalytics [a]	72/100	-	**10,2 « Top 1 % »**
Risques ESG	MSCI	BBB	BBB	**A**
Risques ESG	V.E	-	43	**61 « Advanced »**
Risques ESG	FTSE Russel	-	-	**2,9**
Ressources humaines	Humpact	-	Grand Prix	**Grand Prix (5 étoiles)**
Généraliste	Institut de l'économie positive [b]	C+	C+	**B**
Généraliste	UN Global Compact	Advanced	Advanced	**Advanced**

(a) Changement de méthodologie en 2020
(b) Les scores 2019 et 2020 sont recalculés avec la nouvelle méthodologie de 2021.

Le **CDP** est une organisation internationale qui enregistre les performances environnementales de plus de 8 400 entreprises depuis 2002, et notamment sur leurs actions en matière de climat. Les notes moyennes du secteur « *apparel design* » et Europe sont de C pour le climat et les forêts (*Climat & Forest*) et B- pour l'eau (*Water*).

ISS ESG (anciennement Oekom) est une agence d'évaluation spécialisée dans la notation extra-financière ESG (Environnement, Social et Gouvernance). Ses évaluations vont de D- à A+. Cette année Hermès a atteint le niveau « *Prime* » avec une notation C+.

1. *Liste non exhaustive.*
2. *Environnement, Social et Gouvernance*

Sustainalytics, qui analyse les entreprises *via* plus de 80 critères ESG, en s'appuyant sur leurs publications ainsi que sur celles de leurs parties prenantes et des médias, a publié une nouvelle progression. Hermès est identifiée comme le **deuxième meilleur acteur du secteur Textiles et Habillement sur 174 sociétés**, et appartient au top 1 % du ranking global Sustainalytics (148e sur 13 657 sociétés). Avec un rating global de notation des risques ESG de 10,2, l'exposition d'Hermès est « Faible ».

L'indice de notation **MSCI ESG**, qui évalue plus de 8 500 sociétés dans le monde, mesure la résilience des entreprises face aux risques (ESG). Hermès est désormais noté A et enregistre une progression significative dans les trois catégories.

Hermès a été inclus au sein de l'indice **CAC 40 ESG**, qui regroupe 40 sociétés sur la base de leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance et repose sur la notation de V.E (**Vigeo-Eiris**). Avec une note globale de 61/100, Hermès entre désormais dans la catégorie « Advanced ».

La maison reçoit, pour la deuxième année consécutive, le Grand Prix de l'Emploi France attribué par **Humpact**, agence de notation extra-financière sur l'emploi. Il désigne la société la plus favorable à l'emploi en France en 2021 toutes catégories confondues.

L'Institut de l'Économie Positive attribue la note B à Hermès dans son baromètre de la positivité des entreprises du CAC 40. En particulier, Hermès se situe à la deuxième position des entreprises du CAC 40 ayant réalisé les meilleures progressions par rapport à l'année précédente, et à la deuxième position sur l'empreinte environnementale.

Le niveau « *Advanced* » est le plus haut niveau de reconnaissance que peut attribuer le **Pacte mondial des Nations Unies** (*UN Global Compact*) à une Communication sur le Progrès (COP). Hermès publie chaque année sa COP sur le site Internet du Pacte mondial.

Ces évaluations sont aussi confortées en 2021 par différents prix et études menées par la presse ou des organisations externes (§ 2.1.1), dont notamment le Grand Prix de la Transparence (CAC large 60), le premier prix du classement *Diversity Leader* du *Financial Times*, ou le classement 1er du secteur Habillement de l'Entreprise la plus responsable du Point.

2.7.2.2.1 Analyse de correspondance SASB

Le *Sustainability Accounting Standards Board* (Conseil des normes comptables de développement durable, SASB) est un organisme de normalisation indépendant à but non lucratif qui élabore et maintien des normes de reporting pour des informations sur le développement durable matérielles sur le plan financier. Le SASB a établi des normes propres à 77 secteurs d'activité dont le secteur « vêtements, accessoires et chaussures (biens de consommation) ».

Hermès présente, en complément des informations présentées dans ce rapport, une synthèse de ses actions selon la grille de lecture sectorielle. Cette publication est également l'opportunité de mettre en avant la logique de progrès de la maison. Le modèle d'affaire d'Hermès est assez atypique par rapport au secteur pris en compte par le SASB. SASB identifie 9 sujets clés pour le secteur, dont 5 concernent la supply chain (CG-AA-430), et peu concernent les aspects sociaux et sociétaux. Hermès opère selon un modèle d'affaires très intégré (58 % des produits sont réalisés en interne), avec des relations de partenariats avec ses fournisseurs (l'ancienneté moyenne des relations avec le top 50 des fournisseurs directs est de 20 ans), et des productions en France (par exemple pour 100 % de la maroquinerie, qui représente la moitié des ventes du groupe) et 78 % au total. Bien qu'importants, les sujets liés à la supply chain mis en avant par SASB ne sont pas les seuls. Les enjeux humains et sociétaux sont également clés pour la pérennité de la maison. En matière de risques, les catégories identifiées par SASB ne sont pas toujours les plus significatives pour Hermès. Comme expliqué au § 2.1, le groupe a identifié et hiérarchisé 10 sujets clés qui articulent son reporting et donnent les informations extra-financières matérielles sur un plan financier, utiles, comparables (même si parfois spécifiques) et reposant sur des données probantes. En complément, comme présenté dans ce document, le groupe utilise le cadre de reporting du CDP pour ses enjeux carbone, eau, forêt, et s'inscrit dans les recommandations de la TCFD.

Grille de correspondance selon SASB

	Paragraphes du chapitre 2 du document d'enregistrement universel
Gestion des produits chimiques (CG-AA-250) *Hermès prend toutes ses responsabilités de metteur sur le marché, pour garantir la conformité règlementaire de tous les produits vendus, dans tous les pays où elle opère.* *La liste des substances réglementées suivie par le groupe est la liste des substances régulées à travers le monde. Le groupe a fixé comme cible le respect de la réglementation la plus exigeante, qui est généralement la réglementation européenne.*	§ 2.5.3.3
Empreinte environnementale de la *supply chain* (CG-AA-430a) *Hermès s'assure de contrôler l'empreinte environnementale de sa supply chain comme développé dans les items ci dessous.*	§ 2.6.1
Gestion des effluents (GC-AA-430a.1) *Le groupe vérifie par des audits réguliers que ses fournisseurs (de rang 1) respectent la règlementation locale en ce qui concerne la conformité règlementaire de leurs effluents.*	§ 2.2.1, § 2.5.3, § 2.6
Évaluations environnementales (GC-AA-430a.2) *Les entités du groupe et celles des fournisseurs sont soumises régulièrement à des audits réalisés par les équipes Hermès, des consultants externes, en complément de ceux réalisés par les autorités (notamment pour les sites soumis à autorisation)*	§ 2.4.2, § 2.6

	Paragraphes du chapitre 2 du document d'enregistrement universel
Conditions de travail dans la *supply chain* (CG-AA-430b) *La politique du groupe en matière de relations fournisseurs s'articule autour de 4 piliers qui sont la sécurité, la qualité & l'innovation, la maîtrise des coûts et la RSE. Hermès sollicite systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs à respecter leurs obligations sociales, règlementaires et environnementales à travers deux cahiers d'engagement signés par les deux parties.*	§ 2.6.1, § 2.6.2, § 2.8.1 et § 2.8.4
Approvisionnement en matières premières (CG-AA-440) *Le groupe exerce un contrôle étroit sur les approvisionnement en matières premières, notamment sur le plan de la qualité comme sur les conditions d'obtention de ces matières et leur impact environnemental et social. Dès qu'un risque des conformités sociales ouenvironnementales est décelé, le groupe diligente des investigations quipeuvent conduire à arrêter les approvisionnements.*	§ 2.4
Les objectifs et recommandations concernant les filières d'approvisionnement d'Hermès sont présentés dans le brief filières et 65 filières ont été analysées en détail à fin 2021.	§ 2.4.2.1.1

2.7.2.2.2 Analyse de correspondance TCFD

Hermès présente ses actions selon le cadre recommandé par la **TCFD.** La **TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*)** est un groupe de travail créé en décembre 2015 lors de la COP 21. Ce groupe de travail a publié des recommandations, mises à jour en 2021, sur la manière de reporter et publier les risques et opportunités liés au changement climatique, avec pour objectifs d'augmenter la transparence entre entreprises et investisseurs afin de réduire les risques d'investissement, et réconcilier le temps court des décisions financières avec le temps long des conséquences du changement climatique.

Grille de correspondance selon la TCFD

	Paragraphes du document d'enregistrement universel
Gouvernance *Le gérant du groupe, Axel Dumas, a été impliqué dans de nombreux sujets liés au climat en 2021, dont notamment les décisions de réviser l'engagement climat d'Hermès à la hausse avec la validation SBTi pour une trajectoire 1,5 °C.*	§ 2.1 et § 2.5
◆ Surveillance par le Conseil d'administration des risques et opportunités liés au climat	§ 2.1.6 et § 2.5.4
◆ Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat	§ 2.1.6, § 2.5.1 et § 2.5.4
Stratégie climat	§ 1.10 et § 2.5
◆ Risques et opportunités liés au climat que le groupe a identifiés à court, moyen et long terme *L'exposition aux risques de transition est étudiée à la fois par la direction de l'audit et des risques dans ses travaux d'analyse verticale des grandes activités de la maison, par les directions des affaires industrielles et du développement durable, et lors du Comité développement durable, avec une vision plus transversale.*	§ 2.5.4.1
◆ Impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière du groupe *Les perturbations du système climatique et les enjeux de transition opérationnels, réglementaires et politiques associés tels que le prix du carbone sont d'ores et déjà identifiés comme risque physique et de transition ayant des impacts sur la chaîne d'approvisionnement du groupe, ses différentes opérations (manufacturières, logistiques, de distribution), ainsi que sur le comportement de ses clients.*	§ 1.10
◆ Résilience de la stratégie de l'organisation, en tenant compte de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins *Le groupe a initié en 2019 l'analyse des scénarios du GIEC (groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) RCP 2.6 (équivalent à un scénario dit 2 °C), RCP 4.5 et RCP 8.5. Ces analyses sont conduites sur trois échelles de temps (vision budgétaire à deux ans, moins de cinq ans et vision long terme à 25 ans).*	§ 2.5.4.1
Gestion des risques climat *Le processus de gestion des risques du groupe est fondé sur la préparation de cartographies de risques ainsi que sur l'utilisation d'outils complémentaires permettant de définir le niveau de priorité à associer aux risques identifiés et les actions à mettre en œuvre pour les atténuer. Ces cartographies de risques sont régulièrement mises à jour et les plans d'actions suivis directement par les différentes entités du groupe sous la supervision de la direction de l'audit et des risques. Elles sont annuellement consolidées dans une cartographie de risques à l'échelle du groupe, y compris pour les risques liés au climat tels que la raréfaction de certaines matières premières.*	§ 2.5 et § 4.3
◆ Processus du groupe pour identifier et évaluer les risques liés au climat	§ 2.5.4.1 et § 4.3
◆ Processus de l'organisation pour gérer les risques liés au climat	§ 4.3
◆ Intégration des processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat dans la gestion globale des risques de l'organisation	§ 4.3

	Paragraphes du chapitre 2 du document d'enregistrement universel
Métriques et objectifs *Le SBTi a validé les objectifs de réduction des émissions carbone d'Hermès, confirmant l'adéquation de sa politique avec les accords de Paris sur une trajectoire 1.5 °C.*	§ 2.5
◆ Indicateurs utilisés par le groupe pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques	§ 2.5.1 et § 2.5.4
◆ Communiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) scopes 1, 2 et, le cas échéant, 3, ainsi que les risques connexes	§ 2.5.4.2
◆ Objectifs utilisés par le groupe pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les performances par rapport à ces objectifs	§ 2.5.4.2 et § 2.5.4.3

2.7.2.2.3 Application de la Taxonomie européenne aux activités du groupe Hermès

La Taxonomie européenne des activités durables ou « Taxonomie » établit une liste d'activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental, sur la base de critères techniques ambitieux et transparents. La mise en place de ce référentiel destiné à distinguer les activités économiques contribuant à l'objectif européen de neutralité carbone – le *Green Deal* – souligne l'ampleur des transformations économiques et industrielles à accomplir ainsi que l'ambition des autorités européennes en matière de finance durable et de transparence. Fort de ses engagements environnementaux, sociaux et sociétaux, Hermès soutient la Commission Européenne dans son travail d'analyse des activités et de définition de critères d'examen technique destiné à orienter les investissements des acteurs publics et privés vers les projets contribuant à la transition vers une économie durable et bas carbone.

Les premiers objectifs environnementaux de la Taxonomie relatifs à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique ont priorisé les secteurs d'activité qui contribuent de façon majeure aux émissions de gaz à effet de serre au niveau de l'Union européenne. Les activités du groupe Hermès, bâties sur un modèle d'affaires artisanal, créateur de valeur et durable, n'ont pas été considérées par la Taxonomie comme ayant une contribution substantielle au regard de ces objectifs. En revanche, le groupe démontre une montée en puissance de ses engagements climatiques, entres autres décrits au § 2.5. Le groupe suit également de près la publication des actes délégués pour les quatre autres objectifs environnementaux, qui devraient davantage refléter la contribution de ses activités à un monde plus durable.

2.7.2.2.3.1 Niveaux de qualification retenus par Hermès

Conformément au règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE)[1], le groupe Hermès est tenu de publier, au titre de l'exercice 2021, la part de son chiffre d'affaires, de ses investissements et de ses dépenses d'exploitation éligibles résultant de produits et/ou services associés à des activités économiques considérées comme durables au sens de la classification et des critères définis dans la Taxonomie pour les deux premiers objectifs climatiques d'atténuation et d'adaptation.

Cette première évaluation de l'éligibilité des activités du groupe Hermès à l'atténuation et à l'adaptation au changement climatique a été menée sur la base du règlement délégué du 4 juin 2021 et de ses annexes[2] complétant le règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil par les critères d'examen technique permettant de déterminer à quelles conditions une activité économique peut être considérée comme contribuant substantiellement à l'atténuation du changement climatique ou à l'adaptation à celui-ci. Les informations financières détaillées dans la partie ci-dessous correspondent aux définitions précisées par l'article 8 de la réglementation et ont fait l'objet d'une analyse et d'un contrôle conjoints par la direction consolidation, la direction RSE, la direction des investissements, la direction du développement immobilier et les équipes métiers.

Pour parvenir à cette évaluation, une analyse détaillée des activités du groupe a été effectuée parallèlement à un examen des processus et des systèmes de reporting existants permettant de détourer les agrégats financiers requis par la Taxonomie. Les éléments méthodologiques à partir desquels le groupe a conduit son analyse – hypothèses, estimations et limitations – sont décrits dans ce rapport.

À l'issue de cette évaluation, aucun chiffre d'affaires éligible n'a été identifié pour cette première année pour les objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, les activités définies pour ces objectifs ne couvrant pas les activités du groupe. En raison de l'absence de chiffre d'affaires éligible, les investissements et dépenses d'exploitation rattachés aux activités concourant au chiffre d'affaires n'ont pu être qualifiés d'éligibles.

Néanmoins, Hermès menant des actions d'atténuation de ses émissions carbone et réalisant des investissements pour décarboner ses activités, notamment au niveau de la construction et de la rénovation des bâtiments détenus et loués, le groupe a approfondi son analyse en se concentrant sur les CapEx liés à cette nature d'investissements. Cette analyse approfondie est présentée ci-dessous

Enfin, l'analyse des OpEx a conduit à considérer le montant analysé comme non significatif au regard des seuils de matérialité du groupe, le montant d'OpEx au sens Taxonomie représentant **moins de 5 %** des OpEx totaux groupe. Ce constat, combiné au fait que les activités du groupe ne sont pas éligibles à date, amène le groupe à utiliser la dérogation prévue de ne pas calculer plus en détail le KPI OpEx Taxonomie.

1. *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/ ?uri=CELEX:32020R0852&from=F*
2. *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/ ?uri=PI_COM:C(2021)2800*

2.7.2.2.3.2 Présentation des indicateurs Taxonomie : CapEx éligibles

L'analyse de l'éligibilité pour les CapEx a été menée en analysant les différents investissements opérationnels du groupe par catégorie. En particulier, les investissements liés à la construction de bâtiments neufs, la rénovation de bâtiments existants ainsi que les travaux *ad hoc* liés à l'efficacité énergétique des bâtiments ont été analysés en détail par la direction de l'immobilier avec l'aide méthodologique d'un cabinet externe.

Par ailleurs, comme prescrit par la Taxonomie, la variation des droits d'utilisation relative aux contrats de location comptabilisés selon la norme IFRS 16 ont été inclus avec un ratio d'éligibilité de 100 %.

L'indicateur CapEx obtenu s'établit à 61 % avec une forte contribution du droit d'utilisation. Le ratio d'éligibilité des investissements opérationnels du groupe s'établit quant à lui à 41 %.

Les éléments chiffrés liés à **l'analyse des CapEx 2021 au sens de la taxonomie** sont présentés ci-dessous :

En millions d'euros	**Montants 2021**
Investissements opérationnels (IAS 16 et 38)	**532**
◆ Investissements éligibles après analyse	218
Ratio d'éligibilité des investissements opérationnels	***41 %***
Droits d'utilisation (IFRS 16)	**267**
◆ Droits d'utilisation éligibles à 100 %	267
Total général CapEX taxonomie	**799**
Ratio d'éligibilité des CapEx taxonomie	**61 %**

Ces CapEx liés aux investissements immobiliers ne reflètent pas entièrement les efforts menés par le groupe dans le cadre du Référentiel Construction Durable de la direction du développement immobilier. Ce référentiel a en effet été construit selon les exigences les plus élevées en matière d'émissions de CO_2, de qualité de l'air, d'approvisionnement local et de respect de la biodiversité, et s'appuie de plus sur des critères liés à la qualité environnementale et au confort d'usage des bâtiment (§ 2.5).

Le groupe révisera sa méthodologie et son analyse d'éligibilité au fur et à mesure de la mise en place de la Taxonomie et selon l'évolution des activités listées et des critères d'examen technique.

Pour mémoire, les informations publiées par Hermès sont auditées de manière indépendante, avec une conclusion d'assurance "raisonnable", c'est-à-dire de niveau supérieur au niveau requis par la réglementation française (§ 2.10).

CAHIER DES EXPERTS

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les actions menées vis-à-vis des parties prenantes en termes d'ancrage territorial contribuent aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

N° 1 : Pas de pauvreté

- 1.a « *Garantir une mobilisation importante de ressources provenant de sources multiples, y compris par le renforcement de la coopération pour le développement, afin de doter les pays en développement, en particulier les pays les moins avancés, de moyens adéquats et prévisibles de mettre en œuvre des programmes et politiques visant à mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes* »
- 1.b « *Mettre en place aux niveaux national, régional et international des cadres d'action viables, fondés sur des stratégies de développement favorables aux pauvres et soucieuses de la problématique hommes-femmes, afin d'accélérer l'investissement dans des mesures d'élimination de la pauvreté* »

N° 4 : Éducation de qualité

- 4.4 « *D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat* »

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 8.1 « *Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national et, en particulier, un taux de croissance annuelle du produit intérieur brut d'au moins 7 % dans les pays les moins avancés* »
- 8.3 « *Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers* »

N° 9 : Industrie innovation et infrastructure

- 9.5 « *Renforcer la recherche scientifique, perfectionner les capacités technologiques des secteurs industriels de tous les pays, en particulier des pays en développement, notamment en encourageant l'innovation et en augmentant considérablement le nombre de personnes travaillant dans le secteur de la recherche et du développement pour 1 million d'habitants et en accroissant les dépenses publiques et privées consacrées à la recherche et au développement d'ici à 2030* »

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* »
- 11.b « *D'ici 2020, accroître considérablement le nombre de villes et d'établissements humains qui adoptent et mettent en œuvre des politiques et plans d'action intégrés en faveur de l'insertion de tous, de l'utilisation rationnelle des ressources, de l'adaptation aux effets des changements climatiques et de leur atténuation et de la résilience face aux catastrophes, et élaborer et mettre en œuvre, conformément au Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030), une gestion globale des risques de catastrophe à tous les niveaux* »
- 11.3 « *D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation inclusive et durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays* »
- 11.4 « *Renforcer les efforts de protection et de préservation du patrimoine culturel et naturel mondial* »

N° 12 : Consommation et production responsables

- 12.6 « *Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité* »

N° 15 : Vie terrestre

- 15.1 « *D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux* »
- 15.2 « *Promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial* »
- 15.5 « *Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction* »

N° 17 : Partenariat pour la réalisation des objectifs

- 17.1 « *Améliorer, notamment grâce à l'aide internationale aux pays en développement, la mobilisation de ressources nationales en vue de renforcer les capacités nationales de collecte de l'impôt et d'autres recettes* »
- 17.17 « *Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière* »

2.8 ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

INTRODUCTION

Hermès est une mosaïque de femmes et d'hommes qui œuvrent quotidiennement pour son développement à travers le monde. Au-delà de leur singularité, les acteurs de la vie du groupe ont en commun la volonté de partager certaines valeurs fédératrices et fondatrices de l'esprit qui caractérise Hermès depuis 1837.

Même si ces valeurs vivent et se transmettent avant tout à travers une adhésion personnelle, la culture éthique du groupe réaffirme notre volonté commune de respecter certains principes fondamentaux permettant de faciliter les relations tant internes que vis-à-vis des clients, des fournisseurs et plus généralement de l'environnement au sein duquel Hermès s'inscrit.

Henri-Louis Bauer – président du Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS ; Axel Dumas – gérant

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux en matière d'éthique et de conformité avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, l'élément ci-dessous est plus particulièrement illustratif de 2021 pour cette section :

- Déploiement de la formation e-learning sur l'éthique (9.000 personnes).

2.8.1 PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux. 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.

POLITIQUE

La politique du groupe vise à entretenir, partout où il opère, des relations saines et durables avec ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et ses communautés. Cette démarche est organisée avec une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation, une politique, des efforts de promotion et de sensibilisation aux enjeux d'éthique et d'intégrité, et avec des outils qui formalisent ses engagements.

La promotion des valeurs éthiques est assurée par des actions de sensibilisation et de formation aux politiques du groupe à destination de du groupe. Le groupe a également mis en place des dispositifs de prévention et de détection afin de prévenir toute atteinte portée à ses principes.

2.8.1.1 CADRE ET OUTILS

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

Hermès est un acteur engagé pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales. Le groupe s'engage à respecter les grands principes, normes et accords internationaux :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- la déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les droits fondamentaux, 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 d'agents publics étrangers ;
- 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, distribués à tous les collaborateurs et disponibles sur l'Intranet groupe ainsi que sur le site Internet https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites.

2.8.1.1.2 Charte éthique

« La charte éthique vise à nourrir le projet d'entreprise autour de l'authenticité de l'objet et de l'éthique du groupe. Elle veille au respect du devoir de reconnaissance de nos collaborateurs et partenaires.

Cette charte ne se substitue pas aux lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, mais elle vise au contraire à en promouvoir le respect et à en assurer une bonne application. Elle s'inscrit bien évidemment dans le cadre de principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, de l'OCDE ou le Pacte mondial en matière de développement durable.

C'est un instrument de progrès et de dialogue : tout collaborateur du groupe rencontrant des difficultés dans sa compréhension ou son application devra en faire part à sa hiérarchie. »

Henri-Louis Bauer – président du Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS ; Axel Dumas – gérant

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 *HermèSphère* dans la section « Notre éthique ». Elle vise à nourrir le projet d'entreprise et réaffirme la volonté du groupe de respecter certains **principes fondamentaux** dans les relations avec ses parties prenantes et la société. Signée par la Gérance, elle est transmise à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison et elle est disponible sur le site :

https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/

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 :

- les relations d'Hermès avec ses collaborateurs ;
- les relations d'Hermès avec ses fournisseurs ;
- les relations d'Hermès avec ses clients ;
- les rapports entre Hermès et ses actionnaires ;
- l'exigence vis-à-vis des objets Hermès ;
- les relations d'Hermès avec la société ;
- 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.

2.8.1.1.3 Code de conduite des affaires

« Pour contribuer à la bonne compréhension de tous, nous avons formalisé ce « code de conduite des affaires ». Son rôle est de sensibiliser sur certains risques, et de donner aux collaborateurs du groupe des réflexes de comportement sur des thèmes qui sont fréquemment discutés.

Les fiches ci-après, dont chacun doit être garant de la bonne application, sont des instruments de progrès et de dialogue. »

Axel Dumas – gérant

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 l'**éthique des affaires**. 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-diversites/. Sa mise à jour en 2018 a fait l'objet d'une nouvelle communication et d'une explication de son contenu à tous les collaborateurs du groupe.

Ce code de conduite des affaires a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs aux risques éthiques, 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 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 (rubrique « Notre éthique »).

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

L'opportunité de réviser la charte éthique et le code de conduite des affaires est étudiée chaque année par le Comité compliance et vigilance décrit au paragraphe 2.8.1.2.3. Toute modification de ces documents est validée par le membre référent du Comité exécutif.

2.8.1.2 GOUVERNANCE

2.8.1.2.1 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 alertes (au moyen des différents canaux de signalement) ;

(iii) orienter et suivre le traitement de ces alertes.

Le Comité éthique s'est réuni formellement deux fois en 2021 et ses membres échangent entre eux aussi souvent que nécessaire.

2.8.1.2.2 Direction juridique conformité

La direction juridique conformité a pour mission principale de concevoir, développer, mettre en place et animer des programmes de conformité ainsi que les politiques éthiques pour le monde entier. Elle identifie, évalue et contrôle les risques conformité auxquels le groupe Hermès est exposé, vérifie la conformité aux différentes législations et réglementations, tout en assurant la coordination, le déploiement et l'actualisation des programmes de conformité, en étroite coopération avec les différents départements du groupe. Le Directeur juridique conformité est rattaché 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 est également membre du Comité éthique, présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations.

Le directeur juridique conformité rend compte au Comité d'audit et des risques du Conseil de surveillance d'Hermès International.

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 et de lutte contre 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.

2.8.1.2.3 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, de la fiscalité 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 (4 fois en 2021).

Il a pour mission notamment de :

- définir des référentiels de conformité ;
- conseiller et recommander des actions de prévention et de suivi en matière de devoir de vigilance et de lutte anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs les plus exposés.

À titre d'exemple, en 2021, le Comité compliance et vigilance a suivi la mise en place et le déploiement d'un module e-learning anti-corruption, le renforcement des dispositifs de contrôle de premier, deuxième et troisième niveaux, ainsi que des contrôles comptables dédiés à la lutte contre la corruption.

De manière générale, l'action du Comité compliance et vigilance contribue à :

- apporter de l'expertise ;
- diffuser la culture de la conformité en relayant les programmes auprès des instances dirigeantes et des collaborateurs des entités ;
- assurer la coordination et la cohérence des programmes ;
- faire évoluer les politiques du groupe en la matière.

2.8.1.2.4 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, font partie du 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 de l'applcation des programmes de conformité (cf. gestion des risques, contrôle interne et audit interne 4.3). 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.

2.8.1.3 DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE DÉTECTION

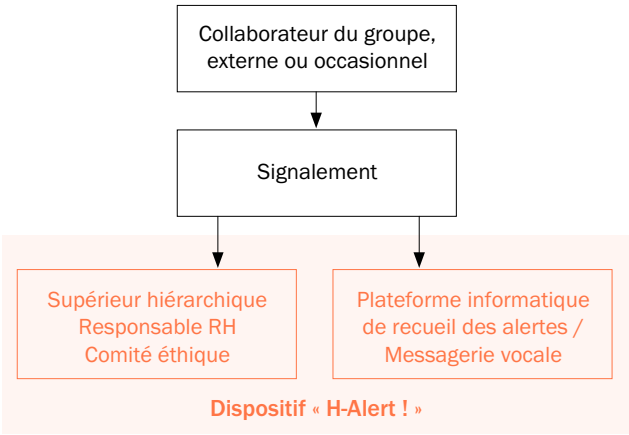
2.8.1.3.1 Ligne d'alerte professionnelle

Afin de veiller au respect des lois et règlements et de renforcer la lutte contre les atteintes à l'éthique et à l'intégrité, le groupe a mis en place dès 2019 son système global d'alerte *H-Alert !* destiné à permettre à ses employés dans le monde entier, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels, de signaler les manquements et violations dont ils ont eu personnellement connaissance. Il est complété par un système d'alerte par e-mail pour ses fournisseurs et partenaires commerciaux.

Le dispositif *H-Alert !* permet de signaler des faits graves et sérieux susceptibles de constituer une violation d'une norme juridique telle que définie à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II, ou une violation des codes, procédures et normes éthiques du groupe et de signaler également l'existence de risques ou atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ou encore l'environnement résultant des activités du groupe et/ou de ses sous-traitants ou fournisseurs.

Il est rappelé dans la notice d'information de la ligne d'alerte professionnelle que les collaborateurs sont protégés de toute forme éventuelle de représailles dès lors que le signalement est effectué conformément à la législation en vigueur. Les collaborateurs sont encouragés à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements susvisés aux moyens des canaux d'informations suivants :

- à leur supérieur hiérarchique direct ou indirect, aux ressources humaines, ou au Comité éthique ;
- *via* une plateforme Intranet, dispositif technique sécurisé, indépendant, ou par messagerie vocale, systèmes disponibles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et opérés par un prestataire externe. Ces signalements sont réceptionnés par le Comité éthique.



Dans les 15 jours suivant la réception du signalement, par tout moyen, son auteur reçoit un accusé de réception écrit et daté. L'accusé de réception précise le délai raisonnable et prévisible (de l'ordre d'un mois) envisagé pour l'examen de la recevabilité du signalement. Le délai de traitement du signalement varie en fonction de la complexité dudit signalement dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires.

Ce dispositif technique est disponible en 18 langues. Il 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. Une notice d'information a été remise et expliquée à chaque collaborateur du groupe.

53 signalements ont été reçus en 2021 par le biais du dispositif *H-Alert !*. Tous les signalements ont donné lieu à un suivi et certains dossiers sont encore en cours de traitement.

Le groupe a mis en place des mesures effectives pour garantir la confidentialité des informations et le traitement des signalements à tout moment. Le dispositif d'alerte offre aussi la possibilité aux collaborateurs du groupe d'effectuer un signalement de manière anonyme. Le cas échéant, à la suite d'une enquête, des sanctions disciplinaires peuvent être décidées et mises en œuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe.

Par ailleurs, le groupe Hermès a mis à disposition de ses fournisseurs et sous-traitants, concessionnaires, distributeurs et intermédiaires commerciaux, un mécanisme d'alerte externe sous la forme d'une adresse e-mail générique en cas de manquement ou de situation contraire aux principes éthiques, sociaux et environnementaux. Ces alertes sont analysées par la direction juridique et par les directions opérationnelles concernées.

La maison s'engage à ne pas entraver l'accès aux mécanismes judiciaires ou à d'autres mécanismes disponibles, y compris les processus de médiation, pour toute personnes alertant sur les impacts négatifs du groupe notamment sur les droits humains, et s'engage à protéger le lanceur d'alerte.

2.8.1.3.2 Système de sanctions mis en place

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, par exemple, 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 anticorruption.

2.8.1.3.3 Contrôle sur l'application des valeurs éthiques

Des évaluations de contrôle interne ainsi que des audits internes et externes portant sur l'application des procédures groupe sont menés régulièrement auprès des sociétés et métiers du groupe, comme de ses fournisseurs et partenaires significatifs. Ces audits couvrent notamment les thématiques suivantes : respect des procédures éthiques, lutte anticorruption, lutte contre le blanchiment d'argent, protection des données personnelles, respect de l'environnement, respect des droits humains et des libertés fondamentales, santé, hygiène et sécurité des collaborateurs. La méthodologie de ces contrôles et audits est décrite dans la section 4.3 « gestion des risques, contrôles interne et audit interne ».

2.8.1.3.4 Programmes de formation sur les enjeux éthiques

Au sein du groupe, plusieurs services assurent la formation des collaborateurs, notamment la direction juridique, la direction des ressources humaines, le département des achats, la direction des affaires industrielles et la direction de l'audit et des risques.

Formations assurées par la direction juridique

Des formations présentielles ou à distance spécifiques sur la politique éthique et anticorruption du groupe, dont le contenu est adapté en fonction des équipes, filiales, métiers concernés, sont dispensées par la direction juridique conformité aux personnels les plus exposés aux risques de corruption tels qu'identifiés et hiérarchisés dans le cadre de la cartographie des risques groupe. Elles 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 2021, le programme de formations s'est poursuivi malgré le contexte de crise sanitaire et des formations présentielles ou à distance ont été dispensées dans de nombreuses entités du groupe : 17 sessions de formation ont eu lieu et 405 collaborateurs ont été formés.

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 déployé auprès de tous les employés, dans le monde entier, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels. Il leur donne les clés pour prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique à l'aide de mises en situation concrètes. Ce dispositif *e-learning* comprend un test de compréhension avec un score minimum à atteindre afin de s'assurer que les collaborateurs ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. Ce *e-learning* est obligatoire pour toutes les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe. En 2021, plus de 9 000 personnes ont suivi ce programme.

Autres formations destinées à prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique

Un module « Éthique, intégrité et anti-corruption », mis en place par la direction des ressources humaines, est destiné à tous les personnels de vente dans les magasins au sein des entités du groupe. En 2021, 628 personnes ont suivi cette formation. Ce module a pour objectif d'expliquer les risques de corruption aux personnels de vente. Il leur permet d'en comprendre les différentes formes et de lutter efficacement contre ces risques dans leurs tâches quotidiennes. Enfin, il rappelle les outils et les procédures sur lesquels les personnels de vente peuvent s'appuyer en cas de doute. L'assiduité à ces formations est contrôlée. Ce module est dispensé régulièrement dans toutes les filiales du monde. Depuis la création du module en 2017, 7 570 personnes ont été formées. L'objectif est que la totalité des personnels des filiales de distribution soit formée, quel que soit leur contrat (CDD, CDI, intérimaire, stagiaire, etc.) ou leur fonction (membres de Comité de direction, support, vendeur, stockiste, caissier, manager, etc.).

Le contenu de ce module de formation a été mis à jour en 2021.

Le département des achats assure la formation des acheteurs et les sensibilise particulièrement aux risques de corruption dans la réalisation de leurs missions au quotidien. Il assure à son niveau le déploiement de ces ambitions éthiques grâce au brief RSE, diffusé auprès des fournisseurs et partenaires de la Maison. Ce document est consultable sur : https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable.

La direction de l'audit et des risques forme ses contrôleurs internes et intervient lors des sessions de formation groupe pour sensibiliser l'ensemble du management aux bonnes pratiques de maîtrise des risques et de contrôle interne. L'animation sur les sujets d'éthique et conformité s'est poursuivie cette année grâce à l'organisation d'un séminaire par la direction de l'audit et des risques à destination des contrôleurs internes présents dans toutes les entités du groupe, partout dans le monde.

2.8.2 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

« Lutter contre la corruption est une priorité pour le groupe Hermès.

La culture de la probité, de l'intégrité et de la transparence est intrinsèque aux valeurs de la maison Hermès. Depuis sa création, la maison s'attache à en assurer la promotion auprès de ses collaborateurs, partenaires d'affaires et parties prenantes ».

Axel Dumas – gérant et Olivier Fournier – directeur général gouvernance et développement des organisations

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-diversites/.

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 Pratices 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.

2.8.2.1 ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

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

La cartographie des risques de corruption, initiée par l'instance dirigeante et menée par la direction juridique conformité, a été validée par les membres du Comité exécutif, démontrant ainsi clairement l'importance accordée à l'analyse et à l'identification des risques propres au groupe.

La lutte contre la corruption sous toutes ses formes irrigue l'ensemble des procédures et politiques du groupe.

2.8.2.2 GOUVERNANCE

2.8.2.2.1 Direction juridique conformité

La gouvernance de la direction juridique conformité est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.2 ci-dessus.

2.8.2.2.2 Comité compliance et vigilance

La gouvernance du Comité compliance et vigilance est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.3 ci-dessus.

2.8.2.2.3 Comité éthique

La gouvernance du Comité éthique est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.1 ci-dessus.

2.8.2.2.4 Réseau de correspondants conformité au sein du groupe

La gouvernance du réseau de correspondants conformité au sein du groupe est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.4 ci-dessus.

2.8.2.3 ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTAT

2.8.2.3.1 Cartographie des risques

> *« La mise à jour en 2020 de la cartographie des risques anti-corruption du groupe, tout comme l'ensemble des recommandations issues des plans d'actions visant à maîtriser ces risques, témoignent de l'engagement indéfectible du groupe à lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence.*
>
> *Cet exercice s'inscrit dans la démarche du groupe d'améliorer continuellement son plan de lutte contre la corruption et le trafic d'influence afin de le rendre toujours plus solide et performant. »*
>
> Axel Dumas – gérant et Olivier Fournier – directeur général gouvernance et développement des organisations

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. Cette mise à jour a été communiquée à toutes les entités et départements du groupe, et les plans d'actions ont été mis en oeuvre.

La cartographie des risques, réalisée selon une méthodologie rigoureuse, 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 et les tiers impliqués sont visés.

La participation de nombreux interlocuteurs 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.

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

2.8.2.3.2 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

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

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.

2.8.2.3.3 Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte interne groupe *H-Alert !* est décrit au paragraphe 2.8.1.3.1 ci-dessus. Il est complété par un dispositif d'alerte externe par e-mail, piloté par la Direction Juridique Groupe.

2.8.2.3.4 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. L'ancienneté moyenne des relations fournisseurs dans le secteur industriel est de vignt ans et une grande majorité de ces partenariats sont européens.

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 soit bien décliné dans l'ensemble des métiers, entités et filiales, une coordination est exercée au niveau groupe par la direction juridique conformité au niveau des procédures, des outils, des formations et des contrôles.

En vue de s'assurer de l'intégrité de leurs partenaires et de leur conformité 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, d'évaluation et de pilotage 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'analyse et questionnaires de connaissance des tiers afin d'évaluer les niveaux de risques ;
- une liste de « pays sensibles » ;
- une procédure de 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 sur site des audits internes et externes, et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Les métiers et entités pilotent leurs relations avec les tiers et mettent à jour régulièrement leurs évaluations et politiques d'engagement. La diffusion en 2021 des briefs RSE constitue une avancée dans la formalisation et la diffusion de nos exigences. 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.

2.8.2.3.5 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, telles que décrites à la section 4.3, 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. 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 2020 et les contrôles réalisés en 2021.

En outre, les campagnes annuelles d'auto-évaluation (voir paragraphe 4.3.4.1) 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.

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

Le dispositif de formation est décrit dans le paragraphe 2.8.1.3.4 ci-dessus.

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

Le système de sanctions est décrit dans le paragraphe 2.8.1.3.2 ci-dessus.

2.8.2.3.8 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 relatifs à l'éthique et à l'intégrité décrits dans les procédures groupe, notamment ceux concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- le deuxième niveau de contrôle correspond aux missions des contrôleurs internes 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.

2.8.3 LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le respect de la vie privée est plus qu'une obligation légale, c'est une valeur de la maison Hermès et un engagement essentiel pour entretenir une relation de confiance avec ses collaborateurs, clients et partenaires.

POLITIQUE

Dès 2015, le groupe Hermès s'est doté d'un ensemble de règles de protection des données à caractère personnel de ses clients sous la forme de *Binding Corporate Rules* (BCR). Ces BCR, approuvées par les autorités européennes de protection des données, s'appliquent à toutes les entités du groupe ayant une activité de distribution. Ces BCR, toujours pleinement en vigueur, préfiguraient le dispositif plus général de protection des données du groupe. Depuis lors, le groupe Hermès a mis en œuvre plus largement un dispositif de protection des données qui concerne l'ensemble des données personnelles qu'il collecte (clients, collaborateurs, tiers…) et l'ensemble de ses filiales et métiers quelle que soit leur localisation. Ce dispositif du groupe se conforme au règlement européen sur la protection des données (RGPD) qui constitue l'un des niveaux les plus élevés de protection des données dans le monde et tient compte également des exigences réglementaires locales. Ce dispositif inclut également le code de conduite des affaires qui contient une fiche « Données à caractère personnel » (voir section 2.8.1.1.3).

2.8.3.1 DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

Le délégué à la protection des données du groupe *(Group Data Protection Officer)* a pour mission d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles, ainsi que de piloter et veiller à la conformité des traitements de données vis-à-vis desdites obligations. Le délégué à la protection des données du groupe constitue le point de contact privilégié des personnes concernées et des autorités en charge de la protection des données personnelles.

Cette fonction est rattachée au directeur juridique conformité, reportant au directeur juridique groupe, relevant du directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

2.8.3.2 GOUVERNANCE « PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES »

Le délégué à la protection des données s'appuie sur un réseau de personnes à travers le groupe – principalement constitué du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), des membres de la direction juridique et des contrôleurs internes. Ce réseau lui permet d'être régulièrement informé des problématiques en lien avec les traitements de données personnelles, de s'assurer qu'elles sont traitées de manière cohérente par les filiales et d'être alerté des évolutions légales et réglementaires locales le cas échéant.

Depuis 2020, des lignes directrices sur la protection des données sont déployées auprès du réseau des contrôleurs internes afin de les accompagner dans leur mission de contrôle de deuxième niveau. Ces lignes directrices rappellent en particulier des éléments de gouvernance, les thématiques de contrôle et les outils à disposition pour ce faire. Une matrice de contrôles annuels précis et concrets devant être réalisés par les contrôleurs internes a été associée au déploiement des lignes directrices.

En 2021, une déléguée régionale à la protection des données a été désignée pour la Chine, permettant au groupe de renforcer son accompagnement et son expertise dans un contexte législatif local en constante évolution (en particulier la nouvelle loi sur la protection des informations personnelles entrée en vigueur le 1er novembre 2021). La déléguée régionale à la protection des données agit en coordination avec le délégué à la protection des données du groupe et la direction juridique locale afin de maintenir une cohérence de la politique de gestion des données personnelles dans l'ensemble du groupe Hermès.

2.8.3.3 PRINCIPALES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le programme de sensibilisation et de formation a été enrichi de nouvelles sessions de formation des collaborateurs. En particulier, les équipes des ressources humaines françaises ont continué d'être formées, tous métiers confondus, dans le cadre du déploiement d'un nouveau système d'information de gestion des ressources humaines. Ce programme de sensibilisation et de formation est complété par le déploiement international d'un module de formation en ligne *(e-learning)* destiné à l'ensemble des collaborateurs du groupe et traduit en onze langues. À ce jour, près de 9 000 personnes parmi les fonctions et métiers les plus sensibles ont suivi ce module.

Les principes de protection de la vie privée par conception et par défaut *(Privacy by design & by default)* sont assurés par l'utilisation d'outils de gestion des analyses d'impact sur la vie privée (PIA) et de gestion du registre des activités de traitement. Ces outils s'insèrent dans la procédure d'intégration de la sécurité et la vie privée dans les projets (ISP), qui associe les équipes du RSSI et du délégué à la protection des données du groupe. En 2021, 269 projets ont été traités par le biais de la procédure ISP.

La gestion des droits exercés par les personnes concernées a été rendue plus efficace, en particulier grâce au déploiement d'un outil consécutif à la diffusion d'une nouvelle procédure de gestion des droits clients qui permet la prise en charge diligente et harmonisée des demandes quelle que soit leur provenance géographique et le canal de contact utilisé. En 2021 (chiffres de novembre 2020 à novembre 2021), 457 demandes ont été traitées, dont 10 % de demandes de modifications, 15 % de demandes d'information, 10 % de demandes d'accès et 60 % de demandes d'effacement des données.

La sécurité des données personnelles est une composante essentielle de la protection de la vie privée. Dans ce contexte, les problématiques ont été mises en avant à travers des opérations de sensibilisation ("mois de la cybersécurité") et traitées dans le cadre de travaux réguliers avec les équipes du RSSI. La procédure de violation des données a été incluse dans le processus plus large de gestion des crises cyber (voir 4.1.1.3 Systèmes d'information et cyberattaque).

Enfin, des contrôles sont effectués en coopération avec les équipes de la direction de l'audit et des risques et les contrôleurs internes des entités du groupe pour évaluer le respect des règles du groupe et de la réglementation applicable.

2.8.4 LE DEVOIR DE VIGILANCE

Hermès est un acteur engagé pour le respect des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et sécurité des employés et de la protection de l'environnement. Il en assure le contrôle à travers une politique et des actions concertées.

POLITIQUE

Dans le cadre de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, le groupe Hermès a élaboré un plan de vigilance raisonnable propre à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités et des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs.

GOUVERNANCE

La direction juridique conformité contribue à l'identification des risques en matière de devoir de vigilance (droits humains, libertés fondamentales, santé et sécurité et protection de l'environnement) et à l'élaboration des mesures visant à en prévenir les atteintes, notamment au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

Pour ce faire, elle collabore avec les principales directions support du groupe et s'appuie sur le Comité compliance et vigilance (voir paragraphe 2.8.1.2.3).

2.8.4.1 ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTAT

Chaque année, la direction juridique conformité fait un état des lieux des actions menées au sein du groupe dans le cadre du plan de de vigilance. Celui-ci est présenté dans le tableau ci-dessous et renvoie aux politiques du groupe, aux actions mises en œuvre en 2021 et aux indicateurs clés de performance.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE
DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	◆ Analyse des risques extra-financiers (2.1.4)	◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques (2.6.1.2) **Indicateurs :** 108 catégories d'achat répertoriées 93 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées Fin 2021, 74 filières matières premières analysées
Procédures d'évaluation régulière	◆ Réseau direction des affaires industrielles : diagnostics internes, audits menés par des spécialistes externes et plans d'amélioration opérationnels (2.2.1.1.1) ◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3)	◆ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.1.3) ◆ Coordination des politiques groupe achats directs et indirects (2.6.1) ◆ Outils d'analyse des risques de la situation des fournisseurs et sous-traitants mis à disposition et appliqués par les acheteurs (2.6.1.3) ◆ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2) **Indicateurs :** 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 (achats directs) 322 fournisseurs sur EcoVadis
Actions d'atténuation et de prévention	◆ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.1) et trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus ◆ Programme de formation sur les enjeux éthiques (2.8.1.3.4) ◆ Formation et développement des expertises des collaborateurs (2.3.2.3) ◆ Management responsable et Diversité sociale (2.2.2.1) Programme de formation « Alterego » ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1) *(73% de participation sur les trois dernières années)* ◆ Entretenir la qualité du dialogue social (2.2.1.3) ◆ Second Accord Handicap (2.2.2.1.4)	◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1.3) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.3) ◆ Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) ◆ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) ◆ Suivi des audits (2.6.1.3) **Indicateurs :** Taux de signature du cahier 2 : 89 %
Mécanismes d'alerte	◆ Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1)	◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.5)
Dispositif et suivi d'évaluation	◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2) ◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3) **Indicateurs :** ◆ Prix employeurs reçus par Hermès (2.1.1) ◆ Nombre d'heures consacrées à la formation : plus de 423 317 heures (2.3.2) ◆ Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes : 90/100 (2.2.2.1.3)	◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)

SANTÉ ET SÉCURITÉ

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	◆ Analyse des risques en matière de RSE (2.1.3 et 2.1.4)	◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.2) **Indicateurs :** 108 catégories d'achat répertoriées 93 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées
Procédures d'évaluation régulières	◆ Audits EHS, réalisés par un spécialiste externe (2.2.1.1) ◆ Système d'information déployé sur les sites pour effectuer le reporting santé et sécurité du groupe (2.2.1.1) ◆ Audits internes sécurité (2.2.1.1) ◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3)	◆ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.3) ◆ Coordination des politiques groupe achats directs et indirects (2.6.1) ◆ Outils d'analyse des risques de la situation des fournisseurs et sous-traitants mis à disposition et appliqués par les acheteurs (2.6.1) ◆ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1) **Indicateurs :** 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 322 fournisseurs sur EcoVadis
Actions d'atténuation et de prévention	◆ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.1) et trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus ◆ Programme de formation sur les enjeux éthiques (2.8.1.3.4) ◆ Veille réglementaire EHS, réalisée par un spécialiste externe et diffusée à chaque métier industriel (2.2.1.1.2) ◆ Animation du réseau environnement – hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.2) ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1.1) *(73 % de participation sur les trois dernières années)*	◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.4) ◆ Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) ◆ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) ◆ Suivi des audits (2.6.1) **Indicateurs :** Taux de signature du cahier 2 : 89 %
Mécanismes d'alerte	◆ Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1) ◆ Alertes e-mail lors du renseignement d'accidents du travail dans le système d'information dédié (2.2.1.1.3)	◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.5)
Dispositif et suivi d'évaluation	◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2) ◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3) ◆ Cabinet externe spécialisé pour effectuer des audits de conformité EHS dans nos différentes unités (2.2.1.1.2) **Indicateurs :** Taux d'accidents du travail : 9,07 avec un taux de gravité de 0,34 (2.2.1.1.3) Turnover : 1,38 % (2.3.1)	◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)

ENVIRONNEMENT

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	◆ Analyse des risques en matière de RSE (2.1.3 et 2.1.4) ◆ Cartographie des risques climat (2.5.4)	◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.2) ◆ Étude des risques physiques liés au changement climatique (2.5.4) **Indicateurs :** 108 catégories d'achat répertoriées 93 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées Changement climatique : 2 chaînes de valeur étudiées, au travers de 6 scénarios d'impact direct filière et 2 scénarios systémiques d'impacts directs et indirects sur l'activité globale d'Hermès (2.5.4)
Procédures d'évaluation régulière	◆ Audits EHS réalisés par un spécialiste externe (2.2.1.1.2) ◆ Évaluation risque Eau avec WWF (2.5.4.1) ◆ Outils de mise à jour du bilan global des émissions de gaz à effet de serre des sites de production et de distribution du groupe (2.5.4.2) ◆ Audits des filières approvisionnement en peaux exotiques par des parties externes (WWF, vétérinaires, associations, etc.) (2.4.2) ◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3)	◆ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1) ◆ Coordination des politiques groupe achats directs et indirects (2.6.1) ◆ Outils d'analyse des risques de la situation des fournisseurs et sous-traitants mis à disposition et appliqués par les acheteurs (2.6.1) ◆ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3) **Indicateurs :** 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 322 fournisseurs sur EcoVadis
Actions d'atténuation et de prévention	◆ Politique environnementale groupe (2.5.1.1) ◆ Adhésion au Fashion Pact (2.5) ◆ Veille réglementaire EHS, réalisée par un spécialiste externe et diffusé à chaque métier industriel (2.2.1.1.2) ◆ Animation du réseau environnement – hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.2) ◆ Ambassadeurs développement durable : plus de 350 collaborateurs dans le monde (2.3.2.3) ◆ Maîtrise des consommations des ressources naturelles (2.5.2) *Améliorer les processus de production (2.5.)* ◆ Lutter contre le changement climatique (2.5.4) ◆ Maîtrise de l'impact carbone de nos activités sur les scopes 1, 2 & 3 et compensation carbone (2.5.4) ◆ Gestion des déchets (2.5.3) ◆ Respecter et sauvegarder la biodversité (2.5.5) *Approvisionnement de qualité et travail sur le bien-être animal (2.4.2)* *Global biodiversity Score (2.5.5.3)* ◆ Économie circulaire (2.4.1) ◆ Trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus	◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.3) ◆ Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) ◆ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) ◆ Suivi des audits (2.6.1.3) **Indicateurs :** Taux de signature du cahier 2 : 89 %
Mécanismes d'alerte	◆ Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1)	◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.5)

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Dispositif et suivi d'évaluation	◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2) ◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3) ◆ Cabinet externe spécialisé pour effectuer des audits de conformité EHS dans nos différentes unités (2.2.1.1.2) **Indicateurs :** Note CDP Climate Change : A- (2.5.2) Consommation d'eau des sites industriels (2.5.2) Consommation d'énergie des sites industriels (2.5.2)	◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)

CAHIER DES EXPERTS

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

N° 8 : Travail décent et croissance économique

- 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* »
- 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* »

N° 16 : Paix, Justice et Institutions efficaces

- 16.b « *Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires* »
- 16.5 « *Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes* »
- 16.5 « *Réduire la corruption et la pratique des pots-de-vin* »
- 16.10 « *Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux* »

2.9 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION DU GROUPE

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'assemblée générale de la société Hermès International

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Hermès International (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant et accrédité par le Cofrac (accréditation Cofrac Inspection n° 3-1060 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à la Gérance d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de la société.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance, de lutte contre la corruption et de fiscalité ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, ainsi que les informations prévues au 2eme alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité ;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et dont la liste est donnée en annexe :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[1], et couvrent entre 20 % et 69 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est donnée en annexe ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

1. *Echantillon sélectionné : Pour la Direction Immobilière Groupe : Cannes (France), Paris George V (France), Palerme (Italie), Rome (Italie), Vancouver (Canada), Toronto (Canada), East Coast Corporate Office (Etats-Unis), New York Madison 691 (Etats-Unis), NY Madison 635 (Etats-Unis), NY Wall Street (Etats-Unis), Hawaï Ala Moana (Etats-Unis), Miami (Etats-Unis), Hangzhou (Chine), Chengdu (Chine), Hong Kong Plaza (Hong-Kong), Shanghai Maison (Chine), Seoul Dosan Park (Corée du Sud), Ginza Maison H (Japon). Pour la Direction des Affaires Industrielles : Ateliers HCI (Italie), Compagnie des Cristalleries de Saint-Louis (France), Pyramide (France), J3LP (Portugal), SIEGL (France), Gordon Choisy Montereau (France), Tanneries d'Annonay (France), Tanneries du Puy (France), Janamba Croc Farm (Australie), Pinnacle Alligator Farm (Etats-Unis). Pour la Direction des Ressources Humaines : Pôle Maison (France), Hermès Homme (France), Hermès Femme (France), Hermès IDO (France), Hermès Bijouterie (France), Hermès International (France), Hermès Commercial (France), Manufactures de Franche-Comté (France), Compagnie des Cuirs précieux (France), Tanneries d'Annonay (France), Tanneries de Montereau (France), Tanneries de Vivoin (France), Maroquinerie du Sud-Ouest (France), Maroquinerie des Alpes (France), Hermès Maroquinerie Sellerie (France), Hermès Parfums (France), Hermès APAC HK & Macao (Hong- Kong et Macao), Hermès China & China Trading (Chine), Hermès APAC Taiwan (Taiwan), Hermès Japon (Japon).*

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 8 personnes et se sont déroulés entre novembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de 10 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la Direction des Affaires Industrielles, la Direction Immobilière Groupe, la Direction des Ressources Humaines et la Direction du Développement Durable.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 3 mars 2022

L'un des Commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Olivier Auberty
Associé

Sylvain Lambert
Associé du Département Développement Durable

ANNEXE : LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Indicateurs clefs de performance et autres résultats quantitatifs :

Principaux risques ou opportunités identifiés	Rubriques du rapport de gestion traitant des politiques, actions et résultats associés revues dans le cadre de nos travaux
Equipes	Chapitre 2.2 *Dont les résultats et indicateurs clés de performance :* ◆ *Effectifs et leurs répartitions*[1.] ◆ *Nombre de licenciements** ◆ *Accidents du travail, Taux de fréquence et Taux de gravité** ◆ *Nombre de décès consécutifs à un accident du travail** ◆ *Nombre de maladies professionnelles** ◆ *Taux d'absentéisme France** ◆ *Nombre de référents handicap* ◆ *Nombre d'accords de dialogue social signés en France en 2021*
Savoir-Faire	Chapitre 2.3 *Dont les résultats et indicateurs clés de performance :* ◆ *Nombre d'heures de formation** ◆ *Pourcentage d'objets fabriqués dans les ateliers internes et exclusifs* ◆ *Nombre d'Entreprises du Patrimoine Vivant* ◆ *Nombre de partenariats avec des écoles de maroquinerie en France*
Matières	Chapitre 2.4 *Dont les résultats et indicateurs clés de performance :* ◆ *Evolution du tonnage global de déchets industriels** ◆ *Pourcentage des pochettes en coton certifiées Eoko-Tex* ◆ *Pourcentage d'or et d'argent recyclé transformé dans les ateliers (hors semi-finis et fournisseurs)*
Environnement	Chapitre 2.5 *Dont les résultats et indicateurs clés de performance :* ◆ *Consommation totale d'eau des sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Consommation de gaz des sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Consommation d'électricité pour les sites industriels et fermes d'élevage et pour les magasins et bureaux** ◆ *Consommation de fuel pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Consommation d'énergie renouvelable pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Consommation totale d'énergie pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Masse des déchets DIB (déchets non dangereux) pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Masse des déchets DID (déchets dangereux) pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Rejets de dioxyde de carbone scope 1 et scope 2 pour les sites industriels et fermes d'élevage** ◆ *Rejets de dioxyde de carbone scope 3** ◆ *Pourcentage de déchets industriels recyclés* ◆ *Pourcentage des activités du Groupe couvertes par l'étude GBS* ◆ *Pourcentage d'électricité verte au niveau Groupe*
Parties prenantes et Transparence	Chapitre 2.7 *Dont les résultats et indicateurs clés de performance :* ◆ Pourcentage des catégories d'achat ayant fait l'objet d'une cartographie des risques et d'une analyse des risques par fournisseur ◆ *Nombre d'audit fournisseur réalisés* ◆ *Nombre de filières matières premières ayant fait l'objet d'une analyse de risques fournisseur* ◆ *Montant d'achats auprès du secteur aidé et protégé en France*

1. *Les résultats et indicateurs clés de performance présentés avec le signe « * » dans ce tableau ont fait l'objet de notre part, à la demande de la société Hermès International, de travaux de vérification plus étendus nous permettant d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur ces informations sélectionnées. Notre rapport d'assurance raisonnable est disponible sur demande au siège de la société.*

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- Récompense Champion du Climat – Challenges ;
- Entreprise « Habillement et accessoires » la plus responsable – Le Point Statistica ;
- 7ème meilleur employeur de France – Glassdoor ;
- Validation de la trajectoire Carbone par la SBTi ;
- Brief RSE Fournisseur ;
- Politique Bien-être animal ;
- Politique Maternité ;
- Diagnostic Diversité et Inclusion ;
- Plan de déploiement de l'offre de formation Campus Hermès ;
- Formation « Conteurs de Culture » ;
- CFA Hermès dédié aux métiers de la Maroquinerie ;
- Répartition des MOF au sein d'Hermès ;
- Indicateur de naturalité des ingrédients de parfumerie ;
- Score CDP Water Security ;
- Adhésion à l'initiative ZDHC ;
- Objectifs basés sur les « science-based targets » ;
- Brief Filière ;
- Journée Handispensable HMS ;
- Collaboration avec Sup de Sub ;
- Lancement de nouveaux projets financés par le 2e Fond Carbon Livelihoods ;
- Dispositif H-Alert ! ;
- Procédure de contrôle des comptes jugés comme les « plus sensibles » ;
- Procédure ISP de sécurité des systèmes d'information.

2.10 RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES PUBLIÉES DANS LE RAPPORT DE GESTION DE LA GÉRANCE

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'Assemblée Générale,

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Hermès International (ci-après « la Société »), nous avons procédé à des travaux visant à nous permettre d'exprimer une assurance raisonnable sur une sélection d'informations environnementales et sociales publiées dans le rapport de gestion 2021 de la Gérance.

Les informations environnementales et sociales sélectionnées par Hermès International sont les suivantes :

- Effectifs et leurs répartitions
- Nombre de licenciements
- Nombre d'heures de formation
- Taux d'absentéisme France
- Accidents du travail, taux de fréquence et taux de gravité
- Nombre de maladies professionnelles
- Consommation totale d'eau des sites industriels et fermes d'élevage
- Consommation de gaz des sites industriels et fermes d'élevage
- Consommation d'électricité pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Consommation de fuel pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Consommation d'énergie renouvelable pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Consommation totale d'énergie pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Evolution du tonnage global de déchets industriels
- Masse des déchets DIB (déchets non dangereux) pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Masse des déchets DID (déchets dangereux) pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Rejets de dioxyde de carbone scope 1 et scope 2 pour les sites industriels et fermes d'élevage
- Rejets de dioxyde de carbone scope 3.

Ces informations ont été préparées sous la responsabilité de la Direction des Affaires Industrielles, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction du Développement Durable conformément aux procédures de la Société, disponibles sur demande au siège de la Société.

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur ces informations sélectionnées. Les conclusions formulées ci-après portent sur les informations sélectionnées et non pas sur l'ensemble des informations RSE contenues dans le rapport de gestion de la Gérance.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 *(Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information)*.

Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à une assurance raisonnable sur le fait que les informations environnementales et sociales sélectionnées par la Société ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux procédures de la Société :

- Nous avons examiné au niveau du Groupe le caractère approprié des procédures de reporting élaborées par la Société au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible ;
- Nous avons vérifié la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations et pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration de ces informations ;
- Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données. Ces travaux se sont notamment appuyés sur des entretiens avec les personnes de la Direction des Affaires Industrielles et de la Direction des Ressources Humaines responsables de l'élaboration, de l'application des procédures ainsi que de la consolidation des données ;
- Nous avons sélectionné un échantillon d'entités :
  - Pour la Direction des Affaires Industrielles : Ateliers HCl (Italie), Compagnie des Cristalleries de Saint-Louis (France), Pyramide (France), J3LP (Portugal), SIEGL (France), Gordon Choisy Montereau (France), Tanneries d'Annonay (France), Tanneries du Puy (France), Janamba Croc Farm (Australie), Pinnacle Alligator Farm (Etats-Unis),
  - Pour la Direction des ressources humaines : Pôle Maison (France), Hermès Homme (France), Hermès Femme (France), Hermès IDO (France), Hermès Bijouterie (France), Hermès International (France), Hermès Commercial (France), Manufactures de Franche-Comté (France), Compagnie des Cuirs précieux (France), Tanneries d'Annonay (France), Tanneries de Montereau (France), Tanneries de Vivoin (France), Maroquinerie du Sud-Ouest (France), Maroquinerie des Alpes (France), Hermès Maroquinerie Sellerie (France), Hermès Parfums (France), Hermès APAC HK & Macao (Hong-Kong et Macao), Hermès China & China Trading (Chine), Hermès APAC Taiwan (Taiwan), Hermès Japon (Japon) ;
- Au niveau des entités sélectionnées :
  - Nous avons vérifié, sur la base d'entretiens avec les personnes en charge de la préparation des données, la bonne compréhension et la correcte application des procédures,
  - Nous avons effectué des tests de détail, sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Ces entités représentent entre 54 % et 69 % des informations environnementales et sociales sélectionnées, publiées par la Société.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de ces travaux, à nos experts en matière de RSE.

CONCLUSION

A notre avis, les informations environnementales et sociales sélectionnées par la Société et rappelées ci-dessus, publiées dans le rapport de gestion de la Gérance 2021, ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au référentiel utilisé par la Société et applicable en 2021.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 3 mars 2022

L'un des Commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Olivier Auberty Associé

Sylvain Lambert
Associé du Département Développement Durable

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RFA

RFA **RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE** **223**

3.1 CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ **223**
3.1.1 Principes de gouvernement d'entreprise appliqués 223
3.1.2 Dispositions du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef écartées et mises en conformité réalisées 223

3.2 UNE GOUVERNANCE AMBITIEUSE ET ÉQUILIBRÉE **226**
3.2.1 Structure d'organisation d'Hermès International au 31 décembre 2021 226
3.2.2 Deux types d'associés 227
3.2.3 Une gouvernance par nature dissociée 228

3.3 ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION **229**
3.3.1 L'Associé commandité et son Conseil de gérance 229
3.3.2 La Gérance 230
3.3.3 Instances dirigeantes 234
3.3.4 Politique de non-discrimination et de diversité 238
3.3.5 Plan de succession des dirigeants 240

3.4 ORGANISATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE **241**
3.4.1 Données clés sur le Conseil de surveillance au 31 décembre 2021 241
3.4.2 Principes applicables 242
3.4.3 Politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance 244
3.4.4 Plan de succession du président du Conseil de surveillance 246
3.4.5 Composition du Conseil de surveillance 247
3.4.6 Indépendance des membres du Conseil de surveillance 251
3.4.7 Déontologie du Conseil de surveillance 253
3.4.8 Informations et renseignements sur les membres du Conseil de surveillance en fonction 256

3.5 FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE **276**
3.5.1 Rôle du Conseil de surveillance 276
3.5.2 Réunions du Conseil de surveillance et du Congrès 277
3.5.3 Information et formation du Conseil de surveillance 278
3.5.4 Principales missions du Conseil de surveillance et travaux réalisés en 2021 281
3.5.5 Éthique et conformité – Protection des données personnelles 282
3.5.6 Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) 283
3.5.7 Rémunérations et remboursement des frais 283

3.6 COMITÉS SPÉCIALISÉS **284**
3.6.1 Principes applicables 284
3.6.2 Comité RNG-RSE 285
3.6.3 Comité d'audit et des risques 288

3.7	**ÉVALUATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DES COMITÉS**	**290**
3.7.1	Méthodologie	290
3.7.2	Évolutions depuis les dernières évaluations	291
3.7.3	Débat annuel 2021 sur le fonctionnnement du Conseil	292
3.8	**RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX**	**293**
3.8.1	Politique de rémunération des gérants (dirigeants mandataires sociaux exécutifs) et des membres du Conseil de surveillance (mandataires sociaux non exécutifs)	293
3.8.2	Présentation des éléments de rémunération et avantages de toutes natures des mandataires sociaux	303
3.8.3	Attributions gratuites d'actions, options d'achat d'actions	308
3.8.4	Tableaux établis par référence à la position recommandation AMF DOC 2021-02 (§ 13.3) du 5 janvier 2022 pour la présentation des rémunérations	309
3.9	**AUTRES INFORMATIONS**	**315**
3.9.1	Conventions	315
3.9.2	Structure du capital et éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique	318
3.9.3	Modalités particulières de participation aux assemblées générales	319
3.9.4	Tableau de synthèse de l'utilisation des délégations financières	321
3.10	**AUTRES INFORMATIONS RELEVANT DU RAPPORT DE LA GÉRANCE**	**324**
3.10.1	Intérêts des mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif dans le capital	324
3.10.2	Déclarations concernant les mandataires sociaux et le Comité exécutif	325

RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

RFA

Ce chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » intègre § 3.1 à 3.9 le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise établi en application de l'article L. 22-10-78 du Code de commerce et conformément aux recommandations de l'Autorité des marchés financiers.

Une table de réconciliation du rapport sur le gouvernement d'entreprise figure au chapitre 9 « Informations complémentaires », § 9.5.3.

Il a été préparé avec le concours du président du Conseil de surveillance, du Comité RNG-RSE, de la secrétaire du Conseil en lien avec les directions fonctionnelles concernées. Il a été approuvé par le Conseil de surveillance lors de sa séance du 17 février 2022.

3.1 CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ

3.1.1 PRINCIPES DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE APPLIQUÉS

Le Conseil de surveillance a adopté officiellement depuis 2009 le référentiel de gouvernement d'entreprise Afep-Medef en considérant que les recommandations formulées s'inscrivent parfaitement dans la démarche de gouvernement d'entreprise du groupe. Ce référentiel comprend le Code Afep-Medef de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, actualisé en janvier 2020 disponible sur le site de l'Afep (www.afep.com) ou sur le site du Medef (www.medef.com), et le guide d'application du Haut comité de gouvernement d'entreprise (HCGE) révisé en mars 2020, qui explicite les recommandations dudit code.

Il est également tenu compte des recommandations émises par l'Autorité des marchés financiers (AMF) dans son rapport annuel sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

Lors de chaque révision du Code Afep-Medef, le Comité RNG-RSE fait une analyse comparative exhaustive de l'application des recommandations du Code Afep-Medef par la société et en rend compte au Conseil de surveillance.

Ces revues périodiques, ainsi qu'une veille des pratiques et analyses de place, permettent d'adapter chaque année les dispositifs en vigueur dans un objectif constant d'amélioration.

3.1.2 DISPOSITIONS DU CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE AFEP-MEDEF ÉCARTÉES ET MISES EN CONFORMITÉ RÉALISÉES

Nous dressons ci-dessous un tableau des dispositions du Code Afep-Medef que la société n'applique pas à la date de publication du présent document d'enregistrement universel. Comme le recommande l'AMF, il a été distingué les dispositions écartées en raison de sa forme sociale et celles écartées pour d'autres motifs, avec les explications correspondantes. Nous avons également listé les mises en conformité réalisées depuis la dernière actualisation du Code Afep-Medef en janvier 2020.

Dispositions du Code Afep-Medef écartées en raison de la forme sociale de la société	Explications
Les séances du Conseil et les réunions des Comités (article 11.3) Il est recommandé d'organiser chaque année au moins une réunion hors la présence des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.	Le Conseil de surveillance d'Hermès International a des pouvoirs strictement délimités par les statuts de la société et n'a pas la compétence de nommer les gérants ni de déterminer leur politique de rémunération. Ces décisions relèvent des attributions de l'Associé commandité, Émile Hermès SAS, sous l'égide de son Conseil de gérance. Également, et c'est un point essentiel de la gouvernance de la société, les fonctions du Conseil de surveillance n'entraînent aucune immixtion dans la Gérance, ni aucune responsabilité à raison des actes de la gestion et de leurs résultats. Cette disposition du Code Afep-Medef n'est donc pas applicable à Hermès International, compte tenu de sa forme sociale et du rôle imparti au Conseil de surveillance (décrit au § 3.5.1).
Plan de succession des dirigeants mandataires sociaux (article 17.2.2) Le Comité des nominations (ou un Comité *ad hoc*) établit un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux. Il s'agit là de l'une des tâches principales du Comité, bien qu'elle puisse être, le cas échéant, confiée par le Conseil à un Comité *ad hoc*. Le président peut faire partie ou être associé aux travaux du Comité pour l'exécution de cette mission.	Le Comité RNG-RSE (décrit au § 3.6.2) de la société n'a pas pour attribution d'établir le plan de succession des gérants, qui ne relève pas, dans une société en commandite par actions, de la compétence du Conseil de surveillance. Le Comité RNG-RSE doit, depuis 2016, conformément à son règlement intérieur, s'assurer de l'existence d'un plan de succession des gérants qui fait l'objet depuis d'une revue annuelle (*cf.* § 3.3.5.1). Depuis 2018, le Comité RNG-RSE s'assure également de l'existence d'un plan de succession du président du Conseil de surveillance (*cf.* § 3.4.4) et cette mission figure dans son règlement intérieur (*cf.* https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts).
Composition du Comité en charge des rémunérations (article 18.1) Il est recommandé qu'un administrateur salarié en soit membre.	Le Comité RNG-RSE (décrit au § 3.6.2) de la société n'a pas pour attribution d'établir la politique de rémunération des gérants, qui relève de la compétence de l'Associé commandité et non du Conseil de surveillance. Le Conseil de surveillance a décidé en conséquence qu'il n'était pas pertinent qu'un membre du Conseil représentant les salariés en soit membre. Le rôle du Conseil de surveillance dans le processus de décision applicable à la politique de rémunération des gérants est décrit au § 3.8.1.2.
Proportion de membres indépendants dans le Comité d'audit (article 16.1) La part des administrateurs indépendants dans le Comité d'audit doit être au moins de deux tiers et le Comité ne doit comprendre aucun dirigeant mandataire social exécutif.	Le Conseil de surveillance a considéré que la proportion de membres du Comité d'audit et des risques indépendants, un peu inférieure en nombre aux deux tiers (60 %, soit trois membres sur cinq), permettait un bon fonctionnement du Comité. Dans le règlement intérieur du Comité d'audit et des risques, le Conseil de surveillance exige en effet que la moitié au moins de ses membres soit, lors de sa désignation et pendant toute la durée d'exercice de cette fonction, qualifié d'indépendant. Le HCGE considère : ◆ dans son rapport 2014 « qu'un Comité d'audit comportant par exemple trois membres indépendants sur cinq reste conforme à l'esprit du Code dès lors qu'ils sont présidés par un membre indépendant » ; ◆ dans son rapport 2017 « qu'il préfère que les proportions ne soient pas tout à fait atteintes plutôt que de voir interpréter trop librement les critères d'indépendance (par exemple en écartant celui des 12 ans de présence au Conseil), et qu'il considère que 60 % de membres indépendants au Comité d'audit ou 50 % dans les deux autres Comités ne constitue pas une déviation grave ». Il n'est pas envisagé à court terme de porter la proportion de membres indépendants du Comité d'audit et des risques aux deux tiers, mais ce point est réexaminé par le Conseil lors de chaque évaluation annuelle.
Indemnités de départ (article 25.5.1) Les conditions de performance fixées par les Conseils pour ces indemnités doivent être appréciées sur deux exercices au moins. Elles doivent être exigeantes et n'autoriser l'indemnisation d'un dirigeant qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ.	La société a pris l'engagement de verser à M. Axel Dumas une indemnité de départ dans les conditions décrites au § 3.8.1.2.4. Compte tenu de l'importance du rôle de l'Associé commandité dans une société en commandite par actions – qui a le pouvoir de nommer et révoquer tout gérant – et dans le cas d'une personne morale de son représentant légal, il a été considéré que la cessation des fonctions de gérant de M. Axel Dumas qui résulterait du remplacement du président d'Émile Hermès SAS devait être assimilée à un départ contraint. Le Conseil de surveillance a donc considéré que l'engagement de rémunération différée pris à l'égard de M. Axel Dumas respectait les exigences du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef. L'AMF, dans son rapport sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants de novembre 2018, recommande que le Conseil procède à un examen régulier des éléments de rémunération susceptibles d'être dus à l'occasion ou postérieurement au départ d'un dirigeant et qu'il s'interroge sur la possibilité et l'opportunité d'une mise en conformité avec de nouvelles dispositions du Code. Aucune mise en conformité n'était rendue nécessaire par les nouvelles dispositions du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020.

Dispositions du Code Afep-Medef écartées pour d'autres motifs	Explications
Néant	

Mises en conformité réalisées depuis la dernière actualisation du Code Afep-Medef en janvier 2020	Explications
Politique de mixité femmes/hommes au sein des Instances dirigeantes (article 7)	Cette politique de mixité et les objectifs qui en découlent ainsi que les résultats obtenus au cours de l'exercice 2021 sont décrits au § 3.3.4.1 et au § 3.3.4.2. La gérance a nommé le 1er mars 2022 deux nouveaux membres féminins au Comité exécutif, conduisant à une proportion de femmes en son sein à 40 % et au sein des Instances dirigeantes à 54,2 % (hors gérant).
Ratios d'équité (article 26.2)	Ces ratios et la méthologue retenue pour leur calcul sont présentés au § 3.8.2.3. Le périmètre retenu au dénominateur est celui prévu par l'article L. 22-10-9, 6° et 7° du Code de commerce, soit les salariés de la société cotée Hermès International. Outre l'éxigence légale, ce choix est de nature à faciliter la compréhension de l'évolution des ratios et la cohérence dans le temps de la base de calcul qui seront moins affectés par les variations de périmètre (acquisitions/cessions) au sein du groupe.

3

Prix de gouvernement d'entreprise

Depuis 2009, les Grands Prix de la transparence récompensent la qualité de l'information réglementée des sociétés de droit français du SBF 120. L'objectif de ces Grands Prix est de permettre aux émetteurs de mesurer chaque année leurs performances en matière de transparence et d'identifier les meilleures pratiques de place. Chaque année le niveau d'exigence augmente.

Ils reposent sur les critères d'accessibilité, de précision, de comparabilité et de disponibilité de l'information présentée dans les quatre supports clés de chaque entreprise (document d'enregistrement universel, site internet, brochure de convocation à l'assemblée générale - déjà récompensée l'année dernière - et charte éthique). Un comité scientifique indépendant garantit la neutralité et l'équité du classement. Il est composé de 10 personnalités issues d'organismes et d'associations représentant les utilisateurs de l'information : Paris Europlace, Euronext, l'AMF, l'IFA, la SFAF, l'AFG, la F2ic, notamment.

Hermès International est **Lauréat 2021 du Grand Prix de la transparence** « **CAC Large 60** » (CAC 40 et CAC Next 20). Ce prix est la reconnaissance du travail de toutes les équipes de la maison qui concourent à l'élaboration des supports d'informations réglementées.

Ce prix vient saluer :

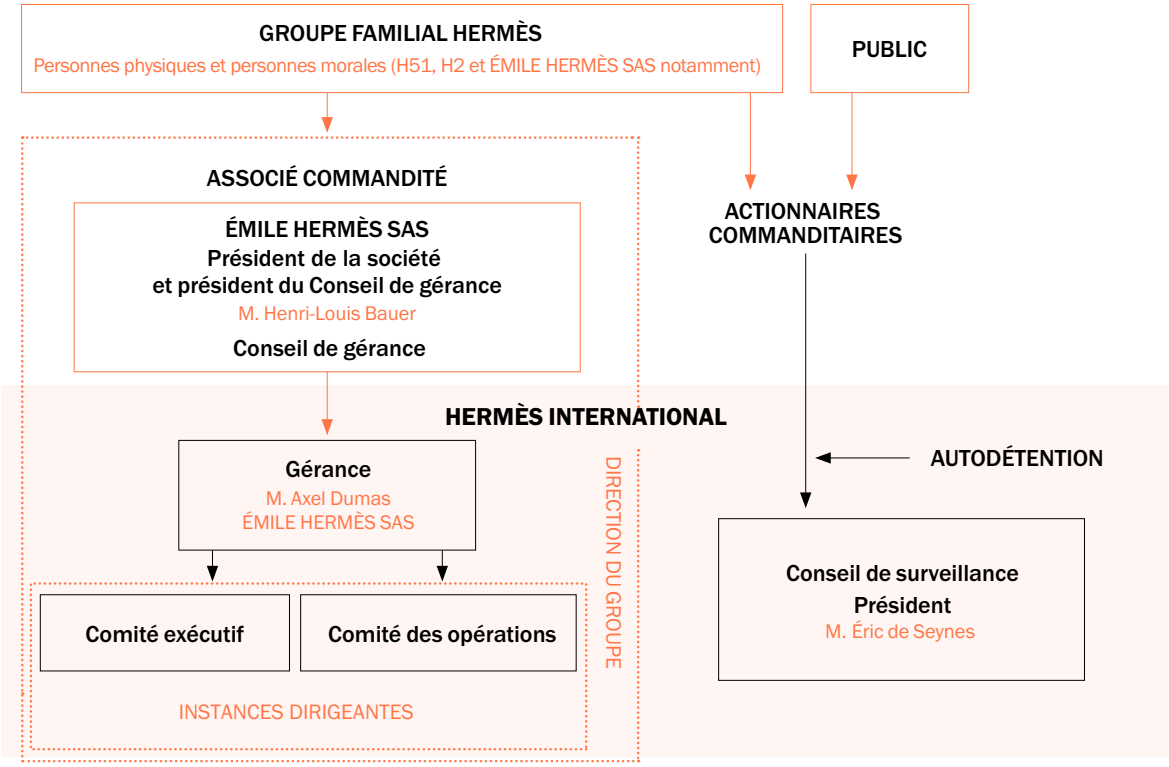
- la refonte récente du site Internet https://finance.hermes.com/,
- la réorganisation des chapitres RSE, gouvernance, facteurs de risques du document d'enregistrement universel qui ont fait l'objet d'une revue sémantique, pédagogique et infographique significative,
- l'accessibilité numérique des quatre supports sur lesquels portent les grands prix de la transparence
- la publication du document d'enregistrement universel 2020 au format XHTML.

Hermès figure également au Top 20 du Palmarès de la Transparence 2021 et a été nominée pour les prix « Site Internet » et « Toutes catégories ».

Fidèle aux valeurs de l'artisan, à l'authenticité du modèle artisanal, le groupe Hermès s'attache à la recherche de la qualité dans tous les domaines et à poursuivre sa démarche d'amélioration constante.

3.2 UNE GOUVERNANCE AMBITIEUSE ET ÉQUILIBRÉE

3.2.1 STRUCTURE D'ORGANISATION D'HERMÈS INTERNATIONAL AU 31 DÉCEMBRE 2021



3.2.2 DEUX TYPES D'ASSOCIÉS

Hermès International a été transformée en société en commandite par actions (SCA) par décision de l'Assemblée générale extraordinaire du 27 décembre 1990, afin de préserver son identité et sa culture et d'assurer ainsi, à long terme, la pérennité de l'entreprise, dans l'intérêt du groupe et de l'ensemble des actionnaires. Cette forme sociale singulière, dont le capital est divisé en actions, regroupe deux types d'associés :

L'Associé commandité (Émile Hermès SAS) – § 3.3.1

L'Associé commandité Émile Hermès SAS est partie prenante du fonctionnement et de l'organisation de la société. Il dispose de pouvoirs structurants.

Pouvoirs :

- arrêter pour le groupe : (i) les options stratégiques, (ii) les budgets consolidés d'exploitation et d'investissement et (iii) les propositions à l'Assemblée générale de distribution de primes d'émission, réserves et reports à nouveau ;
- approuver les décisions de l'Assemblée générale des Associés commanditaires (à l'exception de celles relevant de leurs pouvoirs propres) ;
- nommer ou révoquer les gérants ;
- établir la politique de rémunération des gérants ;
- autoriser toutes les opérations (emprunt, garanties, investissements, etc.) significatives dès lors que leur montant excède 10 % du montant de la situation nette comptable consolidée du groupe Hermès ;
- émettre des avis auprès de la gérance sur toutes les questions d'intérêt général pour le groupe ;
- proposer la nomination ou la révocation de membres du Conseil de surveillance.

La société Émile Hermès SAS est le seul Associé commandité d'Hermès International depuis le 1er avril 2006.

Le Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS exerce les pouvoirs attachés à la qualité d'Associé commandité de la société.

L'Associé commandité ne peut pas participer, en Assemblée générale, au vote sur la nomination des membres du Conseil de surveillance, les actions qu'il détient dans la société sont donc retirées du *quorum* des résolutions d'assemblées générales concernées.

L'Associé commandité est responsable indéfiniment et solidairement des dettes sociales.

Conformément à l'article 26 des statuts, la société verse chaque année à l'Associé commandité une somme égale à 0,67 % du bénéfice distribuable.

Les Associés commanditaires (actionnaires) - chapitre 7 « Informations sur la société et son capital » § 7.2.2

Les Associés commanditaires ou actionnaires, apporteurs de capitaux, bénéficient de prérogatives limitées.

Pouvoirs :

- approuver des comptes sociaux et les comptes consolidés arrêtés par la gérance ;
- affecter le résulat (notamment en versant des dividendes) ;
- approuver les conventions règlementées ;
- nommer les Commissaires aux comptes ;
- nommer et révoquer les membres du Conseil de surveillance.

Toute autre décision des actionnaires n'est valablement prise qu'à la condition d'être approuvée dans les mêmes termes par l'Associé commandité.

La loi leur interdit explicitement toute immixtion dans la gestion de la société, pour quelque motif que ce soit, sous peine de voir leur responsabilité engagée dans les mêmes conditions que celles de l'Associé commandité.

La responsabilité des actionnaires est limitée au montant de leur apport.

Les actionnaires perçoivent une part des bénéfices sous forme de dividende.

Les principaux Associés commanditaires sont listés au §.7.2.2.5.

3.2.3 UNE GOUVERNANCE PAR NATURE DISSOCIÉE

L'organisation de la gouvernance au sein d'une SCA répond au principe de la séparation des pouvoirs. Les pouvoirs exécutifs sont exercés par la Gérance et les pouvoirs de contrôle par le Conseil de surveillance. La gouvernance d'Hermès International a donc une structure par nature dissociée.

La Gérance – § 3.3.2

La société est administrée et gérée actuellement par deux gérants dont un est l'Associé commandité.

La fonction de gérant consiste à diriger le groupe.

Pouvoirs :

- définir et mettre en œuvre la stratégie du groupe conformément aux options stratégiques arrêtées par l'Associé commandité ;
- diriger les opérations du groupe ;
- établir et mettre en œuvre les procédures de contrôle interne et de gestion des risques ;
- arrêter les comptes sociaux et consolidés de la société ;
- convoquer les assemblées générales et fixer leur ordre du jour ;
- établir le rapport de gestion destiné à l'assemblée générale ;
- exercer les pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société à l'égard des tiers, sous réserve des limites de l'objet social et des pouvoirs attribués au Conseil de surveillance et aux assemblées générales d'actionnaires.

La Gérance est contrôlée par un Conseil de surveillance représentant les Associés commanditaires.

Le Code Afep-Medef qualifie les gérants de « mandataires sociaux exécutifs ».

La Gérance est assistée par le Comité exécutif (cf.§ 3.3.3.1) et le Comité des opérations (*cf.* § 3.3.3.2) qui constituent les Instances dirigeantes.

Le Congrès - § 3.5.2.2

Le Congrès, composé des membres du Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS (*cf.* § 3.3.1.5), Associé commandité (*cf.* § 3.2.2 et § 3.3.1) et des membres du Conseil de surveillance d'Hermès International (*cf.* § 3.4.) est un organe de concertation qui n'a aucun pouvoir propre de décision.

Il connait de toutes questions qui lui sont soumises ou dont il se saisit, sans pouvoir pour autant se substituer aux organes auxquels les pouvoirs décisionnels sont attribués.

Néanmoins, l'Associé commandité, à travers le Conseil de gérance, et le Conseil de surveillance peuvent, s'ils le souhaitent en Congrès, prendre toutes décisions ou émettre tous avis de leur compétence.

Le Conseil de surveillance - § 3.4

Le Conseil de surveillance, instance collégiale, est l'émanation de l'Assemblée générale des actionnaires commanditaires. La nomination des membres du Conseil relève (à l'exception des représentants des salariés) de la seule compétence de ces derniers.

Pouvoirs :

- contrôler la gestion de la société (pouvoir comparable à celui des Commissaires aux comptes) : contrôle des comptes sociaux et des comptes consolidés et respect de l'égalité entre les actionnaires ;
- décider les propositions d'affectation des bénéfices de chaque exercice à soumettre à l'Assemblée générale ;
- convoquer l'Assemblée générale des actionnaires toutes les fois qu'il le juge convenable ;
- établir le rapport sur le gouvernement d'entreprise ;
- établir un rapport à l'Assemblée générale rendant compte de l'accomplissement de ses missions ;
- autoriser ou déclasser les conventions règlementées ;
- autoriser la gérance à consentir des cautions, avals et garanties ;
- établir la politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance ;
- délibérer sur la rémunération effective des gérants.
- approuver toute proposition de nouvelle rédaction de certaines clauses des statuts d'Émile Hermès SAS ;
- devoir être consulté par l'Associé commandité en matière : (i) d'options stratégiques ; (ii) de budgets consolidés d'exploitation et d'investissement ; (iii) de proposition à l'Assemblée générale de distribution de primes d'émission, réserves et reports à nouveau ; et (iv) de fixation de la politique de rémunération des gérants ;
- émettre, à l'attention de l'Associé commandité, un avis motivé sur : (i) toute nomination ou révocation de tout gérant de la société ; et (ii) la réduction du délai de préavis en cas de démission du gérant.

Les fonctions du Conseil de surveillance n'entraînent aucune immixtion dans la Gérance, ni aucune responsabilité à raison des actes de la gestion et de leurs résultats.

La loi n'attribue aucune autre compétence au Conseil de surveillance. En conséquence, il ne peut ni nommer, ni révoquer les gérants, ni fixer leur politique de rémunération.

Le Code Afep-Medef qualifie le président et les membres du Conseil de surveillance de « mandataires sociaux non exécutifs ».

Le Conseil s'appuie sur les travaux de deux Comités permanents :

- le Comité d'audit et des risques ;
- le Comité des rémunérations, des nominations, de la gouvernance et de la RSE ou « Comité RNG-RSE ».

Ces Comités qui agissent sous la responsabilité collective et exclusive du Conseil de surveillance ont un rôle de réflexion, d'analyse et de préparation de certaines délibérations du Conseil et soumettent au Conseil leurs avis, propositions ou recommandations.

3.3 ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION

3.3.3 INSTANCES DIRIGEANTES

La définition des Instances dirigeantes retenue depuis plusieurs années regroupe les Comités mis en place par la Gérance depuis de nombreuses années pour l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, à savoir :

- le Comité exécutif ;
- le Comité des opérations.

Ce périmètre est conforme à la définition de l'article L. 23-12-1 du Code de commerce dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (dite Loi Rixain).

La politique de non-discrimination et de mixité femmes/hommes au sein des Instances dirigeantes est décrite au § 3.3.4.

3.3.3.1 COMITÉ EXÉCUTIF

3.3.3.1.1 Rôle et composition

Rôle

La direction générale du groupe est assurée, autour du gérant, par une équipe de directeurs ayant chacun des attributions définies, et réunis au sein d'un Comité exécutif.

Sa mission est la direction opérationnelle et stratégique du groupe.

Le Comité exécutif se réunit toutes les deux semaines.

Sa composition reflète les principales expertises du groupe.

Composition au 01/03/2022[2]

11 MEMBRES

40 % DE FEMMES *(HORS GÉRANT)*

8 ans ANCIENNETÉ MOYENNE AU COMITÉ EXÉCUTIF

19 ans ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE GROUPE

54 ans ÂGE MOYEN [1]

1
Les membres du Comité exécutif dans le magasin Hermès de l'avenue George-V, à Paris. De gauche à droite : Éric du Halgouët, Catherine Fulconis, Wilfried Guerrand, Axel Dumas, Olivier Fournier, Charlotte David, Guillaume de Seynes, Pierre-Alexis Dumas et Florian Craen

2
Agnès de Villers

3
Sharon MacBeath

Le 1er mars 2022, deux nouveaux membres ont rejoint le Comité exécutif.

3.3.4 POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION ET DE DIVERSITÉ

3.3.4.1 POLITIQUE DE MIXITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-10, 2° du Code de commerce, nous précisons ci-après la manière dont la société recherche une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Comité mis en place, le cas échéant, par la Gérance en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales et sur les résultats en matière de mixité dans les 10 % de postes à plus forte responsabilité.

Le Conseil de surveillance a pour mission, depuis 2018, de s'assurer que les gérants mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité au sein des Instances dirigeantes.

Une présentation de cette politique a été faite au Conseil de surveillance fin 2018.

L'article 7 du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 recommande aux Conseils de déterminer des objectifs de mixité au sein des Instances dirigeantes.

Le guide d'application du HCGE publié en mars 2020 précise que dans les sociétés en commandite par actions :

- il appartient à la Gérance de fixer des objectifs en termes de mixité et l'horizon de temps pour y parvenir ainsi que de déterminer les modalités de mise en œuvre de ces objectifs et du plan d'action ;
- le Conseil de surveillance s'assure du respect et du suivi de la recommandation. Il est informé annuellement par la Gérance des résultats obtenus afin de pouvoir en faire état dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Depuis 2020, la Gérance a fixé des objectifs de mixité de la société comme suit :

Objectif de mixité-globale des Instances dirigeantes : que la proportion des membres de chaque sexe soit au moins égale à 40 %. Le périmètre des Instances dirigeantes retenu regroupe les Comités mis en place par la Gérance depuis de nombreuses années pour l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales, à savoir :

- le Comité exécutif (rôle et composition décrits au § 3.3.3.1) ;
- le Comité des opérations (rôle et composition décrits au § 3.3.3.2).

Horizon de temps : la proportion fixée étant déjà atteinte au 31 décembre 2019, la Gérance s'est fixée de pérenniser (c'est-à-dire maintenir à moyen et long termes) la mixité actuelle.

Plan d'action : la société favorise depuis plusieurs années la féminisation des effectifs de cadres dirigeants, ce qui devrait faciliter la réalisation de cet objectif.

Début 2022, le Conseil de surveillance a constaté que la mixité globale des Instances dirigeantes restait conforme aux objectifs fixés.

La politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance est décrite au § 3.4.3.

3.3.4.2 MIXITÉ DES INSTANCES DIRIGEANTES

Le tableau ci-dessous présente la mixité au sein des Instances dirigeantes, au sein du Conseil de surveillance et dans la catégorie des cadres dirigeants :

AU 31 DÉCEMBRE	2021		2020
Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations, hors gérant)[1]			
Proportion de femmes	52,2 %	12/23	54,2 %
Proportion d'hommes	47,8 %	11/23	45,8 %
Féminisation globale			
Conseil de surveillance (hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés)	50,0 %		50,0 %
Comité RNG-RSE	66,7 %		66,7 %
Comité d'audit et des risques	40,0 %		40,0 %
Cadres dirigeants	47,0 %[2]		44,0 %[2]

(1) Les nominations intervenues le 1er mars 2022 au sein du Comité éxécutif ont modifié la composition des Instances dirigeantes (hors gérant) comme suit :
- *24 membres ;*
- *54,2 % de femmes ;*
- *45,8 % d'hommes.*

(2) Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail. Cette catégorie est constituée des 105 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe en 2020 et 2021.

3.3.4.3 INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Le groupe est très attaché aux principes de reconnaissance et de respect, quels que soient l'origine, le genre, la situation familiale et le métier de chacun. Ce respect des différences est rappelé aux collaborateurs dans la charte éthique (disponible sur https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites) garante de l'objectivité, de l'égalité des chances, de la promotion des diversités et de l'inclusion dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

Comme l'illustrent les résultats publiés ci-dessous, le groupe Hermès est constamment attaché à 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 dans l'accès à l'emploi et les promotions internes. À 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 réellement confortées par la volonté de la maison, dont l'objectif est d'agir par des actions concrètes et pérennes.

Le groupe est majoritairement composé de femmes (67 %), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie comme par exemple au sein du Comité des opérations (67 %).

Depuis 2019, Hermès a harmonisé ses pratiques internationales en matière de congé maternité en définissant une durée minimum de congé maternité de 16 semaines, avec le maintien de la rémunération de base à 100 % et la généralisation de la prise en charge à 100 % des frais de santé liés à la maternité.

De plus, afin d'offrir un cadre toujours plus inclusif de la parentalité et de soutenir la carrière professionnelles des femmes, à compter du 1er janvier 2022 le groupe propose un congé paternité ou d'accueil de l'enfant pour les collaborateurs en France (soit 62 % des effectifs de la maison) en maintenant à 100 % la rémunération des personnes concernées.

En France, des accords ou plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle sont régulièrement renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les femmes et les hommes, ainsi que le respect d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales. Ces accords définissent des objectifs de progression afin de favoriser le rôle des pères dans l'exercice de la responsabilité familiale, et permettre aux femmes d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs souhaits. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient par ailleurs d'un accompagnement en *coaching* personnalisé.

En application de l'article L. 1142-8 du Code du travail, Hermès International a publié en mars 2022 l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2021 qui est égal à 99/100.

Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein d'une même entreprise. Il doit être calculé chaque année, tenir compte de toutes les composantes d'une rémunération et permettre d'identifier les éventuels points de progression. Cet index comprend les cinq indicateurs suivants (dans la parenthèse figurent les résultats obtenus pour chaque indicateur) :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (39/40) ;
- l'écart de répartition des augmentations individuelles (20/20) ;
- l'écart de répartition des promotions (15/15) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15/15) ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10/10).

L'index global, moyenne pondérée, du groupe de l'année 2021 est égal à 90/100.

Les résultats des autres sociétés du groupe sont disponibles sur https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites.

3.3.4.4 POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET RÉSULTATS EN MATIÈRE DE MIXITÉ DANS LES 10 % DE POSTES À PLUS FORTE RESPONSABILITÉ

Qu'il s'agisse de la nomination des Instances dirigeantes, du recrutement ou encore de la nomination de tout collaborateur, le groupe Hermès est particulièrement attaché et attentif au respect du principe de non-discrimination.

Chaque fois que l'occasion le permet, l'importance de ce principe est rappelée à l'ensemble des collaborateurs.

La politique « Hermès Employeur Responsable » insiste sur le respect de deux principes essentiels : le principe de non-discrimination et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette politique est décrite au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.2.

Le groupe a également pris des engagements en faveur de l'intégration professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (*cf.* chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.2.2.1.4).

Le groupe a mis en place une formation « Alterego » qui porte sur l'intégration et le management des diversités. Cette formation est suivie par l'ensemble des Comités de direction et les managers de proximité du groupe. Elle se présente sous la forme d'un programme d'une journée, alternant approche théorique et approche ludique, permettant la prévention et l'identification de toutes les formes de discrimination (directes, indirectes ou encore involontaires) et réaffirmant une tolérance zéro du groupe à l'égard de ce type de pratiques.

3.3.5 PLAN DE SUCCESSION DES DIRIGEANTS

Il est à noter que l'existence de deux gérants, dont une personne morale, garantit l'absence de vacance soudaine de la Gérance.

Le plan de succession du président du Conseil de surveillance est présenté au § 3.4.4.

3.3.5.1 PLAN DE SUCCESSION DE LA GÉRANCE

Un plan de succession a été établi pour la Gérance en 2016. Ce plan de succession, qui fait l'objet depuis 2019 d'un mémorandum écrit, couvre :

- la succession temporaire par interim (incapacité temporaire d'un gérant pour maladie ou accident par exemple) ;
- la succession imprévue (incapacité permanente, décès ou démission d'un gérant à court ou moyen terme).

Chaque année, le Comité RNG-RSE procède au réexamen annuel de ce plan. Début 2022, il a pris acte qu'il restait inchangé et a maintenu son appréciation selon laquelle ce plan est compréhensible, de bonne qualité et suffisamment protecteur pour assurer la continuité de la bonne marche des affaires.

3.3.5.2 REVUE DES TALENTS

Un nouveau processus de « Talent review », désormais annuel, a été déployé partout dans le groupe en 2020, avec les objectifs suivants :

- faire l'inventaire de nos talents de leadership pour assurer la relève d'Hermès ;
- améliorer l'anticipation des plans de succession ;
- engager une dynamique plus forte dans le développement des talents.

Cette revue des talents couvre la succession des membres du Comité exécutif et des membres du Comité des opérations.

La revue des talents et les plans de succession de la Gérance et du président du Conseil de surveillance sont présentés au Comité RNG-RSE tous les ans.

3.4 ORGANISATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.1 DONNÉES CLÉS SUR LE CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DÉCEMBRE 2021

Conseil de surveillance

50 %
PROPORTION DE FEMMES [1]

1/3
PROPORTION DE MEMBRES INDÉPENDANTS [1]

14 [3] membres

7 réunions en 2021 | 91,84 % d'assiduité

2 comités

COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES

5 membres

6 réunions en 2021 | 93,33 % d'assiduité
60 % indépendance | 8 ans ancienneté moyenne [2]
40 % de femmes dont la présidente

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS, DES NOMINATIONS, DE LA GOUVERNANCE ET DE LA RSE

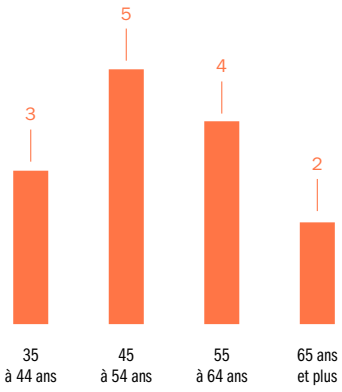
3 membres

6 réunions en 2021 | 88,89 % d'assiduité
67 % indépendance | 8 ans ancienneté moyenne [2]
67 % de femmes dont la présidente

Âge

Moyenne

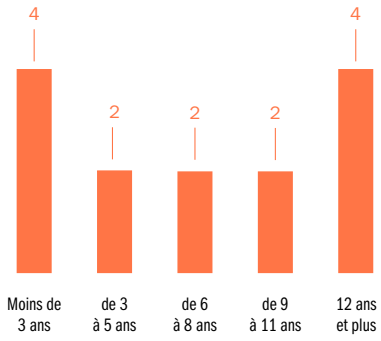
53 ans [2]



Ancienneté

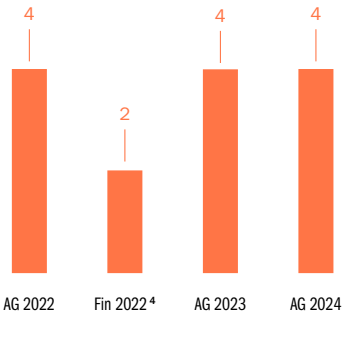
Moyenne

8 ans [2]



Nombre de mandats arrivant à échéance

1/3 par an [5]



1. *Les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour le calcul de ces proportions.*
2. *Moyenne calculée d'après l'âge et l'ancienneté des membres du Conseil de surveillance, déterminé en année pleine au 31 décembre 2021.*
3. *12 membres sont nommés par l'Assemblée générale des actionnaires et 2 membres, représentant les salariés, sont désignés par le Comité de groupe.*
4. *Membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.*
5. *Hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.*

3.4.2 PRINCIPES APPLICABLES

Nombre de membres du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance est composé de trois à quinze membres (non compris les membres représentant les salariés). Ces membres sont choisis parmi les actionnaires n'ayant ni la qualité d'Associé commandité, ni celle de représentant légal de l'Associé commandité, ni celle de gérant (article 18.1 des statuts). Ils sont nommés par l'Assemblée générale ordinaire des actionnaires.

Le Code Afep-Medef qualifie le président et les membres du Conseil de surveillance de « mandataires sociaux non exécutifs ». Le Conseil de surveillance ne comprend donc aucun dirigeant mandataire social.

Lors des renouvellements du Conseil de surveillance, le nombre de ses membres est fixé par décision de l'Associé commandité.

Deux membres (une femme et un homme) du Conseil de surveillance représentant les salariés du groupe sont désignés par le Comité de groupe conformément aux dispositions de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce.

La politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance est décrite au § 3.4.3.

3.4.2.1 PROCESSUS DE SÉLECTION DES NOUVEAUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.2.1.1 Membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée générale (article L. 226-4 du Code de commerce)

Le processus de sélection des membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée générale se déroule de la manière suivante :

- le Conseil de surveillance fixe les objectifs d'évolution de sa composition conformément à la politique de diversité (*cf.* § 3.4.3) ;
- un conseil en recrutement est chargé d'identifier des candidat(e)s en complément des profils proposés par les membres du Conseil de gérance et du Conseil de surveillance ;
- les profils de personnes, hommes ou femmes, d'expériences diverses susceptibles d'être intéressées à intégrer le Conseil de surveillance sont présélectionnés par le conseil en recrutement ;
- sur la base d'un rapport détaillé et d'une présentation orale du conseil en recrutement, le président du Conseil de surveillance et un membre du Comité RNG-RSE font une première sélection de candidats qu'ils rencontrent individuellement ;
- les candidats retenus rencontrent ensuite les autres membres du Comité RNG-RSE ainsi que les gérants ;
- le Comité RNG-RSE délibère sur les résultats de ces entretiens et soumet ses recommandations au Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS et au Conseil de surveillance ;
- cette sélection est réalisée en considérant les qualités personnelles et professionnelles des candidats et en s'assurant qu'ils sont à même de respecter les principes directeurs d'exercice des fonctions de membre du Conseil de surveillance édictés par le règlement intérieur (article 2.2.2.1).

3.4.2.1.2 Membres du Conseil de surveillance représentant les salariés nommés par le Comité de groupe (article L. 225-79-2 du Code de commerce)

En application de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce, un Conseil de surveillance de plus de huit membres doit désigner deux représentants des salariés en respectant la parité.

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail depuis au moins deux ans avec la société ou l'une de ses filiales directes ou indirectes, ayant leur siège social en France ou à l'étranger ;
- avoir un casier judiciaire vierge ;
- remplir le dossier de candidature élaboré par le Comité de groupe.

Chaque organisation syndicale au niveau du groupe peut présenter une candidature par l'intermédiaire de son représentant syndical au Comité de groupe.

Chaque Comité économique et social peut désigner un candidat par vote à bulletin secret.

Par exception, les sociétés de plus de 300 collaborateurs peuvent présenter deux candidats (nécessairement une femme et un homme).

Les candidatures présentées par les organisations syndicales représentatives et par les instances représentatives du personnel sont examinées par le Comité de groupe qui désigne en deux tours deux membres du Conseil de surveillance représentant les salariés en respectant la parité.

Le Conseil de surveillance est composé depuis fin 2019 de deux membres représentant les salariés.

3.4.2.1.3 Mise en œuvre effective

Le processus de sélection n'a pas été mis en oeuvre en 2021.

Il n'est pas prévu de le mettre en œuvre en 2022 s'agissant des membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée générale dans la mesure où aucune nomination de nouveaux membres n'est proposée à l'Assemblée générale du 20 avril 2022.

S'agissant des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés le processus de désignation par le comité de groupe sera mis en oeuvre fin 2022 à l'échéance des mandats en cours.

3.4.2.2 DÉSIGNATION DU PRÉSIDENT ET DES VICE-PRÉSIDENTS

Le Conseil de surveillance nomme, parmi ses membres, un président, personne physique, et deux vice-présidents (article 19.2 des statuts) dont les missions sont décrites respectivements au § 3.5.1.2 et au § 3.5.1.3.

3.4.2.3 DURÉE DES MANDATS

Catégorie	Modalités de nomination	Durée du mandat	Nombre
Membres du Conseil	Nomination par l'Assemblée générale des actionnaires	3 ans (jusqu'à l'issue de la 3e Assemblée générale ordinaire annuelle suivant celle de leur nomination)	12
Membres du Conseil représentant les salariés	Désignation par le Comité de groupe	3 ans (à compter de la date de leur désignation)	2

La durée du mandat des membres du Conseil de surveillance est de trois ans (article 18.2 des statuts).

Cette durée peut être inférieure :

- lors de la première nomination en application du principe de renouvellement par tiers du Conseil de surveillance figurant à l'article 18.2 des statuts ;
- à l'occasion d'un renouvellement en application des règles relatives à la durée de mandat pour les membres indépendants ou à la limite d'âge.

Depuis l'Assemblée générale du 2 juin 2009, la société a instauré, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, un renouvellement des membres du Conseil de surveillance par tiers chaque année des membres nommés par l'Assemblée générale.

3.4.2.4 COOPTATION

En cas de vacance, le Conseil de surveillance peut procéder, lorsque les conditions légales sont réunies, à la nomination d'un nouveau membre du Conseil à titre provisoire, et sous réserve de ratification de la plus prochaine Assemblée générale ordinaire, pour la durée du mandat restant à courir de son prédécesseur.

3.4.2.5 NOMBRE D'ACTIONS À DÉTENIR PAR LES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le règlement intérieur (article 2.2.1) prévoit depuis son adoption en 2009 l'obligation pour les membres du Conseil de surveillance (à l'exception des membres représentant les salariés qui en sont dispensés) de posséder un nombre relativement significatif d'actions inscrites au nominatif. Ce nombre avait été fixé à l'origine à 200 actions. Compte tenu du cours de Bourse élevé de l'action Hermès International, le nombre d'actions à détenir par les membres du Conseil a été ramené en 2019 à 100 actions.

Au cours de Bourse de l'action Hermès International au 31 décembre 2021 (1 536 €) cela représente plus de cinq ans de rémunération d'un membre du Conseil.

Le Conseil de surveillance du 10 janvier 2022 a constaté que tous les membres du Conseil de surveillance continuaient à respecter cette obligation au 31 décembre 2021.

Le nombre d'actions détenu par chaque membre du Conseil de surveillance figure au § 3.10.1.

L'information concernant les restrictions relatives à la cession d'actions par les membres du Conseil de surveillance figure au § 3.10.2.3.

3.4.2.6 LIMITE D'ÂGE

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).

Le président et les vice-présidents ne sont soumis à aucune limite d'âge autre que la limite d'âge applicable à tous les membres du Conseil (individuelle et collective).

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.

La répartition des membres du Conseil par tranche d'âge est détaillée au § 3.4.1.

3.4.2.7 REPRÉSENTATION DES SALARIÉS AU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.2.7.1 Membres du Conseil de surveillance représentant les salariés (avec voix délibérative)

En application de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce, deux membres du Conseil de surveillance représentant les salariés du groupe (une femme et un homme) siègent au Conseil avec voix délibérative.

Le processus de sélection des membres du Conseil de surveillance représentant les salariés est décrit au § 3.4.2.1.2.

Ils ont le même statut, les mêmes droits et les mêmes obligations que tout autre membre du Conseil de surveillance, notamment de confidentialité. Ils sont tenus de respecter le règlement intérieur du Conseil.

Les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal des membres du Conseil de surveillance, ni pour le calcul de la mixité du Conseil ou de la proportion de membres indépendants.

La durée de leur mandat de membres du Conseil de surveillance est de trois ans.

Par exception à la règle prévue à l'article 18.1 des statuts, les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés ne sont pas tenus d'être actionnaires.

Ils disposent d'un crédit d'heures de 15 heures par réunion (plus le temps de la réunion) pour exercer leur mandat.

En application de l'article L. 225-30-2 du Code de commerce les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés bénéficient d'une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, à la charge de la société. Cette formation doit leur assurer l'acquisition et le perfectionnement des connaissances et techniques nécessaires à l'exercice de leur mandat. Elle porte principalement sur le rôle et le fonctionnement du Conseil de surveillance, les droits et obligations des membres du Conseil de surveillance et leur responsabilité ainsi que sur l'organisation et les activités du groupe.

Ce temps de formation, dont la durée ne peut être inférieure à 40 heures par an, n'est pas imputable sur le crédit d'heures. Une fraction de ce temps de formation est effectuée au sein du groupe mais l'essentiel est réalisé par un organisme de formation externe (et notamment par l'IFA). Après avoir recueilli l'avis favorable des membres concernés, le Conseil de surveillance détermine en début de chaque année le programme de formation pour l'année.

Lors de la deuxième année de leur mandat, Mme Pureza Cardoso et M. Rémy Kroll ont suivi le programme de formation suivant :

- formation interne : découverte du podium (*cf.*page 15) ;
- formation interne : visite du site de production d'Hermès Parfums au Vaudreuil ;
- formation interne : présentation du dispositif de lutte contre la contrefaçon;
- formation IFA : Être administrateur d'une entreprise familiale ;
- formation IFA : La responsabilité civile et pénale de l'administrateur ;
- formation IFA : Le Conseil et la RSE ;
- formation IFA : Posture de l'administrateur.

3.4.2.7.2 Représentant du Comité social et économique (sans voix délibérative)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-75 du Code du travail, un membre titulaire du Comité social et économique (CSE) désigné par ce dernier assiste avec voix consultative à toutes les séances du Conseil de surveillance (réunions et visites de site). Le CSE a décidé de mettre en place une rotation afin de permettre à plusieurs représentants du CSE d'y siéger pendant une année chacun.

Le représentant du CSE reçoit au même moment les mêmes documents que ceux remis aux membres du Conseil de surveillance. En séance, il a la possibilité de prendre la parole et de donner son avis sur les questions figurant à l'ordre du jour.

3.4.3 POLITIQUE DE DIVERSITÉ APPLIQUÉE AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.3.1 ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE DEPUIS 2011

Le Conseil de surveillance est composé de membres, dont un tiers d'indépendants, présentant des qualifications ou un parcours professionnel permettant de contribuer efficacement aux travaux du Conseil de surveillance, en tant qu'instance collégiale, dans tous ses domaines d'intervention et à la qualité des débats.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-10, 2° du Code de commerce, nous vous informons de la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance au regard de critères tels que l'âge, le sexe ou les qualifications et l'expérience professionnelle, ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.

Le Comité RNG-RSE a reçu depuis 2011 pour mission de formuler au Conseil de surveillance des recommandations quant à l'évolution de la composition du Conseil.

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 a progressivement fait évoluer la composition du Conseil pour y parvenir.

Les travaux menés ont été décrits dans chaque document de référence/document d'enregistrement universel ultérieur comme suit :

TRAVAUX MENÉS DEPUIS 2011	Document de référence
de 2011 à 2013	2013 (tome 2, pages 21 et 22)
en 2014 et 2015	2014 (tome 2, page 19)
en 2016	2015 (tome 2, page 19)
en 2017	2016 (page 113)
en 2018	2017 (page 142)
en 2019	2018 (page 171)
	Document d'enregistrement universel
en 2020	2019 (page 236)
en 2021	2020 (page 243)

Le Conseil de surveillance a revu fin 2020 et approuvé la politique de diversité appliquée aux membres du Conseil de surveillance en tenant compte de l'évolution de la composition du Conseil au cours des dernières années comme détaillée au § 3.4.3.2.

Fin 2021, il a revue la politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance et a estimé qu'il n'y avait pas lieu de faire évoluer la composition du Conseil pour 2022.

3.4.3.2 TABLEAU DE SYNTHÈSE DE LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ APPLIQUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Taille (nombre de membres du Conseil) En application de l'article 18.1 des statuts, le Conseil de surveillance est composé de 3 à 15 membres nommés par l'Assemblée générale. Objectif : Maintenir la taille du Conseil, à 14 membres, qui donne satisfaction, permet d'assurer une représentation équilibrée d'hommes et de femmes, de répondre à l'obligation légale de désigner deux membres représentant les salariés et de satisfaire aux recommandations de place en matière de proportion de membres indépendants. Cet objectif pourrait être réexaminé si de nouvelles contraintes conduisaient à devoir revoir la taille du Conseil. Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus : Depuis novembre 2019, le Conseil est composé de 12 membres nommés par l'Assemblée générale et 2 membres représentant les salariés, désignés par le Comité de groupe.	**14 membres**
Âge En application de l'article 18.3 des statuts : Le nombre de membres ayant dépassé 75 ans ne peut dépasser le 1/3 (limite d'âge collective). Depuis 2021, en application de l'article 2.1.7.1 du règlement intérieur du Conseil, à titre de règle interne, 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). Objectif : Maintenir la règle statutaire actuelle de limite d'âge qui est satisfaisante. Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus : Au 31 décembre 2021 : ◆ aucun membre n'a dépassé l'âge de 75 ans ; ◆ les membres du Conseil avaient entre 38 et 68 ans ; ◆ la moyenne d'âge des membres du Conseil est de 53 ans ; ◆ comme le montre le graphique « Âge » au § 3.4.1, la répartition des tranches d'âge au sein du Conseil est équilibrée.	**moyenne d'âge : 53 ans**
Représentation des femmes et des hommes [1] L'article L. 22-10-74 du Code de commerce exige une proportion de chaque sexe qui ne peut être inférieure à 40 %. Objectif : Maintenir une proportion de femmes et d'hommes conforme aux exigences légales. Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus : Depuis fin 2017 : 50 % de femmes et 50 % d'hommes ; l'exigence légale est donc dépassée.	**50 % de femmes[1]**
Nombre de membres indépendants [1] En application de l'article 9.3 du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020, la part des membres du Conseil de surveillance indépendants doit être d'au moins un tiers dans les sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce. Cette proportion minimum a été reprise dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance (article 2.1.5.3). Objectif : Maintenir la proportion de membres indépendants qui donne satisfaction et est conforme aux recommandations de place. Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus : La proportion d'un tiers de membres indépendants est respectée depuis sa mise en place en 2009, soit, au 31 décembre 2021, 4 membres sur 12 membres nommés par l'Assemblée générale.	**1/3 d'indépendants**

(1) Il n'est pas tenu compte des membres du Conseil représentant les salariés pour établir les pourcentages de femmes (article L. 225-79, II du Code de commerce) et les pourcentages d'indépendants (Code Afep-Medef – article 9.3), mais uniquement des membres du Conseil nommés par l'Assemblée générale.

Nationalités, expériences et expertises

Objectifs :

- conserver une variété de compétences et d'expériences qui puisse couvrir chacun des six domaines d'expertise (*cf.* § 3.4.5.2) correspondant aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle et aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses Comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions :
  - gestion des affaires / direction opérationnelle de sociétés / administrateur de grandes sociétés,
  - finance / contrôle interne / risques,
  - ressources humaines / RSE,
  - international / Asie,
  - juridique / éthique / compliance / gouvernance,
  - informatique / cybersécurité / intelligence artificielle / digital ;
- maintenir une composition tenant compte de la spécificité de la maison Hermès avec des membres :
  - tous francophones, la culture de la maison Hermès étant très française,
  - bénéficiant d'une expérience ou appartenant à un groupe familial (ambition collective et non individuelle),
  - ayant une bonne connaissance de l'histoire et de la culture de la maison Hermès,
  - sans expérience dans le secteur du luxe (compte tenu des potentiels conflits d'intérêts).

Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus :

Au 31 décembre 2021 :

- la proportion de membres du Conseil compétents dans chacun des six domaines d'expertise (*cf.* § 3.4.5.2) correspond aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle et aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses Comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions ;
- la composition tient compte de la spécificité de la maison Hermès :
  - tous les membres sont francophones,
  - une majorité de membres sont des descendants en ligne directe de M. Émile-Maurice Hermès appartenant à la famille Hermès qui apportent au Conseil leur connaissance de l'histoire et de la culture de la maison Hermès,
  - aucun membre n'a eu d'expérience dans le secteur du luxe ;
- deux membres du Conseil ont une binationalité.

3.4.3.3 NOMBRE DE MEMBRES ET REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU CONSEIL DE SURVEILLANCE

31/12	2019	2020	2021
Membres nommés par l'Assemblée générale	12	12	12
Membres représentant les salariés nommés par le Comité de groupe	2	2	2
Femmes [1]	50 %	50 %	50 %
Hommes [1]	50 %	50 %	50 %

(1) Il n'est pas tenu compte des membres du Conseil représentant les salariés pour établir ces pourcentages (article L. 225-79-2, II du Code de commerce), mais uniquement des membres du Conseil nommés par l'Assemblée générale.

n/a : non applicable.

3.4.4 PLAN DE SUCCESSION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Un plan de succession du président du Conseil de surveillance a été arrêté en 2018.

Ce plan de succession, qui fait l'objet depuis 2019 d'un mémorandum écrit, couvre :

- la succession temporaire par intérim (incapacité temporaire du président pour maladie ou accident par exemple) ;
- la succession imprévue (incapacité permanente, décès ou démission du président à court ou moyen terme) ;
- la succession normale (à moyen et long termes).

Le plan de succession du président du Conseil de surveillance a été co-signé par Mme Dominique Senequier puis a été placé dans deux enveloppes scellées dont une a été remise à la présidente du Comité RNG-RSE et l'autre à la direction juridique.

Chaque année, le Comité RNG-RSE procède au réexamen annuel de ce plan. Début 2022, il a pris acte qu'il restait inchangé et a maintenu son appréciation selon laquelle ce plan est de bonne qualité et en bonne adéquation.

3.4.5 COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.5.1 COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DÉCEMBRE 2021

La société est dotée d'un Conseil de surveillance composé de 14 membres, dont :

- 7 femmes et 7 hommes (soit 50 % de chaque sexe) ;
- 4 membres indépendants (soit un tiers, *cf.* § 3.4.6) ;
- 2 membres représentant les salariés (*cf.* § 3.4.2.1.2).

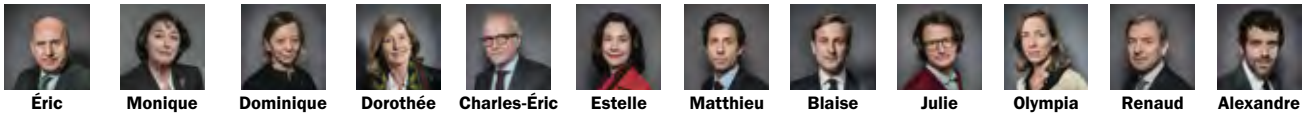
12 membres sont nommés par l'Assemblée générale parmi les actionnaires n'ayant ni la qualité d'Associé commandité, ni celle de représentant légal de l'Associé commandité, ni celle de gérant.

Les dispositions de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce étant applicables à la société, deux membres du Conseil de surveillance représentant les salariés sont désignés par le Comité de groupe compte tenu du rôle de cette instance de représentation des collaborateurs qui est l'interlocuteur privilégié de la direction et dont les membres sont issus des Comités sociaux et économiques des sociétés du groupe.

Tous les membres du Conseil de surveillance sont de nationalité française, à l'exception de Mme Olympia Guerrand (de nationalités française et portugaise) et de M. Alexandre Viros (de nationalités française et américaine).

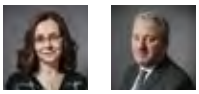
Mme Nathalie Besombes, directrice juridique droit des sociétés et boursier et déontologue, est secrétaire du Conseil de surveillance.

MEMBRES NOMMÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



Éric de Seynes	Monique Cohen	Dominique Senequier	Dorothée Altmayer	Charles-Éric Bauer	Estelle Brachlianoff	Matthieu Dumas	Blaise Guerrand	Julie Guerrand	Olympia Guerrand	Renaud Momméja	Alexandre Viros
Président	Vice-présidence	Vice-présidence									
	★ ✱	★ ✿		✱	★ ✿ ✱	✿				✱	★ ✱

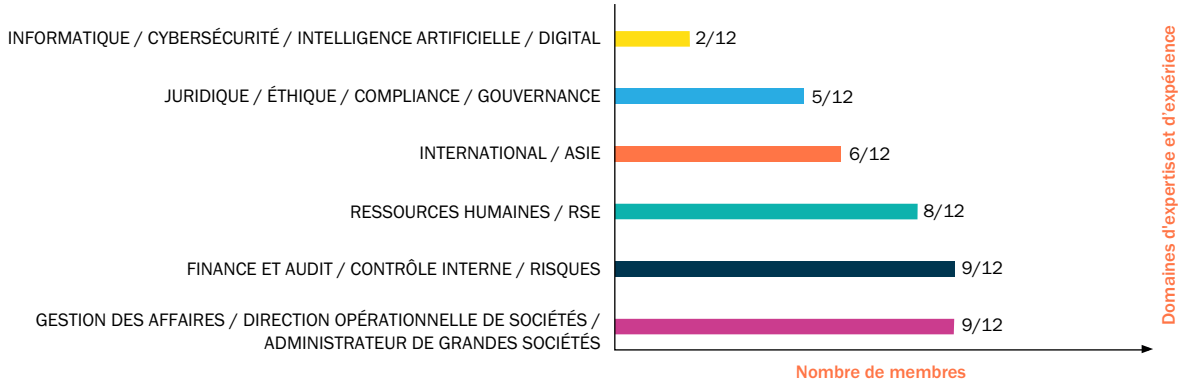
MEMBRES REPRÉSENTANT LES SALARIÉS NOMMÉS PAR LE COMITÉ DE GROUPE



Pureza Cardoso	Rémy Kroll

★ *Indépendance* ✿ *Comité RNG-RSE* ✱ *Comité d'audit et des risques*

Principaux domaines d'expertise et d'expérience des membres du Conseil désignés par l'Assemblée générale [1-2]



1. *Hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.*
2. *Sur la base des déclarations annuelles des membres du Conseil.*

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU 31 DÉCEMBRE 2021

Informations personnelles		Expérience		Position au sein du Conseil			Participation à des Comités de Conseil	
Sexe, nationalité, âge [1], date de naissance	Nombre d'actions (détention directe)	Nombre de mandats dans des sociétés cotées [5]	Indépendance [2]	Date initiale de nomination	Échéance du mandat	Ancienneté au Conseil[1]	Comité d'audit et des risques	Comité RNG-RSE
Membres du Conseil de surveillance nommés par l'Assemblée générale								
Éric de Seynes (H) (président) Nationalité française 61 ans – 09/06/1960	226 (NP) 285			07/06/2010 03/03/2011 (président)	AG 2023	11 ans		
Monique Cohen (F) (vice-présidente) Nationalité française 65 ans – 28/01/1956	250	2 BNP Paribas Safran	√	03/06/2014	AG 2023	7 ans	√ **(présidente)**	
Dominique Senequier (F) (vice-présidente) Nationalité française 68 ans – 21/08/1953	200		√	04/06/2013	AG 2022	8 ans		√ **(présidente)**
Dorothée Altmayer (F) Nationalité française 60 ans – 01/03/1961	200			06/06/2017	AG 2023	4 ans		
Charles-Éric Bauer (H) Nationalité française 57 ans – 09/01/1964	75 748			03/06/2008	AG 2022	13 ans	√	
Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 49 ans – 26/07/1972	100		√	04/06/2019	AG 2022	2 ans	√	√
Matthieu Dumas (H) Nationalité française 49 ans – 06/12/1972	1 563			03/06/2008	AG 2024	13 ans		√
Blaise Guerrand (H) Nationalité française 38 ans – 04/06/1983	200			29/05/2012	AG 2024	9 ans		
Julie Guerrand (F) Nationalité française 46 ans – 26/02/1975	6 825			02/06/2005	AG 2022	16 ans		
Olympia Guerrand (F) Nationalités française et-portugaise 44 ans – 07/10/1977	600			06/06/2017	AG 2024	4 ans		
Renaud Momméja (H) Nationalité française 59 ans – 20/03/1962	89 012 (US) 60 960			02/06/2005	AG 2023	16 ans	√	
Alexandre Viros (H) Nationalités française et américaine 43 ans – 08/01/1978	100		√	04/06/2019	AG 2024	2 ans	√	
Membres du Conseil de surveillance représentant les salariés désignés par le Comité de groupe								
Pureza Cardoso (F) Nationalité française 50 ans – 04/03/1971	100 [3]		n/a [4]	12/11/2019	12/11/2022	2 ans		
Rémy Kroll (H) Nationalité française 49 ans – 04/05/1972	220 [3]		n/a[4]	12/11/2019	12/11/2022	2 ans		
					Moyenne	8 ans		

(1) Les âges et anciennetés indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2021.
(2) Les critères d'indépendance de ses membres, formalisés depuis 2009 par le Conseil de surveillance sont décrits au § 3.4.6.1.
(3) L'obligation de détenir un minimum d'actions de la société ne s'applique pas aux membres du Conseil représentant les salariés.
(4) n/a : non applicable. Conformément aux dispositions du Code Afep-Medef (article 9.3), il n'est pas tenu compte des membres représentant les salariés pour établir la proportion de membres indépendants.
(5) Autres que la société. En application de la recommandation du Code Afep-Medef (article 19.4), un membre du Conseil de surveillance ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au groupe, y compris étrangères.

3.4.5.2 PRINCIPAUX DOMAINES D'EXPERTISE ET D'EXPÉRIENCE DES MEMBRES DU CONSEIL

Chaque membre du Conseil de surveillance est invité à déclarer sur l'honneur les domaines dans lesquels il dispose de compétences particulières. Cette déclaration intervient au moment de sa nomination et chaque année à l'occasion de la préparation du document d'enregistrement universel.

Les six domaines proposés correspondent aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle et aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses Comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions.

Le graphique « Principaux domaines d'expérience et d'expertise des membres du Conseil désignés par l'Assemblée générale » au § 3.4.5.1 indique :

- les six domaines de compétence retenus ;
- le nombre de membres du Conseil pour chaque domaine de compétence.

Une description des principaux domaines d'expertise et d'expérience de chaque membre du Conseil figure dans les fiches de présentation individuelle figurant au § 3.4.8.

3.4.5.3 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU COURS DE L'EXERCICE 2021

L'Assemblée générale du 4 mai 2021 a renouvelé les mandats de membre du Conseil de surveillance de Mme Olympia Guerrand ainsi que MM. Matthieu Dumas, Blaise Guerrand et Alexandre Viros , pour une durée de trois ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

SYNTHÈSE DES MOUVEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU COURS DES TROIS DERNIERS EXERCICES

	Départs	Nominations	Renouvellements
2019		◆ Mme Puresa cardoso (12/11/2019) ◆ M. Rémy Kroll (12/11/2019)	◆ Mme Estelle Brachlianoff (04/06/2019) ◆ Mme Dominique Senequier (04/06/2019) ◆ Mme Julie Guerrand (04/06/2019) ◆ M. Charles-Éric Bauer (04/06/2019)
2020			◆ Mme Dorothée Altmayer (24/04/2020) ◆ Mme Monique Cohen (24/04/2020) ◆ M. Renaud Momméja (24/04/2020) ◆ M. Éric de Seynes (24/04/2020)
2021			◆ Mme Olympia Guerrand (04/05/2021) ◆ M. Matthieu Dumas (04/05/2021) ◆ M. Blaise Guerrand (04/05/2021) ◆ M. Alexandre Viros (04/05/2021)
Modifications impliquant une diversification (en termes de féminisation, de nationalité ou d'expérience) ou une évolution en matière de gouvernance	La désignation de deux membres du Conseil de surveillance représentant les salariés en 2019 est intervenue en application des dispositions de l'article L. 225-79-2 du Code de commerce. Le renouvellement des membres au sein du Conseil intervenu en 2019, 2020 et 2021 a permis : ◆ de maintenir la proportion de membres indépendants au sein du Conseil (1/3), du Comité d'audit et des risques (60 %) et du Comité RNG-RSE (2/3) ; ◆ de maintenir la proportion de femmes (50 %) ; ◆ de maintenir l'équilibre des compétences au sein du Conseil.		

La synthèse des mouvements intervenus dans la composition des Comités du Conseil figure au § 3.6.1.1.

3.4.5.4 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2021

Néant

3.4.5.6 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE À VENIR

Le graphique « Nombre de mandats arrivants à échéance » figurant au § 3.4.1 indique le nombre de mandats arrivant à échéance au cours des trois prochaines années.

SYNTHÈSE DES ÉCHÉANCES DES MANDATS

Échéance	Membre concerné	Mandat(s) concern é(s)	Fonctions impactées
AG 2022	Mme Dominique Senequier	Membre du Conseil nommé par l'Assemblée générale	Vice-présidente du Conseil Présidente et membre du Comité RNG-RSE
	M. Charles-Éric Bauer		Membre du Comité d'audit et des risques
	Mme Estelle Brachlianoff		Membre du Comité d'audit et des risques Membre du Comité RNG-RSE
	Mme Julie Guerrand		
Fin 2022	Mme Pureza Cardoso	Membre du Conseil représentant les salariés désigné par le Comité de groupe	
	M. Rémy Kroll		
AG 2023	M. Éric de Seynes	Membre du Conseil nommé par l'Assemblée générale	Président du Conseil
	Mme Monique Cohen		Vice-présidente du Conseil Présidente et membre du Comité d'audit et des risques
	Mme Dorothée Altmayer		
	M. Renaud Momméja		Membre du Comité d'audit et des risques
AG 2024	M. Matthieu Dumas	Membre du Conseil nommé par l'Assemblée générale	Membre du Comité RNG-RSE
	M. Blaise Guerrand		
	Mme Olympia Guerrand		
	M. Alexandre Viros		Membre du Comité d'audit et des risques

3.4.5.6.1 Renouvellements de mandats arrivant à échéance en 2021

Les mandats de quatre membres du Conseil de surveillance (Mmes Estelle Brachlianoff, Julie Guerrand et Dominique Senequier et M. Charles-Éric Bauer) viennent à expiration en 2022 et tous les quatre ont souhaité se porter candidats à leur propre succession.

Il est proposé à l'Assemblée générale du 20 avril 2022 de les renouveler pour la durée statutaire de trois ans pour les raisons exposées au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs des 13e à 16e résolutions.

3.4.5.6.2 Non-renouvellements de mandats arrivant à échéance en 2022

Comme indiqué ci-contre, il est proposé à l'Assemblée générale du 20 avril 2022 de renouveler tous les mandats arrivant à échéance en 2022.

3.4.5.6.3 Nomination de nouveaux membres du Conseil de surveillance proposée à l'Assemblée du 20 avril 2022

Aucune nomination de nouveaux membres du Conseil de surveillance n'est proposée à l'Assemblée générale du 20 avril 2022.

3.4.6 INDÉPENDANCE DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.6.1 DÉFINITION ET CRITÈRES D'INDÉPENDANCE

Un membre du Conseil de surveillance est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société, son groupe ou sa direction qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement (article 2.1.5. du règlement intérieur). Cette indépendance permet une liberté d'expression et de jugement qui contribue à la qualité des débats et des délibérations du Conseil.

Les critères d'indépendance de ses membres, formalisés depuis 2009 par le Conseil de surveillance, sont les suivants :

- Respecter les critères énoncés dans le Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 (article 9.5) :

Critère 1 : ***Salarié ou mandataire social au cours des cinq années précédentes***
Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :
- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la société ou d'une société consolidée par cette société mère.

Critère 2 : ***Mandats croisés***
Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

Critère 3 : ***Relations d'affaires significatives***
Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :
- significatif de la société ou de son groupe ;
- ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité.

L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Critère 4 : ***Lien familial***
Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

Critère 5 : ***Commissaire aux comptes***
Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de la société au cours des cinq années précédentes.

Critère 6 : ***Durée de mandat supérieure à 12 ans***
Ne pas être administrateur de la société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date des 12 ans.

Critère 7 : ***Statut du dirigeant mandataire social non exécutif***
Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la société ou du groupe.

Critère 8 : ***Statut de l'actionnaire important***
Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

- Respecter un critère supplémentaire, spécifique à Hermès International :

Critère 9 : ***Statut d'associé ou de membre du Conseil de gérance de l'Associé commandité***
Ne pas être associé ou membre du Conseil de gérance de la société Émile Hermès SAS, Associé commandité.

3.4.6.2 SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2021 AU REGARD DES CRITÈRES D'INDÉPENDANCE ÉNONCÉS CI-DESSUS

3.4.6.2.1 Indépendance du Conseil de surveillance

La proportion de membres indépendants au sein du Conseil de surveillance est d'un tiers (soit 4 membres sur 12 membres nommés par l'Assemblée générale) depuis la mise en place des critères en 2009. Conformément aux dispositions du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 (article 9.3), il n'est pas tenu compte des membres du Conseil représentant les salariés pour calculer cette proportion.

Cette proportion est conforme :

- aux recommandations du Code Afep-Medef (article 9.3) pour les sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce ;
- au règlement intérieur du Conseil de surveillance (article 2.1.5.1).

Le Comité RNG-RSE a examiné au 31 décembre 2021, au cas par cas, la situation de chacun de ses membres au regard des critères énoncés ci-dessus, et a qualifié quatre personnes d'« indépendantes » : Mmes Estelle Brachlianoff, Monique Cohen, Dominique Senequier et M. Alexandre Viros.

Cette analyse se fait chaque année sur la base d'un questionnaire qui est adressé à chaque membre du Conseil de surveillance (*cf.* § 3.4.7.5) dans lequel il leur est demandé une déclaration sur l'honneur :

- visant à qualifier les membres du Conseil d'indépendants au regard des critères énoncés ci-dessus ;
- visant à détailler les relations d'affaires entretenues avec le groupe au cours de l'exercice et à confirmer que celles-ci ne sont pas susceptibles de créer un conflit d'intérêts potentiel.

En particulier, le Conseil n'a relevé aucune relation d'affaires significative entre ses membres et la société.

Le tableau ci-dessous récapitule les critères satisfaits pour chacun des membres du Conseil de surveillance :

CRITÈRES	Éric de Seynes (président)	Monique Cohen (vice-présidente)	Dominique Senequier (vice-présidente)	Dorothée Altmayer	Charles-Éric Bauer	Estelle Brachlianoff	Pureza Cardoso (représentant les salariés)	Matthieu Dumas	Blaise Guerrand	Julie Guerrand	Olympia Guerrand	Rémy Kroll (représentant les salariés)	Renaud Momméja	Alexandre Viros
Critère 1		√	√			√								√
Critère 2	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Critère 3	√	√	√	√	√	√	√	√			√	√	√	√
Critère 4		√	√			√	√					√		√
Critère 5	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Critère 6	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√		√
Critère 7	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Critère 8		√	√			√	√					√		√
Critère 9		√	√			√	√					√		√
INDÉPENDANT		√	√			√	n/a					n/a		√

√ : représente un critère d'indépendance satisfait.
n/a : non applicable.

3.4.6.2.2 Indépendance du Comité RNG-RSE

La proportion de membres indépendants au sein du Comité RNG-RSE est de deux tiers (soit deux membres sur trois), dont sa présidente.

Cette proportion est conforme aux recommandations du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 (article 18.1).

3.4.6.2.3 Indépendance du Comité d'audit et des risques

La proportion de membres indépendants au sein du Comité d'audit et des risques est de 60 % (soit trois membres sur cinq), dont sa présidente.

Cette proportion est un peu inférieure en nombre à la recommandation du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 (article 16.1). Le Conseil a considéré qu'elle permettait un bon fonctionnement du Comité. Le HCGE considère dans son rapport 2014 « qu'un Comité d'audit comportant par exemple trois membres indépendants sur cinq reste conforme à l'esprit du code dès lors qu'ils sont présidés par un membre indépendant », ce qui est le cas de la société.

3.4.7 DÉONTOLOGIE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.4.7.1 RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de surveillance a adopté depuis le 18 mars 2009 un règlement intérieur qui définit les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil de surveillance d'Hermès International et de ses Comités, en complément des dispositions légales et statutaires en vigueur. Il a pour objet de contribuer à la qualité du travail du Conseil en favorisant l'application des principes et bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise dans un souci d'éthique et d'une meilleure efficacité.

Ce règlement intérieur fait l'objet d'une revue régulière pour s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires et de prendre en compte les recommandations de l'Autorité des marchés financiers et les révisions du Code Afep-Medef.

Il a été révisé en 2021 (version n° 15) principalement pour ajouter des nouvelles dispositions à des fins pédagogiques et reprendre les pratiques actuelles du Conseil. En outre, une limite d'âge individuelle à 80 ans à été ajoutée (*cf.* § 3.4.2.6).

Le texte intégral du **règlement intérieur du Conseil de surveillance** est mis à disposition à chaque mise à jour sur https://finance.hermes.com/fr/-organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts.

Les principales dispositions du règlement intérieur du Conseil de surveillance et des Comités sont exposées au sein du présent chapitre 3.

Il détaille notamment les principes déontologiques d'exercice du mandat :

- exercice des fonctions : principes directeurs ;
- confidentialité ;
- prévention des manquements d'initiés – déontologie boursière – obligations d'abstention – obligation de déclaration ;
- relations d'affaires, conflit d'intérêts et déclarations personnelles.

3.4.7.2 RÈGLEMENTS INTÉRIEURS DES COMITÉS

Les règlements intérieurs des Comités font l'objet d'un exposé au § 3.6.2.2 pour le Comité RNG-RSE et au § 3.6.3.2 pour le Comité d'audit et des risques.

Le texte intégral des **règlements intérieurs des Comités** est mis à disposition à chaque mise à jour sur https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts.

3.4.7.3 CODE DE DÉONTOLOGIE BOURSIÈRE

Le Conseil de surveillance a adopté depuis le 1er février 2017 un **Code de déontologie boursière du groupe Hermès** comme cela est recommandé par l'AMF. Il a pour objet de décrire les mesures mises en place au sein du groupe Hermès afin de prévenir les abus de marchés sur les actions Hermès International.

Ce Code de déontologie boursière fait l'objet d'une revue régulière pour s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires et de prendre en compte les recommandations de l'Autorité des marchés financiers.

Un résumé du Code de déontologie boursière du groupe Hermès figure au chapitre 7 « Informations sur la société et son capital », § 7.2.4.

Il est mis à disposition à chaque mise à jour sur https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts.

Il couvre notamment les mesures suivantes :

- prévention des manquements d'initiés ;
- déontologie boursière ;
- obligation d'abstention (fenêtres négatives) ;
- obligation de déclaration.

Ce code est envoyé à chaque mise à jour à tous les membres du Conseil de surveillance.

Les membres du Conseil de surveillance sont soumis à des fenêtres négatives. Ils sont tenus également de déclarer à l'AMF les opérations qu'ils réalisent sur les actions Hermès International dans les trois jours de Bourse. Le règlement général de l'AMF prévoit que l'obligation de déclaration ne s'applique qu'à partir du moment où le montant global des opérations effectuées au cours de l'année civile est supérieur à 20 000 €.

Les déclarations effectuées au cours de l'année 2021 sont listées au chapitre 7 « Informations sur la société et son capital », § 7.2.3.

Ils peuvent solliciter l'avis de la déontologue avant de réaliser une opération.

Par ailleurs, la société a développé une formation *e-learning* sur la prévention des abus de marchés qui devra être obligatoirement suivie par tous les membres du Conseil de surveillance.

3.4.7.4 ASSIDUITÉ

Le règlement intérieur du Conseil de surveillance (article 2.2.2.1) rappelle que le membre du Conseil de surveillance s'engage à participer activement à toutes les réunions du Conseil et des Comités spécialisés dont il est membre.

La politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance établie par le Conseil est décrite au § 3.8.1.3.

Cette politique comporte une part variable proportionnelle à l'assiduité aux réunions égale actuellement à 64,54 % pour le Conseil de surveillance et à 60,00 % pour les Comités spécialisés (*cf.* tableau au § 3.8.1.3.4).

Sauf empêchement imprévisible ou circonstances exceptionnelles (et notamment la crise de la Covid 19), la participation à distance par des moyens de télécommunication doit rester exceptionnelle mais est rémunérée dans les mêmes conditions.

Au cours de l'exercice 2021, sept réunions du Conseil de surveillance, six réunions du Comité d'audit et des risques et six réunions du Comité RNG-RSE se sont tenues, avec la présence régulière de la presque totalité de ses membres comme le montre le tableau ci-dessous, 7 des 14 membres ont assisté à toutes les séances du Conseil.

Chaque absence a fait l'objet de la part des membres du Conseil concernés d'une justification précise et circonstanciée.

2021	Assiduité au Conseil de surveillance	Assiduité au Comité d'audit et des risques	Assiduité au Comité RNG-RSE
Nombre total de réunions	**7**	**6**	**6**
Taux d'assiduité global	**91,84 %**	**93,33 %**	**88,89 %**
Éric de Seynes (président)	100,00 %	n/a	n/a
Monique Cohen (vice-présidente)	100,00 %	100,00 %	n/a
Dominique Senequier (vice-présidente)	71,43 %	n/a	100,00 %
Dorothée Altmayer	85,71 %	n/a	n/a
Charles-Éric Bauer	100,00 %	100,00 %	n/a
Estelle Brachlianoff	85,71 %	66,67 %	66,67 %
Pureza Cardoso (représentant les salariés)	100,00 %	n/a	n/a
Matthieu Dumas	85,71 %	n/a	100,00 %
Blaise Guerrand	100,00 %	n/a	n/a
Julie Guerrand	100,00 %	n/a	n/a
Olympia Guerrand	85,71 %	n/a	n/a
Rémy Kroll (représentant les salariés)	85,71 %	n/a	n/a
Renaud Momméja	85,71 %	100,00 %	n/a
Alexandre Viros	100,00 %	100,00 %	n/a

Assiduité calculée en établissant le rapport entre le nombre de présences effectives ou par télécommunication et le nombre de réunions applicables à chaque membre.
n/a : non applicable.

3.4.7.5 MESURES PRISES POUR ASSURER UN ÉQUILIBRE DES POUVOIRS AU SEIN DU CONSEIL ET ÉVITER LES ÉVENTUELS CONFLITS D'INTÉRÊT

La gouvernance de la société est par nature dissociée (*cf.* § 3.2.3) ce qui garantit une stricte séparation des pouvoirs exécutifs et des pouvoirs de contrôle.

Le Conseil de surveillance est composé d'au moins un tiers de membres indépendants (*cf.* § 3.4.3.2). Le Comité d'audit et des risques en comporte 3/5ème et le Comité RNG-RSE deux-tiers.

Aux termes de l'article 2.2.2.4 du règlement intérieur du Conseil de surveillance chaque membre du Conseil de surveillance maintient à tout moment son indépendance d'esprit, d'analyse, d'appréciation et d'action et s'efforce à cette fin d'éviter tout conflit d'intérêts.

Chaque membre informe le Conseil de surveillance de tout conflit d'intérêts dans lequel il pourrait être impliqué. En cas de survenance d'un potentiel conflit d'intérêts, le membre concerné doit aussitôt en aviser le président du Conseil de surveillance, lequel en informe alors le Comité RNG-RSE afin que celui-ci, sur la base de l'analyse de la situation déclarée, rende un avis. Cet avis est ensuite soumis au Conseil de surveillance qui, s'il décide de le suivre, est alors notifié à l'intéressé par le président du Conseil. La décision du Conseil figure au procès-verbal de la séance. Le membre du Conseil de surveillance concerné s'abstient d'assister aux débats et de participer au vote de la délibération correspondante ainsi qu'à toute décision sur les matières concernées.

Plus particulièrement, le membre concerné informe le président du Conseil de surveillance de son intention d'accepter un nouveau mandat social ou toute participation aux comités spécialisés d'un organe social, ou toute nouvelle fonction de telle sorte que le Conseil de surveillance, sur proposition du Comité RNG-RSE, puisse se prononcer sur la compatibilité d'une telle nomination avec le mandat de membre du Conseil de surveillance dans la Société.

À l'issue de son mandat, le membre du Conseil de surveillance, devra respecter un délai minimum de trois ans avant de solliciter et/ou d'accepter l'exercice d'un mandat dans des entreprises menant des activités concurrentes du groupe et/ou dans des entreprises au sein desquelles le groupe détient une participation significative.

Chaque membre du Conseil de surveillance est en outre tenu d'établir une déclaration sur l'honneur relative à l'existence ou non d'une situation de conflit d'intérêts, même potentiel :

- au moment de sa nomination ;
- chaque année à l'occasion de la préparation du document d'enregistrement universel.

Le contenu de cette déclaration développe l'ensemble des situations possibles, avec des exemples précis, invitant les membres du Conseil à déclarer toutes les situations pouvant représenter un conflit d'intérêts potentiel.

Cette déclaration permet l'appréciation du caractère significatif des relations d'affaires susceptibles d'affecter l'indépendance d'un membre du Conseil de surveillance comme requis par la recommandation 9.5.3 du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020. Les critères d'appréciation des relations d'affaires sont quantitatifs (montant de chiffre d'affaires ou de revenus réalisés au cours de l'exercice et pourcentage que ces montants représentent au regard du chiffre d'affaires ou des revenus totaux de la contrepartie) et qualitatifs (nature des relations d'affaires existantes).

S'agissant des critères quantitatifs, le Conseil de surveillance n'a pas jugé opportun, compte tenu de la diversité des situations possibles, de fixer un seuil en deçà duquel une relation d'affaires ne serait pas significative. L'appréciation en est faite au cas par cas.

Mmes Monique Cohen et Estelle Brachlianoff, et M. Alexandre Viros n'ont déclaré aucune relation d'affaires avec la société.

Mme Dominique Senequier a déclaré une relation d'affaires non significative décrite au chapitre 5 « Comptes consolidés » § 5.6 (Note 13.2 [Ardian Holding]) au titre des transactions avec les parties liées.

L'analyse par le Comité RNG-RSE de chacune de ces situations début 2022 l'a conduit à estimer qu'aucune d'entre elles ne constituait par nature un conflit d'intérêts pour les intéressés et qu'aucun des membres du Conseil indépendants n'entretenait directement ou indirectement de relations d'affaires significatives avec la société ou son groupe.

3.4.7.6 CUMUL ET NOMBRE DE MANDATS

Les mandats de membre du Conseil de surveillance ne sont pas pris en compte pour le calcul des cumuls de mandats, les articles L. 225-21 et L. 225-77 du Code de commerce étant expressément écartés des dispositions applicables aux sociétés en commandite par actions.

Chaque membre du Conseil de surveillance doit communiquer la liste des mandats et fonctions exercées dans toute société au cours des cinq dernières années lors de sa première nomination et chaque année à l'occasion de la préparation du document d'enregistrement universel. Les informations déclarées, et notamment les mandats détenus dans des sociétés cotées, sont détaillées dans la fiche individuelle de chaque membre du Conseil présentée au § 3.4.8.

L'analyse de la situation individuelle de chacun des membres du Conseil de surveillance et des gérants en ce qui concerne les règles de cumul et de nombre de mandats a montré qu'aucun membre du Conseil de surveillance ou gérant n'était en situation de cumul, au regard tant des règles légales que des principes édictés par l'article 19.4 du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020.

3.6 COMITÉS SPÉCIALISÉS

3.6.1 PRINCIPES APPLICABLES

Depuis 2005, le Conseil de surveillance s'appuie sur les travaux de deux Comités permanents :

- le Comité d'audit (26 janvier 2005), constitué en application de l'article L. 823-19 du Code de commerce, dont le Conseil a ensuite décidé d'élargir les attributions et qui a été renommé « Comité d'audit et des risques » (19 mars 2019) ;
- le Comité des rémunérations (26 janvier 2005), dont le Conseil a ensuite décidé d'élargir les attributions et qui a été renommé Comité des rémunérations, des nominations (18 mars 2009), de la gouvernance (20 janvier 2010) et de la RSE (16 novembre 2018) ou « Comité RNG-RSE ».

Ces Comités qui agissent sous la responsabilité collective et exclusive du Conseil de surveillance ont un rôle de réflexion, d'analyse et de préparation de certaines délibérations du Conseil et soumettent au Conseil leurs avis, propositions ou recommandations. Leurs attributions ne réduisent ni ne limitent les pouvoirs du Conseil et les avis, propositions ou recommandations formulés ne lient aucunement ce dernier.

Les membres des comités n'encourent pas d'autres responsabilités juridiques au titre de leurs missions que celles de membres du Conseil de surveillance.

Le Comité RNG-RSE de la société n'a pas pour attribution de fixer la rémunération des gérants, qui relève des stipulations statutaires et de la compétence de l'Associé commandité et non du Conseil de surveillance. Il n'était donc pas pertinent de constituer un Comité des rémunérations distinct du Comité des nominations.

Le Conseil de surveillance décide de la composition des Comités spécialisés en tenant compte des compétences des membres du Conseil dans les matières concernées et de leur disponibilité, mais également des exigences légales (article L. 823-19 du Code de commerce) et des recommandations du Code Afep-Medef actualisé en janvier 2020 (*cf.* § 3.1.2).

3.6.1.1 MOUVEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DES COMITÉS AU COURS DE L'EXERCICE

Le Conseil de surveillance du 4 mai 2021 a :

- renouvelé les fonctions de membres du Comité d'audit et des risques de Mmes Monique Cohen (présidente), Estelle Brachlianoff et de MM. Charles-Éric Bauer, Renaud Momméja et Alexandre Viros ;
- renouvelé les fonctions de membre du Comité RNG-RSE de Mmes Dominique Senequier (présidente), Estelle Brachlianoff et de M. Matthieu Dumas.

SYNTHÈSE DES MOUVEMENTS INTERVENUS EN 2021

	Départs	Nominations	Renouvellements
Comité d'audit et des risques			Mme Monique Cohen, présidente (04/05/2021) Mme Estelle Brachlianoff (04/05/2021) M. Charles-Éric Bauer (04/05/2021) M. Renaud Momméja (04/05/2021) M. Alexandre Viros (04/05/2021)
Comité RNG-RSE			Mme Dominique Senequier, présidente (04/05/2021) Mme Estelle Brachlianoff (04/05/2021) M. Matthieu Dumas (04/05/2021)

3.6.1.2 ÉVOLUTIONS AU SEIN DES COMITÉS À VENIR

Les mandats de membre du Conseil de surveillance de Mmes Dominique Senequier et Estelle Brachlianoff, et M. Charles-Éric Bauer viennent à expiration en 2022.

Aucune modification n'est envisagée à ce jour dans la composition des Comités, sous réserve du renouvellement de leurs mandats de membre du Conseil de surveillance par l'Assemblée générale du 20 avril 2022.

3.6.2 COMITÉ RNG-RSE

3.6.2.1 COMPOSITION AU 31 DÉCEMBRE 2021

Son règlement intérieur prévoit que le Comité RNG-RSE est composé d'au moins trois membres du Conseil de surveillance présentant des compétences ou concernés dans leur activité professionnelle par les matières dans lesquelles le Comité exerce ses missions.

Au moins la moitié de ses membres doivent être, lors de leur désignation et pendant toute la durée d'exercice de cette fonction, qualifiés d'indépendants au sens du règlement intérieur du Conseil de surveillance. Cette proportion est respectée.

Le Comité RNG-RSE ne comprend aucun dirigeant mandataire social.

Il est présidé par Mme Dominique Senequier, vice-présidente du Conseil, indépendante.

Les mouvements intervenus dans la composition du Comité RNG-RSE sont décrits au § 3.6.1.1.

Les principaux domaines d'expertise et d'expérience et les compétences clés des membres du Comité RNG-RSE sont présentés dans la fiche qui les concerne (*cf.* § 3.4.8).

Au 31 décembre 2021, le Comité RNG-RSE était composé des trois membres suivants, dont deux femmes et un homme :

DONNÉES 2021	Informations personnelles	Indépendance	Date de nomination	Échéance du mandat au Conseil	Ancienneté au Comité [1]	Assiduité
3 MEMBRES – 6 RÉUNIONS – 67 % INDÉPENDANCE – 67 % DE FEMMES	**Dominique Senequier** (F) (présidente) Nationalité française 68 ans [1] – 21/08/1953		04/06/2013	AG 2022	8 ans	100,00 %
	Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 49 ans [1] – 26/07/1972		04/06/2019	AG 2022	2 ans	66,67 %
	Matthieu Dumas (H) Nationalité française 49 ans [1] - 06/12/1972		03/06/2008	AG 2024	13 ans	100,00 %
					ASSIDUITÉ MOYENNE	88,89 % [2]

(1) L'âge et l'ancienneté indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2021.
(2) Ce chiffre reflète l'assiduité moyenne des membres du RNG-RSE en fonction au 31 décembre 2021 et ne tient pas compte des membres ayant quitté le Comité au cours de l'exercice.

3.6.2.2 RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le Conseil de surveillance a adopté depuis le 24 mars 2010 un règlement intérieur qui précise les règles de composition, les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité RNG-RSE.

Ce règlement intérieur fait l'objet d'une revue régulière pour s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires et prendre en compte les recommandations de l'Autorité des marchés financiers et les révisions du Code Afep-Medef.

Le texte intégral du règlement intérieur du Comité RNG-RSE est mis à disposition à chaque mise à jour sur https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts.

Le règlement intérieur du Comité RNG-RSE a été révisé le 26 novembre 2021 (version n°8). Les principales modifications apportées portent sur :

- l'ajout de nouvelles dispositions à des fins pédagogiques ou inspirées de bonnes pratiques de place ;
- la description plus détaillée des pratiques du Comité.

Les principales dispositions du règlement intérieur du Comité RNG-RSE sont exposées au sein du présent chapitre 3 du document d'enregistrement universel.

3.6.2.3 FONCTIONNEMENT

Le fonctionnement du Comité RNG-RSE est conforme aux principes applicables pour les comités du Conseil (*cf.* § 3.6.1).

Le président du Conseil de surveillance peut être invité à certaines réunions du Comité RNG-RSE pour recueillir son avis en matière de nominations ou de gouvernance, ce qui n'a pas été le cas en 2021.

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 d'audit et des risques. Cette réunion commune a pour objectif de renforcer la coordination et le partage entre les deux Comités sur ce sujet connexe.

Avant chaque réunion du Comité RNG-RSE, les membres du Comité reçoivent en temps utile, avec un préavis raisonnable et sous réserve des impératifs de confidentialité, un dossier sur les points de l'ordre du jour qui nécessitent une analyse et une réflexion préalables.

Le Directeur général gouvernance et développement des organisations et la Directrice des ressources humaines groupe participent systématiquement aux réunions du Comité RNG-RSE. Le Directeur du développement durable groupe intervient au moins deux fois par an pour les sujets relatifs à la RSE.

Le secrétariat de séance des réunions du Comité RNG-RSE est assuré, par la directrice juridique droit des sociétés et boursier, déontologue, et secrétaire du Conseil de surveillance sous la responsabilité de la présidente, ou par un membre du Comité RNG-RSE désigné rapporteur par la présidente.

Lors de la première réunion du Conseil de surveillance qui suit une réunion du Comité RNG-RSE, la présidente fait un compte rendu oral des travaux du Comité aux membres du Conseil, dont une synthèse est ensuite reprise dans le procès-verbal de la réunion du Conseil.

Le Comité RNG-RSE utilise la plateforme digitale sécurisée « Herboard » (*cf.* § 3.5.3.2).

Les comptes rendus des réunions du Comité RNG-RSE sont établis à l'issue de chaque réunion et transmis à tous les membres du Comité qui sont invités à faire part de leurs observations. Les observations éventuelles sont débattues lors du Comité suivant qui approuve le texte définitif du compte rendu de la réunion précédente.

Le Comité RNG-RSE utilise un tableau de bord afin de programmer et planifier ses travaux de façon équilibrée au cours de l'année.

3.6.2.4 PRINCIPALES MISSIONS ET TRAVAUX RÉALISÉS EN 2021

Sans préjudice des compétences du Conseil de surveillance auquel il ne se substitue pas, les principales missions du Comité RNG-RSE et les travaux réalisés en 2021 sont les suivants :

Objet des missions	Principales missions et travaux réalisés en 2021 [1]
Générale	◆ procéder périodiquement à l'auto-évaluation de son fonctionnement ; • approuver la refonte du règlement intérieur du Comité RNG-RSE.
Rémunérations	Rémunérations des gérants et du Conseil de surveillance ◆ apprécier l'atteinte des indices composant le critère RSE de la rémunération variable des gérants ; ◆ contrôler la conformité de la rémunération effective des gérants aux statuts et à la politique de rémunération établie par l'Associé commandité ; ◆ formuler toute proposition sur la politique de rémunération des membres du Conseil de surveillance et des Comités ; ◆ contrôler la conformité du projet de répartition des rémunérations des membres du Conseil de survellance à la politique de rémunération ; • assister le Conseil de surveillance dans la détermination des conditions et critères de performance auxquels est soumise l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance et/ou de retraite complémentaire aux gérants *[n/a en 2021]* ; ◆ relire l'exposé des motifs des résolutions de l'Assemblée générale portant sur la rémunération des dirigeants (*Say on Pay*). Rémunération du Comité exécutif et dirigeants du groupe ◆ être consulté et préparer les recommandations du Conseil de surveillance à la Gérance sur les modalités de rémunération (rémunération fixe 2021, bonus effectif 2020 et bonus cible 2021) des membres du Comité exécutif ; ◆ valider les modalités de rémunération (rémunération fixe 2021, bonus effectif 2020 et bonus cible 2021) des dirigeants mandataires sociaux des filiales françaises rémunérés pour leur mandat ; ◆ procéder à l'examen des projets de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'attribution gratuite d'actions au bénéfice des dirigeants afin de permettre au Conseil de surveillance de fixer le nombre global ou individuel d'options ou d'actions attribuées ainsi que les modalités de leur attribution *[n/a en 2021]* ; Politique de rémunération du groupe • procéder à l'examen des projets de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'attribution gratuite d'actions au bénéfice des salariés et de formuler des propositions à la Gérance *[n/a en 2021]* ; ◆ examiner la réalisation des conditions de performance et ses conséquences sur le nombre d'actions gratuites effectivement attribuées aux bénéficiaires ; ◆ accomplir des missions particulières qui lui seraient confiées par les organes de direction ou de surveillance des principales filiales françaises du groupe Hermès [n/a en 2021] ; ◆ être informé de la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.

(1) Liste non exhaustive ◆ *Sujets annuels* • *Sujets ponctuels ou pluri-annuels*

Objet des missions	Principales missions et travaux réalisés en 2021 [1]
Nominations	• organiser une procédure destinée à sélectionner les futurs membres du Conseil indépendants et réaliser ses propres études sur les candidats potentiels, à laquelle les gérants sont associés *[n/a en 2021]* ; ◆ préparer les propositions du Conseil à l'Associé commandité concernant la composition du Conseil de surveillance après avoir examiné tous les éléments qu'il doit prendre en compte dans sa délibération : équilibre souhaitable de la composition du Conseil au vu de la politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance, de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la société, recherche et appréciation des candidats possibles, opportunité des renouvellements de mandats ; ◆ mettre en place et participer au parcours d'intégration et de formation des nouveaux membres du Conseil de surveillance ; ◆ s'assurer de l'existence d'un plan de succession des talents, lequel couvre les membres du Comité exécutif et les membres du Comité des opérations ; ◆ s'assurer de l'existence d'un plan de succession des gérants et du président du Conseil de surveillance et en faire un réexamen annuel.
Gouvernance	◆ proposer des actualisations régulières des règles de gouvernance en tenant compte des recommandations émises par le Code Afep-Medef, le guide d'application du Haut comité de gouvernement d'entreprise (HCGE) et de l'Autorité des marchés financiers (AMF) dans son rapport annuel sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants ; ◆ vérifier périodiquement la situation des membres du Conseil de surveillance au regard des critères d'indépendance fixés par le règlement intérieur, des cumuls de mandats, des conflits d'intérêts potentiels et du respect du seuil de détention de 100 actions ; ◆ examiner la composition des Comités spécialisés ; ◆ déterminer au moins chaque année les membres du Comité d'audit et des risques présentant des compétences particulières en matière financière ou comptable et en matière de gestion des risques ; ◆ suivre le processus annuel (débat) d'évaluation du fonctionnement du Conseil de surveillance ; ◆ piloter l'évaluation formelle trisannuelle du Conseil de surveillance : recours ou non à un conseil extérieur, processus et questionnaire d'évaluation, lancement de l'évaluation, synthèse et analyse des résultats, axes d'amélioration *[n/a en 2021] ;* ◆ mettre à jour le dossier permanent du Conseil de surveillance ; • analyser les conventions règlementées avant un déclassement et rendre un avis au Conseil de surveillance ; ◆ rendre un avis au Conseil de surveillance sur la qualification d'une convention courante et conclue à des conditions normales ; ◆ relire le chapitre 3 du document d'enregistrement universel sur le gouvernement d'entreprise et notamment les dispositions du Code Afep-Medef écartées et les explications associées ; • approuver la refonte du règlement intérieur du Comité RNG-RSE.
RSE	<u>Enjeux RH</u> ◆ assister le Conseil de surveillance dans le suivi des politiques sociale, de non-discrimination et de diversité ; ◆ être informé du palmarès annuel de la féminisation des grandes entreprises et des critères pris en compte pour son élaboration ; ◆ être informé des actions de *leadership development ;* ◆ être informé de la publication de l'index de l'égalité femmes-hommes d'Hermès International ; • être informé des enjeux de recrutement, marque employeur et accompagnement de la croissance ; • être informé de la démarche du groupe en matière de diversité, d'inclusion et de mixité femmes-hommes. <u>Enjeux RSE</u> ◆ assister le Conseil de surveillance dans le suivi des questions relatives à la RSE ; ◆ être informé des problématiques de développement durable et de responsabilité sociale et environnementale (RSE), des réalisations de l'exercice écoulé par rapport aux objectifs et des perspectives ; ◆ suivre les indicateurs de performance extra-financiers et la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux ; ◆ être informé régulièrement des évaluations des agences extra-financières ; ◆ être informé du contenu de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) ; ◆ être informé, en réunion commune avec le Comité d'audit et des risques, de l'exposition aux risques RSE.

(1) Liste non exhaustive ◆ *Sujets annuels* • *Sujets ponctuels ou pluri-annuels*

3.6.3 COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES

3.6.3.1 COMPOSITION AU 31 DÉCEMBRE 2021

Son règlement intérieur prévoit que le Comité d'audit et des risques est composé d'au moins quatre membres du Conseil de surveillance présentant des compétences ou concernés dans leur activité professionnelle par les matières dans lesquelles le Comité exerce ses missions ; et notamment en matière financière, de gestion des risques et de RSE.

Au moins la moitié de ses membres doivent être, lors de leur désignation et pendant toute la durée d'exercice de cette fonction, qualifiés d'indépendants au sens du règlement intérieur du Conseil de surveillance. Cette proportion est respectée.

Le Comité d'audit et des risques ne comprend aucun dirigeant mandataire social.

Il est présidé par Mme Monique Cohen, vice-présidente du Conseil, indépendante et experte en finances.

Les mouvements intervenus dans la composition du Comité d'audit et des risques sont décrits au § 3.6.1.1.

Les principaux domaines d'expertise et d'expérience des membres du Comité d'audit et des risques sont présentés dans la fiche qui les concerne (*cf.* § 3.4.8).

Au 31 décembre 2021, le Comité d'audit et des risques était composé des cinq membres suivants, dont deux femmes et trois hommes :

DONNÉES 2021	Informations personnelles	Indépendance	Date de nomination	Échéance du mandat au Conseil	Ancienneté au Comité [1]	Assiduité
5 MEMBRES – 6 RÉUNIONS – 60 % INDÉPENDANCE – 40 % DE FEMMES	**Monique Cohen** (F) (présidente) Nationalité française 65 ans [1] – 28/01/1956		03/06/2014	AG 2023	7 ans	100,00 %
	Charles-Éric Bauer (H) Nationalité française 57 ans [1] – 09/01/1964		26/01/2005 [2]	AG 2022	16 ans	100,00 %
	Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 49 ans [1] – 26/07/1972		04/06/2019	AG 2022	2 ans	66,67 %
	Renaud Momméja (H) Nationalité française 59 ans [1] – 20/03/1962		03/06/2008	AG 2023	13 ans	100,00 %
	Alexandre Viros (H) Nationalité française 43 ans [1] - 08/01/1978		04/06/2019	AG 2024	2 ans	100,00 %
					ASSIDUITÉ MOYENNE	93,33% [3]

(1) L'âge indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2021.
(2) M. Charles-Éric Bauer avait été nommé au sein du Comité d'audit et des risques avant sa nomination au Conseil de surveillance (avant l'ordonnance n°2008-1278) du 8 décembre 2008 aucune réglementation n'exigeait d'être membre du Conseil).
(3) Ce chiffre reflète l'assiduité moyenne des membres du Comité d'audit et des risques en fonction au 31 décembre 2021 et ne tient pas compte des membres ayant quitté le Comité au cours de l'exercice.

3.6.3.2 RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le Conseil de surveillance a adopté depuis le 24 mars 2010 un règlement intérieur qui précise les règles de composition, les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité d'audit et des risques.

Ce règlement intérieur fait l'objet d'une revue régulière pour s'adapter aux évolutions législatives et réglementaires et prendre en compte les recommandations de l'Autorité des marchés financiers et les révisions du Code Afep-Medef.

Le texte intégral du règlement intérieur du Comité d'audit et des risques est mis à disposition à chaque mise à jour sur https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts.

Le règlement intérieur du Comité d'audit et des risques a été révisé le 26 novembre 2021 (version n°6). Les principales modifications apportées portent sur :

- l'ajout de nouvelles dispositions à des fins pédagogiques ou inspirées de bonnes pratiques de place ;
- la description plus détaillée des pratiques du Comité.

Les principales dispositions du règlement intérieur du Comité d'audit et des risques sont exposées au sein du présent chapitre 3 du document d'enregistrement universel.

3.6.3.3 FONCTIONNEMENT

Le fonctionnement du Comité d'audit et des risques est conforme aux principes applicables pour les comités du Conseil de surveillance (*cf.* § 3.6.1).

Le Comité d'audit et des risques se réunit autant de fois que nécessaire et le plus souvent six fois par exercice, dont une fois avant l'arrêté des comptes annuels par la Gérance et une fois avant l'examen des comptes semestriels par le Conseil de surveillance.

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.

Le Comité d'audit et des risques se réunit à l'initiative de son président, qui arrête l'ordre du jour de la réunion, par écrit ou verbalement en tout lieu fixé par la convocation.

Avant chaque réunion du Comité d'audit et des risques, les membres du Comité reçoivent en temps utile, avec un préavis raisonnable et sous réserve des impératifs de confidentialité, un dossier sur les points de l'ordre du jour qui nécessitent une analyse et une réflexion préalables.

Le directeur général gouvernance et développement des organisations participe systématiquement aux réunions du Comité d'audit et des risques.

La directrice de l'audit et des risques en assume le secrétariat sous la responsabilité de la présidente.

Les Commissaires aux comptes assistent aux deux séances relatives à l'examen des comptes annuels et semestriels.

Lors de la première réunion du Conseil de surveillance qui suit une réunion du Comité d'audit et des risques, la présidente fait un compte rendu oral des travaux du Comité aux membres du Conseil, dont une synthèse est ensuite reprise dans le procès-verbal de la réunion du Conseil.

Le Comité d'audit et des risques utilise la plateforme digitale sécurisée « Herboard » (*cf.* § 3.5.3.2).

Les comptes rendus des réunions du Comité d'audit et des risques sont établis à l'issue de chaque réunion et transmis à tous les membres du Comité.

Le Comité d'audit et des risques utilise un tableau de bord afin de programmer et planifier ses travaux de façon équilibrée au cours de l'année.

3.6.3.4 PRINCIPALES MISSIONS ET TRAVAUX RÉALISÉS EN 2021

En application de l'article L. 823-19 du Code de commerce, et sans préjudice des compétences du Conseil de surveillance auquel il ne se substitue pas, les principales missions du Comité d'audit et des risques et les travaux réalisés en 2021 sont les suivants :

Objet des missions	Principales missions et travaux réalisés en 2021 [1]
Impact de la crise sanitaire	◆ être informé de l'impact de la Covid 19 sur les activités de la Direction de l'audit et des risques.
Générale	◆ procéder périodiquement à l'auto-évaluation de son fonctionnement ; ◆ approuver la refonte du règlement intérieur du Comité d'audit et des risques.
Élaboration des informations comptables et financières	◆ être informé du budget de l'exercice ; ◆ examiner et commenter les comptes sociaux et consolidés de la société avant que ceux-ci ne soient arrêtés par la Gérance et présentés au Conseil de surveillance ; ◆ prendre acte du consensus des analystes financiers sur les résultats annuels et semestriels ; ◆ revoir les communiqués de presse sur le chiffre d'affaires trimestriel, les résultats annuels et semestriels ; ◆ s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées ; ◆ vérifier que les procédures internes de collecte et de contrôle des données permettent de garantir la qualité de l'information fournie ; ◆ examiner le programme de travail et les résultats des missions d'audit interne et externe : ◆ suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité, ◆ suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable, financière et extra-financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.
Contrôle des informations comptables et financières et les Commissaires aux comptes	• émettre une recommandation au Conseil de surveillance sur les Commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'Assemblée générale *[n/a en 2021]* ; ◆ suivre la réalisation par les Commissaires aux comptes de leur mission (approche d'audit, conclusions d'audit, présentation des honoraires du collège) ; ◆ s'assurer du respect par les Commissaires aux comptes des conditions d'indépendance ; ◆ échanger à huis clos avec les Commissaires aux comptes ; ◆ approuver, au cas par cas, la fourniture par les Commissaires aux comptes des services autres que la certification des comptes ; ◆ rendre également compte des résultats de la mission de certification des comptes, de la manière dont cette mission a contribué à l'intégrité de l'information financière et du rôle qu'il a joué dans ce processus.

(1) Liste non exhaustive ◆ *Sujets annuels* • *Sujets ponctuels ou pluri-annuels*

Objet des missions	Principales missions et travaux réalisés en 2021 [1]
Contrôle de l'exposition aux risques et prévention de la corruption	◆ être informé du dispositif de sécurité et retour sur les incidents de l'exercice écoulé ; ◆ être informé du bilan des activités liées à la gestion des risques, à l'audit et au contrôle interne ; ◆ être informé du plan d'audit ; ◆ examiner régulièrement les expositions aux risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence ; ◆ être informé, en réunion commune avec le Comité RNG-RSE, de l'exposition aux risques RSE ; ◆ être informé des risques en matière de donneés personnelles et des plans d'action correspondants ; ◆ être informé de cartographies des risques opérationnelles : en 2021, le digital et la filiale américaine Hermès of Paris ; ◆ être informé de la cartographie des risques groupe et des plans d'actions correspondants ; ◆ être informé annuellement, sur la base de lacartographie des risques, des risques IT, en particulier les cyberisques, et des plans d'action correspondants ; ◆ relire le chapitre 4 « Facteurs et gestion des risques » du document d'enregistrement universel ; ◆ être informé de l'actualisation du plan de prévention et de lutte contre la corruption ; ◆ s'assurer de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence et être informé de l'évolution du programme de prévention de la corruption ; • être informé de la mise en place d'une nouvelle relation bancaire.

(1) Liste non exhaustive ◆ *Sujets annuels* • *Sujets ponctuels ou pluri-annuels*

Dans le cadre de ces missions, le Comité d'audit et des risques a entendu le directeur général finances, tant sur les données comptables que sur celles de la trésorerie, le directeur de la consolidation et de la fiscalité, la directrice de l'audit et des risques, le directeur de la sécurité groupe, la directrice de l'informatique groupe, le directeur de la trésorerie, la directrice de la communication financière et relations investisseurs, le directeur d'Hermès Commercial et son équipe, la directrice d'Hermès Bijouterie et son équipe, le directeur juridique conformité, le délégué à la protection des données personnelles et les Commissaires aux comptes.

3.8.2 PRÉSENTATION DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DE TOUTES NATURES DES MANDATAIRES SOCIAUX

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-77 du Code de commerce, le rapport sur le gouvernement d'entreprise doit présenter l'ensemble des éléments de rémunération et avantages de toutes natures des mandataires sociaux versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 à raison du mandat.

Ce rapport doit également :

- faire état de toute rémunération versée ou attribuée par une entreprise du périmètre de consolidation ;
- permettre la comparaison entre (i) la rémunération des mandataires sociaux exécutifs (soit les gérants) et du président non exécutif (soit le président du Conseil de surveillance), d'une part, et (ii) les rémunérations moyenne et médiane des salariés de la société, d'autre part.

Cette section vous présente les éléments susmentionnés, lesquels feront l'objet d'un vote *ex-post* global et individuel lors de l'Assemblée générale du 20 avril 2022 (*cf*. chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs des 7e à 10e résolutions).

3.8.2.1 RÉMUNÉRATIONS DES GÉRANTS VERSÉES AU COURS OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 (DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS) (ARTICLE L. 22-10-77 DU CODE DE COMMERCE)

3.8.2.1.1 Rémunérations versées au cours de l'exercice 2021

Tous les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 à M. Axel Dumas, d'une part, et à la société Émile Hermès SAS, d'autre part, à raison de leur mandat de gérants, figurent au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs des 8e et 9e résolutions).

Ces éléments sont tous conformes à la politique de rémunération des gérants présentée au § 3.8.1.1 et au § 3.8.1.2 ci-dessus et approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2021.

3.8.2.1.2 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021

La rémunération variable 2022 des gérants, atribuée au titre de l'exercice 2021, doit être soumise à l'approbation de l'Assemblée générale avant son versement.

Tous les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribués au titre de l'exercice 2021 à M. Axel Dumas d'une part et à la société Émile Hermès SAS d'autre part à raison de leur mandat de gérants figurent au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs des 8e et 9e résolutions).

Ces éléments sont tous conformes à la politique de rémunération des gérants présentée au § 3.8.1.1 et au § 3.8.1.2 ci-dessus et approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2021.

Le Comité RNG-RSE a apprécié l'atteinte du critère RSE applicable à 10 % de la rémunération variable des gérants lors de sa réunion du 7 janvier 2022 et a constaté que les trois indices le composant étaient atteints à 100 % (*cf.* tableau ci-après).

Par conséquent, la rémunération variable 2022 attribuée au titre de l'exercice 2021 a été calculée par application à la rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020 de la variation constatée du résultat consolidé avant impôt de l'exercice 2021 par rapport à celui de l'exercice 2020, soit une hausse de + 73,2 %.

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
Critère environnemental quantifiable : Découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles	1/3	100 % 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. Pendant la période de référence – du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021 : ◆ le chiffre d'affaires du groupe consolidé à taux de change constants a évolué positivement de + 43,3 % ; ◆ la consommation totale d'énergie industrielle (incluant les éventuels effets de périmètres) s'élève à 161 332 MWh, soit une augmentation de + 10,6 %.
Critère sociétal qualitatif : Actions prises en faveur de l'ancrage territorial du groupe en France et dans le monde, hors grandes villes	1/3	100 % 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. 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. 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 : ◆ 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 ; ◆ la qualité de nos politiques sociales déployées sur l'ensemble du territoire et permettant ces créations d'emplois a été récompensée par plusieurs prix ; ◆ la maison a poursuivi en 2021 ses investissements stratégiques dans plusieurs Pôles régionaux en France ; ◆ 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 ; ◆ Hermès, employeur responsable, s'engage également dans la transmission et l'éducation ; ◆ la politique du groupe en matière de handicap illustre également la réalité d'un ancrage territorial fort.

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
Critère social qualitatif : Initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes	1/3	100 % 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. L'indice moyen du groupe en France de l'Index de l'Egalité 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 ; En 2021, le groupe a pris de nombreuses initiatives et notamment : ◆ le lancement d'un réseau de femmes au sein du groupe en décembre 2021 ; ◆ le lancement d'une démarche globale de Diversité & 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 ; ◆ le lancement d'une série de modules *e-learning* pour la prévention des agissements sexistes.

3.8.2.2 RÉMUNÉRATIONS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE VERSÉES AU COURS OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021

Tous les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages en nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2021 au président du Conseil de surveillance sur lesquels portent le vote contraignant *ex-post* des actionnaires figurent au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs de la 10e résolution.

Ces éléments sont tous conformes à la politique de rémunération du président du Conseil de surveillance présentée au § 3.8.1.1 et au § 3.8.1.3 ci-dessus et approuvée par l'Assemblée générale du 4 mai 2021.

3.8.2.3 RATIOS ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION, DES PERFORMANCES DE LA SOCIÉTÉ, DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES SALARIÉS ET DES RATIOS (ARTICLE L. 22-10-9 – 6° ET 7° DU CODE DE COMMERCE)

Nous vous présentons ci-après :

- l'évolution au cours des cinq derniers exercices des ratios entre le niveau de rémunération de chaque gérant et du président du Conseil de surveillance et :
  - d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les mandataires sociaux,
  - d'autre part, la rémunération médiane des salariés de la société sur une base équivalent temps plein, autres que les mandataires sociaux ;
- l'évolution annuelle de la rémunération des gérants et du président du Conseil de surveillance, des performances de la société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société, autres que les dirigeants, et des ratios, au cours des cinq derniers exercices.

3.8.2.3.1 Méthodologie retenue

La méthodologie retenue, qui se réfère aux lignes directrices de l'Afep actualisées en février 2021, est la suivante :

- la notion d'équivalent temps plein (ETP) correspond à une activité exercée sur la base d'un temps plein, soit à hauteur de la durée légale. Ainsi, pour les salariés à temps partiel, la rémunération a été reconstituée sur un temps plein ;
- selon la définition de l'Insee, le salaire médian est le salaire qui divise les salariés de l'entreprise en deux parties égales, telles que la moitié des salariés de l'entreprise considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de l'entreprise considérée ;
- au numérateur figurent les rémunérations brutes non chargées de chaque gérant versées au cours de l'exercice soit :
  - la rémunération fixe (« complémentaire ») versée au cours de l'exercice N,
  - la rémunération variable (« statutaire ») versée au cours de l'exercice N au titre de N-1,
  - la rémunération exceptionnelle versée, le cas échéant, au cours de l'exercice N,
  - les autres instruments de rémunération à long terme et rémunérations variables pluriannuelles versés le cas échéant au cours de l'exercice N (valorisés à leur valeur IFRS) ;

- au dénominateur figurent les rémunérations brutes non chargées des salariés (continûment présents sur l'exercice N entre le 1er janvier et le 31 décembre) de la société Hermès International - versées au cours de l'exercice, soit :
  - la rémunération fixe versée au cours de l'exercice N,
  - la rémunération variable versée au cours de l'exercice N au titre de N-1,
  - la rémunération exceptionnelle versée, le cas échéant, au cours de l'exercice N,
  - les autres instruments de rémunération à long terme, notamment les attributions gratuites d'actions, lorsque les droits ont été attribués ou étaient en cours d'acquisition au cours de l'exercice N ; valorisés selon leur valeur IFRS, ramenée à un montant annuel en fonction de la durée de la (des) période(s) d'acquisition,
  - l'épargne salariale : intéressement et participation ;
- le périmètre retenu au dénominateur est celui prévu par la loi soit les salariés de la société cotée Hermès International dont l'effectif, représentatif au sens de la loi pour la détermination des ratios. Il représentait 390 salariés au 31 décembre 2021. Outre la stricte conformité à l'éxigence légale, ce choix est de nature à faciliter la compréhension de l'évolution des ratios et la cohérence dans le temps de la base de calcul qui seront moins affectés par les variations de périmètre (acquisitions/cessions) au sein du groupe ;
- sont exclus du numérateur et du dénominateur :
  - les indemnités de départ et les indemnités de non-concurrence qui ne constituent pas des rémunérations récurrentes,
  - le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) qui constitue un avantage postérieur au mandat/à l'emploi,
  - le régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) qu'il n'est pas possible de valoriser dans la mesure où le versement est subordonné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise,
  - les avantages en nature qui représentent un montant non significatif de la rémunération des gérants.

S'agissant de la performance de la société, il a été décidé de retenir le chiffre d'affaires consolidé (à taux constants) et le résultat consolidé avant impôts qui servent de référence pour la rémunération des gérants et qui sont des indicateurs de performance très pertinents pour le modèle économique du groupe. De plus, ils sont utilisés habituellement dans les communiqués sur les résultats.

MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS PRISES EN RÉFÉRENCE AU NUMÉRATEUR

	2021	2020	2019	2018	2017
M. AXEL DUMAS	3 182 697 €	3 403 423 €	3 403 423 €	3 092 816 €	2 774 656 €
ÉMILE HERMÈS SAS	1 279 003 €	1 381 933 €	1 381 933 €	1 256 409 €	1 256 409 €
M. ÉRIC DE SEYNES	140 000 €	140 000 €	140 000 €	140 000 €	100 000 €

3.8.2.3.2 Présentation des ratios et évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société, de la rémunération moyenne des salariés et des ratios

M. AXEL DUMAS - GÉRANT	2021	2020	2019	2018	2017
Évolution de la rémunération totale versée au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent	- 6,5 %	0,0 %	10,0 %	11,5 %	8,6 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés *Évolution par rapport à l'exercice précédent*	17 *0 point*	17 *- 1 point*	18 *0 point*	18 *+ 2 points*	16 *0 point*
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés *Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent*	34 *- 3 points*	37 *- 1 point*	38 *+ 3 points*	35 *+ 3 points*	32 *+ 1 point*

ÉMILE HERMÈS SAS - GÉRANT	2021	2020	2019	2018	2017
Évolution de la rémunération totale versée au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent	- 7,4 %	0,0 %	10,0 %	0,0 %	0,0 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés *Évolution par rapport à l'exercice précédent*	*7* *0 point*	*7* *0 point*	*7* *0 point*	7 *0 point*	7 *- 1 point*
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés *Évolution par rapport à l'exercice précédent*	14 *- 1 point*	15 *0 point*	15 *+ 1 point*	14 *0 point*	14 - 1 point

M. ÉRIC DE SEYNES - PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	2021	2020	2019	2018	2017
Évolution de la rémunération totale versée au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,0 %
Ratio avec rémunération moyenne par rapport à la rémunération moyenne des salariés *Évolution par rapport à l'exercice précédent*	1 *0 point*	1 *0 point*	1 *0 point*	1 *0 point*	1 *0 point*
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés *Évolution par rapport à l'exercice précédent*	1 *- 1 point*	2 *0 point*	2 *0 point*	2 *0 point*	2 *+ 1 point*

SALARIÉS DE LA SOCIÉTÉ COTÉE	2021	2020	2019	2018	2017
Évolution de la rémunération moyenne par rapport à l'exercice précédent	- 3,8 %	3,4 %	10,4 %	1,1 %	8,3 %

PERFORMANCES DU GROUPE	2021	2020	2019	2018	2017
Évolution du chiffre d'affaires consolidé à taux constants	41,8 %	- 6,0 %	12,4 %	10,4 %	8,6 %
Évolution du résultat net consolidé avant impôts	73,2 %	- 12,4 %	9,9 %	9,7 %	14,2 %

Éléments d'explication relatifs aux gérants

Pour les raisons évoquées en page 156 du document de référence 2017, la rémunération des gérants a été révisée en 2017.

Éléments d'explication relatifs au président du Conseil de surveillance

Pour les raisons évoquées en page 156 du document de référence 2017, la rémunération fixe du président du Conseil de surveillance a été réévaluée en 2017.

Éléments d'explication relatifs aux salariés

Les évolutions au titre des cinq exercices présentés dans les tableaux ci-dessus tiennent compte de l'évolution globale de la masse salariale, et pour 2018 d'une évolution de périmètre.

L'évolution des rémunérations globales des collaborateurs reflète également (i) une dynamique positive de mesures salariales tout au long des exercices présentés mais aussi (ii) l'impact des attributions en vertu des plans d'actionnariat salarié. En effet, selon les plans et les durées respectives des périodes d'acquisition des droits, la part relative à ces attributions induit une certaine variation dans les rémunérations moyenne et médiane des collaborateurs du périmètre de référence.

La politique globale et l'ensemble des éléments de rémunération dont bénéficient les collaborateurs de la société cotée, mais aussi ceux des autres entités du groupe en France et à l'étranger, sont présentés et détaillés au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale » § 2.2.

3.8.2.4 RÉMUNÉRATIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE, DU COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES ET DU COMITÉ RNG-RSE ATTRIBUÉES AU TITRE DE 2021 OU VERSÉES EN 2021

Les rémunérations attribuées et perçues par les membres du Conseil de surveillance de la part d'Hermès International et des sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce au cours des deux derniers exercices sont détaillées au § 3.8.4.3. Ces rémunérations constituent les seuls éléments visés à l'article L. 22-10-9, I du Code de commerce attribués au titre de 2021 ou versés en 2021. Les données relatives à l'exercice écoulé feront l'objet d'un vote de l'Assemblée générale en 2022 (vote ex-post « global »), *cf.* chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 », § 8.2.1 - exposé des motifs de la 7e résolution.

4

FACTEURS ET GESTION DES RISQUES

RFA

4.1	**FACTEURS DE RISQUE**	**328**
4.1.1	Risques liés à la stratégie et aux opérations	330
4.1.2	Risques industriels	335
4.1.3	Risques juridiques et réglementaires	339
4.1.4	Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale	340
4.1.5	Risques financiers	344
4.2	**POLITIQUE D'ASSURANCE ET COUVERTURE DES RISQUES**	**347**
4.3	**GESTION DES RISQUES, CONTRÔLE INTERNE ET AUDIT INTERNE**	**348**
4.3.1	Un environnement de contrôle exigeant	348
4.3.2	Des acteurs de la gestion des risques et du contrôle engagés	348
4.3.3	Un dispositif de gestion des risques maîtrisé	351
4.3.4	Un dispositif de contrôle interne mature	352
4.3.5	Un dispositif d'audit interne agile	355

4.1 FACTEURS DE RISQUE

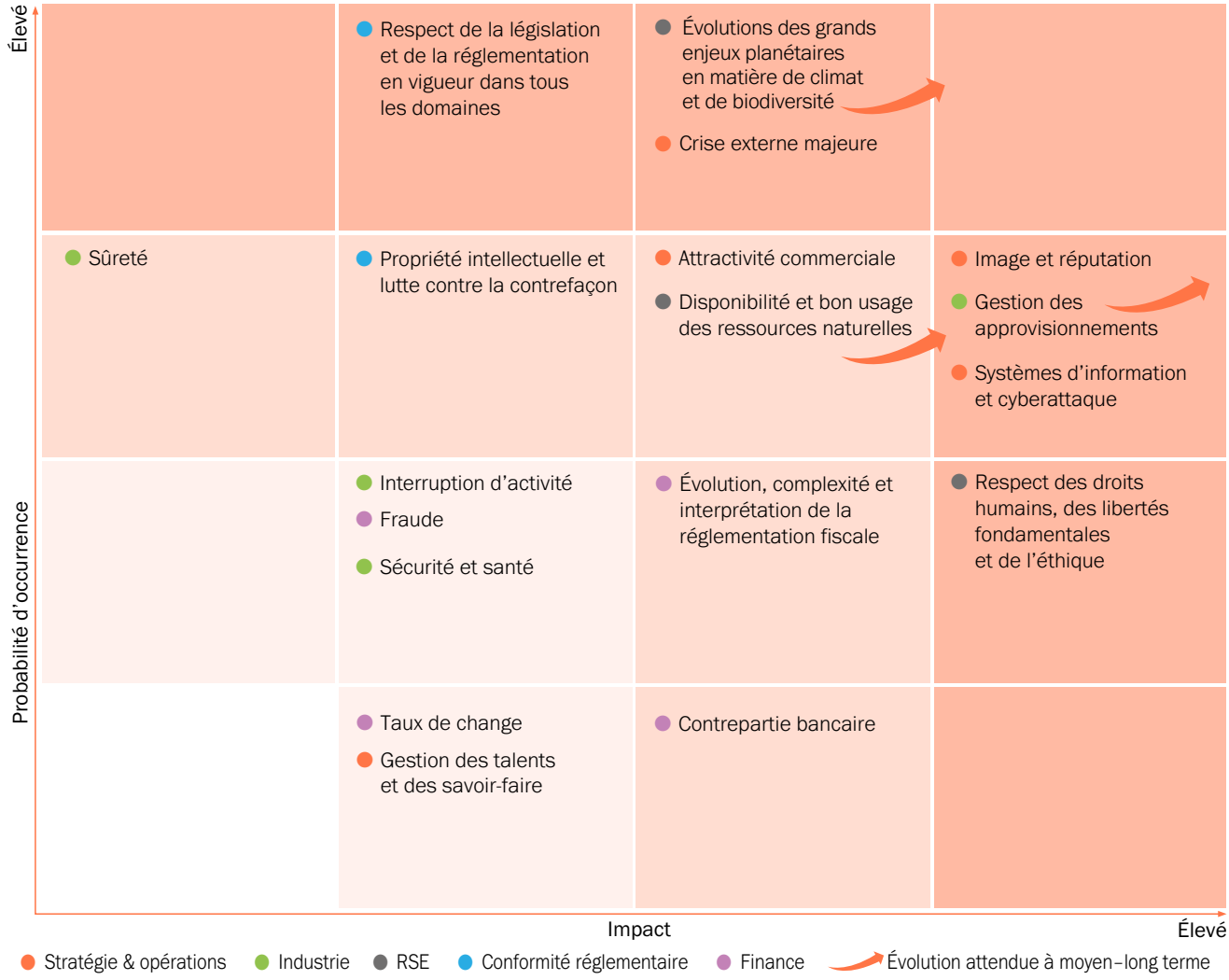
Conformément au règlement européen (UE) n° 2017/1129 du 14 juin 2017 (Prospectus) et aux orientations de l'ESMA, les facteurs de risque présentés dans ce chapitre sont, à la date du présent document d'enregistrement universel, ceux dont le groupe Hermès estime que la réalisation éventuelle pourrait avoir un effet défavorable significatif sur son activité, ses résultats, sa situation financière ou ses perspectives.

Dans le contexte de crise sanitaire actuelle, certains risques ont été exacerbés tels que les risques de sécurité des personnes, de rupture d'approvisionnement, de non-continuité des activités, de cyberattaques, de fraude, etc. Le groupe s'est rapidement adapté en mettant en place une organisation de gestion de crise et en développant des protocoles visant à protéger la santé et la sécurité des salariés, ainsi que la sûreté des sites. Des suivis renforcés ont été mis en place avec les fournisseurs et prestataires du groupe afin d'assurer la continuité des opérations sur les plans industriels, commerciaux et logistiques.

De manière générale, le groupe a 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. La description détaillée de la gestion de ces risques est présentée dans ce chapitre.

Les facteurs de risque sont présentés en cinq grandes catégories en fonction de leur nature, les risques les plus matériels étant présentés en premier. La cartographie ci-dessous classe ces facteurs de risque selon leur impact potentiel et leur probabilité d'occurrence et reflète ainsi l'exposition du groupe, après prise en compte des mesures de maîtrise mises en œuvre. L'impact des risques identifiés est évalué selon une grille multicritère définie au niveau du groupe et partagée avec les filiales. Les critères d'analyse incluent, comme un tout indissociable, des critères financiers, réputationnels, juridiques et des critères relatifs à la responsabilité sociale, environnementale et sociétale. Cette méthodologie permet d'aborder une notion de double matérialité en prenant en compte les impacts sur le groupe lui-même et sur ses parties prenantes.

Le Comité d'audit et des risques a été associé à la définition de cette matrice.



HIÉRARCHISATION DES RISQUES PAR CATÉGORIE (DU PLUS AU MOINS IMPORTANT)

4.1.1 Risques liés à la stratégie et aux opérations	4.1.1.1 Image et réputation	Page 330
	4.1.1.2 Attractivité commerciale	Page 331
	4.1.1.3 Systèmes d'information et cyberattaque	Page 332
	4.1.1.4 Crise externe majeure	Page 333
	4.1.1.5 Gestion des talents et des savoir-faire	Page 334
4.1.2 Risques industriels	4.1.2.1 Gestion des approvisionnements	Page 335
	4.1.2.2 Interruption d'activité	Page 336
	4.1.2.3 Sécurité et santé	Page 337
	4.1.2.4 Sûreté	Page 338
4.1.3 Risques juridiques et réglementaires	4.1.3.1 Respect de la législation et de la réglementation en vigueur dans tous les domaines	Page 339
	4.1.3.2 Propriété intellectuelle et lutte contre la contrefaçon	Page 340
4.1.4 Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale	4.1.4.1 Évolutions des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité	Page 341
	4.1.4.2 Disponibilité et bon usage des ressources naturelles	Page 342
	4.1.4.3 Respect des droits humains, des libertés fondamentales et de l'éthique	Page 343
4.1.5 Risques financiers	4.1.5.1 Fraude	Page 344
	4.1.5.2 Taux de change	Page 345
	4.1.5.3 Contrepartie bancaire	Page 346
	4.1.5.4 Évolution, complexité et interprétation de la réglementation fiscale	Page 346

4.1.1 RISQUES LIÉS À LA STRATÉGIE ET AUX OPÉRATIONS

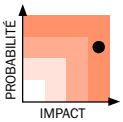
4.1.1.1 IMAGE ET RÉPUTATION

DESCRIPTIF DU RISQUE

La notoriété du groupe Hermès repose sur la qualité de ses produits et services proposés aux clients, le savoir-faire de ses artisans et sa communication singulière.

Dans un monde globalisé et dans un contexte d'influence croissante des réseaux sociaux, une couverture médiatique défavorable ou un comportement individuel contraire aux valeurs d'éthique et d'intégrité de la maison pourrait affecter l'image et la réputation du groupe.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Une campagne médiatique défavorable pourrait affecter l'image du groupe.

GESTION DU RISQUE

La maison Hermès, à travers ses entités de production et de distribution, a construit un dispositif de contrôle interne robuste sur l'ensemble des processus clés permettant de protéger ses actifs matériels et immatériels, dont son image et sa réputation.

Le groupe a déployé une charte éthique, un code de conduite des affaires et un code de conduite anticorruption auprès de l'ensemble des salariés.

Ces trois documents sont transmis à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison et sont mis à leur disposition également sur notre Intranet HermèSphère dans la section « Notre éthique » et sur le site externe https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/. Par ailleurs, un dispositif de formation continue relative aux lois anticorruption est déployé auprès des opérationnels.

Afin d'agir en accord avec les principes éthiques et les valeurs de la maison, le groupe veille également à la bonne conduite des différents tiers avec lesquels il entretient une relation d'affaires (fournisseurs, partenaires). Des dispositifs de pilotage des risques éthiques, RSE, etc., existent et sont détaillés dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale ». Par la structure de son capital familial, la maison reste indépendante dans la mise en œuvre de sa stratégie et la conduite de ses activités réalisées en adéquation avec ses valeurs.

Le groupe a également mis en place un dispositif de veille permanente sur le web sous la responsabilité de la direction de la communication du groupe.

De même, Hermès s'est doté d'un manuel de gestion de crise dont la mission est de prévenir, gérer et limiter les conséquences sur l'entreprise d'événements indésirables.

Note : Les actions et réalisations d'Hermès en matière d'éthique et de conformité sont détaillées dans le chapitre 2.

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.1.2 ATTRACTIVITÉ COMMERCIALE

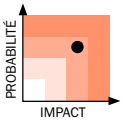
DESCRIPTIF DU RISQUE

L'attractivité commerciale et la désirabilité des produits reposent sur le modèle unique du groupe. Ce dernier est caractérisé par la radicalité de son style, ses savoir-faire ancestraux majoritairement « Made in France », un niveau de qualité élevé des produits et services proposés, son ouverture aux cultures locales ainsi que sa communication singulière.

Dans un monde en constante mutation, la non-prise en compte par le groupe des attentes des clients, des problèmes de qualité des produits ou encore des enjeux RSE pourraient entraîner une perte d'attractivité pour la maison.

L'attractivité des produits pourrait également être altérée par le marché parallèle et les réseaux de revendeurs offrant une expérience client peu qualitative.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



La perte d'attractivité commerciale pourrait entraîner la désaffection progressive des clients.

GESTION DU RISQUE

L'offre créative est assurée par la direction artistique et ses nombreux talents qui veillent au foisonnement créatif des collections tout en conservant l'identité et le style de la maison. Leur mission est de créer, innover, proposer des nouveaux concepts et collections dont les formes, les matières et les couleurs sauront surprendre nos clients et être sublimés par nos artisans. La liberté de la création, renforcée par la liberté d'achat des magasins, s'exerce dans le respect de l'harmonie et la cohérence des collections, déclinées autour d'un thème annuel.

La qualité absolue des produits a toujours été une priorité. La mise en œuvre de tests sur l'ensemble des produits avant leur commercialisation permet de garantir leur conformité et leur durabilité. Le groupe a également déployé un dispositif d'accompagnement de ses artisans et de ses fournisseurs afin de développer leurs savoir-faire, au niveau de qualité attendu.

Le groupe Hermès a déployé de nombreux outils, en magasin et en ligne, afin d'enrichir l'expérience client en élevant le niveau de service à la hauteur de la qualité des produits. Les magasins sont par ailleurs régulièrement rénovés, l'offre omnicanal est élargie et les services aux clients se développent tel le service après-vente. En lien avec le contexte sanitaire actuel, le groupe a développé son offre de services aux clients à distance pour mieux répondre à leurs attentes.

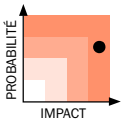
4.1.1.3 SYSTÈMES D'INFORMATION ET CYBERATTAQUE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Les systèmes d'information ont une importance primordiale dans le bon déroulement des opérations quotidiennes du groupe. Elles peuvent aussi bien concerner les clients, les fournisseurs ou les salariés que le traitement et le stockage des données.

La protection des données personnelles est une priorité pour le groupe.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Une indisponibilité partielle ou totale de certains systèmes d'information peut désorganiser ou paralyser les processus et les activités concernés.

Une atteinte aux systèmes d'information, provoquée par exemple par une cyberattaque, peut entraîner une violation de données, telle qu'une divulgation non autorisée de données sensibles.

GESTION DU RISQUE

Un modèle de gouvernance globale des systèmes d'information définit clairement les rôles et responsabilités du siège et des filiales du groupe. Des règles d'architecture et d'urbanisation communes favorisent un modèle centralisé lorsque les contraintes techniques ou réglementaires le permettent. Les fonctions régaliennes des systèmes d'information restent gérées par le siège.

Une communauté cybersécurité est animée par l'équipe groupe qui s'appuie sur des experts dédiés et des relais locaux. La collaboration entre ces différents acteurs est facilitée notamment par l'animation de points mensuels (partage sur l'actualité et l'évolution de la menace, suivi de la feuille de route, rappel de bonnes pratiques), de *webcasts* thématiques mensuelles et par l'organisation de séminaires bisannuels dédiés.

Les dépenses effectuées par Hermès dans le domaine informatique (budget d'investissement et de fonctionnement) sont réévaluées chaque année pour assurer un bon alignement des investissements avec les enjeux stratégiques du groupe. Elles ont pour objectifs d'aligner les infrastructures techniques et les systèmes avec les besoins croissants des utilisateurs tout en garantissant une bonne performance opérationnelle. Elles visent également à maintenir sous contrôle les risques informatiques et à faire évoluer les systèmes d'information, notamment sur les nouveaux usages digitaux et *cloud* avec un souci de responsabilité sociale et environnementale.

La direction des systèmes d'information travaille dans le cadre d'une charte informatique et d'un ensemble de procédures applicables à toutes les sociétés du groupe. Notamment, une politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) est actualisée annuellement pour s'adapter à la menace. Des audits de sécurité informatique et de conformité aux procédures sont réalisés périodiquement sur l'ensemble des filiales, en collaboration avec la direction de l'audit et des risques et avec l'aide de prestataires externes. Des exercices menés régulièrement sont destinés à renforcer les capacités de détection et de réponse à incident (démarche *red team/blue team*).

En matière de prévention des risques informatiques, la cartographie des risques IT est régulièrement mise à jour et présentée au Comité d'audit et des risques. Les travaux précédemment initiés ont été poursuivis en 2021. Ils concernaient notamment le renforcement de la sécurité des systèmes centraux, la maîtrise des postes de travail, la gestion du cycle de vie des identités, la sécurisation des accès internes et externes, la prévention de la fuite de données, la protection des applications *cloud* et la sécurisation physique des centres de données. L'amélioration des dispositifs de secours et de tolérance de panne des systèmes critiques était également incluse pour garantir la continuité de fonctionnement en cas d'incident.

La direction des systèmes d'information a renforcé ses capacités de détection et de traitement des incidents. Tous les ordinateurs et serveurs sont dotés d'un logiciel permettant de détecter des anomalies (*Endpoint Detection Response – EDR*), d'installer des correctifs de sécurité et de conduire des investigations en cas de doute. Le traitement des incidents de sécurité est réalisé par une équipe dédiée (*Security Operation Center - SOC*) et fait l'objet d'un suivi précis. Les mesures de sécurité ont été renforcées pendant les périodes de confinement et les nouveaux usages imposés par le télétravail ont été encadrés.

De nouvelles actions de sensibilisation des collaborateurs à la sécurité ont été menées sous différentes formes au sein d'un programme global (conférences, films, *e-learnings*, *escape games*, site web dédié en huit langues). Chaque année, le mois de la cybersécurité permet de donner une emphase particulière à ces sujets.

Des tests d'intrusion *via* les réseaux internes, Wi-Fi et externes ainsi que des simulations de sinistres informatiques ont été réalisés, et les plans d'action correspondant formalisés. La continuité des opérations informatiques est également testée régulièrement. Des exercices de simulation de crise sont réalisés annuellement et sont suivis de retours d'expérience et de plans d'action. Ils impliquent, outre la direction des systèmes d'information, différents départements du groupe (la direction de la communication interne, la direction de la communication financière et des relations investisseurs, la direction des assurances, la direction de l'audit et des risques, la direction juridique conformité et le délégué à la protection des données, etc.) ainsi qu'un membre du Comité exécutif groupe.

Par ailleurs, le groupe veille à respecter les différents standards et réglementations applicables pour la protection des données personnelles (RGPD) et des données des cartes de paiement (PCI-DSS). La conformité à ce dernier standard est d'ailleurs évaluée annuellement par un tiers. La direction des systèmes d'information travaille ainsi avec les autres directions afin de réduire les risques d'atteinte aux systèmes d'information et leurs impacts en cas de survenance.

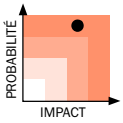
● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.1.4 CRISE EXTERNE MAJEURE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe est exposé aux évolutions économiques, politiques, sociales et sanitaires des nombreux pays dans lesquels il opère.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Des tensions géopolitiques, économiques ou sociales ainsi qu'une situation de pandémie pourraient avoir un impact sur les ventes. Les conséquences seraient d'autant plus défavorables dans les zones où la présence du groupe est importante, notamment en Asie.

La répartition du chiffre d'affaires du groupe par zone géographique est présentée dans le chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.7.

GESTION DU RISQUE

Hermès se positionne de manière singulière sur le marché du luxe. Son large portefeuille de produits réduit le risque de dépendance à une gamme particulière tandis que sa distribution est géographiquement équilibrée.

La présence du groupe est répartie sur 303 points de vente sous l'enseigne Hermès, dont 221 succursales qui représentent plus de 91 % du chiffre d'affaires. De plus, le groupe poursuit le développement de son activité de ventes en ligne avec le déploiement successif de plateformes *e-commerce* dans ses filiales de distribution.

Certains produits Hermès sont également distribués *via* un réseau de points de vente multimarques soigneusement sélectionnés sur la base de critères qualitatifs et/ou quantitatifs. Ce mode de distribution concerne notamment les parfums, les montres et certains produits de l'univers maison. Enfin, le groupe possède également d'autres marques qui distribuent leurs produits directement ou *via* un réseau sélectif qui leur est propre. Le détail de ces marques est décrit au § 1.4.1.

Les ventes sont par ailleurs faiblement exposées aux phénomènes de saisonnalité.

La politique d'ouverture de nouveaux points de vente est prudente et vise à répartir les risques sur plusieurs zones géographiques. A ce titre, l'accélération du développement de la zone Amériques a notamment pour objectif de réduire le poids de l'Asie dans les ventes du groupe.

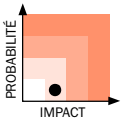
Par ailleurs, un dispositif de gestion de crise visant à assurer la continuité des activités est en place. Il a notamment été mis en œuvre avec succès depuis début 2020 dans le cadre de la pandémie liée à la Covid 19 (*cf*. § 4.3.4 sur la gestion de crise).

4.1.1.5 GESTION DES TALENTS ET DES SAVOIR-FAIRE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Les savoir-faire des artisans, et plus largement le potentiel de développement des collaborateurs constituent un des patrimoines clés d'Hermès. Ils reposent sur la préservation, l'enrichissement et la transmission de ces savoir-faire, souvent exclusifs, dans un contexte de croissance des métiers et des effectifs.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Une perte des savoir-faire ou la disparition de métiers artisanaux exclusifs auraient un impact sur les opérations et la réputation du groupe pesant ainsi sur ses résultats financiers.

GESTION DU RISQUE

La direction des ressources humaines groupe initie et anime l'identification et le développement des talents dans le but de préparer la relève à tous les niveaux de l'organisation. Elle s'appuie sur des parcours individualisés spécifiques et met en œuvre une politique de formation des nouveaux entrants.

La formation est, avec la mobilité interne, un des leviers majeurs pour accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours dans la maison.

Le perfectionnement continu des gestes et des savoir-faire des artisans passe par des programmes de formation et de qualification professionnelle menés au sein des écoles internes Hermès (Écoles du Cuir, des Tanneurs ou du Textile entre autres), ainsi que dans le cadre de collaborations avec des structures de formation externes. La promotion des métiers d'art et d'artisanat auprès des jeunes générations est opérée avec l'appui de partenaires : écoles, centres de formation et d'apprentissage afin d'assurer la connaissance et la pérennité des savoir-faire.

Fidèle à sa tradition familiale et souhaitant associer l'ensemble des collaborateurs à sa croissance, Hermès a mis en place un partage des valeurs économiques par différentes mesures : intéressement, participation, plan d'actionnariat, etc.

Dans le contexte de la Covid 19, la maison a maintenu la formation en s'adaptant. Ainsi, pendant les périodes de confinement, la formation s'est tenue à distance et dès que cela a été possible, les sessions présentielles ont repris.

L'ensemble des actions engagées par le groupe portant sur la gestion des talents et la préservation des savoir-faire est présenté au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale ».

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.2 RISQUES INDUSTRIELS

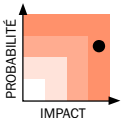
4.1.2.1 GESTION DES APPROVISIONNEMENTS

DESCRIPTIF DU RISQUE

La majeure partie de la production d'Hermès est intégrée, dans la continuité de sa stratégie de préservation de savoir-faire uniques et de sécurisation des approvisionnements.

La capacité du groupe Hermès à grandir est cependant aussi liée au développement de ses fournisseurs, dont les savoir-faire d'exception et les succès de demain contribueront à ceux du groupe.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Une rupture d'approvisionnement en volume et en qualité sur certaines matières d'exception pour le groupe pourrait générer une rupture de production et *in fine* une perte d'activité.

GESTION DU RISQUE

Le groupe Hermès fabrique la majorité de ses produits en interne, principalement en France. Il n'est donc pas à la recherche de fournisseurs établis dans des pays à risque. Hermès s'est, de longue date, engagé dans une démarche responsable de partenariat de long terme avec ses fournisseurs. Il conclut des partenariats privilégiés avec ses fournisseurs et producteurs, basés sur l'éthique et la confiance, en favorisant des relations à long terme avec ces derniers. Cette stabilité des relations permet d'inscrire dans le temps une étroite collaboration sur de nombreux sujets.

L'approche du groupe repose sur la connaissance approfondie de l'ensemble de ses filières d'approvisionnement. 75 filières ont été analysées depuis début 2020 et ont donné lieu pour chacune d'entre elles à la création d'un brief filière qui permet de formaliser les ambitions du groupe à court et moyen termes pour garantir une filière éthique et responsable.

Le responsable des achats groupe traite de manière transversale le risque fournisseur. Sa mission consiste notamment à animer la communauté des acheteurs en les accompagnant au quotidien dans la gestion du risque fournisseur, tel que décrit dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.6.

Avec ses partenaires et fournisseurs, Hermès développe des relations de long terme qui lui permettent de mieux sécuriser ses approvisionnements et de protéger les savoir-faire critiques.

L'élaboration des cartographies des risques fournisseurs permet d'identifier, d'évaluer et d'établir des plans d'action chaque fois que nécessaire en réponse aux risques identifiés, notamment en lien avec le devoir de vigilance (droits humains, environnement, hygiène et sécurité). Des efforts significatifs sont apportés pour optimiser et sécuriser la *supply chain*.

Soucieux d'accompagner durablement tous ses partenaires et d'entretenir des relations équilibrées, Hermès s'assure, avec bienveillance et exigence, qu'ils respectent ses ambitions sociales, environnementales et éthiques. Un cahier RSE a notamment été formalisé en janvier 2021 pour rappeler les attendus de la maison sur ce sujet. Des audits fournisseurs, menés avec des ressources internes et des cabinets externes indépendants, permettent de vérifier notamment la conformité de leurs opérations par rapport aux attentes du groupe.

Le groupe renforce la sécurisation de ses approvisionnements, met en œuvre une politique de diversification et de limitation de la dépendance vis-à-vis de ses fournisseurs, et constitue des stocks de sécurité. Un des enjeux du dispositif de connaissance des fournisseurs est notamment de s'assurer que les fournisseurs ont identifié les zones de risques liées à leur activité pouvant conduire à un arrêt total ou partiel de leur production (matières premières critiques, équipements, processus, sources d'énergie ou personnes clés, etc.). La formalisation de solutions de secours ainsi que leurs tests réguliers sont recommandés. Le cas échéant, des prises de participation peuvent permettre de sécuriser ces relations. En lien avec la crise sanitaire actuelle, le groupe a mis en place un suivi rapproché de ses fournisseurs afin de les accompagner au mieux et d'anticiper les éventuelles difficultés, dans un esprit constant de partenariat.

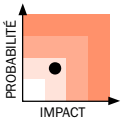
4.1.2.2 INTERRUPTION D'ACTIVITÉ

DESCRIPTIF DU RISQUE

Hermès s'appuie sur un mode de production français très intégré. Les objets sont fabriqués en France dans leur grande majorité (78 %) dans des ateliers internes et exclusifs (à plus de 58 %).

La capacité du groupe à faire face à un accident industriel majeur dans un de ses sites de production, de distribution ou de logistique (incendie, inondation), une catastrophe naturelle (tsunami, tremblement de terre) ou une crise sanitaire majeure est un enjeu clé pour Hermès.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



La survenance de tels événements sur la chaîne de production impacterait la conduite des activités et aurait des conséquences sur les performances commerciales et financières du groupe.

GESTION DU RISQUE

La gestion des risques industriels est réalisée par la direction des affaires industrielles du groupe. Elle repose sur des réseaux HSE groupe et internes aux métiers, comme décrit au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale ».

Les sites de production sont répartis sur l'ensemble du territoire national et se conforment à la réglementation française, une des plus exigeantes au monde, réduisant ainsi le risque d'arrêt complet de l'activité.

Hermès met en place les actions visant à protéger le patrimoine industriel, les collaborateurs et l'environnement dans tous les sites industriels de la maison. La direction des affaires industrielles groupe s'appuie sur les directions industrielles des métiers et sur les directeurs de site pour réaliser des diagnostics internes. Des audits menés par des spécialistes externes permettent d'établir des plans d'amélioration opérationnels. Les recommandations issues de ces analyses en matière d'organisation, de procédures, de dépenses ou d'investissements font l'objet d'un suivi régulier. Les dépenses et investissements consacrés à la sécurité sont considérés comme prioritaires lors des arbitrages budgétaires. En particulier, dans le contexte sanitaire actuel, des aménagements ont été réalisés sur les différents sites afin de permettre à l'activité de continuer tout en respectant les consignes sanitaires.

Deux études ont été menées en collaboration avec l'assureur du groupe afin de quantifier les expositions financières liées aux sites de production et de stockage ainsi qu'aux fournisseurs stratégiques pour les métiers du Cuir et de la Soie. Ces analyses ont identifié les sites, sous-traitants et fournisseurs critiques sur lesquels le groupe devait cibler ses actions afin d'assurer la continuité de ses activités. L'étude sur le Cuir a été mise à jour en 2020 et la mise à jour sur la Soie a été initiée en 2021.

Lors de ses audits, la direction de l'audit et des risques s'assure que des plans de continuité d'activité sont formalisés et testés sur les différents sites du groupe et, le cas échéant, émet des recommandations. Fin 2021, une démarche de revue centralisée des plans de l'ensemble du groupe a été initiée.

Par ailleurs, la direction sécurité groupe, en collaboration avec des experts internes, coordonne des visites régulières de sites. Des plans d'action dédiés sont mis en œuvre et suivis opérationnellement par les sites concernés.

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.2.3 SÉCURITÉ ET SANTÉ

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe veille au respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes, qu'il s'agisse des clients, des collaborateurs, des fournisseurs ou des sous-traitants.

Le groupe Hermès est soucieux du respect des réglementations locales dans les pays où il opère. La qualité des produits vendus ainsi que leur conformité aux réglementations les plus strictes sur la sécurité des personnes sont des priorités pour le groupe.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE

Toute atteinte à la santé et à la sécurité des salariés, des clients ou des tiers intervenant sur les sites d'Hermès, résultant de l'activité du groupe Hermès ou de celle de ses sous-traitants ou fournisseurs et le non-respect des standards de qualité et de sécurité des produits vendus, pourraient entraîner des litiges et porter atteinte à la réputation du groupe.

GESTION DU RISQUE

La politique du groupe est d'intégrer de manière prioritaire les enjeux santé, sécurité et bien-être dans sa stratégie opérationnelle et notamment pour ses activités industrielles. Dans le cadre de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le groupe Hermès a élaboré un plan de vigilance. Il vise à identifier les risques et à prévenir les atteintes envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, résultant de ses activités et de celles de ses sous-traitants ou fournisseurs (*cf*. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.6).

Par ailleurs, la direction des affaires industrielles anime un réseau hygiène, sécurité et environnement (« réseau HSE ») constitué des responsables HSE des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, il se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, partager des résultats et s'enrichir des bonnes pratiques issues de chacun des métiers.

Les actions principales des différents métiers de la maison sont décrites dans le chapitre 2. Elles dépassent le plus souvent la simple conformité réglementaire pour viser un véritable bien-être au travail. Chaque métier possède ses spécificités en termes de conditions de travail, il est donc logique que chacun développe son propre dispositif.

Les évaluations des risques aux postes de travail des collaborateurs sont réalisées par la division hygiène et santé au travail, de la direction sécurité groupe, pour les magasins et par les métiers pour chacun des sites de production. Elles font l'objet d'une mise à jour annuelle.

Dans le contexte sanitaire actuel, des protocoles sanitaires ont été déployés et des équipements de protection individuelle spécifiques ont été mis à disposition des collaborateurs afin de protéger la santé et la sécurité des personnes. Une antenne de soutien psychologique est régulièrement mobilisée pour accompagner anonymement et confidentiellement les salariés qui peuvent en avoir besoin.

S'agissant des produits Hermès, ils sont régulièrement testés tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de production. Des tests sur les produits finis sont également réalisés par des laboratoires indépendants en Europe, en Asie et aux États-Unis, pour vérifier leur conformité aux réglementations en vigueur les plus exigeantes, ainsi que leur innocuité. Une veille est en place pour analyser l'évolution permanente des réglementations et faire évoluer les cahiers des charges des produits.

Note : Les dispositifs d'atténuation et de prévention de ces risques sont en particulier traités dans le chapitre 2.

4.1.2.4 SÛRETÉ

DESCRIPTIF DU RISQUE

La sûreté s'entend comme l'ensemble des mesures et moyens de lutte contre les menaces et les actes de malveillance. Les menaces principales identifiées sont : les atteintes physiques sur les biens, les personnes et les infrastructures ainsi que les atteintes aux savoir-faire et biens immatériels.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE

Ces atteintes pourraient engendrer des dommages sur les biens et les personnes œuvrant au sein des sites du groupe (production, distribution, logistique ou tertiaire) ou lors d'événements sur des sites externes.

Par ailleurs, elles pourraient faire porter des risques sur les artisans et les vendeurs, provoquant un préjudice moral et psychologique sur l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Au-delà de la perte financière directe, elles engendreraient de potentielles atteintes à l'image.

GESTION DU RISQUE

Les actions suivantes sont entreprises :

- une gouvernance sûreté est déclinée en une politique de sûreté pour l'ensemble des activités et sites du groupe ;
- depuis 2020, les procédures spécifiques à la sécurité des transports ont été déclinées et adaptées au contexte sanitaire ;
- en cas d'événement grave, un processus de gestion de crise est mis en œuvre. Il prévoit la mise en place d'une cellule de crise avec des moyens dédiés mis à disposition. Des exercices de gestion de crise sont régulièrement effectués.

Hermès s'est structuré afin d'appréhender ces risques au quotidien : un poste central de surveillance, activé 24/7, est relié aux 70 sites de production et de distribution en France et en Suisse. Le groupe a fait le choix d'internaliser 60 agents qui composent son service interne de sécurité, complété par des prestataires externes.

Des experts au sein de la direction sécurité groupe se déplacent régulièrement sur les différents sites et lors des événements en France et à l'étranger afin de garantir le respect des procédures de sécurité groupe. Un questionnaire portant sur la sécurité industrielle est d'ailleurs renseigné lors des visites ou audits des sites. La direction sécurité groupe a également un rôle de conseil auprès des métiers et filiales.

Un outil informatisé de gestion de la sécurité et de crise a été déployé en mars 2021 sur les sites franciliens. Il permet notamment d'uniformiser les procédures opérationnelles entre les différentes équipes de la direction sécurité groupe, tout en favorisant le partage en temps réel et consolidé des informations. Il dispose également de fonctionnalités spécifiques à la gestion de crise. Le déploiement aux autres sites du groupe se fera progressivement sur les années à venir en fonction du niveau de risques identifié sur chacun des sites.

Des partenariats complètent ce dispositif au travers de conventions signées avec les forces de l'ordre et le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Les incidents en matière de sûreté sont reportés dans une base spécifique, et font l'objet d'un rapport régulier aux Comité sécurité groupe et Comité d'audit et des risques. Ils font l'objet d'une analyse détaillée, contribuant à l'amélioration continue du dispositif.

En lien avec le contexte sanitaire, les mesures de sûreté ont été renforcées pendant le confinement et les sites fermés ont fait l'objet d'une vigilance particulière.

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

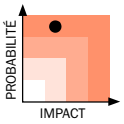
4.1.3 RISQUES JURIDIQUES ET RÉGLEMENTAIRES

4.1.3.1 RESPECT DE LA LÉGISLATION ET DE LA RÉGLEMENTATION EN VIGUEUR DANS TOUS LES DOMAINES

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe Hermès est soucieux du respect des législations et des réglementations auxquelles il est soumis en France et à l'international. Ces législations et réglementations sont de plus en plus nombreuses et complexes.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



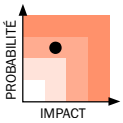
Une non-conformité réglementaire pourrait avoir un impact négatif sur les opérations du groupe, ternir sa réputation et induire des pénalités financières.

GESTION DU RISQUE

Le groupe assure une veille juridique constante dans tous les domaines du droit pour tenir compte des évolutions réglementaires et jurisprudentielles, et se maintenir en conformité tant en France qu'à l'international. Cette veille est effectuée par des ressources internes et externes :

- en interne, compte tenu de la complexité croissante de chaque matière juridique, la direction juridique est organisée en pôles de spécialités avec des départements ou divisions spécialisés dans un domaine de droit (droit des sociétés et droit boursier, droit immobilier, droit des fusions et acquisitions, lutte anti-contrefaçon). Des pôles d'activité avec des équipes généralistes en charge des différents métiers et des pôles régionaux avec des équipes juridiques en Chine, au Japon, à Singapour, en Corée du Sud et aux États-Unis, complètent cette organisation. Lui est également rattachée la direction de la conformité qui inclut le département en charge du droit de la protection des données personnelles. Les dossiers de droit social et de droit fiscal sont respectivement traités par la direction des ressources humaines et par la direction financière du groupe, en lien avec la direction juridique ;
- en externe, sur chacun des territoires où le groupe développe son activité, Hermès est conseillé par des cabinets d'avocats locaux spécialisés. Si le groupe continue d'être engagé dans des procédures judiciaires, le règlement de ces situations ne devrait pas avoir d'incidence significative sur son activité et ses résultats financiers. Il n'existe pas d'autre procédure gouvernementale, judiciaire ou d'arbitrage, y compris toute procédure dont la société a connaissance, qui est en suspens ou dont elle est menacée, susceptible d'avoir ou ayant eu au cours des 12 derniers mois des effets significatifs sur la situation financière ou la rentabilité du groupe.

4.1.3.2 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET LUTTE CONTRE LA CONTREFAÇON

DESCRIPTIF DU RISQUE	IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE
Le groupe est très attaché à la protection et à la défense de ses droits de propriété intellectuelle. Il est très actif en matière de lutte contre la contrefaçon notamment sur Internet.	 Les atteintes aux droits de propriété intellectuelle du groupe peuvent avoir un impact négatif sur son chiffre d'affaires et porter atteinte à son image de marque.

GESTION DU RISQUE

Le groupe possède un portefeuille de marques, de modèles, de brevets et de noms de domaine particulièrement complet, qui est étendu régulièrement.

Au sein de chaque pôle juridique métier, des équipes sont spécifiquement dédiées à ces problématiques et veillent à ce que les créations du groupe soient protégées de manière efficace.

Enfin, le groupe s'assure que ses droits sont respectés et mène une politique de lutte anti-contrefaçon active qui comprend à la fois des mesures préventives (formations) et des mesures coercitives (actions administratives, civiles ou pénales) dans le monde entier et notamment sur Internet. Le département anti-contrefaçon engage ces actions avec l'appui de conseils externes et en collaboration avec les autorités locales compétentes. Elles sont menées à la fois sur les marchés traditionnels et sur Internet (Métavers, plateformes de vente en ligne, réseaux sociaux, sites marchands, messageries instantanées, etc.).

Ces actions permettent de saisir et de détruire chaque année plusieurs centaines de milliers de produits contrefaisants potentiellement dangereux (dans le respect des règles RSE), de remonter à la source de la chaîne de production de ces produits et d'obtenir la reconnaissance des droits du groupe. Le cas échéant, le versement de dommages et intérêts vient réparer le préjudice subi et est réinvesti dans la lutte contre la contrefaçon.

4.1.4 RISQUES LIÉS À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Les enjeux du groupe en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale, sont décrits dans le détail dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », et sont articulés autour des six axes stratégiques du développement durable du groupe Hermès :

- les équipes ;
- les savoir-faire ;
- les matières ;
- l'environnement ;
- les fournisseurs et partenaires ;
- les parties prenantes.

Hermès a mis à jour en 2021 l'analyse de ses enjeux prioritaires en matière de RSE, afin d'orienter ses actions et de faciliter la compréhension de sa stratégie. Cette analyse de matérialité a été menée en interrogeant un panel composé de parties prenantes internes expertes du sujet, de parties prenantes internes hors France, et de parties prenantes externes identifiées pour leur connaissance du secteur, de la Maison et de son fonctionnement. Le détail de la méthode suivie et de la matrice de matérialité ainsi construite est présenté au chapitre 2. Cette étude confirme et précise l'analyse menée de manière plus globale au niveau du groupe en 2019 autour de trois grands thèmes :

- les risques liés aux évolutions des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité ;
- les risques liés à la disponibilité et au bon usage des ressources naturelles (eau, énergie, matières premières, gestion des déchets et recyclage) ;
- les risques liés aux droits humains et libertés fondamentales, et notamment sous l'angle de l'éthique de nos relations et plus largement autour du bien-être de nos collaborateurs.

Davantage de détails par nature de risque, ainsi que les dispositifs d'atténuation et de prévention de ces risques sont en particulier traités dans le chapitre 2. Les sujets RSE font également partie des critères d'évaluation de l'impact de chacun des facteurs de risque.

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.4.1 ÉVOLUTIONS DES GRANDS ENJEUX PLANÉTAIRES EN MATIÈRE DE CLIMAT ET DE BIODIVERSITÉ ●

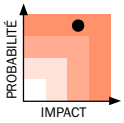
DESCRIPTIF DU RISQUE

Le changement climatique engendre des perturbations (chaleur, montée des eaux, événements extrêmes) et des effets sur la biodiversité et les écosystèmes.

Il induit aussi des enjeux de transition opérationnels, réglementaires, politiques (taxation, restriction des opérations).

La perte de biodiversité et la dégradation des écosystèmes menacent la pérennité des ressources naturelles d'où proviennent les matières de la maison, fragilisent la planète et bouleversent les conditions de vie des populations.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Des évolutions rapides peuvent avoir des impacts sur notre chaîne d'approvisionnement, nos opérations manufacturières, logistiques ou de distribution ainsi que sur le comportement de nos clients.

GESTION DU RISQUE

Le modèle artisanal français d'Hermès, par sa présence hexagonale, réduit sa sensibilité aux phénomènes extrêmes déjà constatés dans certaines parties du monde.

Conformément aux recommandations de la TCFD (*Taskforce on Climate-related Financial Disclosures*), les travaux du groupe visant à réduire le risque s'organisent autour de quatre axes :

1. Une gouvernance au plus haut niveau (Comité exécutif) ;

2. Une stratégie alignée sur les Accords de Paris et validée par la SBTi *(Science Based Targets initiative)* comme étant conforme à une trajectoire limitant le réchauffement climatique à 1,5 degré Celsius :

- la défossilisation : 100 % d'énergies renouvelables sur nos opérations directes d'ici 2030,
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, de 50,4 % en valeur absolue pour les scopes 1 et 2, et de 58,1 % en valeur relative pour le scope 3 ;

3. Une gestion des risques opérationnels par :

- la prise en compte du sujet dans les cartographies des risques mises à jour au sein du groupe,
- la mise en place d'une analyse prospective des risques climat sur nos principales activités à horizon 2030 (maroquinerie, textile),
- des analyses spécifiques de risques pour certaines filières (cachemire, soie…) ;

4. Un suivi des résultats et de l'alignement par rapport aux objectifs, avec un bilan carbone établi sur les trois scopes chaque année et la mise en place progressive d'indicateurs au sein des métiers et filiales. Pour mémoire, 10 % de la rémunération variable des gérants est soumise à des critères RSE dont la consommation d'énergie industrielle (performance des émissions GES scopes 1 et 2).

En complément, il est engagé dans une politique active de compensation de ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2).

Une stratégie biodiversité, formalisée en 2018, a été lancée et mise à jour en 2020 dans le cadre de l'engagement auprès d'Act4Nature international. Elle a été revue par des organisations externes. Elle se décline selon quatre axes :

- former tous les collaborateurs à la biodiversité d'ici 2025,
- collaborer avec des parties prenantes externes reconnues (WWF France, ICFA, SAOBC),
- mesurer l'empreinte biodiversité du groupe (pressions IPBES) et de ses chaînes d'approvisionnement (cuir, soie, cachemire, bois, coton) d'ici 2025,
- agir par des plans d'action proportionnels aux enjeux et poursuivre des actions positives au-delà des activités du groupe (Livelihoods, Fondation d'entreprise).

Le contenu de ces plans d'action est détaillé dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale ».

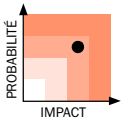
4.1.4.2 DISPONIBILITÉ ET BON USAGE DES RESSOURCES NATURELLES ●

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe cherche à sécuriser des approvisionnements de qualité, issus de matières naturelles et renouvelables, obtenues dans le respect de la biodiversité.

Le risque est à la fois sur l'accès et la disponibilité des matières, mais aussi sur leurs conditions d'obtention : impact social, environnemental et sur leur acceptabilité sociétale (bien-être animal).

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Diminution de la qualité et des volumes de matières premières naturelles d'exception, renchérissement des coûts. Perte d'une partie de la clientèle qui se détournerait de la matière cuir.

GESTION DU RISQUE

Le groupe travaille dans chacun de ses métiers, sous la coordination et le contrôle de la direction des affaires industrielles, à mieux connaître les filières d'approvisionnement et à faire évoluer les pratiques opérationnelles afin de coconstruire la résilience de ces filières. L'ensemble de ce dispositif est décrit au § 2.4.2 du chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale ». La démarche engagée vise à :

1. Maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur avec une traçabilité opérationnelle et des partenariats de long terme avec les fournisseurs, partenaires, ONG ;

2. Contribuer à l'élaboration des standards les plus exigeants de gestion responsable et durable des filières :

- empreinte environnementale : biodiversité, eau, énergie, carbone,
- sociale : conditions de travail, éthique, corruption,
- sociétale : lien avec les communautés ;

3. Soutenir une agriculture régénérative et plus respectueuse de la nature ;

4. S'imposer les plus hauts standards sur le bien-être animal et dans l'éthique de notre relation au vivant : un comité dédié est en place depuis 2019 et une politique a été formalisée en 2021 ;

5. Créer de la circularité : depuis 2020, un comité, qui intègre tous les métiers, pilote des projets d'innovation, de réemploi et de recyclage des matières afin de prolonger leur vie.

Des audits complètent ce dispositif et sont effectués régulièrement avec des prestataires spécialisés, ou sur certaines filières avec le WWF, afin d'accompagner au mieux les risques.

Dans une perspective d'amélioration continue, ces processus sont revus de manière régulière et des plans d'action sont mis en œuvre.

Le contenu de ces plans d'action est détaillé dans le chapitre 2.

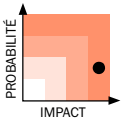
● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

4.1.4.3 RESPECT DES DROITS HUMAINS, DES LIBERTÉS FONDAMENTALES ET DE L'ÉTHIQUE ●

DESCRIPTIF DU RISQUE

Les risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à nos valeurs éthiques et à la santé et la sécurité des personnes portent majoritairement sur nos activités externes. Plus de 60 % des effectifs sont en France et donc soumis à une règlementation stricte. La multiplicité de nos métiers et de nos filières d'approvisionnement, corrélée à notre volonté d'utiliser les matières premières d'exception, nous amène à travailler en partenariat avec des fournisseurs du monde entier. Ces partenariats nécessitent une vigilance constante quant au respect de ces droits et de l'éthique sur toute notre chaîne de valeur.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Une atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et sécurité ou une violation des règles éthiques du groupe nuirait à sa réputation et à son image.

GESTION DU RISQUE

Le groupe promeut une culture éthique exigeante et ne tolère aucune atteinte à la probité. La démarche est structurée autour d'une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation. Des documents formalisant nos engagements et des outils d'identification, d'évaluation, de sensibilisation, de prévention et de détection de ces risques complètent les dispositifs de contrôle (*cf.* chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.8).

1. Le groupe a inscrit ses valeurs éthiques et son attachement au respect des droits humains et libertés fondamentales dans les documents suivants :

- une charte éthique qui définit les principes fondamentaux du groupe Hermès ;
- un code de conduite des affaires qui leur donne un cadre pratique en matière d'éthique ;
- un code de conduite anticorruption qui explicite les règles à suivre en matière d'intégrité et de probité ;
- des cahiers d'engagements, signés par les fournisseurs et partenaires commerciaux, qui traitent explicitement de ces sujets.

Ces documents, régulièrement remis à jour, s'inscrivent 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 ou le Pacte mondial des Nations unies en matière de développement durable.

2. Dans le cadre de la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, le groupe Hermès a élaboré un plan de vigilance. Il vise à identifier les risques et à prévenir les atteintes envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement, résultant de ses activités et de celles de ses sous-traitants ou fournisseurs. Les dispositifs d'identification, d'atténuation et de prévention de ces risques ont été mis en place s'agissant des employés, des fournisseurs et des sous-traitants.

3. Des analyses de risques et procédures d'évaluation régulière de la situation des fournisseurs et sous-traitants ainsi que des audits permettent de vérifier *in situ* la réalité des engagements pris par nos fournisseurs. Ceux-ci portent sur les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité et le respect des réglementations environnementales (*cf.* § 2.6.1.1).

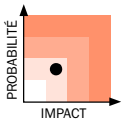
4. Un système d'alerte interne et externe permet de signaler tout manquement ou situations contraires aux principes éthiques, sociaux et environnementaux (*cf.* § 2.8.2.3.3).

Le contenu de ces plans d'action est détaillé le chapitre 2.

4.1.5 RISQUES FINANCIERS

Le groupe a mis en place une organisation qui permet de gérer de façon centralisée les risques financiers liés à son activité. Compte tenu de sa situation de trésorerie positive, le groupe n'est pas exposé au risque de liquidité et mène une politique prudente de gestion du risque de contrepartie.

4.1.5.1 FRAUDE

DESCRIPTIF DU RISQUE	IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE
L'exposition du groupe au risque de fraude est notamment liée à sa visibilité croissante dans de nombreux pays et à sa place grandissante dans le digital. L'inventivité et l'adaptabilité des tentatives de fraude externes aux systèmes de défense observées sur le marché constituent également des menaces.	 Tout cas de fraude pourrait possiblement causer des pertes financières pour le groupe et nuire à sa réputation.

GESTION DU RISQUE

La gestion des opérations de paiement est centralisée par la direction de la trésorerie du groupe et encadrée par des règles de validation et de contrôle précises. Le département du *Middle & Back-Office* assure la gestion administrative et le contrôle des opérations, notamment par le biais d'un logiciel de trésorerie intégré.

Le Comité de sécurité trésorerie vérifie régulièrement l'application de ces procédures et le traitement des éventuels risques identifiés.

La direction de l'audit et des risques veille au bon respect du contrôle des risques et des procédures de gestion. Dans le cadre de l'animation du contrôle interne, elle sensibilise régulièrement le réseau des contrôleurs internes au risque de fraude et rappelle les procédures spécifiques de prévention de la fraude, notamment sur le processus d'achat et de paiement. Des audits externes sont également régulièrement réalisés pour identifier et corriger d'éventuelles vulnérabilités. Les audits en filiales pour vérifier la bonne application des procédures complètent le dispositif. Au niveau des magasins, un outil spécifique de prévention de la fraude, développé sur une plateforme de *data mining*, a été déployé en 2021.

La cartographie des risques groupe, ainsi que les cartographies des risques déclinées dans les métiers et les principales filiales traitent ce risque et les plans d'action correspondants.

Ainsi, des campagnes de sensibilisation des fonctions les plus exposées au risque de fraude sont menées régulièrement. La sensibilisation, identifiée comme un outil efficace de prévention de la fraude, est déclinée et adaptée en fonction des types de fraude (risques d'intrusion dans les systèmes, « fraudes au président », etc.). Par ailleurs, un dispositif de sécurité *ad hoc* est mis en place et suivi par la direction sécurité groupe. De plus, une cartographie des risques de corruption a été élaborée avec le concours d'un conseil externe spécialisé et en collaboration avec le directeur juridique conformité (*cf*. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale », § 2.8.2.3.1). Elle a été mise à jour en 2020.

Le dispositif mis en place par le groupe pour se protéger contre les intrusions informatiques fait l'objet d'une cartographie des risques dédiée (*cf*. § 4.1.1.3).

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

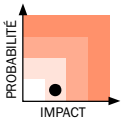
4.1.5.2 TAUX DE CHANGE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe est naturellement exposé au risque de change car la quasi-intégralité de sa production est située dans la zone euro, alors que la majorité de ses ventes s'effectue dans une devise autre que l'euro (dollar américain, yen japonais, autres devises asiatiques, etc.).

Au 31 décembre 2021, 79 % des ventes du groupe sont réalisées dans une devise autre que l'euro.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Pertes financières.

GESTION DU RISQUE

Ce risque est couvert de manière à minimiser et anticiper l'impact des fluctuations des devises sur les résultats du groupe.

La politique de change du groupe est fondée sur les principes de gestion suivants :

- les filiales de distribution sont facturées dans leur devise par les filiales de production. Ces dernières appliquent un taux de change annuel sur les barèmes établis en euros. Les filiales de distribution concentrent ainsi l'essentiel du risque de change ;
- le risque de change du groupe est systématiquement couvert par Hermès International sur une base annuelle. Cette base est calculée sur les flux internes futurs de trésorerie d'exploitation entre les sociétés du groupe ;
- aucune opération spéculative au sens économique du terme n'est autorisée ;
- ces couvertures sont réalisées avec des opérations de change fermes et/ou optionnelles éligibles à la comptabilité de couverture ;
- les autres transactions hors exploitation sont couvertes contre le risque de change dès que leur engagement est ferme et définitif. Il s'agit notamment des risques financiers nés d'opérations de prêts intragroupe et des dividendes en devises.

Le Comité exécutif a validé ces règles de gestion qui ont ensuite été entérinées par le Conseil de surveillance.

Le département du *Middle & Back-Office* assure la gestion administrative et le contrôle des opérations, notamment par le biais d'un logiciel de trésorerie intégré. Par ailleurs, la direction de l'audit et des risques d'Hermès International veille au bon respect du contrôle des risques et des procédures de gestion.

La direction générale finance valide les décisions de gestion, à l'intérieur de ces règles.

Le risque de change du groupe est couvert annuellement par Hermès International selon la politique décrite ci-dessus. Elle se base sur des flux futurs de trésorerie hautement probables et issus des prévisions budgétaires. Pratiquement, au 31 décembre, la couverture des transactions internes en devises de l'année suivante est proche de 100 %.

À ce titre, le groupe a recours à des achats et ventes d'options d'achat et de vente ainsi qu'à des *swaps* de devises et des contrats de change à terme.

Des informations quantitatives sur les impacts du risque de change sont fournies dans le chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 10.2 des comptes consolidés.

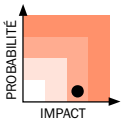
La direction de la trésorerie effectue une veille constante sur les évolutions des réglementations juridiques en matière d'opérations de dérivés, afin de se maintenir en conformité. Par ailleurs, la direction financière veille à faire évoluer ses procédures et ses outils de manière à s'adapter en permanence à l'évolution de son environnement. Grâce à la politique de couverture du change, les impacts sont anticipés. Les hausses tarifaires déterminées par région neutralisent en tout ou partie les pertes éventuelles.

4.1.5.3 CONTREPARTIE BANCAIRE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Compte tenu de sa situation de trésorerie positive, et de ses autres opérations bancaires (couvertures de change), le groupe est exposé à un risque de contrepartie principalement bancaire faisant l'objet d'un suivi adapté.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Pertes financières.

GESTION DU RISQUE

Le groupe ne traite qu'avec des banques et établissements financiers de premier rang ayant signé des conventions FBF et ISDA relatives aux opérations sur instruments financiers à terme. Par ailleurs, le service Trésorerie d'Hermès International suit de manière continue les risques de contrepartie sur les opérations financières. Enfin, le groupe répartit ses opérations de placement, de couverture de risque de change et de dépôt auprès des banques sélectionnées dans des limites de montant et de maturité définies.

De plus, l'impact du risque de crédit tel que préconisé par IFRS 13 dans la juste valeur des instruments dérivés est quasi nul pour le groupe, compte tenu du fait que l'ensemble des instruments dérivés a une maturité inférieure à 12 mois.

Le groupe suit une politique de placement prudente, qui vise à éviter tout risque de perte sur le capital et à privilégier la liquidité, permettant ainsi des évolutions stratégiques indépendantes et réactives.

La trésorerie disponible est principalement investie en OPCVM monétaires de grandes sociétés de gestion, en dépôts à terme et en certificats de dépôt émis par des banques de premier rang, ayant une faible sensibilité et des durées de placement courtes.

Des informations quantitatives sur les impacts du risque de taux d'intérêt sont fournies dans le chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 10.3 des comptes consolidés.

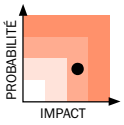
La direction de la trésorerie effectue une veille constante sur les évolutions des réglementations juridiques en matière d'opérations de placement, afin de se maintenir en conformité. Par ailleurs, la direction financière veille à faire évoluer ses procédures et ses outils de manière à s'adapter en permanence à son environnement.

4.1.5.4 ÉVOLUTION, COMPLEXITÉ ET INTERPRÉTATION DE LA RÉGLEMENTATION FISCALE

DESCRIPTIF DU RISQUE

Le groupe est exposé aux risques financiers liés à l'évolution, la complexité et l'interprétation de la réglementation fiscale dans chacun des pays dans lesquels il opère.

IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE



Les modifications de la réglementation fiscale et l'alourdissement des impôts et taxes, notamment l'impôt sur les sociétés, les droits de douanes, les retenues à la source, concernant en particulier les flux de marchandises et les flux financiers (intérêts, dividendes) pourraient pénaliser les résultats du groupe.

GESTION DU RISQUE

Le groupe assure la veille réglementaire et définit sa politique fiscale en s'appuyant sur une équipe de fiscalistes, assistée de conseils externes le cas échéant. Le groupe s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur dans chacun des pays où il opère. Il s'appuie sur une organisation transparente et simple. La politique fiscale du groupe ne repose sur aucun schéma d'optimisation ou d'évasion fiscale et est conforme aux principes édictés par l'OCDE. En cas de litige ou de différence d'interprétation, le groupe peut être amené à contester des rectifications face aux autorités fiscales et à utiliser les voies de recours pour assurer sa défense et faire valoir sa position.

● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance

5

COMPTES CONSOLIDÉS

RFA

5.1	COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ	360
5.2	ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL CONSOLIDÉ	360
5.3	BILAN CONSOLIDÉ	361
5.4	ÉTAT DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES CONSOLIDÉS	362
5.5	ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE CONSOLIDÉS	363
5.6	ANNEXE AUX COMPTES CONSOLIDÉS	364
5.7	RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS	404

Les explications sur les comptes consolidés sont disponibles au chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.8.

5.1 COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ

En millions d'euros	*Notes*	2021	2020
Chiffre d'affaires	**3 et 4**	**8 982**	**6 389**
Coût des ventes	4	(2 580)	(2 013)
Marge brute		**6 402**	**4 376**
Frais administratifs et commerciaux	4.2	(2 137)	(1 699)
Autres produits et charges	4.3	(734)	(696)
Résultat opérationnel courant	**3**	**3 530**	**1 981**
Autres produits et charges non courants	4.4	-	91
Résultat opérationnel	**3**	**3 530**	**2 073**
Résultat financier	9.1	(96)	(86)
Résultat avant impôt		**3 435**	**1 986**
Impôt sur les résultats	6	(1 015)	(613)
Part dans le résultat des entreprises associées	8	34	16
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ		**2 454**	**1 390**
Intérêts ne conférant pas le contrôle		(8)	(4)
RÉSULTAT NET – PART DU GROUPE		**2 445**	**1 385**
Résultat de base par action *(en euros)*	11.6	23,37	13,27
Résultat net dilué par action *(en euros)*	11.6	23,30	13,21

5.2 ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL CONSOLIDÉ

En millions d'euros	*Notes*	2021	2020
Résultat net de l'ensemble consolidé		**2 454**	**1 390**
Variation des écarts de conversion [1]		141	(103)
Couvertures des flux de trésorerie futurs en devises [1 2]	11.5	(110)	55
◆ *variation de juste valeur*	11.5	*(87)*	*36*
◆ *recyclage en résultat*		*(23)*	*18*
Actifs évalués à la juste valeur [2]	11.5	87	-
Engagements envers le personnel : variation de valeur liée aux écarts actuariels [2]	11.5	9	(2)
Résultat global net		**2 582**	**1 339**
◆ *dont part du groupe*		*2 573*	*1 337*
◆ *dont intérêts ne conférant pas le contrôle*		*9*	*2*

(1) Transférable en résultat.
(2) Net d'impôts.

5.3 BILAN CONSOLIDÉ

ACTIF

En millions d'euros	*Notes*	31/12/2021	31/12/2020
Goodwill	7.1	42	42
Immobilisations incorporelles	7.2	258	221
Droits d'utilisation	7.3	1 517	1 446
Immobilisations corporelles	7.2	1 881	1 646
Immeubles de placement	7.4	9	73
Immobilisations financières	9.2	617	368
Participations dans les entreprises associées	8	51	49
Prêts et dépôts		59	56
Actifs d'impôts différés	6.3	546	475
Autres débiteurs non courants	4.5	22	24
Actifs non courants		**5 002**	**4 401**
Stocks et en-cours	4.5	1 449	1 289
Créances clients et comptes rattachés	4.5	333	250
Créances d'impôts exigibles	4.5	58	63
Autres débiteurs	4.5	257	193
Instruments financiers dérivés	10	53	121
Trésorerie et équivalents de trésorerie	9.3	6 696	4 733
Actifs courants		**8 845**	**6 650**
TOTAL ACTIF		**13 847**	**11 051**

PASSIF

En millions d'euros	*Notes*	31/12/2021	31/12/2020
Capital social	11	54	54
Primes		50	50
Actions d'autocontrôle	11	(551)	(464)
Réserves		7 142	6 212
Écarts de conversion	11.5	178	38
Écarts de réévaluation	11.5	83	106
Résultat de l'exercice – part du groupe		2 445	1 385
Capitaux propres – part du groupe		**9 400**	**7 380**
Intérêts ne conférant pas le contrôle		12	11
Capitaux propres		**9 412**	**7 391**
Emprunts et dettes financières à plus d'un an	9	24	18
Dettes de loyers à plus d'un an	7.3	1 529	1 447
Provisions non courantes	12	26	22
Engagements de retraites et autres avantages au personnel à plus d'un an	5.3	220	275
Passifs d'impôts différés	6.3	15	22
Autres créditeurs non courants	4.5	45	36
Passifs non courants		**1 860**	**1 821**
Emprunts et dettes financières à moins d'un an	9	1	25
Dettes de loyers à moins d'un an	7.3	248	196
Provisions courantes	12	115	100
Engagements de retraites et autres avantages au personnel à moins d'un an	5.3	40	28
Fournisseurs et comptes rattachés	6.5	535	448
Instruments financiers dérivés	10	122	29
Passifs d'impôts exigibles	4.5	347	218
Autres créditeurs courants	4.5	1 168	795
Passifs courants		**2 575**	**1 839**
TOTAL PASSIF		**13 847**	**11 051**

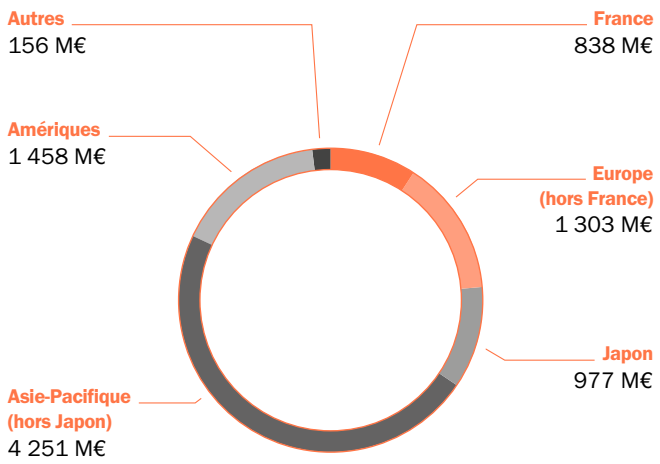
NOTE 3 INFORMATION SECTORIELLE

Principes comptables

Compte tenu de la structure actuelle du groupe, organisée en zones géographiques placées sous la responsabilité de dirigeants opérationnels en charge d'appliquer la stratégie définie par le Comité exécutif (principal décideur opérationnel), le groupe a déterminé que les secteurs géographiques constituent les secteurs opérationnels par référence au principe fondamental d'IFRS 8.

L'information sectorielle est présentée après éliminations et retraitements.

Le chiffre d'affaires par zone géographique de destination se répartit comme suit :



	2021							
En millions d'euros	France	Europe (hors France)	Japon	Asie-Pacifique (hors Japon)	Amériques	Autres	Non alloué	Total
Chiffre d'affaires	838	1 303	977	4 251	1 458	156	-	8 982
Résultat opérationnel courant	285	372	380	1 980	520	44	(50)	3 530
Rentabilité opérationnelle courante	*34 %*	*29 %*	*39 %*	*47 %*	*36 %*	*28 %*	-	*39 %*
Autres produits et charges non courants	-	-	-	-	-	-	-	-
Résultat opérationnel	285	372	380	1 980	520	44	(50)	3 530
Investissements opérationnels	234	38	22	105	77	-	56	532
Actifs non courants [1]	886	454	253	916	752	33	1 162	4 456
Passifs non courants [1]	206	364	113	561	562	-	40	1 845

(1) Actifs et passifs non courants autres que des actifs et passifs d'impôts différés.

Depuis 2021, le « non alloué » comprend la charge liée aux plans d'actions gratuites ainsi que les coûts centraux et les facturations internes non affectés.

	2020							
En millions d'euros	France	Europe (hors France)	Japon	Asie-Pacifique (hors Japon)	Amériques	Autres	Holding	Total
Chiffre d'affaires	620	953	834	2 915	959	108	-	6 389
Résultat opérationnel courant	159	195	292	1 290	229	25	(208)	1 981
Rentabilité opérationnelle courante	*26 %*	*21 %*	*35 %*	*44 %*	*24 %*	*23 %*	-	*31 %*
Autres produits et charges non courants	-	-	-	-	-	-	91	91
Résultat opérationnel	159	195	292	1 290	229	25	(117)	2 073
Investissements opérationnels	221	39	30	69	43	-	46	448
Actifs non courants [1]	814	465	253	801	656	31	907	3 926
Passifs non courants [1]	228	379	111	505	500	-	76	1 799

(1) Actifs et passifs non courants autres que des actifs et passifs d'impôts différés.

NOTE 4 ÉLÉMENTS RELATIFS À L'ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE

Principes comptables

Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires est essentiellement constitué des ventes de biens et services produits dans le cadre des activités principales du groupe.

- Les revenus incluent principalement les ventes au détail dans les magasins du groupe, qui sont comptabilisées lors de l'achat par la clientèle.
- Les ventes grossiste, auprès des concessionnaires de magasins, des distributeurs de l'activité Parfum et Beauté ainsi que les ventes des producteurs (impression textile, tannage, pièces métalliques…) sont comptabilisées lors du transfert du contrôle des biens, qui a lieu généralement au moment de l'expédition. Les distributeurs et concessionnaires prennent alors le contrôle des produits jusqu'à la vente aux clients finaux et agissent ainsi en tant que principal, selon les dispositions de la norme IFRS 15.

Les éventuelles reprises de stocks contractuelles ou implicites sont comptabilisées en diminution du chiffre d'affaires.

Coût des ventes

Le coût des ventes comprend principalement les achats de matières premières, le coût de la main-d'œuvre de production, les frais indirects de production, les frais variables de vente, ainsi que les dépréciations de stocks.

Frais administratifs et commerciaux

Communication
Les charges de communication incluent les dépenses destinées à assurer la promotion des marques et produits auprès des clients. Ces dépenses sont comptabilisées dans les charges de l'exercice au cours duquel elles sont encourues.

Autres frais administratifs et commerciaux
Les autres frais administratifs et commerciaux regroupent les coûts habituellement supportés par l'entreprise dans le cadre de son fonctionnement et qui ne sont pas rattachés à la production. Il s'agit principalement des frais du personnel de vente et des fonctions support, des frais de locaux variables et d'autres frais administratifs (honoraires, assurances, voyages…).

Autres produits et charges

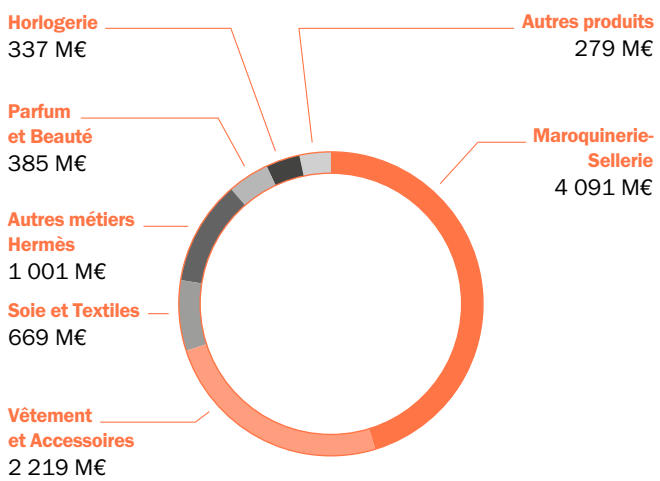
Les autres produits et charges comprennent principalement :

- les dotations aux amortissements des immobilisations et droits d'utilisation à l'exception des dotations relatives aux éléments affectés à la production qui sont classées en « Coût des ventes » ;
- le coût des régimes de retraite et autres avantages à long terme (*cf.* note 5.3) ;
- les charges liées aux plans d'attribution d'actions gratuites (*cf.* note 5.4) ;
- les mouvements de provisions (*cf.* note 12) ;
- les pertes de valeur (*cf.* note 7.5) ;
- les dons et dépenses de mécénat.

Autres produits et charges non courants

Cette rubrique permet d'isoler les événements majeurs et non récurrents intervenus sur l'exercice dont l'impact financier est significatif et dont la présentation dans le résultat opérationnel courant serait de nature à affecter la compréhension de la performance économique du groupe.

4.1 Chiffre d'affaires par métier



En millions d'euros	2021	2020	Variation à taux courant	Variation à taux constant
Maroquinerie-Sellerie	4 091	3 209	27 %	29 %
Vêtement et Accessoires	2 219	1 409	58 %	59 %
Soie et Textiles	669	452	48 %	49 %
Autres métiers Hermès	1 001	643	56 %	57 %
Parfum et Beauté	385	263	46 %	47 %
Horlogerie	337	196	72 %	73 %
Autres produits	279	218	28 %	29 %
CHIFFRE D'AFFAIRES	**8 982**	**6 389**	**41 %**	**42 %**

NOTE 6 IMPÔT SUR LES RÉSULTATS

Principes comptables

Impôt sur les résultats

La charge d'impôt comprend l'impôt exigible de l'exercice des différentes sociétés intégrées globalement et l'impôt différé.

Les sociétés du groupe font régulièrement l'objet de vérifications par les autorités fiscales des pays dans lesquelles elles opèrent. Les éventuelles positions fiscales incertaines font l'objet de dettes appropriées dont les montants sont revus conformément aux critères de la norme IAS 12 et de l'interprétation IFRIC 23.

Régimes d'intégration fiscale

Le régime français d'intégration fiscale permet à certaines sociétés françaises du groupe de compenser leurs résultats imposables pour la détermination de la charge d'impôt d'ensemble, dont seule la société mère intégrante, Hermès International, reste redevable.

Il existe par ailleurs un autre régime d'intégration fiscale hors de France.

Impôts différés

Les impôts différés sont calculés sur l'ensemble des différences temporaires existant à la clôture de l'exercice en tenant compte du taux d'impôt en vigueur à cette même date ou, s'il est voté ou quasiment voté, du taux d'impôt pour l'exercice à venir. Les impositions différées antérieures sont réévaluées selon le même principe (méthode du report variable). Le retraitement des actifs et passifs liés aux contrats de location donne lieu également à comptabilisation d'un impôt différé.

Les actifs d'impôts différés sont comptabilisés dans la mesure où leur utilisation future est probable compte tenu des bénéfices imposables attendus. Si un risque de non-récupération de tout ou partie d'un actif d'impôt différé apparaît, une dépréciation est constatée.

6.1 Détail de l'impôt sur les résultats

En millions d'euros	2021	2020
Impôts exigibles	(1 029)	(618)
Impôts différés	14	5
TOTAL	**(1 015)**	**(613)**

6.2 Rationalisation de la charge d'impôt

Le taux d'impôt apparent s'élève à 29,5 % au 31 décembre 2021, contre 30,9 % au 31 décembre 2020.

L'écart entre la charge d'impôt théorique et la charge nette d'impôt réelle s'analyse comme suit :

En millions d'euros	2021	2020
Résultat net – part du groupe	2 445	1 385
Part dans le résultat des entreprises associées	34	16
Part revenant aux intérêts ne conférant pas le contrôle	(8)	(4)
Charge d'impôt	**(1 015)**	**(613)**
Résultat avant impôt	3 435	1 986
Taux effectif d'impôt	**29,5 %**	**30,9 %**
Taux d'impôt courant en France	28,4 %	32,0 %
Charge d'impôt théorique	(976)	(636)
Éléments en rapprochement :		
◆ différences liées à la fiscalité étrangère (notamment le taux d'impôt)	36	56
◆ différences permanentes et autres	(75)	(33)
TOTAL	**(1 015)**	**(613)**

Le taux d'impôt applicable en France en 2021 est le taux de base de 27,50 % augmenté de la contribution sociale de 3,3 %, soit 28,41 %.

Les « différences permanentes et autres » comprennent les charges et produits qui ne seront jamais déductibles ou imposables, l'incidence des reports déficitaires non activés, les ajustements d'impôt sur exercices antérieurs et les éventuels risques et positions fiscales incertaines.

6.3 Impôts différés

La variation nette des impositions différées (situations active et passive) s'analyse comme suit :

En millions d'euros	2021	2020
Solde d'impôts différés actif au 1er janvier	475	511
Solde d'impôts différés passif au 1er janvier	22	25
Situation nette d'impôts différés active au 1er janvier	**453**	**486**
Effet résultat	14	5
Effet périmètre	-	(1)
Effet change	15	(15)
Effet capitaux propres	49	(21)
Situation nette d'impôts différés active au 31 décembre	**531**	**453**
Solde d'impôts différés actif en fin de période	546	475
Solde d'impôts différés passif en fin de période	15	22

L'effet capitaux propres concerne principalement la variation des impôts différés liés :

- aux réévaluations enregistrées en capitaux propres (investissements et placements financiers et couverture de flux de trésorerie futurs) ;
- aux gains et pertes actuariels relatifs aux engagements du personnel ;
- au changement de méthode d'attribution du coût des services rendus dans le calcul des engagements de retraites (*cf*. note 1.2).

Ces mouvements sont sans impact sur le résultat de l'exercice (*cf*. note 11.5).

Les impôts différés portent principalement sur les retraitements suivants :

En millions d'euros	31/12/2021	31/12/2020
Marges internes en stocks et provisions sur stocks	325	334
Engagements sociaux	61	84
Instruments dérivés	19	(38)
Pertes de valeur	35	29
Provisions réglementées	(17)	(34)
Autres	109	77
TOTAL	**531**	**453**

Les impôts différés actifs liés aux reports déficitaires sont non significatifs aux 31 décembre 2021 et 2020.

Au 31 décembre 2021, les reports déficitaires n'ayant pas donné lieu à comptabilisation d'impôts différés actifs représentent une économie potentielle d'impôt de 40 M€ (comparé à 46 M€ en 2020).

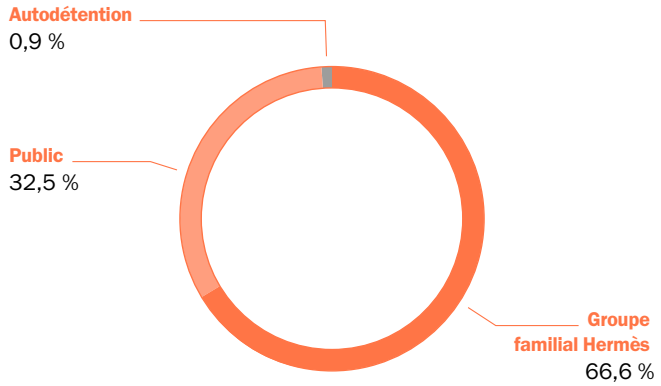
7

INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL

	7.1	**PRÉSENTATION D'HERMÈS INTERNATIONAL**	**440**
	7.1.1	Renseignements de caractère général sur Hermès International	440
	7.1.2	Rôle d'Hermès International	440
	7.1.3	Statuts d'Hermès International commentés	440
	7.1.4	Organigramme simplifié et principales filiales	448
	7.1.5	Principaux flux entre Hermès International et les filiales principales	449
	7.1.6	Politique fiscale du groupe Hermès	449
	7.1.7	Investissements	449
RFA	7.2	**RENSEIGNEMENT SUR LE CAPITAL ET L'ACTIONNARIAT**	**450**
	7.2.1	Informations relatives au capital	450
	7.2.2	Informations relatives à l'actionnariat	450
	7.2.3	Opérations réalisées par les mandataires sociaux et leurs proches sur les titres de la société	457
	7.2.4	Code de déontologie boursière	458
	7.2.5	Contrats importants, pactes et conventions d'actionnaires	459
	7.3	**POLITIQUE DE DIVIDENDES**	**461**
	7.3.1	Principes	461
	7.3.2	Proposition soumise à l'Assemblée générale 2022	461
	7.4	**INFORMATIONS BOURSIÈRES**	**462**
	7.4.1	Synthèse des données boursières	462
	7.4.2	Historique des transactions mensuelles	462
	7.4.3	Historique du cours de l'action Hermès	463
	7.4.4	Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre au public	465
	7.5	**INFORMATION DES ACTIONNAIRES**	**466**
	7.5.1	Relation avec les actionnaires	466
	7.5.2	Service Titres	466
	7.5.3	Documents accessibles au public	466
	7.5.4	Devenir actionnaire d'Hermès International	466
	7.5.5	Dialogue avec les actionnaires et la communauté financière en 2021	467
	7.5.6	Agenda financier 2022	468
	7.5.7	Informations réglementées	468
	7.5.8	Obligations de déclaration des franchissements de seuils et de mise au nominatif	468

7.2.2.5 RÉPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE AU 31 DÉCEMBRE 2021

RÉPARTITION DE L'ACTIONNARIAT AU 31 DÉCEMBRE 2021



Au 31 décembre 2021 et à la connaissance de la société, la répartition du capital et des droits de vote de la société est la suivante :

			Droits de vote [1]			
	Capital		Affectation des résultats		Autres	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
H51	57 279 794	54,3	113 689 009	63,9	113 689 009	63,9
H2	7 012 602	6,6	13 888 704	7,8	13 888 704	7,8
Autres membres du groupe familial Hermès	6 001 893	5,7	7 428 860	4,2	11 508 860	6,5
Sous-total groupe familial Hermès [2]	**70 294 289**	**66,6**	**135 006 573**	**75,9**	**139 086 573**	**78,2**
Public [3] [4]	34 349 970	32,5	42 751 499	24,1	38 671 499	21,8
Autodétention	925 153	0,9	–	0,0	–	0,0
TOTAL	**105 569 412**	**100,0**	**177 758 072**	**100,0**	**177 758 072**	**100,0**

(1) Droits de vote exerçables en Assemblée générale. Conformément à l'article 12 des statuts de la société, le droit de vote est exercé par le nu-propriétaire pour toutes décisions prises par toutes assemblées générales, sauf pour les décisions concernant l'affectation des résultats, pour lesquelles le droit de vote est exercé par l'usufruitier. Les modalités de publication et de répartition des droits de vote sont détaillées au § 7.2.1.2.

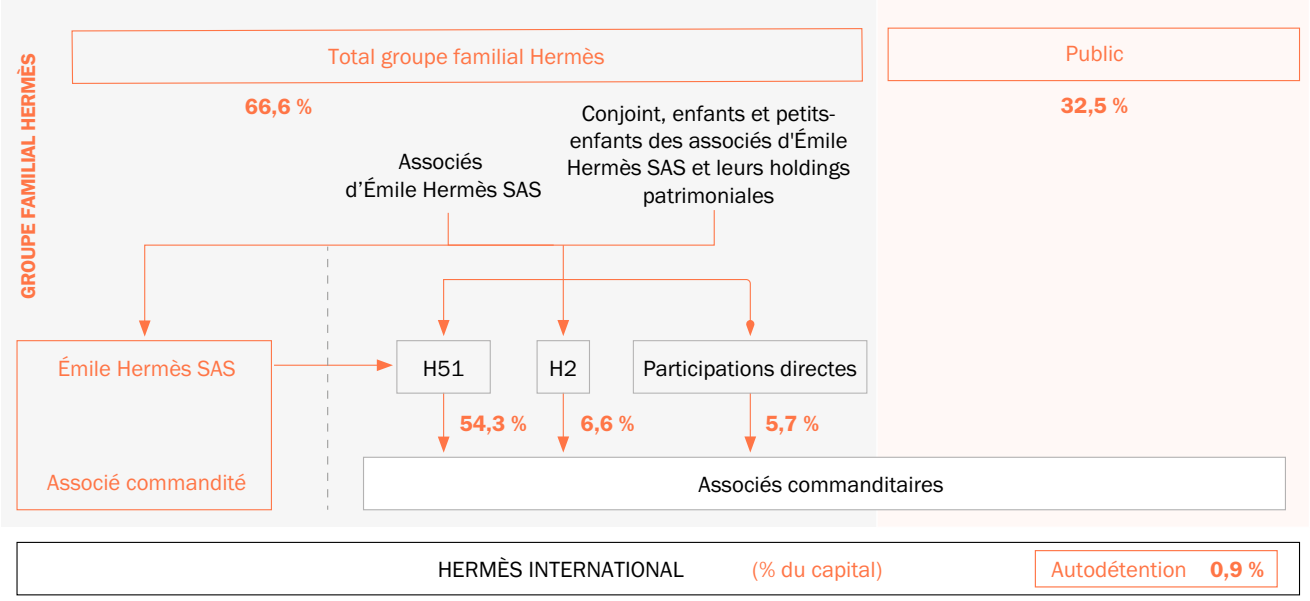
(2) La définition du groupe familial Hermès figure au chapitre 9 « Informations complémentaires », § 9.6 .

(3) Ces montants correspondent à la totalité des actions et des droits de vote en circulation, diminuée du nombre d'actions et de droits de vote déclarés par les actionnaires identifiés, tels que mentionnés dans ce tableau.

(4) En ce compris le groupe familial Arnault. Se référer à la déclaration de franchissement de seuil du 11 juillet 2017 (Avis AMF n° 217C1525 du 11 juillet 2017) décrite dans le document d'enregistrement universel 2019 page 392.

Ces chiffres résultent, pour les actions au nominatif, du registre tenu par le service Titres de BP2S et, pour les actions au porteur des déclarations, le cas échéant, des intéressés.

Les variations intervenues après la clôture de l'exercice sont détaillées au § 7.2.2.3.2.



7.2.2.6 ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE

Au cours des trois derniers exercices et à la connaissance de la société, la répartition du capital et des droits de vote de la société (en pourcentage) était la suivante :

	31/12/2021			31/12/2020			31/12/2019		
		Droits de vote [1]			Droits de vote [1]			Droits de vote [1]	
Actionnaires détenant plus de 5 % du capital ou des droits de vote	Capital	Affectation des résultats	Autres	Capital	Affectation des résultats	Autres	Capital	Affectation des résultats	Autres
H51	54,3 %	63,9 %	63,9 %	54,2 %	63,8 %	63,8 %	54,2 %	63,8 %	63,8 %
H2	6,6 %	7,8 %	7,8 %	6,6 %	7,9 %	7,9 %	6,6 %	7,9 %	7,9 %
Autres membres du groupe familial Hermès	5,7 %	4,2 %	6,5 %	5,7 %	4,2 %	6,5 %	5,8 %	4,5 %	6,8 %
Sous-total groupe familial Hermès [2]	**66,6 %**	**75,9 %**	**78,2 %**	**66,6 %**	**75,9 %**	**78,2%**	**66,7 %**	**76,1 %**	**78,5 %**
Public [3 4]	32,5 %	24,1 %	21,8 %	32,5 %	24,1 %	21,8 %	32,0 %	23,9 %	21,5 %
Autodétention	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,0 %	0,0 %	1,3 %	0,0 %	0,0 %
TOTAL	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

(1) Droits de vote exerçables en Assemblée générale. Conformément à l'article 12 des statuts de la société, le droit de vote est exercé par le nu-propriétaire pour toutes décisions prises par toutes assemblées générales, sauf pour les décisions concernant l'affectation des résultats, pour lesquelles le droit de vote est exercé par l'usufruitier. Les modalités de publication et de répartition des droits de vote sont détaillées au § 7.2.1.2.

(2) La définition du groupe familial Hermès figure au chapitre 9 « Informations complémentaires », § 9.6.

(3) Ces pourcentages correspondent à la totalité des actions et droits de vote en circulation, diminuée du nombre d'actions et de droits de vote déclarés par les actionnaires identifiés, tels que mentionnés dans ce tableau.

(4) En ce compris le groupe familial Arnault. Se référer à la déclaration de franchissement de seuil du 11 juillet 2017 (Avis AMF n° 217C1525 du 11 juillet 2017) décrite dans le document d'enregistrement universel 2019 page 392.

RFA

7.4 INFORMATIONS BOURSIÈRES

7.4.1 SYNTHÈSE DES DONNÉES BOURSIÈRES

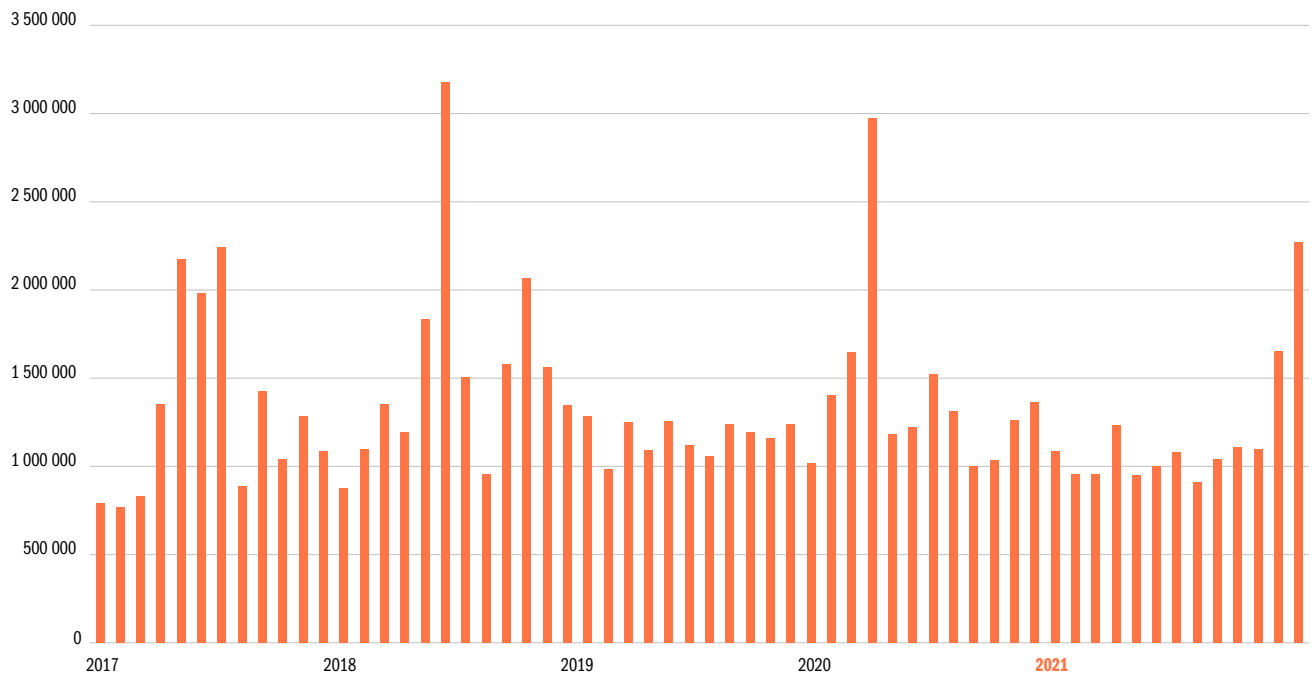
(Source Bloomberg)	2021	2020	2019
Nombre d'actions inscrites au 31 décembre	105 569 412	105 569 412	105 569 412
Nombre moyen d'actions (hors autocontrôle)	104 623 330	104 430 772	104 233 233
Capitalisation boursière au 31 décembre	162,15 Mds €	92,86 Mds €	70,33 Mds €
Bénéfice net par action (hors autocontrôle)	23,37 €	13,27 €	14,66 €
Dividende par action	8,00 € [1]	4,55 €	4,55 € [2]
Volume quotidien moyen (Euronext)	55 257	66 151	54 467
Cours le plus haut de l'année	1 678,00 €	890,20 €	689,20 €
Cours le plus bas de l'année	839,40 €	516,00 €	462,40 €
Cours moyen de l'année	1 190,97 €	729,42 €	607,44 €
Cours au 31 décembre	1 536,00 €	879,60 €	666,20 €

(1) Sous réserve des décisions de l'Assemblée générale ordinaire du 20 avril 2022, un acompte de 2,50 € a été versé le 23 février 2022.

(2) Dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19, le Conseil de surveillance a décidé le 30 mars 2020, sur proposition de la Gérance, de modifier la proposition de distribution de dividende ordinaire initialement soumise à l'Assemblée générale des actionnaires du 24 avril 2020 et d'en ramener le montant de 5,00 € à 4,55 € par action, soit un montant identique à celui versé en 2019.

7.4.2 HISTORIQUE DES TRANSACTIONS MENSUELLES

En nombre de titres [1]
(Source Bloomberg)



1. Euronext.

7.4.3 HISTORIQUE DU COURS DE L'ACTION HERMÈS

La société Hermès International est entrée au CAC 40 le 7 juin 2018 et au sein de l'indice EURO STOXX 50 le 20 décembre 2021.

En euros

7.5 INFORMATION DES ACTIONNAIRES

7.5.1 RELATION AVEC LES ACTIONNAIRES

Tous les renseignements concernant le groupe Hermès peuvent être obtenus par les actionnaires et les investisseurs auprès de :

Mme Carole Dupont-Pietri

Directeur de la communication financière et des relations investisseurs

Hermès International

13-15, rue de la Ville-l'Évêque – 75008 Paris

Tél. : 01 40 17 49 26

Courriel : contact.finance@hermes.com

7.5.2 SERVICE TITRES

Les actions sont inscrites dans les comptes de titres tenus par :

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES

Services aux Émetteurs

LES GRANDS MOULINS DE PANTIN

9, rue du Débarcadère – 93761 Pantin Cedex

Tél. : 08 26 10 91 19

NOA – NextGen Online Assistant : assistant virtuel sur Planetshares (https://planetshares.bnpparibas.com).

7.5.3 DOCUMENTS ACCESSIBLES AU PUBLIC

Les documents juridiques relatifs à la société, et de façon plus générale l'information réglementée au sens de l'article 221-1 du règlement général de l'AMF, sont disponibles sur le site d'informations financières de la société (https://finance.hermes.com/fr/informations-reglementees) et peuvent également être consultés, sur support papier, aux heures ouvrables, sur rendez-vous, au siège social de la société. Sur ce site Internet sont mises à la disposition des actionnaires et des investisseurs les informations concernant la direction du groupe, et les organes sociaux ainsi que les documents de référence, documents d'enregistrement universels et communiqués financiers disponibles en français et en anglais, sur les cinq derniers exercices.

Les informations figurant sur le site ne font pas partie du document d'enregistrement universel, sauf si ces informations sont incorporées par référence dans celui-ci.

7.5.4 DEVENIR ACTIONNAIRE D'HERMÈS INTERNATIONAL

Au nominatif

Hermès International propose à ses actionnaires de bénéficier de l'inscription de leurs titres au nominatif pur, offrant les avantages suivants :

La gratuité de la gestion

Les actions au nominatif pur sont gérées directement par BNP Paribas Securities Services. L'ouverture d'un compte de titres au nominatif pur suppose la signature d'une convention qui prévoit notamment les conditions du service d'achat-vente auprès de BNP Paribas Securities Services.

Les actionnaires au nominatif pur sont totalement exonérés de droit de garde, ainsi que des frais inhérents à la gestion courante de leurs titres telle que la conversion au porteur, le transfert de titres, les changements de situations juridiques (mutations, donations, successions, etc.), les opérations sur titres (augmentation de capital, attribution de titres, etc.) et le paiement des dividendes.

La garantie d'une information personnalisée

L'actionnaire au nominatif pur bénéficie d'une information personnalisée portant sur :

- la convocation aux assemblées générales, avec envoi systématique de l'avis de convocation, du formulaire unique de vote par correspondance et par procuration, d'une demande de carte d'admission et des documents d'information légaux ;
- la gestion des titres, la fiscalité des valeurs mobilières et l'organisation de l'assemblée générale.

Par ailleurs, un service en ligne est mis à sa disposition pour consulter ses avoirs en actions et passer ses ordres de bourse : https://www.planetshares.bnpparibas.com.

Un accès facilité à l'Assemblée générale

Comme tout actionnaire de la société, les actionnaires au nominatif sont invités de droit à l'Assemblée générale et bénéficient de l'avantage de ne pas avoir à formuler de demande préalable d'attestation de participation.

En plus des modalités de vote habituelles, les actionnaires au nominatif pur ont la possibilité de voter avant l'assemblée ou donner procuration, *via* « Votaccess », plateforme de vote par Internet.

Modalités d'inscription

Pour transférer directement vos titres au nominatif pur ou avoir de plus amples informations concernant le nominatif pur, veuillez contacter :

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES :

Relations Actionnaires Hermès International

LES GRANDS MOULINS DE PANTIN

9, rue du Débarcadère – 93761 Pantin Cedex

Depuis la France : 0 826 109 119

Depuis l'étranger : +33 1 55 77 40 57

https://planetshares.bnpparibas.com

Les actions au nominatif administré sont gérées par un autre établissement financier, au choix de l'actionnaire, susceptible d'appliquer des droits de garde.

Au porteur

Les actions revêtent la forme au porteur et sont gérées par un établissement financier susceptible d'appliquer des droits de garde. Les actionnaires ayant choisi ce mode de gestion ne sont pas connus de la société, ils doivent donc se faire connaître pour obtenir la communication de documents et participer à l'Assemblée générale.

Ainsi, pour participer à l'Assemblée générale, l'actionnaire au porteur doit se procurer une attestation de participation constatant l'inscription ou l'enregistrement comptable de ses actions au plus tard le deuxième jour ouvré précédant l'assemblée générale, à zéro heure, heure de Paris, auprès de l'intermédiaire financier assurant la gestion de ses titres Hermès International.

7.5.5 DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES ET LA COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE EN 2021

La Direction de la communication financière et des relations investisseurs dialogue avec la communauté financière et l'ensemble des actionnaires du groupe tout au long de l'année, en s'adaptant en particulier cette année au contexte sanitaire grâce aux moyens digitaux, et en renforçant les échanges avec ses actionnaires.

En 2021 :

Nombre de roadshow	Réunions investisseurs	Institutions rencontrées
13	40	140

Le modèle durable, responsable et solidaire de la maison a été présenté lors de plusieurs événements et publications au cours de l'année 2021.

En octobre 2021, lors de la 12e édition des Grands Prix de la Transparence, Hermès International a reçu le Grand prix de Transparence dans la catégorie « CAC Large 60 » (CAC 40 et CAC Next 20) et est classé troisième du TOP 20 des entreprises les plus transparentes (*cf.* chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.1.2), reposant sur les critères d'accessibilité, de précision, de comparabilité et de disponibilité de l'information financière.

En juin 2021, Hermès a obtenu la Palme de la performance des jeunes actionnaires, remise par la Fédération des investisseurs individuels et des clubs d'investissements (F2iC) en association avec l'EDHEC Business School, qui témoigne du dynamisme, sur 10 ans, de l'action Hermès.

L'Assemblée générale des actionnaires et les présentations des résultats financiers ont fait l'objet d'une retransmission en direct et en différé sur le site Internet de la société https://www.finance.hermes.com.

Le 8 décembre 2021, Hermès a organisé dans ses locaux à Pantin un *Analyst day*. Cette journée a été l'occasion d'ouvrir les portes de ses ateliers et de faire partager les valeurs de la maison, autour de trois interventions :

- d'abord, les grandes tendances des métiers et de la distribution exclusive, présentées par le Directeur général finances ;
- ensuite, une immersion dans le premier métier de la maison, la Maroquinerie-Sellerie, et l'excellence des savoir-faire de nos artisans, présentée par le Directeur général pôle amont et participations ; et
- enfin, les engagements d'Hermès en termes de responsabilité sociale et environnementale, développés par le Directeur général en charge de la gouvernance et du développement des organisations.

Les principaux sujets à l'ordre du jour de l'*Analyst day* étaient les suivants :

- la dynamique du modèle d'affaires ;
- Hermès Maroquinier-Sellier : un savoir-faire unique et sans cesse réinventé : et
- un modèle d'entreprise artisanal, responsable et durable, dont les engagements en matière de développement durable ont été salués par la progression exceptionnelle dans les notations extra-financières cette année.

L'ensemble des présentations relatives à cette journée est disponible à l'adresse https://finance.hermes.com/fr/publications.

En effet, Hermès met à la disposition de la communauté financière, de ses actionnaires, et plus généralement de ses parties prenantes, un site internet https://finance.hermes.com, enrichi en 2021, notamment sur les éléments relatifs au développement durable.

- Dans la rubrique « Investisseurs », les actionnaires peuvent retrouver en particulier :
  - les présentations financières semestrielles et annuelles, les communiqués de presse,
  - le document d'enregistrement universel et le rapport financier semestriel,
  - les Lettres aux actionnaires accessibles dans la section « Le Monde de l'Actionnaire »,
  - les chiffres clés de la maison et les rendez-vous financiers de la maison,
- une rubrique spécifique « Assemblée générale », qui permet aux actionnaires de prendre connaissance de toutes les informations relatives à cet événement et à sa retransmission ;
- une section consacrée au « Groupe » et aux spécificités de son modèle artisanal indépendant, de sa créativité et de ses savoir-faire ;
- la rubrique consacrée au « Développement Durable », où l'on retrouve les engagements et les actions menées par la Maison Hermès. Les objectifs, les démarches et les nombreux projets de la maison figurent dans cet espace digital dédié. Le groupe réaffirme ainsi sa mobilisation en matière de performance sociale, sociétale et environnementale, qui s'inscrit dans l'ADN de la maison Hermès et de son modèle artisanal.

L'information financière, regroupant notamment les communiqués de presse financiers, les présentations du chiffre d'affaires et des résultats financiers du Groupe, la lettre aux actionnaires, l'information relative aux Assemblées générales ou encore le document d'enregistrement universel, est disponible et archivée sur le site Internet de la société.

En 2021, Hermès a publié deux numéros de sa Lettre aux actionnaires, en français et en anglais, source d'information régulière sur son actualité, présentant l'essentiel des faits et chiffres et fournissant des renseignements sur la relation de la société avec ses actionnaires.

Les actionnaires peuvent consulter les informations publiées par la société, en complément sur les sites internet suivants :

- https://www.amf-france.org, pour les communiqués de presse, les documents de référence/d'enregistrement universel, franchissements de seuils, pactes d'actionnaires et déclarations envoyés à l'AMF ;
- https://www.journal-officiel.gouv.fr/balo, pour les documents publiés au *Bulletin des annonces légales obligatoires* (Balo) ;
- https://www.infogreffe.fr, pour les dépôts effectués auprès du greffe du Tribunal de commerce de Paris (recherche par numéro d'identification : 572 076 396).

9 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

	9.1	**PERSONNES RESPONSABLES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL**	**506**
RFA	9.1.1	Nom et fonction des personnes responsables des informations contenues dans le document d'enregistrement universel	506
	9.1.2	Attestation des personnes responsables du document d'enregistrement universel	506
RFA	9.2	**RESPONSABLES DU CONTRÔLE DES COMPTES**	**507**
	9.3	**CONSULTATION DES INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES**	**507**
	9.4	**INFORMATIONS INCLUSES PAR RÉFÉRENCE**	**507**
	9.5	**TABLES DE CONCORDANCE**	**510**
	9.5.1	Table de réconciliation du rapport financier annuel	513
	9.5.2	Table de réconciliation du rapport de gestion	514
	9.5.3	Table de réconciliation du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise	517
	9.5.4	Table de concordance du document d'enregistrement universel	519
	9.5.5	Table de correspondance de la déclaration de performance extra-financière	525
	9.5.6	Table de correspondance TCFD	526
	9.6	**GLOSSAIRE**	**527**

9.5.5 TABLE DE CORRESPONDANCE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

N°	Eléments requis	Textes de référence	Chapitre / § /Pages
5.1	Modèle d'affaires	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, I du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.1 / pages 47-55
5.2	Description des principaux risques liés à l'activité de la société ou du groupe, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par les relations d'affaires, les produits ou les services	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, I. 1° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.1.4 / page 56
5.3	Informations sur la manière dont la société ou le groupe prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité, et les effets de cette activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption (description des politiques appliquées et procédures de diligence raisonnable mises en oeuvres pour prévenir, identifier et atténuer les principaux risques liés à l'activité de la société ou du groupe)	Articles L. 225-102-1, III, R. 225-104 et R. 225-105, I. 2° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.2.2.3 / pages 84-86 § 2.6.1 / pages 170-178 § 2.8.1.1 / pages 198-200
5.4	Résultats des politiques appliquées par la société ou le groupe, incluant des indicateurs clés de performance	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, I. 3° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.2 / pages 67-88 § 2.3 / pages 89-108 § 2.4 / pages 109-128 § 2.5 / pages 129-166 § 2.6 / pages 167-180 § 2.7 / pages 181-197 § 2.8 / pages 198-211
5.5	Informations sociales (emploi, organisation du travail, santé et sécurité, relations sociales, formation, égalité de traitement)	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II. A. 1° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.2 / pages 67-88 § 2.3 / pages 89-108
5.6	Informations environnementales (politique générale en matière environnementale, pollution, économie circulaire, changement climatique)	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II. A. 2° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.4 / pages 109-128 § 2.5 / pages 129-166
5.7	Informations sociétales (engagements sociétaux en faveur du développement durable, sous-traitance et fournisseurs, loyauté des pratiques)	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II. A. 3° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.6 / pages 167-180 § 2.7 / pages 181-197
5.8	Informations relatives à la lutte contre la corruption	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II. B. 1° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.8.2 / pages 202-205
5.9	Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	Articles L. 225-102-1 et R. 225-105, II. B. 2° du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.2.2.3 / pages 84-86 § 2.6.1.3 / pages 172-174 § 2.8.1.1 / pages 198-200
5.10	Informations spécifiques : • politique de prévention du risque d'accident technologique menée par la société ; • capacité de la société à couvrir sa responsabilité civile vis-à-vis des biens et des personnes du fait de l'exploitation de telles installations ; • moyens prévus par la société pour assurer la gestion de l'indemnisation des victimes en cas d'accident technologique engageant sa responsabilité.	Article L. 225-102-2 du Code de commerce	Non applicable
5.11	Accords collectifs conclus dans l'entreprise et leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés	Articles L. 225-102-1, III et R. 225-105 du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.2.1.3 / pages 76
5.12	Attestation de l'organisme tiers indépendant sur les informations présentes dans la DPEF	Articles L. 225-102-1, III et R. 225-105-2 du Code de commerce	Chapitre 2 § 2.9 / page 212

9.6 GLOSSAIRE

Acompte sur dividende

Versement par anticipation d'une fraction du dividende à venir.

Action

Titre négociable émis par une société de capitaux cotée ou non et représentatif de la valeur unitaire du capital social de celle-ci, donnant à son titulaire la qualité d'actionnaire. À cette action sont attachés des droits d'information et le droit de vote en Assemblée générale, ainsi que des droits à caractère financier (droit au dividende, droit préférentiel de souscription). L'action peut être au porteur ou au nominatif.

Action au nominatif

Lorsque les actions sont au nominatif, le teneur de compte est la société elle-même ou un mandataire désigné par la société émettrice pour gérer la tenue de ses comptes au nominatif. Pour Hermès International, il s'agit de BNP Paribas Securities Services (BP2S). Les détenteurs d'actions au nominatif sont nommément connus par la société émettrice. Ils peuvent soit assurer eux-mêmes la gestion de leurs titres, ils sont alors qualifiés d'actionnaires au nominatif pur ; ou alors confier à l'intermédiaire de leur choix le soin de gérer leur compte ouvert auprès de la société émettrice, ils sont alors qualifiés d'actionnaires au nominatif administré.

Action au porteur

Lorsque les actions sont au porteur (forme la plus courante), le teneur de compte est un intermédiaire financier (banque ou société de Bourse). Cet intermédiaire est le seul à connaître l'identité du propriétaire de l'action en tant qu'actionnaire individuel, la société émettrice ne connaît donc pas le nom des porteurs de ces actions.

Assemblée générale

L'Assemblée générale est un organe de décision réunissant tous les actionnaires (commanditaires).

Sauf pour la nomination et la révocation des membres du Conseil de surveillance, la nomination et la révocation des Commissaires aux comptes, la distribution des bénéfices de l'exercice et l'approbation des conventions soumises à autorisation, aucune décision des assemblées n'est valablement prise si elle n'est pas approuvée par les associés commandités au plus tard à la clôture de l'assemblée ayant voté la décision en cause.

Associés commanditaires

Voir Société en commandite par actions.

Associés commandités

Voir Société en commandite par actions.

Attestation de participation

Document fourni par l'intermédiaire financier prouvant la qualité d'actionnaire d'un détenteur de titres au porteur. Ce document lui permet de participer à l'Assemblée générale.

Augmentation de capital

Opération qui permet d'accroître les fonds propres de la société. L'augmentation de capital est réalisée soit par augmentation du nominal des actions existantes, soit par création d'actions nouvelles provenant de souscriptions en numéraire, d'apports en nature ou de bénéfices, réserves, primes d'émission ou d'apport, incorporées au capital. Les augmentations de capital peuvent être réalisées avec ou sans droit préférentiel de souscription. Elles peuvent permettre de faire participer de nouveaux actionnaires au capital de la société. Elles doivent avoir été préalablement autorisées par une assemblée générale extraordinaire.

Autodétention

Part qu'une société détient de son propre capital. Les actions représentant l'autodétention sont privées de droit de vote et ne donnent pas droit au dividende.

Autorité des marchés financiers

Autorité boursière régulant les acteurs et produits de la place financière française. Elle réglemente, autorise, surveille et, lorsque c'est nécessaire, contrôle, enquête et sanctionne. Elle veille également à la bonne information des investisseurs et les accompagne, en cas de besoin, grâce à son dispositif de médiation.

L'Autorité des marchés financiers (AMF) est l'autorité publique indépendante qui a pour mission de veiller :

- à la protection de l'épargne investie dans les produits financiers ;
- à l'information des investisseurs ;
- au bon fonctionnement des marchés financiers.

« épargne Info Service » répond à vos questions sur les produits d'épargne, la Bourse ou le rôle de l'AMF au 01 53 45 62 00 (prix d'un appel local).

Bénéfice net

Solde positif du compte de résultat.

Bénéfice net par action

Élément de l'analyse boursière, il s'obtient en divisant le bénéfice net de l'entreprise par le nombre d'actions composant le capital.

Capacité d'autofinancement

La capacité d'autofinancement correspond à l'ensemble des ressources financières générées par l'entreprise dans le cadre de son activité et dont elle pourrait disposer pour couvrir ses besoins financiers. Elle mesure la capacité de cette dernière à financer sur ses propres ressources les besoins liés à son existence, tels que les investissements ou les remboursements de dettes.

Capitalisation boursière

Il s'agit de la valeur boursière d'une entreprise à un instant donné. Elle se calcule en multipliant le cours de Bourse par le nombre d'actions qui composent le capital.

Capital social

Partie des capitaux propres apportés par les actionnaires lors de la création de la société ou lors d'une augmentation de capital subséquente.

Cash flow disponible ajusté

Le *cash flow* disponible ajusté correspond aux flux de trésorerie liés à l'activité diminués des investissements opérationnels et du remboursement des dettes de loyers comptabilisées en application de la norme IFRS 16 (agrégats de l'état des flux de trésorerie consolidés).

Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires est le montant total des ventes de produits et services réalisées par la société, sur une période donnée, dans l'exercice de son activité normale et courante.

Code Afep-Medef

Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'Association française des entreprises privées (Afep) et le Mouvement des entreprises de France (Medef), après concertation avec les différents acteurs de la place. Ce code contient un ensemble de recommandations exigeant et précis sur le gouvernement d'entreprise. Il peut être désigné par les sociétés cotées comme étant leur code de référence en application de l'article L. 22-10-10, 4° du Code de commerce. Le Code Afep-Medef fait l'objet de révisions et d'actualisations régulières.

Comité d'audit et des risques

Comité du Conseil de surveillance en charge des comptes, de l'audit, des risques et de la prévention de la corruption.

Comité RNG-RSE

Comité du Conseil de surveillance en charge des rémunérations, des nominations, de la gouvernance et de la responsabilité sociale et environnementale.

Comptes consolidés

Les comptes consolidés intègrent l'ensemble des comptes des sociétés formant le groupe Hermès, dans le but de présenter la situation financière comme si celles-ci ne formaient qu'une seule et même entité.

Comptes sociaux

Les comptes sociaux correspondent aux comptes annuels de la société Hermès International.

Congrès

Chaque fois qu'ils le jugent souhaitable, la Gérance d'Hermès International ou le président du Conseil de surveillance d'Hermès International convoquent en Congrès le Conseil de gérance de la société Émile Hermès SAS et le Conseil de surveillance d'Hermès International.

Le Congrès est une institution destinée à permettre une large concertation entre le Conseil de gérance de l'associé commandité, organe interne ayant à connaître les principaux aspects de la gestion d'Hermès International, et le Conseil de surveillance, émanation des actionnaires.

Le Congrès connaît toutes les questions qui lui sont soumises par l'auteur de la convocation ou dont il se saisit, sans pouvoir pour autant se substituer en matière de prise de décision aux organes auxquels ces pouvoirs sont attribués par la loi, les statuts de la société et ceux d'Émile Hermès SAS.

Le Congrès du Conseil de gérance et du Conseil de surveillance ne dispose pas par lui-même de pouvoirs propres de décision. Il agit uniquement comme un organe de concertation. S'ils le souhaitent, le Conseil de gérance et le Conseil de surveillance peuvent, en Congrès, prendre toute décision ou émettre tout avis de leur compétence.

Conseil de surveillance

La société est dotée d'un Conseil de surveillance, composé de trois à 15 membres (non compris les membres représentant les salariés) nommés pour un mandat de trois ans (sauf exception, conformément à l'article 18.2 des statuts), choisis parmi les actionnaires n'ayant ni la qualité d'associé commandité, ni celle de représentant légal de l'associé commandité, ni celle de gérant.

Les pouvoirs et compétences du Conseil de surveillance sont définis à l'article 18 des statuts.

Consensus

Il s'agit de la moyenne des prévisions effectuées par les analystes.

Croissance du chiffre d'affaires à taux constants

La croissance du chiffre d'affaires à taux de change constants est calculée en appliquant au chiffre d'affaires de la période, pour chaque devise, les taux de change moyens de la période précédente.

Déclaration des dirigeants (lors des cessions de titres)

Déclaration que les dirigeants, les personnes qui agissent pour leur compte, ainsi que les personnes qui leur sont liées sont tenues d'effectuer à l'émetteur et à l'AMF, relativement aux opérations qu'ils réalisent sur les actions et titres de créance de la société au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions ainsi que sur les instruments financiers qui leur sont liés. Cette déclaration doit être effectuée dans un délai de trois jours ouvrés à compter de l'opération qui en est l'objet (pour de plus amples informations, voir le guide de l'information permanente et de la gestion de l'information privilégiée DOC-2016-08 de l'AMF).

Dividende exceptionnel

C'est un dividende dont le montant est exceptionnellement élevé par rapport au dividende habituellement versé et qui n'est donc pas récurrent. Il peut s'ajouter ou se substituer au dividende ordinaire.

Dividendes

Partie des bénéfices réalisés par la société, du report à nouveau, ou des réserves que l'Assemblée générale, sur proposition du Conseil de surveillance, décide de distribuer aux actionnaires. Le dividende représente le revenu de l'action, et son montant varie chaque année en fonction des résultats et de la politique adoptée par la société.

Document d'enregistrement universel

Document de synthèse déposé sur une base volontaire par les émetteurs. Il constitue un outil de communication permettant au marché (analystes financiers, investisseurs, actionnaires individuels,...) de disposer d'une information annuelle incluant tous les éléments nécessaires pour fonder son jugement sur l'activité, la situation financière, les résultats et les perspectives de l'émetteur ainsi que la structure de la gouvernance et de l'actionnariat. Il contient des informations juridiques, financières et comptables, des informations concernant les activités et l'actionnariat ainsi qu'une description de l'émetteur pour un exercice donné. Si son établissement est facultatif, la plupart des sociétés cotées de taille importante établissent un document d'enregistrement universel.

Droit de priorité/Délai de priorité

En contrepartie de la suppression du Droit préférentiel de souscription, la Gérance peut instaurer un droit de priorité, le cas échéant à titre réductible. Lorsqu'il est prévu, ce droit, comme le droit préférentiel de souscription, permet aux actionnaires de souscrire à l'émission proposée proportionnellement au nombre d'actions qu'ils détiennent déjà. Cependant, à la différence du droit préférentiel de souscription, ce droit de priorité est (i) exerçable pendant un délai de priorité (en pratique fixé à cinq jours de bourse au minimum) qui est plus court que le délai prévu pour le Droit préférentiel de souscription, et (ii) n'est pas négociable.

Droit de vote

Exercé lors des assemblées générales d'une société, le droit de vote attaché à une action permet à son détenteur de participer aux principales décisions de l'entreprise. Si une action peut se voir attacher un droit de vote simple, multiple ou aucun droit de vote, seuls les actionnaires peuvent détenir des droits de vote.

Droit de vote double

Le droit de vote double déroge au principe légal selon lequel le nombre de voix attachées aux actions est obligatoirement proportionnel à la quotité de capital qu'elles représentent (principe : « une action égale une voix »).

Un droit de vote double est attribué :

- à toute action nominative Hermès International entièrement libérée pour laquelle il est justifié d'une inscription en compte au nom d'un même actionnaire pendant une durée d'au moins quatre ans, et ce, à compter de la première assemblée suivant le quatrième anniversaire de la date de cette inscription en compte ; et
- à toute action nominative Hermès International distribuée gratuitement à un actionnaire, en cas d'augmentation de capital par incorporation de sommes inscrites aux comptes de primes d'émission, réserves ou report à nouveau, à raison d'actions anciennes auxquelles un droit de vote double est attaché.

Le droit de vote double cesse de plein droit dans les conditions prévues par la loi.

Droit préférentiel de souscription

Droit négociable détaché de chaque action ancienne permettant à son détenteur de souscrire par priorité des actions nouvelles ou des valeurs mobilières donnant accès au capital ou de récupérer, par sa cession, la diminution de valeur théorique qu'entraînerait pour ses titres l'émission d'actions nouvelles.

Filiales

Sociétés dont votre société possède, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital.

Fonds propres

Capitaux appartenant aux actionnaires comprenant les souscriptions en capital, les bénéfices laissés en réserve et les résultats de la période.

Gérant

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

Gouvernement d'entreprise

Le gouvernement d'entreprise :

- regroupe certains principes de bon fonctionnement et de transparence propres à améliorer la gestion d'une société et à répondre à la demande des investisseurs et du public ;
- concerne l'ensemble des responsabilités, des processus et des pratiques destinés à définir la direction générale et les actions stratégiques de la société, à assurer que ces risques sont bien gérés et que les objectifs poursuivis sont atteints ;
- regroupe l'ensemble des différents dispositifs (Conseil de surveillance et ses comités spécialisés, Comité exécutif…) mis en place pour contrôler la gestion d'une société cotée.

Groupe familial Hermès

Le groupe familial Hermès est composé des associés d'Émile Hermès SAS, de leurs conjoints, enfants et petits-enfants, leurs holdings patrimoniaux actionnaires directs et indirects d'Hermès International et d'Émile Hermès SAS. La faculté d'être associé d'Émile Hermès SAS est réservée aux descendants de M. Émile-Maurice Hermès et de son épouse, et à leurs conjoints, mais seulement en qualité d'usufruitiers de parts.

HCGE

Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise qui a pour mission d'assurer le suivi de l'application du Code Afep-Medef et d'en proposer des évolutions, soumises à consultation publique.

HSE

Hygiène Sécurité Environnement.

Identification sur demande

Afin de connaître, à un instant donné, tout ou partie de ses actionnaires au porteur, une entreprise cotée peut commander une analyse de son actionnariat à la société Euroclear France via sa plateforme déclarative qui permet d'effectuer le recensement auprès des intermédiaires financiers.

La Loi n° 2021-1308 du 8 octobre 2021, qui a transposé en droit français la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 (dite « SRD II ») modifiant la directive 2007/36/CE du 11 juillet 2007 (dite « SRD I ») a substitué cette procédure à celle du TPI (titre au porteur identifiable).

IFRS

International Financial Reporting Standards.

Investisseurs institutionnels

Organismes financiers (caisses de retraite, compagnies d'assurances, banques, fonds souverains…) plaçant des fonds dans des valeurs mobilières.

LEI

Le LEI est un identifiant unique et mondial sous forme d'un code alphanumérique à 20 chiffres. Il est rattaché à des informations de référence clés. Développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le LEI est obligatoire pour toutes les transactions sur des instruments financiers cotés en Bourse : il permet d'identifier de façon claire et unique des entités juridiques participant à de telles transactions.

Liquidité

Correspond, pour un titre donné, au rapport entre le volume d'actions échangées en Bourse et le nombre d'actions constituant le flottant. Un titre ou un marché est qualifié de « liquide » lorsque des opérations d'achat ou de vente peuvent être effectuées sans provoquer de trop fortes variations par rapport au dernier cours de transaction.

Participations

Sociétés dont votre société ne possède pas, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital social.

Plus-value

Gain obtenu sur la vente d'un titre. La plus-value est égale à la différence positive entre le prix de vente et le prix d'achat ou de souscription.

Quorum

Pourcentage minimal d'actions présentes ou représentées et ayant le droit de vote, nécessaire pour que l'Assemblée générale puisse valablement délibérer.

Rachat d'actions

Une société, après consultation et autorisation de ses actionnaires en Assemblée générale, peut acheter en Bourse ses propres actions dans la limite de 10 % (conformément aux objectifs définis dans le descriptif du programme de rachat d'actions). Les actions ainsi acquises peuvent être ensuite conservées, cédées, transférées ou annulées.

Rapport de gestion

Document d'information requis par le Code de commerce par lequel les dirigeants ou les organes chargés de la direction de la société rendent compte à l'organe délibérant de leur gestion au cours de l'exercice écoulé, et communiquent toutes informations significatives sur l'émetteur et sur ses perspectives d'évolution. Il est établi par les mêmes organes que ceux qui arrêtent les comptes annuels. Les sociétés établissant des comptes consolidés doivent également fournir des informations sur la gestion du groupe. Ce document est inclus dans le document d'enregistrement universel.

Réductible (droit de souscription à titre réductible)

La Gérance peut, dans certains cas, instituer au profit des actionnaires un droit de souscription à titre réductible. S'il était institué, au cas où les souscriptions à titre irréductible (c'est-à-dire, par exercice du droit préférentiel de souscription) s'avéreraient insuffisantes pour couvrir la totalité de l'augmentation de capital, les titres de capital non souscrits seraient attribués aux actionnaires qui auraient souscrit à titre réductible un nombre de titres supérieur à celui qu'ils pouvaient souscrire à titre préférentiel, proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et en tout état de cause dans la limite de leurs demandes.

Rendement

Rapport du dividende sur le cours de l'action.

Résultat net

Le résultat net d'une entité est le solde entre l'ensemble de ses produits et l'ensemble de ses charges au cours d'une période donnée. Il traduit l'enrichissement ou l'appauvrissement de l'entité résultant de ses activités pendant cette période.

Résultat opérationnel courant

Le résultat opérationnel courant est l'un des principaux indicateurs de performance suivi par la direction générale du groupe. Il exclut les éléments non récurrents ayant un impact significatif de nature à affecter la compréhension de la performance économique du groupe.

RSE

Responsabilité Sociale et Environnementale.

Société en commandite par actions (SCA)

Société dont le capital est divisé en actions et qui groupe, d'une part, un ou plusieurs commandités ayant la qualité de commerçant et répondant indéfiniment et solidairement des dettes sociales, d'autre part, des commanditaires (ou actionnaires) non commerçants et tenus au passif seulement dans la mesure de leurs apports.

Statuts

Les statuts sont un acte constitutif d'une société qui en précise les caractéristiques et les règles de fonctionnement. La modification des statuts exige l'accord de tous les associés commandités et un vote en assemblée générale extraordinaire.

Trésorerie nette

La trésorerie nette comprend la trésorerie et les équivalents de trésorerie présentés à l'actif du bilan, minorés des découverts bancaires qui figurent dans les emprunts et dettes financières à court terme au passif du bilan. La trésorerie nette n'inclut pas les dettes de loyers comptabilisées en application de la norme IFRS 16 relative aux contrats de location.

Trésorerie nette retraitée

La trésorerie nette retraitée correspond à la trésorerie nette majorée des placements de trésorerie qui ne répondent pas aux critères IFRS d'équivalents de trésorerie en raison notamment de leur maturité supérieure à trois mois à l'origine et diminuée des emprunts et dettes financières.

Vote à distance

Un actionnaire peut voter par correspondance au moyen d'un formulaire prévu à cet effet ou par Internet (se référer à l'avis de convocation correspondant).

Ce glossaire recense les termes le plus souvent utilisés. Les définitions ainsi fournies ne le sont qu'à titre d'information et ne sauraient être exhaustives. En aucun cas ce glossaire ne saurait être interprété comme se substituant aux règles en vigueur (textes législatifs ou réglementaires, statuts, etc.), aux documents et communications émis par la société (avis de convocation, document d'enregistrement universel, communication financière, etc.).

Hermès International
Société en commandite par actions au capital de 53 840 400,12 euros – 572076396 RCS Paris
Siège social : 24, rue du Faubourg Saint-Honoré – 75008 Paris.
Tél. : + 33 (0)1 40 17 49 20
ISBN 978–2–35102–0456
Une publication Hermès
© Hermès, Paris 2022

Crédits iconographiques
Pages 5, 229, 230, 231, 233 : Valérie Archeno - Page 13 : Olivier Metzger 1, Sylvie Becquet 2 et 3, Edouard Caupeil 4 - Page 66 : Christophe Mariot - Page 88 : Maxime Verret - Page 108 : Chris Payne - Page 128 : François Coquerel - Page 166 : Pascal Biomez - Page 180 : Nacása & Partners Inc - Page 234 : Olivier Metzger 1, Sylvie Becquet 2 et 3
Pages 247, 256, 258, 259, 261, 262, 263, 265, 266, 268, 269, 271, 272, 273, 275, 285, 288 : Edouard Caupeil

Mise en pages : **Labrador**

Version *e-accessible* : Ipedis

Ce document est imprimé en France par un imprimeur certifié Imprim'Vert sur un papier certifié PEFC issu de ressources contrôlées et gérées durablement.