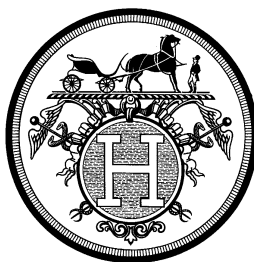


HERMES INTERNATIONAL
Société en Commandite par Actions au capital de 53 840 400,12 € euros,
immatriculée sous le n° 572 076 396 RCS PARIS
dont le siège social est fixé au 24, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 20 AVRIL 2023

QUESTIONS ÉCRITES

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

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

La gérance a reçu par mail un courrier daté du 20 mars 2023 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2023, de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (« FIR »).

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

Environnement

1.a) Vos objectifs alignés sur l'Accord de Paris incluent le scope 3, pourtant le plan d'action se limite aux scopes 1 et 2. Quel est votre plan d'actions pour votre scope 3 ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

En raison de son modèle de production artisanal, intégré et localisé à 76 % en France, le groupe Hermès est, de façon structurelle, faiblement émetteur de CO₂. Hermès aligne ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre en scopes 1, 2 et 3 sur une trajectoire inférieure à 1,5°C de réchauffement climatique et a obtenu la validation de l'initiative Science Based Target (SBTi). Hermès a établi des plans d'actions ambitieux (voir en ce sens notre Document d'enregistrement universel 2022, pages 169-173, disponible sur <https://finance.hermes.com/>) dont fait partie le plan de décarbonation industriel, pour nos scopes 1 et 2. Au-delà de ce plan de décarbonation, Hermès s'engage dans ses sphères de responsabilité directe et élargie, donc

en scope 3, et en particulier sur les postes d'émissions principaux que sont les achats de biens, les transports, l'immobilier (matériaux) et les déplacements collaborateurs.

En ce qui concerne la décarbonation du poste « achats de biens », l'objectif est d'accompagner les fournisseurs et partenaires pour qu'ils puissent réaliser en interne leur propre bilan carbone puis allouer à chaque métier d'Hermès la part lui revenant. Pour les fournisseurs plus matures, un questionnaire leur est envoyé pour qu'ils partagent leur stratégie RSE, leur bilan carbone voire leur trajectoire de réduction, à commencer par leurs scopes 1 et 2. Une évaluation des fournisseurs ciblée sur leur bilan carbone avec un plan d'action permettant leur suivi et leur accompagnement dans la diminution de leurs émissions de GES est prévue pour 2023.

Pour améliorer l'empreinte carbone du transport, deux leviers principaux sont mobilisés par la direction commerciale : mettre en place des transports alternatifs, notamment à l'avion, et changer de carburant. 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. 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. 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 bioGNV 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.

Pour l'utilisation de matériaux, la direction Immobilière groupe applique le référentiel immobilier durable Harmonie et une démarche de réduction de 50% de l'empreinte carbone/m² des surfaces construites ou aménagée d'ici 2030. Cette démarche systématise l'analyse de cycle de vie (« ACV ») des matériaux de construction, le Bilan Carbone® des nouveaux magasins et des nouveaux bâtiments pour favoriser des choix de matériaux de construction peu émissifs en carbone, dus à leur nature, à la diminution de leur poids, à la recherche d'approvisionnements locaux et ou leur mode de transport. Par exemple en 2022, dans la concrétisation de la trajectoire carbone, avec des performances énergétiques au-delà du Label E4C2 (bâtiment à énergie positive en intégrant l'énergie consommée par les process industriels), l'ACV des matériaux et des énergies utilisés donne un bilan de 776 kg eq CO₂/m² pour la maroquinerie de Louviers et de 810 kg eq CO₂/m² pour la maroquinerie de la Sormonne. Pour comparaison, une maroquinerie de même nature en 2018 émettait en matériaux et énergie 1 100 kg eq CO/m².

Autour de la mobilité, un pilote du plan de mobilité groupe a été lancé en 2022 auprès de 3 000 collaborateurs situés en Île-de-France. 2023 sera l'année d'analyse des résultats et de construction du plan d'actions, notamment en termes d'option de report modal.

Hermès conduit également une politique volontariste de remplacement des véhicules thermiques par l'électrique ou l'hybride (34 % de la flotte actuelle en France), tant pour les véhicules de fonction que pour les véhicules de service. En effet, la politique véhicules d'Hermès a toujours anticipé les réglementations, en France ou à l'international. En ce qui concerne les déplacements plus longs, les perturbations liées à la crise sanitaire ont permis de solidifier les solutions de travail alternatives (visioconférences), et accéléré la prise de conscience des collaborateurs sur l'examen des modes de travail les plus efficaces à l'international.

Les émissions négatives sont comptabilisées séparément. La compensation volontaire n'entre pas dans les objectifs de décarbonation validés par SBTi pour 2030 mais dans une approche complémentaire à la réduction des émissions de la chaîne de valeur d'Hermès, pour s'inscrire dans une cible « net zéro » à l'horizon 2050.

La compensation volontaire, qui repose notamment sur des solutions dites « fondées sur la nature », garde comme priorité l'allocation des ressources humaines et financières à la réduction des émissions ; et s'inscrit dans une logique de construction des projets de compensation avec des communautés locales, dans le respect de nos exigences de qualité et d'éthique. Hermès a rejoint depuis 2012, les fonds carbone Livelihoods (LCF), une

coalition d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale, comptabilisant, entre autres, 142 millions d'arbres déjà été plantés, au bénéfice de plus de 2,15 millions de personnes. La stratégie d'Hermès est de s'inscrire sur une trajectoire permettant de neutraliser à l'horizon 2030 une partie croissante de ses émissions carbone résiduelles et permettre, à terme, la compensation en 2050 de l'ensemble de ses émissions résiduelles. Hermès a reçu et annulé 127 000 crédits carbone au titre de 2022 (représentant 127 k tonnes eq CO₂). Ce montant est équivalent à l'intégralité des émissions carbone des scopes 1 et 2, et 100 % des émissions liées au transport de marchandises amont et aval, soit 23 % du total des émissions du groupe.

1.b) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?

Dans le cadre de la validation de sa trajectoire carbone par l'initiative Science Based Target (SBTi), Hermès s'engage à réduire de 50,4 % les émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 58,1 % de réduction en intensité (par M€ de marge brute) des émissions du scope 3, sur la période 2018 à 2030. Depuis 2018, grâce à la mise en œuvre du plan de décarbonation, la diminution des émissions du scope 1 et 2 est de 28,4% en valeur absolue. Le groupe progresse donc vers son objectif 2030, et poursuit l'effort de transformation nécessaire de l'outil industriel qui prendra plusieurs années à mettre en place. Pour le scope 3, les efforts sur les matières premières, mais aussi tous les achats, les immobilisations, les déchets, la sous-traitance, l'emballage, les transports des produits, les déplacements des collaborateurs ont permis une baisse de 46,5% en intensité sur le scope 3 en quatre ans.

1.c) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de cette stratégie de décarbonation ?

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, Hermès a mis en place des investissements qui s'étalent sur plusieurs années et sont déjà en partie intégrés dans nos CAPEX. Au niveau du groupe, les investissements opérationnels (518 M€ en 2022) sont ouverts à l'intégration de nos critères RSE. Lors de chaque projet d'investissement industriel, les meilleures techniques disponibles sur l'efficacité énergétique au regard des objectifs recherchés sont considérées. Nos investissements vers une économie décarbonée incluent notamment :

- L'inauguration d'un nouveau four par la cristallerie de Saint Louis, en 2022, intégrant la technologie d'oxycombustion, permettant de réduire sa consommation de gaz naturel de plus de 30%.
- Les constructions récentes du groupe, qui respectent les préconisations du référentiel Harmonie, telle que la Maroquinerie de Louviers, disposent d'un label E4C2 (production d'énergie supérieure à la consommation) et démontrent un taux d'alignement aux critères de la Taxonomie européenne de 100 %.

2.a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

2.b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

2.c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

Par l'identification de ses risques et dépendances liés à la nature et la compréhension des interrelations entre ses chaînes de valeur, la nature et le changement climatique, Hermès anticipe et atténue les bouleversements liés à l'érosion de la biodiversité. En calculant son empreinte biodiversité et en la réduisant par des actions concrètes, Hermès souhaite garantir une utilisation durable de la nature, en maintenant les services écosystémiques, pour profiter de ses opportunités. Hermès ancre son action et sa trajectoire d'empreinte biodiversité dans les grands cadres mondiaux et les meilleurs référentiels, visant l'harmonie avec une nature appréciée, conservée, restaurée et utilisée de manière raisonnable.

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. Ces engagements s'inscrivent dans le cadre mondial Kunming-Montréal sur la biodiversité.

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 renouvelé son engagement individuel auprès du dispositif Act4Nature International en 2020. 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). Concrètement, la stratégie présentée par Hermès a été examinée par un panel d'ONG avant d'être validée. Un bilan sera effectué en 2023.

Hermès a mesuré dès 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 de WWF France et basée sur des données terrains, financières et théoriques de 2019. Cette démarche de mesure d'empreinte biodiversité s'intègre dans la cible 15 de l'accord de Kunming-Montréal. Les travaux se sont poursuivis en 2022 pour approfondir et mieux comprendre les mesures, et renforcer les actions sur certains sujets.

Au total, 92 % du chiffre d'affaires d'Hermès est couvert par cette analyse, c'est-à-dire tous les métiers d'Hermès avec quelques exceptions, notamment la Bijouterie, dont la méthodologie dans le GBS (« Global Biodiversity Score ») n'est pas encore adaptée (données et facteurs d'impacts non adéquats 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 ».

Une attention particulière a été portée au métier Maroquinerie-Sellerie qui représentait en 2020 45,5 % du chiffre d'affaires du groupe tout en contribuant à plus de 50 % de l'empreinte dynamique terrestre.

L'analyse des contributions aux pressions sur la biodiversité repose sur une analyse détaillée de la chaîne d'approvisionnement (essentiellement en France et en Europe pour la Maroquinerie). Ces pressions sont à 95 % au sein de la chaîne d'approvisionnement amont (scope 3) sur lesquelles se portent nos leviers d'actions prioritaires.

Plusieurs travaux ont été initiés avec d'autres acteurs des filières et des experts sur ces leviers dans le but de mieux appréhender leurs impacts au sein de la chaîne de valeur, pour comprendre comment réduire leur empreinte sur la biodiversité. En Inde, le projet « Pradan » permet de replanter, sur plus de 3 000 hectares, plus

de 3,6 millions d'arbres qui vont héberger des vers à soie Tasar, avec un objectif de reconstitution de la biodiversité sur 3 600 hectares complémentaires, et contribuer ainsi au développement de cette activité liée à la soie localement avec plus de 5 000 créations d'emploi prévues.

La maison a également mis en œuvre un référentiel de construction responsable exigeant, qui intègre les problématiques de durabilité sur l'ensemble du cycle de vie des projets immobiliers. Il a été certifié en novembre 2022 par un tiers indépendant, comme étant plus exigeant que les principaux référentiels mondiaux.

Au-delà de la mesure d'impact, les leviers d'actions et de dépenses en faveur de la biodiversité comprennent les actions de formation pour les collaborateurs (lancement d'un module d'e-learning Biodiversité et formation de 1 300 personnes en 2022), la mise en œuvre d'actions sur les sites de productions (guide de bonnes pratiques, investissements [optimisations des installations de traitement des rejets des tanneries déployées annuellement]) et dans les chaînes d'approvisionnement (analyse biodiversité des filières, certifications, accompagnement des fournisseurs).

Comme indiqué précédemment Hermès a rejoint, en juin 2012, les fonds carbone Livelihoods (LCF).

Hermès contribue également à des actions positives en faveur de la biodiversité en dehors de sa sphère de responsabilité avec la Fondation d'entreprise dont quatre projets dédiés à cette thématique (consultables ici : <https://www.fondationentreprisehermes.org/fr/programme/biodiversite-ecosystemes>). Le budget de la Fondation d'entreprise est de 40 millions d'euros sur cinq ans (2018-2023). Ce dernier a été renouvelé pour 2023-2027 à hauteur de 61 millions d'euros.

3.a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

3.b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

3.c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Élément clé de sa stratégie de préservation de savoir-faire uniques et de sécurisation des approvisionnements, la majeure partie de la production d'Hermès est intégrée : 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs.

Le groupe cherche à sécuriser des approvisionnements de qualité, issus de matières naturelles et renouvelables, obtenues dans le respect de la biodiversité. L'identification liée à la raréfaction des ressources est prise en compte.

Le processus de gestion des risques du groupe est fondé sur la cartographie des 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'action 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.

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.

Le groupe travaille dans chacun de ses métiers, sous la coordination et le contrôle de la direction industrielle groupe, 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 chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.4.2 de notre Document d'enregistrement universel 2022, disponible sur <https://finance.hermes.com/>). 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 la relation au vivant : un comité dédié est en place depuis 2019 et une politique a été formalisée en 2021. Un e-learning sur le bien-être animal a été mis à disposition de tous les collaborateurs en mars 2022 afin de les sensibiliser aux enjeux et de leur partager la stratégie ainsi que les objectifs du groupe ;
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.

Social

4.a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

4.b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

4.c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

En 2022, Hermès a mis à jour son organisation pour piloter la performance RSE du groupe, avec une implication renforcée de ses instances de gouvernance. Le Comité exécutif est désormais directement impliqué, avec plusieurs réunions par an planifiées sur le sujet, en complément du suivi par projet tout au long de l'année. Un Conseil du développement durable, composé des principaux directeurs généraux de la maison, a le rôle de piloter les principaux projets transverses et de s'assurer de l'avancement des feuilles de route opérationnelles des métiers et filiales. Un Comité des directeurs du développement durable est mis en place, en écho aux nombreuses nominations à ce poste dans les métiers et filiales de la maison, afin de piloter un réseau de responsables opérationnels et d'ambassadeurs en forte croissance. La maison crée ainsi les conditions d'une amplification systématique et organisée de ses ambitions, en restant fidèle à son modèle décentralisé et à son approche « tous artisans de notre développement durable ».

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

La rémunération variable des gérants est évaluée en fonction de l'évolution du résultat consolidé avant impôt

au titre du dernier exercice par rapport à l'exercice précédent et conditionnée pour 10 % de son montant à l'atteinte d'un critère RSE. Ce critère RSE est composé de trois indices qui reflètent les enjeux RSE les plus matériels pour Hermès, et sont en adéquation avec sa déclaration de performance extra-financière.

L'évaluation du montant de rémunération assujéti au critère RSE est limitée à une cible de 100 %, sans possibilité de dépassement.

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 9 janvier 2023 et a constaté que les trois indices le composant étaient atteints à 100 % (cf. tableau ci-après).

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
<p>Critère environnemental quantifiable : Découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles Lien avec la stratégie et les indicateurs de la DPEF : Cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » § 2.1.5, § 2.5 et § 2.5.3.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 Revue de l'indicateur par l'Organisme tiers indépendant : Cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » § 2.10 du document d'enregistrement universel 2022</p>	1/3	<p>100 %</p> <p>Les améliorations des équipements, des bâtiments et des process industriels consommateurs d'énergie, notamment dans le cadre du plan « décarbonation », ont continué à porter leurs fruits en permettant une baisse de la consommation énergétique, et notamment des énergies fossiles, alors que le chiffre d'affaires consolidé a augmenté de façon significative sur la période de référence.</p> <p>Pendant la période de référence – du 1er novembre 2021 au 31 octobre 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> le chiffre d'affaires du groupe consolidé à taux de change constants a évolué positivement de + 21,1 % ; la consommation totale d'énergie industrielle (incluant les éventuels effets de périmètres) s'élève à 160 256 MWh, soit une baisse de - 1,17 % (vs. 162 127 MWh précédemment). <p>En effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> les premières actions du plan « décarbonation » initié il y a deux ans commencent à produire leurs résultats pour permettre une baisse de la consommation d'énergies d'origine fossile, alors même que le chiffre d'affaires progresse fortement sur la même période ; sur l'ensemble du Pôle Cuir la baisse de la consommation est de l'ordre de - 2,2 %, grâce notamment au travail sur les équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation ; la réduction notable du gaz sur certains sites, notamment les Cristalleries Saint-Louis (nouveau four à bassin, fonctionnant à l'oxygaz), les Tanneries de Montereau et de Voin (baisse de - 11 % et - 7 %) ; sur le Pôle Textile : la consommation d'énergie a augmenté en volume (+ 2 647 MWh), mais rapportée au chiffre d'affaires du Pôle, elle est en baisse de - 16 %.
<p>Critère sociétal qualitatif : Actions prises en faveur de l'ancrage territorial du groupe en France et dans le monde, hors grandes villes Lien avec la stratégie et les indicateurs de la DPEF : Cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » § 2.1.5 et § 2.6 du document d'enregistrement universel 2022</p>	1/3	<p>100 %</p> <p>La maison a poursuivi sa politique ambitieuse et ses nombreuses actions d'ancrage territorial en 2022, aussi bien en France qu'à l'étranger, dont la pertinence et l'ampleur ont été saluées par plusieurs prix et classements de performance environnementale, sociale et sociétale.</p> <p>En effet, ces actions résonnent avec le modèle de la maison mettant au centre de sa stratégie l'authenticité, la responsabilité, l'humanisme, le temps long et la générosité – la volonté de rendre au monde une partie de ce qu'il nous apporte.</p> <p>Nos actions en faveur d'un ancrage territorial fort se sont poursuivies en 2022, matérialisant très concrètement l'engagement de la maison à agir en tant qu'entreprise humaniste, responsable et créatrice d'emplois.</p> <p>Ces actions ont été saluées par différents classements et prix où Hermès a été distingué souvent à la première place.</p> <ul style="list-style-type: none"> La maison a poursuivi son ancrage dans les territoires avec une création d'emploi hors grandes agglomérations très soutenue.

Ainsi, le nombre total de nos effectifs sur ce périmètre a augmenté de +8,6 % et a atteint un nombre total de près de 6 000 collaborateurs (dont 92 % en production) à fin septembre 2022.

- En effet, dans le domaine de l'emploi, les partenariats avec Pôle Emploi, Cap Emploi et les associations de réinsertion professionnelle sont déployés dans toutes les agences locales partenaires de nos Pôles régionaux, permettant d'effectuer la majeure partie de nos recrutements d'artisans. Ces partenariats donnent vie à un maillage avec les acteurs locaux afin de faire (re)vivre les territoires en donnant accès à la formation et à l'emploi de façon inclusive et pérenne.
- L'école Hermès des savoir-faire, créée en septembre 2021, qui délivre un diplôme d'État, le CAP Maroquinerie, a étendu en 2022 ses formations au Certificat de qualification professionnelle coupe et piquage.
 - Plus de 450 artisans-apprentis au CAP Maroquinerie, répartis sur l'ensemble de nos Pôles régionaux, et notamment à Fitiellieu (Isère), Charleville-Mézières (Ardenne), Marthon (Charente), Montereau (Seine-et-Marne) et Louviers (Eure). L'ouverture de l'école à Riom (Puy-de-Dôme) pour le pôle des Maroquineries d'Auvergne est prévue en 2023.
 - Plus de 150 artisans-formateurs experts de leur métier assurent la transmission des savoir-faire et accompagnent les apprentis pendant 18 mois de formation.
- L'engagement d'Hermès pour la transmission et l'éducation continue également par son action notamment au sein de :
 - la Fondation « Des territoires aux grandes écoles » (budget annuel de 300 k€ pendant trois ans),
 - SKEMA Mission Handicap, Science Po Paris, Fondation IFM, le programme « Un jeune, une solution » par des bourses ou des mentorats accordés aux étudiants de ces écoles, visant à former et à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de tous les jeunes, sur tous les territoires.
- L'ancrage territorial s'exprime chez Hermès aussi par des actions généreuses. Le lancement en 2022 du programme de maillage Les Ailes d'Hermès en est un très joli exemple. Grâce à celui-ci, 1 001 collaborateurs de la maison contribueront durant une semaine à une opération de mécénat de compétence en partenariat avec des acteurs locaux.
- Les politiques et actions de la maison en faveur d'un ancrage territorial fort, et plus globalement son engagement dans une démarche d'amélioration constante de sa performance sociale, sociétale et environnementale, ont été salués par plusieurs prix, notamment :
 - pour la deuxième année consécutive, Hermès est à la 1^{re} place des entreprises les plus responsables du classement établi par *Le Point* et Statista ;
 - l'agence Humpact reconnaît de nouveau la performance de la maison sur la dimension sociale en la positionnant dans le top 3 des sociétés les plus favorables à l'emploi en France, toutes catégories confondues, et dans le top 3

		<p>des sociétés qui favorisent l'emploi des personnes en situation de handicap en France ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hermès a été identifié comme le meilleur acteur des secteurs Textiles & Habillement (sur 192 sociétés) et Luxe (sur 102 sociétés) par Sustainalytics dans son analyse de l'exposition aux risques ESG des sociétés.
<p>Critère social qualitatif : Initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes Lien avec la stratégie et les indicateurs de la DPEF : Cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » § 2.1.5 et § 2.2.3.1.3 du document d'enregistrement universel 2022</p>	1/3	<p>100 %</p> <p>Hermès, employeur responsable, promeut l'égalité des chances, la mixité et l'inclusion en matière d'emploi, de formation, d'encadrement et de rémunération, à tous les niveaux de l'organisation.</p> <p>La maison réaffirme avec force son engagement dans une démarche d'amélioration constante en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'index de l'Égalité femmes-hommes et reconnaissances externes de performance sociale : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'indice moyen pondéré du groupe en France est de 95/100 et de 99/100 chez Hermès International. Dans 50 % des entités concernées, l'indice est supérieur à 90/100, y compris dans des environnements industriels tels que les Tanneries de Montereau (99/100), CSL (96/100), CATE (97/100), Lasco (93/100) ; dans les autres entités, il est supérieur à 80/100 ; ○ mention spéciale décernée à Hermès par le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du Palmarès de la Féminisation des Instances Dirigeantes, dans la catégorie Parité du Top 100 (49 % de femmes) ; la maison est 15e au classement général (116 sociétés répondantes). ● La démarche globale de Diversité & Inclusion se poursuit en 2022, notamment avec la désignation de 26 référents, 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 et articulé autour de trois piliers communs : <ul style="list-style-type: none"> ○ respect du principe de non-discrimination et d'égalité des chances ; ○ diversité et égalité femmes-hommes ; ○ handicap. ● Déploiement au sein de toutes les filiales en France d'un congé paternité de quatre semaines avec maintien du salaire sans condition d'ancienneté. ● Les modules d'<i>e-learning</i> pour la prévention des agissements sexistes ont été suivis en 2022 par plus de 1 500 personnes et environ 30 référents harcèlement ont été formés. ● Plus de 950 managers ont déjà été formés au management des diversités depuis le lancement de la formation ALTEREGO (dont 141 en 2022). <p>- Le réseau de femmes HECATE poursuit ses travaux pour favoriser l'inclusion et la diversité à tous les niveaux de l'organisation.</p>

5.a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

5.b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

5.c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

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. Les attributions d'actions gratuites sont effectuées à un rythme pluriannuel, sans qu'il n'y ait une fréquence prédéfinie.

Les dispositifs d'attributions d'actions gratuites :

- s'inscrivent dans la politique de rémunération du groupe,
- sont un instrument d'attractivité, de motivation et de fidélisation visant à faire converger les intérêts des bénéficiaires avec ceux de l'entreprise et de ses parties prenantes, et
- permettent de partager les fruits de la croissance avec les collaborateurs et à ceux-ci d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme.

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).

Tous les rachats effectués sur les marchés ces dernières années (dont 104 269 actions en 2022 pour un montant de 116 M€) visaient à octroyer les actions aux salariés. Ces rachats sont faits de manière régulière et récurrente, lissé dans le respect des lois de marché, pour couvrir notamment les plans démocratiques destinés à l'ensemble des salariés français et étrangers :

- les plans de 2016 arrivés à échéance en 2020 et 2021, dont 40 actions par salarié pour le plan démocratique,
- les plans de 2019 arrivant à échéance en 2023 et 2024 (avec un total de 404 760 droits en circulation à fin décembre 2022), dont 24 actions par salarié pour le plan démocratique.

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 obligatoires (en France, le cas échéant). Au 31 décembre 2022, l'actionnariat salarié représente ainsi 0,98 % du capital.

Comme communiqué, Hermès n'a précédé à aucun rachat d'action en 2023, hors mouvements réalisés dans le cadre du contrat de liquidité.

6) Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du groupe sur sa stratégie globale.

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

6.a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

Fidèle à ses valeurs de partage, Hermès porte depuis toujours une très forte attention aux conditions de travail et de rémunération de l'ensemble de ses collaborateurs partout dans le monde. Le package de rémunération est

structuré de façon équilibrée et complète et vise à offrir à tous (1) un salaire fixe compétitif et qui se situe bien au-dessus du salaire minimum légal dans les pays où Hermès est présent, (2) des régimes collectifs de protection sociale – santé, prévoyance et retraite supplémentaire, (3) des parts variables individuelles et/ou collectives (adaptés selon les postes et les réglementations locales), (4) des dispositifs d'épargne salariale et de partage collectif de la valeur créée, et (5) des plans d'attributions gratuites d'actions pour tous les salariés.

Cette structure vise à offrir une rémunération qui va au-delà de la notion de salaire décent en permettant au collaborateur et à sa famille non seulement de vivre décemment et de participer à la vie de la société, de bénéficier d'une couverture en cas d'accident de la vie, d'avoir accès à l'éducation mais également de se constituer une épargne financière pour réaliser des projets personnels et la constitution de compléments de retraite, le cas échéant.

Il est important de souligner que la maison porte une attention particulière à la rémunération de tous les salariés afin de leur offrir un salaire décent qui ne se limite pas au salaire minimum légal. Initiée en 2022, une étude détaillée du sujet est en cours, elle est réalisée en coopération avec des organismes indépendants de référence, dont Fair Wage Network, afin de s'assurer que le groupe respecte mondialement cet objectif.

Par référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, Hermès considère que chacun de ses salariés « a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ». En tant qu'employeur responsable, la maison vise à assurer au-delà même du salaire décent un bon niveau de rémunération et à permettre une qualité de vie et un développement tant personnel que professionnel sur le long terme – cf. Page 82 du document d'enregistrement universel 2022.

6.b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

L'objectif de l'étude mentionnée ci-dessus est de vérifier et de s'assurer que dans la durée la rémunération des tous les collaborateurs correspond bien aux standards Hermès tels qu'évoqués ci-dessus et offre un cadre stimulant, inclusif et protecteur à tous ses collaborateurs, dans l'ensemble des pays où la maison opère.

Le groupe suit également une cartographie détaillée des régimes de protection sociale déployés dans l'ensemble des filiales afin de nous assurer que notre promesse d'employeur responsable est concrète et pertinente dans l'ensemble des pays où sont déployées les activités de la maison.

Des avantages de différentes natures viennent compléter le package global de rémunération des salariés de la maison. Il s'agit de dispositifs de protection santé, décès, accident, incapacité de travail, invalidité, retraite supplémentaire, de congés supra-légaux et d'autres dispositifs de reconnaissance.

En effet, le groupe déploie, dans l'ensemble des pays, une politique d'avantages complète et ambitieuse qui vise à encourager leur mise en place dans un cadre :

- collectif, visant tous les collaborateurs, selon les besoins identifiés localement ou globalement et en cohérence avec les politiques groupe.
- équilibré vis-à-vis de la pratique de marché de référence ;
- adapté aux valeurs du groupe et à la réglementation locale ;

Assurer une protection sociale à ses salariés partout où le groupe est présent contre les risques de décès, d'arrêt de travail et de frais de soins (et indirectement à leur famille) est primordial pour Hermès. Les collaborateurs sont protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les soins médicaux et maternité, la retraite, mais aussi les longues maladies et les risques de mortalité.

L'ambition d'Hermès est de protéger la famille de ses collaborateurs, en cas de décès, par le versement d'un

capital à hauteur de deux ans de salaire. Ce système couvre 85% des salariés dans le monde. Il couvre déjà 95% des salariés, si on considère un an de salaire. En France, ce dispositif est complété par une rente éducation afin de permettre aux enfants du collaborateur décédé de poursuivre des études.

Les couvertures mises en place par Hermès, complètent, le cas échéant, les régimes légaux obligatoires et permettent de protéger et fidéliser les collaborateurs. Ces dispositifs sont majoritairement financés par l'entreprise et sont très appréciés par les collaborateurs.

En matière de retraite supplémentaire, l'objectif est d'aider les collaborateurs à se constituer un complément de revenu à l'issue de la vie active. Hermès est souvent précurseur dans la mise en place volontariste de ces dispositifs. À titre d'exemples :

- En France, Hermès a instauré pour tous les collaborateurs, depuis plus de 15 ans, par voie d'accord collectif, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. En 2022, ce régime représente un volume total de 8,4 M€ de cotisations, dont plus de 91 % sont financés par l'employeur.
- En Chine, dans le même état d'esprit, Hermès a pris la décision de mettre en place à compter du second trimestre 2022 un régime de retraite supplémentaire pour l'ensemble de ses collaborateurs locaux.

Partout dans le monde où ces dispositifs ont été mis en place, le groupe prend en charge majoritairement le financement de ces régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (dans le respect des règles légales et/ou des accords locaux). La gestion de ces dispositifs est confiée à des partenaires externes spécialistes (assureur, banque ou autre).

En 2022, l'engagement comptable total du groupe en matière de retraites et assimilés est de 292 M€.

Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes et ambitieuses, plus de 97% des effectifs dans le monde bénéficient d'une couverture de santé supplémentaire, 96 % sont couverts par des régimes de prévoyance collective, et 87 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes de retraite supplémentaire. L'évolution de ces dispositifs s'effectue en tant que de besoin (réglementaire, décision groupe, pratique marché, équilibre financier...) pour contribuer à la qualité de l'offre de rétribution globale des équipes d'Hermès.

Par ailleurs, l'attribution de congés supra-légaux notamment pour accompagner la parentalité est un enjeu important pour la maison qui est très attentive à offrir à ses collaborateurs des conditions de travail et d'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle en particulier lors de l'accueil d'un enfant.

Le groupe a ainsi pris la décision depuis 2019 de déployer mondialement une politique commune en matière de congé maternité pour toutes ses filiales dans le monde. Elle inclut notamment un maintien intégral de la rémunération de base pendant une durée minimum de congé de 16 semaines et la prise en charge à 100 % des frais liés à l'accouchement. L'application effective de cette politique est suivie dans le cadre des procédures groupe.

En France, Hermès a décidé d'instaurer à effet au 1er janvier 2022 et pour toutes ses entités (soit 63 % des effectifs groupe), le maintien intégral des salaires dans le cadre d'un congé de paternité de 28 jours. Cette initiative bénéficie à tous sans aucune condition d'ancienneté. Par ailleurs, les deux parents bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les quatre semaines suivant la naissance de l'enfant. Enfin, pour soutenir le recours au temps partiel choisi après une naissance ou une adoption, les cotisations retraite sont versées par l'employeur sur la base d'un temps plein. Ces dispositifs font très souvent l'objet d'accords collectifs signés avec les partenaires sociaux.

Nous sommes également attentifs au niveau de rémunération des salariés de nos fournisseurs et sous-traitants. Ainsi dans le domaine de la maroquinerie notamment, qui est intégralement fabriquée en France, nous encourageons et soutenons activement auprès de nos partenaires une politique de revalorisation régulière des salaires et avantage sociaux de leurs salariés

Le modèle artisanal d'Hermès, où 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et 76 % 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 67 % du top 50 des fournisseurs directs sont en France et 30 % dans d'autres pays d'Europe. 3 % 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.

Nous encourageons l'esprit d'entreprendre de nos partenaires et de nos fournisseurs en respectons leur indépendance, tout en partageant avec eux nos pratiques et les incitant à les suivre. Il s'agit de partenaires de longue date et cette stabilité contribue à mettre en œuvre en confiance nos exigences de qualité comme nos exigences éthiques, sociale et environnementales.

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, contractuels, 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. Ils ont été mis à jour en 2020 pour intégrer une adresse électronique permettant aux fournisseurs d'effectuer plus facilement des signalements au cas où ils seraient témoins d'un quelconque manquement en matière d'éthique.

Des audits sont menés régulièrement. Ils permettent de vérifier la réalité des engagements in situ.

6.c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

La rémunération de chaque collaborateur, selon les niveaux de compétence et le travail réalisé, s'inscrit pleinement dans le respect des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des lois de l'ensemble des pays dans lesquels la maison est présente. Chaque entité respecte 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. Le respect de ces différents dispositifs permet par ailleurs de lutter contre toute forme de travail forcé. La grande majorité des salariés travaille dans des pays de l'OCDE, où ces notions sont intégrées dans le cadre légal.

L'évolution annuelle des rémunérations s'effectue en fonction des performances individuelles et collectives, conformément aux orientations budgétaires du groupe et des tendances observées sur les marchés locaux des rémunérations.

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. Les objectifs et les critères d'appréciation sont clairement partagés avec les collaborateurs dans un souci de transparence, de motivation et d'adhésion.

À titre d'exemple, au-delà des évolutions dynamiques des salaires fixes dont a bénéficié l'ensemble des collaborateurs, des mesures complémentaires et exceptionnelles ont également été décidées en 2022 par la maison dans un esprit de reconnaissance de l'engagement et de la contribution de chacun à la performance et à la réussite du groupe :

- deux augmentations de 100 € mensuels en France pour tous les collaborateurs (en janvier et en juillet 2022). Des mesures comparables ont également été prises en Europe, en Asie, aux États-Unis et dans d'autres pays du monde, selon le contexte local ;
- versement, en février 2022, d'une prime exceptionnelle et additionnelle de 3 000 € au titre de 2021 à tous ses collaborateurs (CDI et CDD (2)), partout dans le monde ;

- versement en février 2023 d'une prime de 4 000 € au titre de 2022 pour tous les salariés éligibles dans le monde, afin de témoigner la profonde reconnaissance de la maison pour l'engagement des collaborateurs. Par ailleurs, et pour la troisième 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 concernés 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.

Une vigilance particulière concernant le respect du principe d'égalité femmes-hommes et les décalages éventuels par rapport aux marchés (interne et externe) est accordée lors des revues salariales avec la recherche d'une équité de traitement dans l'attribution des revalorisations salariales, y compris lors des absences pour maternité. Des budgets spécifiques sont systématiquement accordés si des ajustements sont nécessaires. En France, des accords ou plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle ont été renouvelés afin de réaffirmer la garantie d'un positionnement salarial équilibré entre les hommes et les femmes. 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 les filiales de la maison.

Comme déjà évoqué ci-dessus, les salaires dans l'ensemble des pays sont supérieurs aux minima légaux. Les mesures évoquées, la réalisation des enquêtes de marché annuelles, voire semestrielles, et les contrôles opérés dans le cadre des process groupe permettent de s'assurer que les rémunérations des collaborateurs se situent non seulement au-dessus des minima légaux, mais correspondent aux politiques d'Hermès en matière de rémunération.

6.d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Une cartographie des risques est établie 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 d'entre elles 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'achats, 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 ainsi que de l'éthique et du risque de corruption. Depuis 2019, ces analyses de risques par catégorie d'achats (façon, pièces métalliques, tissus...) sont complétées par des analyses de filières par matière première (coton, lin, or, argent...) (§ 2.4.2.1). 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 88 filières matières premières. Fin 2022, 96 % des catégories d'achats avaient fait l'objet d'une cartographie des risques et d'une analyse des risques par fournisseur et 80 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. Les problématiques relatives à la santé et à la sécurité des personnes sont aussi identifiées, 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 plus faibles ; ils sont néanmoins particulièrement surveillés pour les approvisionnements lointains.

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.

7.a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

Nos salariés en France sont tous couverts par un accord de participation groupe qui permet de partager la valeur créée avec tous et de verser les montants accordés au titre de cet accord, comme de ceux issus des accords d'intéressement, sur les fonds dans le cadre du Plan d'épargne d'entreprise. Les collaborateurs ont le choix d'investir sur quatre fonds ainsi que sur le compte courant bloqué de l'entreprise (conformément au cadre légal). Parmi ces fonds, ils ont accès au fonds Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable labellisé ISR, qui selon les choix personnels des collaborateurs qui investissent les montants distribués au titre de la participation et/ou de l'intéressement, totalise environ 15% des montants gérés par l'organisme bancaire. L'engagement d'Hermès consiste d'une part à suivre et apprécier en collaboration des directions Ressources humaines et Finance la pertinence des fonds proposés et leur évolution éventuelle et d'autre part à fournir une information complète et régulière aux collaborateurs afin qu'ils effectuent des choix éclairés. A ce titre, les campagnes d'informations menées en 2022 sur l'ensemble des dispositifs de rémunérations collectives et de protection sociale – les Rencontres de l'Epargne salariale en avril, la Semaine des Benefits en novembre, ont permis aux collaborateurs de se familiariser avec ces dispositifs et leur gestion dans le temps et de rencontrer les partenaires banques, assurances, gestion.

7.b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Les fonds proposés par Hermès dans le cadre de l'épargne salariale investie dans le PEE ont pour objectif de proposer un choix équilibré et permettant aux collaborateurs d'orienter leur investissement notamment selon leur appétence au risque et leur horizon de placement, tout en ayant la possibilité de contribuer aux projets d'économie solidaire et responsable. Par un choix à la fois éthique et économique, les fonds privilégient l'investissement dans les projets des entreprises françaises et européennes.

Il est essentiel de noter que l'attention portée par Hermès à intégrer dans les dispositifs d'épargne salariale mais aussi de retraite supplémentaire des objectifs et des critères ESG va au-delà du Plan d'épargne d'entreprise. En effet, les fonds investis par la Maison pour la retraite supplémentaire des collaborateurs dans le dispositif en France (régime collectif de retraite supplémentaire à cotisations définies, financés à 90% par l'employeur) sont intégralement investis sur des supports qui adoptent des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Parmi les trois supports du régime de retraite collective, deux sont labellisés ISR, et les trois sont classés Article 8 au sens de la réglementation SFRD, ils respectent les seuils permettant de contribuer à l'atténuation et à l'adaptation au réchauffement climatique sans nuire aux autres objectifs environnementaux.

Concernant les dispositifs d'épargne retraite dans les autres pays que la France, le groupe a également pour objectif de sensibiliser et de s'assurer que les fonds proposés dans le cadre des régimes collectifs intègrent des objectifs ESG ambitieux, selon les bonnes pratiques de marché et en respectant les conditions réglementaires localement.

7.c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

La politique de partage de la valeur et d'association des collaborateurs d'Hermès au projet d'entreprise s'illustre à travers les exemples déjà évoqués plus haut – les primes collectives versées dernièrement à l'ensemble des

collaborateurs dans le monde dans un esprit d'équité et de générosité, respectivement 1250€ en 2021, 3000€ en 2022 et 4000€ en 2023. Elles visent à assurer un élément majeur de rémunération complémentaire et de partage afin de pallier l'absence en l'état dans les environnements législatifs et les pratiques de marchés à l'étranger de dispositifs d'épargne salariale tels que nous les connaissons en France.

Il est important de noter qu'une autre composante majeure de notre modèle social, les plans d'actionnariat salarié associent régulièrement l'ensemble des collaborateurs à travers l'attribution gratuites d'actions. Ces plans déployés à 5 reprises depuis 2007, ont permis à plus de 13 000 collaborateurs de détenir des actions Hermès ou d'avoir des actions en cours d'acquisition. Les derniers plans décidés par la Gérance en 2019 a porté sur plus de 500 000 actions au total. Au 31 décembre 2022, les actions détenues par les collaborateurs de la maison représentaient une valeur de 1,49Md€ et près de 1% du capital social. Ces attributions sont effectuées sans aucun investissement financier de la part des collaborateurs et leur permettent de se constituer une épargne financière à moyen et long terme significative.

A titre d'exemple, la dernière attribution de 24 actions a bénéficié à l'ensemble des collaborateurs (selon la condition d'ancienneté groupe dans le règlement du plan).

Par ses plans d'attributions gratuites d'actions, Hermès se distingue dans une démarche unique qui associe les collaborateurs au projet d'entreprise et à sa stratégie qui intègre intrinsèquement des objectifs de durabilité et de respect de la planète et des hommes dans l'ensemble de la chaîne de création de valeur.

7.d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Les salariés s'expriment librement et disposent d'un canal de communication quant aux dispositifs d'épargne salariale et de retraite que ce soit par la voix de leurs instances représentatives ou directement auprès des équipes groupe assurant le pilotage de ces régimes. Afin de permettre ce dialogue, y compris en complément des réunions avec les instances représentatives, et notamment le Comité de groupe, une adresse email dédiée est ouverte au sein de la Direction des Ressources Humaines groupe.

Gouvernance

8) Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

8.a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

8.b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

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 ses 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 ne viennent modifier cette approche. C'est ainsi que la localisation de la production en France, qui est l'un des éléments clés de la stratégie du groupe en matière de développement durable, impacte le montant des impôts et taxes payés dans l'Hexagone ainsi que le taux effectif d'imposition du groupe ;
- les positions fiscales du groupe sont suivies et contrôlées par la direction de la consolidation et de la fiscalité, directement rattachée à un membre du Comité exécutif, dont l'un des objectifs est d'anticiper, d'identifier, et de gérer avec la direction financière les enjeux fiscaux ;
- le groupe, dans le cadre de ses obligations fiscales, remet chaque année à l'administration fiscale française une déclaration des prix de transfert et une déclaration pays par pays (« CBCR »). Le CBCR est établi conformément aux recommandations de l'OCDE (reprises par la réglementation fiscale française). Il fait l'objet d'un échange d'informations entre les administrations fiscales des pays où le groupe est implanté. Dans les États où l'échange d'information n'est pas opérationnel, le groupe dépose un CBCR auprès de l'administration fiscale locale.

9.a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

9.b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

9.c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Au niveau européen, les activités d'affaires publiques menées par la Maison au cours des deux dernières années ont porté sur les thématiques suivantes :

- Protection des consommateurs et des droits de propriété intellectuelle : renforcement des obligations applicables aux intermédiaires de vente en ligne (Digital Services Act, Directive sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information « NIS2 », Directive relative à la sécurité générale des produits, Memorandum of Understanding sur la vente de produits contrefaits via internet), réforme du cadre réglementaire sur les dessins ou modèles, initiatives de la Commission européenne visant à assurer la protection des droits de propriété intellectuelle dans les pays tiers ;
- Droit de la concurrence et organisation des activités commerciales : Digital Markets Act, Règlement d'exemption par catégorie applicable aux accords verticaux ;
- Environnement : Stratégie de l'UE pour des textiles durables et circulaires (et ses déclinaisons), évolution des normes d'encadrement de certaines substances employées dans la production de produits en cuir ou en textile.

Hermès International n'a pas mené d'actions en propre sur des thématiques relatives aux droits humains ou à la gouvernance d'entreprise au niveau européen.

Hermès International est membre des associations sectorielles suivantes qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents :

- Association française des entreprises privées (AFEP) ;
- Comité Colbert ;
- Union des Fabricants (UNIFAB) ;
- Fédération de la Haute Couture et de la Mode (FHCM) ;
- Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA) ;
- Fédération du Cristal et du Verre ;
- European Cultural and Creative Industries Alliance (ECCIA).

En complément, Hermès International entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, en particulier auprès des institutions de l'Union européenne, sous la supervision de la Direction juridique du groupe. La Maison ne dispose pas d'une équipe dédiée exclusivement aux actions d'affaires publiques.

Ces échanges ont pour objectif d'identifier et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influencer sur les activités de nos métiers.

L'ensemble de ces interactions sont depuis toujours menées dans le strict respect des règles de déontologie et de transparence des activités d'affaires publiques en vigueur au sein des institutions concernées, et des valeurs fondatrices du groupe Hermès International.

Le groupe est inscrit au Registre de transparence de l'UE depuis 2015, sous le numéro d'identification 919484116074-16.

Dans le cadre de ses interactions auprès des responsables institutionnels européens, la Maison dispose également du soutien d'un cabinet de consultance en affaires publiques basé à Bruxelles, inscrit au Registre de transparence de l'UE sous le numéro d'identification 34100356706-23, en charge de réaliser des activités de veille et de conseil.

10.a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...) ?

Nos emplois sont principalement des emplois artisanaux et nous veillons à la transmission de nos savoir-faire : la Maison développe ses écoles de formation pour ses grands métiers artisanaux (Ecole Hermès des savoir-faire) qui permettent de former nos futurs artisans dans le respect des matières utilisées.

Nous veillons également à réduire l'empreinte carbone que représente le déplacement de nos collaborateurs sur leur lieu de travail. En ce sens, nous travaillons sur la mise en place de solutions de mobilité douces pour nos collaborateurs (par exemple en région parisienne par la mise à disposition de vélos électriques) et en province nous sommes en réflexion sur le fait d'équiper nos collaborateurs de bornes de recharges électriques à leur domicile.

Par ailleurs, en 2022, la direction développement durable a engagé des actions concrètes pour accélérer la formation de l'ensemble des collaborateurs, en :

- poursuivant le déploiement et le développement de modules en e-learning de découverte du développement durable et de concepts clés autour de la stratégie du groupe (changement climatique, bien-être animal, biodiversité). À date, près de 4 200 personnes ont reçu une formation introductive au Parcours RSE : trois étapes pour monter en compétence développement durable et plus de 1 000 personnes ont découvert les concepts clés autour desquels s'articule la stratégie de durabilité de la maison ;
- appuyant plusieurs fonctions de la maison dans le développement de leur formation au développement

durable, centrées sur leurs enjeux propres : formations acheteurs (déployées en 2022), formations vendeurs (déploiement en 2023), professions industrielles (déploiement en 2023).

De façon plus large, conscient des enjeux liés à la transition écologique, nous avons mené une analyse (Cf document d'enregistrement Universel 2022, paragraphe 2.5.1 page 164 et suivantes) des risques physiques et de transition liés au changement climatique sur nos activités et nos principales chaînes de valeur, qui nous ont permis d'identifier les zones plus sensibles et de mettre en place des plans d'actions spécifiques.

10.b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Nos partenaires sociaux sont étroitement et systématiquement associés via les informations consultations de nos CSE à tous nos projets RSE qu'ils portent par exemple sur la mobilité douce, l'aménagement de nos sites ou encore les actions que nous engageons pour réduire nos émissions de CO₂.

Sur ces différents sujets nous échangeons avec eux sur les enjeux et les différentes options qui s'offrent à nous pour atteindre l'objectif industriel fixé tout en limitant au maximum notre impact sur l'environnement. La prise en compte des impacts environnementaux s'effectue le cas échéant à travers des études d'impacts que nous partageons à nos représentants dans le cadre de ces consultations. Par ailleurs, les sujets environnementaux sont également partagés avec nos partenaires sociaux à différentes occasions. Par exemple lors de la dernière réunion du Comité de groupe qui s'est tenue en 2022, le directeur du développement durable est venu présenter aux représentants du personnel les enjeux et actions engagées par la maison en ce domaine.

10.c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

Au-delà des heures de délégation dont ils disposent et de la possibilité de recourir à des expertises techniques, nos partenaires sociaux ont accès à la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) qui comprend des données en lien avec les questions environnementales. Par ailleurs, nos représentants sont régulièrement sensibilisés à ces sujets notamment à travers des modules de e-learning qui sont accessibles sur notre intranet. Ces modules portent sur « les fondamentaux du développement durable », « le changement climatique », « la biodiversité » ou encore « le bien-être animal ». Par ailleurs nos représentants du personnel ont également accès sur l'intranet à de nombreuses conférences dont les contenus ont été enregistrés et qui sont en lien avec les questions environnementales : « Réconcilier les hommes avec la vie sauvage », « Matières plastiques, bioplastiques, biodégradabilité, recyclage, ACV... de quoi parle-t-on ? » ou encore « Voyager responsable ».

10.c) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Ces dispositions légales n'ont pas véritablement changé nos pratiques. Nous portons depuis longtemps une attention à ces questions environnementales et nous en partageons toujours les enjeux à nos représentants, par exemple lors de la construction d'un nouveau site ou d'une rénovation des installations.

La gérance a reçu par mail un courrier daté du 12 avril 2023 comportant une question écrite en vue de l'assemblée générale 2023, l'association *People for the Ethical Treatment of Animals* (« PETA »).

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

Hermès fait des déclarations trompeuses et mensongères sur ses prétendues normes élevées en matière de traitement éthique des alligators, des crocodiles et des autruches qu'elle tue pour ses sacs. Pourtant, les crocodiles d'élevage industriel passent généralement leur vie confinés dans des enclos stériles en béton et des cages grillagées restreinte, à peine capables de bouger et piégés dans leurs propres déchets. Ces conditions sont si déplorables que près de 30 % des jeunes peuvent mourir dans les dix mois suivant leur éclosion en raison du stress. Ceux qui survivent sont finalement électrocutés, abattus ou poignardés à l'aide de tournevis, parfois alors qu'ils sont encore conscients.

Lors de la réunion de l'année dernière, M. Dumas a affirmé de manière scandaleuse et manifestement fausse que les fermes Hermès étaient responsables de la sauvegarde d'espèces de crocodiles en voie d'extinction et du rétablissement de la biodiversité. Les populations de crocodiles en Australie se sont reconstituées dans la nature depuis les années 1960 grâce à leur désignation comme espèce protégée en 1974, et non grâce à l'élevage, ce que reconnaît même l'Association internationale des éleveurs de crocodiles, partenaire d'Hermès. Hermès sait que les élevages de crocodiles ne contribuent en rien à la biodiversité locale, car les animaux vivent dans des installations étroites et non dans la nature, et l'élevage de crocodiles est notablement absent de sa liste d'initiatives en faveur de la biodiversité. Hermès a lamentablement échoué dans sa volonté affichée de mener ses activités dans le respect de l'environnement et de l'éthique. Outre l'horrible cruauté, la production et le transport de peaux exotiques provenant de pays comme l'Australie et l'Afrique du Sud génèrent d'importantes émissions de gaz à effet de serre. Hermès doit prendre la décision cruciale de retirer les peaux exotiques de ses futures collections si elle veut atteindre ses objectifs de développement durable et d'éthique en matière de bien-être animal et d'émissions. Quand Hermès prendra-t-elle cette mesure ?

L'exigence de qualité sans compromis est au cœur de la démarche d'Hermès, et s'applique à tous nos approvisionnements et à toutes nos matières, qu'elles soient ou non d'origine animale.

En matière de bien-être animal, la maison est ancrée dans une démarche de collaboration multipartite et d'amélioration continue, avec l'objectif d'aller au-delà du respect scrupuleux des lois et réglementations. Un travail systématique est mené avec les partenaires amont et les instances professionnelles des filières et le groupe a mis en place une politique très stricte de bientraitance animale au sein de sa sphère directe de responsabilité dans les fermes de crocodiles, mais aussi pour ses partenaires extérieurs pour toutes ses autres filières.

Le groupe Hermès respecte les convictions de chacun. Néanmoins, la maison tient à clarifier plusieurs allégations et chiffres mentionnés dans la question de PETA car inexacts et/ou ne correspondant pas aux plus hauts standards d'élevage mis en place dans les fermes de la maison.

- Le commerce des peaux d'alligator et crocodile est rigoureusement encadré par les règles établies sous l'égide de l'ONU par la Convention de Washington pour la protection des espèces en danger (CITES), avec une traçabilité unitaire à la peau dès la ferme et la collecte des œufs dans les habitats naturels-soumise à des quotas mis en place par les autorités locales compétentes : le *Louisiana Department of Wildlife and Fisheries* pour l'alligator et le *Northern Territory Government* pour le crocodile australien.
- Tant les organisations internationales - IUCN (*Union Internationale pour la conservation de la nature*) et SULI (*Sustainable use and Livelihoods*) que l'Association internationale des Fermiers de crocodiles (ICFA) – citée dans la question - s'accordent sur le fait que l'activité de fermage a joué un rôle central pour éviter l'extinction des crocodiles.-
- Hermès respecte scrupuleusement les méthodes recommandées par le Code sanitaire pour les animaux terrestres 2022 (Organisation mondiale de la santé animale - OMSA) et le Groupe des sciences vétérinaires de l'UICN - CSG, qui garantissent que le bien-être de l'animal est protégé tout au long du processus.

En conclusion, un travail est mené depuis plus de 15 ans en collaboration avec des associations spécialisées comme l'ICFA, des scientifiques, des vétérinaires et des fermiers pour développer et améliorer les pratiques d'élevage des crocodiliens dans les fermes et aujourd'hui 100% des fermes de la maison reposent sur une norme dont les standards scientifiques sont définis par l'ICFA. Enfin, toutes les fermes qui fournissent la maison sont auditées chaque année par un organisme de certification tiers accrédité (BSI) selon les standards de l'ICFA.

La gérance
Hermès International