

Document d'Enregistrement Universel 2023

Extrait RSE

Déclaration de performance extra-financière (DPEF)

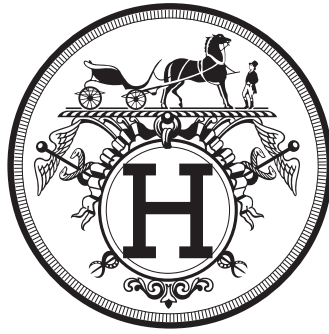


SOMMAIRE

	MESSAGE DE LA GÉRANCE	5			
	FAITS MARQUANTS 2023	6			
1	PRÉSENTATION DU GROUPE ET DES RÉSULTATS	9		5	COMPTES CONSOLIDÉS
	1.1 Six générations d'artisans	10		5.1	Compte de résultat consolidé
	1.2 Gouvernance du groupe	13		5.2	État du résultat global consolidé
	1.3 Stratégie	14		5.3	Bilan consolidé
	1.4 Organigramme simplifié et implantations du groupe	17		5.4	État de variation des capitaux propres consolidés
RFA	1.5 Chiffres clés financiers et extra-financiers	23		5.5	État des flux de trésorerie consolidés
RFA	1.6 Chiffre d'affaires et activité par métier	26		5.6	Annexe aux comptes consolidés
RFA	1.7 Chiffre d'affaires et activité par zone géographique	35		5.7	Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés
RFA	1.8 Commentaires sur les comptes consolidés	39			
RFA	1.9 Événements importants intervenus depuis la fin de l'exercice	41	6	6	COMPTES SOCIAUX
RFA	1.10 Perspectives	42		6.1	Compte de résultat
	1.11 Fondation d'entreprise	44		6.2	Bilan
DPEF	2	RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE ET PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	47	6.3	Variation des capitaux propres
	2.1	Modèle d'affaires	51	6.4	Tableau des flux de trésorerie
	2.2	Les femmes et les hommes : les équipes	71	6.5	Annexe aux états financiers
	2.3	Les femmes et les hommes : savoir-faire	99	6.6	Tableau des résultats des cinq dernières années
	2.4	La planète : matières	113	6.7	Informations relatives aux délais de paiement
	2.5	La planète : environnement	153	6.8	Autres informations sur les comptes sociaux
	2.6	Les communautés : fournisseurs & partenaires	201	6.9	Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels
	2.7	Les communautés : parties prenantes et transparence	217		
	2.8	Éthique – Conformité	248	7	INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL
	2.9	Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	262		7.1
	2.10	Rapport d'assurance raisonnable de l'un des Commissaires aux comptes d'Hermès International relative à certains indicateurs de performance durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2023	269	RFA	7.2
					Renseignements sur le capital et l'actionariat
RFA	3	GOVERNEMENT D'ENTREPRISE	273		7.3
RFA		Rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise	275		Politique de dividendes
	3.1	Code de gouvernement d'entreprise de la société	275		7.4
	3.2	Une gouvernance ambitieuse et équilibrée	278		Informations boursières
	3.3	Organes d'administration et de direction	281		7.5
	3.4	Organisation du Conseil de surveillance	293		Information des actionnaires
	3.5	Fonctionnement du Conseil de surveillance	329		
	3.6	Comités spécialisés	339	8	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 30 AVRIL 2024
	3.7	Évaluation du Conseil de surveillance et des comités	347		8.1
	3.8	Rémunérations et avantages des mandataires sociaux	349		Ordre du jour
	3.9	Autres informations	373		8.2
	3.10	Autres informations relevant du rapport de la Gérance	380		Exposé des motifs et projets de résolutions
					8.3
RFA	4	FACTEURS ET GESTION DES RISQUES	383		Rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2024
	4.1	Facteurs de risque	384		8.4
	4.2	Politique d'assurance et couverture des risques	404		Rapports des Commissaires aux comptes
	4.3	Gestion des risques, contrôle interne et audit interne	405		
				9	INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES
				RFA	9.1
					Personnes responsables du document d'enregistrement universel
				RFA	9.2
					Responsables du contrôle des comptes
					9.3
					Consultation des informations réglementaires
					9.4
					Informations incluses par référence
					9.5
					Tables de concordance
					9.6
					Glossaire

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
2023

Extrait RSE
Déclaration de performance
extra-financière (DPEF)

Incluant le rapport financier annuel

MESSAGE DE LA GÉRANCE



Continuer à s'étonner pour fonder les succès de demain

Quel plaisir de pouvoir une nouvelle fois célébrer, à travers des résultats historiques, le succès des créations et des innovations de la maison, fruits de l'engagement des équipes, partout dans le monde.

Nous les remercions et les félicitons pour leur capacité à toujours nous surprendre, nous émerveiller, au diapason du thème de l'année 2023 : *l'Étonnement*.

Car, oui, cette réussite sonne presque comme un défi lancé au contexte économique et géopolitique incertain, aux situations de tensions importantes et aux transformations profondes que nous vivons dans plusieurs régions.

Pourtant, est-ce vraiment étonnant de vouloir se faire plaisir, de rechercher des objets compagnons, conçus pour durer et se patiner, d'avoir envie de rêver et de s'échapper quelques instants de la gravité des temps ?

La maison Hermès fait aujourd'hui figure de refuge. Maison de créations et de nouveautés, où la qualité n'est jamais compromise, en quête des plus belles matières, nous nous efforçons de rester fidèles à notre exigence d'artisan-marchand.

S'étonner du monde

En 2023, nous avons poursuivi l'agrandissement et l'embellissement de notre réseau de magasins afin d'accueillir au mieux nos clients. À Bordeaux (France), à Chicago (États-Unis), à Vienne (Autriche) ou à Zhengzhou (Chine), nos magasins se font le miroir des matières, couleurs et dessins propres à l'esthétique locale. Rien d'étonnant, donc, à découvrir des vitraux à Vienne, si ce n'est qu'ils sont la création d'un dessinateur plus habitué à se prêter au jeu des carrés et de l'art de la table. Connaissez-vous le bleu Encre et le rouge Casaque ? Que ce soit avec *Le Regard*, ses mascaras et ses ombres, ou les collections du prêt-à-porter femme et homme, la couleur a rythmé nos lancements.

Avec les nouvelles manufactures de Louviers et de la Sormonne, et l'extension du site textile de Pierre-Bénite, nous maintenons notre ambition d'ancrage territorial et de pôles artisanaux d'excellence. On peut faire du beau dans du beau, et c'est encore plus beau quand nos manufactures sont certifiées E4C2⁽¹⁾. S'ancrer, c'est aussi renforcer nos relations avec nos partenaires de long terme et contribuer activement à l'expansion des filières.

1. Le label E+C- évalue le niveau de performance d'un bâtiment neuf sur deux critères : l'énergie (E) et le carbone (C). Le niveau E4, le plus élevé, signifie que les deux maroquineriers sont des bâtiments à énergie positive, c'est-à-dire qu'ils produisent plus d'énergie qu'ils n'en consomment. Le niveau C2, également le plus élevé, valorise les opérations les plus performantes de réduction de l'empreinte carbone.

Soucieux de sécuriser nos approvisionnements et d'accompagner l'essor de tous nos métiers, nous avons poursuivi les investissements capacitaires et accéléré les projets d'intégration verticale, notamment dans les métiers de la bijouterie et de la chaussure.

Convaincus de la pertinence de notre modèle d'entreprise, nous maintenons et renforçons nos engagements en matière de responsabilité environnementale et sociale.

La nature, source de matières d'exception, est au cœur de notre modèle et sa préservation joue un rôle central dans nos actions RSE. Le réchauffement climatique, son impact sur la biodiversité, ainsi que l'industrialisation des matières premières sont des sujets de préoccupation, que nous abordons à travers notre stratégie climat, nos initiatives concrètes en termes de filières responsables et nos politiques de préservation de ressources naturelles.

Afin d'établir des objectifs scientifiques pour la préservation de la biodiversité, le groupe s'est engagé dans la démarche SBTN (*Science Based Targets for Nature*) et figure parmi les 120 entreprises qui l'ont initiée à l'échelle mondiale.

Avec la 4^e place dans le Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120, le modèle social de l'entreprise est salué. Désormais, l'École Hermès des savoir-faire, forte de ses huit écoles, délivrera un certificat de qualification professionnelle (CQP) coupe et piquage en plus du CAP Maroquinerie. Transmettre, former, promouvoir tout autant que créer des emplois – plus de 2 400 nouveaux collaborateurs en 2023 – sont les mots d'ordre de notre démarche citoyenne et l'expression de nos valeurs humanistes. Pour la troisième fois, le Grand Prix Emploi France nous a été décerné par l'agence de notation Humpact.

S'efforcer sérieusement de ne pas se prendre au sérieux

2023 aura été une année riche en événements et en occasions de nous réunir : fidèles à notre tradition, nous avons pu accueillir plus de 52 000 visiteurs venus à la rencontre des artisans avec l'exposition *Hermès in the Making* à Lille (France), Chicago (États-Unis) et Bangkok (Thaïlande) et plus de 35 000 spectateurs à l'exposition immersive *La Fabrique de la légèreté* à Taïwan, Los Angeles (États-Unis), Hong Kong et Shanghai (Chine).

Nous clôturons 2023 heureux et fiers du travail accompli, en nous promettant de continuer à nous étonner en 2024.

Axel Dumas

GÉRANT

Henri-Louis Bauer

REPRÉSENTANT D'ÉMILE HERMÈS SAS, GÉRANT

FAITS MARQUANTS 2023

En 2023, le chiffre d'affaires consolidé du groupe s'élève à 13 427 M€, en hausse de 21 % à taux de change constants et de 16 % à taux de change courants par rapport à 2022. Le résultat opérationnel courant s'établit à 5 650 M€, soit 42,1 % des ventes. Le résultat net part du groupe atteint 4 311 M€, en croissance de 28 %.

Au quatrième trimestre 2023, les ventes atteignent 3 364 M€, en progression de 18 % à taux de change constants et de 13 % à taux de change courants, en dépit de la base de comparaison particulièrement élevée en Amérique et en Asie. Le groupe poursuit la tendance enregistrée au troisième trimestre grâce à une activité soutenue.

Axel Dumas, gérant d'Hermès, a déclaré : « *Une nouvelle fois en 2023, Hermès a cultivé sa singularité et a réalisé des performances remarquables dans tous les métiers et toutes les zones géographiques, sur des bases élevées. Ces résultats solides témoignent de la forte désirabilité de nos collections, de l'engagement et du talent des femmes et des hommes de la maison, je les en remercie vivement.* »

Activité à fin décembre par zone géographique

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

À fin décembre, toutes les régions affichent de solides performances avec des croissances homogènes autour de 20 %. L'activité progresse dans les magasins du groupe (+20 %), qui ont bénéficié d'une forte demande et du renforcement du réseau de distribution exclusif, ainsi que dans le réseau des ventes en gros (+24 %), portées par les ventes aux voyageurs.

L'Asie hors Japon (+19 %) poursuit sa forte croissance, avec de belles progressions des ventes dans tous les pays de la région. En octobre, un second magasin a été ouvert à Chengdu, capitale du Sichuan, 33^e adresse de la maison en Chine continentale, après celui de Tianjin en juillet. En Corée, le magasin de l'hôtel *The Shilla* à Séoul a rouvert ses portes après rénovation et agrandissement en décembre.

Le Japon (+26 %) enregistre une progression des ventes soutenue et régulière. Les magasins de Daimaru Sapporo sur l'île d'Hokkaido et de Takashimaya au cœur de la ville de Kyoto ont été inaugurés en octobre et en novembre après rénovation et agrandissement.

L'Amérique (+21 %) confirme une excellente performance, notamment sur la deuxième partie de l'année. Le magasin de Chicago, agrandi et

renouvelé, a été inauguré fin octobre, et celui du Bellagio à Las Vegas a rouvert ses portes en décembre, après les ouvertures des magasins de Naples dans le golfe du Mexique en février, d'Aspen en juin et de Los Angeles Topanga en juillet. L'exposition itinérante *Hermès in the Making*, qui présente les savoir-faire des artisans de la maison, a rencontré un très bel accueil en octobre à Chicago.

L'Europe hors France (+20 %) et la France (+20 %) enregistrent des croissances solides, grâce à la fidélité de leurs clientèles locales et à la dynamique des flux touristiques. Le magasin renouvelé de Crans-Montana en Suisse a rouvert en décembre, après celui de Bordeaux, situé dans le centre historique de la ville, en novembre, et celui de Vienne en Autriche en septembre. L'événement autour de la Soie *Par un beau soir de carrés* a rencontré un très beau succès à Bruxelles en novembre.

Activité à fin décembre par métier

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

À fin décembre 2023, tous les métiers confirment leur solide dynamique, avec une progression remarquable des Vêtements et Accessoires, de l'Horlogerie et des Autres métiers Hermès.

La Maroquinerie-Sellerie (+17 %), dont la demande est particulièrement soutenue, réalise une forte progression. Le sac *Maximors*, avec son travail d'orfèvre et les sacs *Della Cavalleria Élan* et *Arçon* ont été dévoilés. Enfin les modèles conçus dans un esprit « Arts & Craft » aux savoir-faire exceptionnels, autour notamment du *Haut à Courroies*, ont rencontré un vif succès.

En 2023, Hermès a inauguré les maroquineries de Louviers et de la Sormonne, premiers bâtiments industriels en France certifiés E4C2, label qui évalue la performance environnementale selon la consommation d'énergie et les émissions carbone. L'augmentation des capacités de production se poursuit avec quatre projets de maroquineries au cours des quatre prochaines années : Riom (Puy-de-Dôme) en 2024, L'Isle-d'Espagnac (Charente) en 2025, Loupes (Gironde) en 2026 et Charleville-Mézières (Ardenne) à horizon 2027, qui viendront renforcer les neuf pôles d'expertise répartis sur l'ensemble du territoire national. Hermès continue de renforcer son ancrage en France dans des territoires à haut savoir-faire manufacturier et le développement de l'emploi et de la formation.

Le métier Vêtement et Accessoires (+28%) poursuit sa forte dynamique, grâce au succès des collections de prêt-à-porter et des chaussures. Les collections printemps-été 2024 homme et femme ont été très bien accueillies lors des défilés présentés respectivement en juin et en septembre.

Le métier Soie et Textiles (+16%) réalise une solide performance, soutenue par le succès des collections qui s'appuient sur des matières exceptionnelles et des savoir-faire artisanaux uniques. Les capacités de production se renforcent, notamment avec l'installation d'une nouvelle ligne d'impression sur le site lyonnais de Pierre-Bénite.

Le métier Parfum et Beauté (+12%) bénéficie du succès des dernières créations et des classiques de la maison comme *Terre d'Hermès*, les collection des *Jardins* ou de *Twilly d'Hermès*. La Beauté Hermès s'est enrichie d'un cinquième chapitre fin septembre, *Le Regard Hermès*, inspiré par les couleurs emblématiques de la maison, et des éditions limitées de *Rouge Hermès*.

L'Horlogerie (+23%) confirme sa belle performance, autour d'une créativité singulière et de savoir-faire horlogers exceptionnels, tant pour les modèles à complication que pour les iconiques de la maison. La ligne *Hermès H08*, qui accueille cette année plusieurs nouveautés, rencontre un beau succès.

Les Autres métiers Hermès (+26%), qui regroupent la Bijouterie et l'univers de la Maison, sont en forte hausse. La Bijouterie a mis en lumière le motif *Chaîne d'ancre*, réinterprété dans une multitude de formes et de matières dévoilées à l'occasion d'une exposition au magasin du Faubourg, à Paris, en juillet.

Résultats remarquables

Le résultat opérationnel courant progresse de 20% et s'élève à 5 650 M€ contre 4 697 M€ en 2022. Grâce à la forte croissance des ventes et à l'impact favorable des couvertures de change, la rentabilité opérationnelle courante annuelle atteint son plus haut niveau historique à 42,1% contre 40,5% en 2022.

Le résultat net consolidé part du groupe s'établit à 4 311 M€ (32,1% des ventes) contre 3 367 M€ en 2022, soit une progression de 28% qui résulte de la solide performance opérationnelle ainsi que d'une amélioration de la rémunération de la trésorerie.

La capacité d'autofinancement atteint 5 123 M€, en hausse de 25%. Elle a permis de financer l'ensemble des investissements opérationnels (859 M€) et la hausse du besoin en fonds de roulement (794 M€), en lien avec la forte progression de l'activité. Le *cash flow* disponible ajusté s'élève ainsi à 3 192 M€.

Après versement du dividende ordinaire (1 359 M€), prise en compte des investissements financiers (316 M€) et des rachats d'actions (132 M€ pour 74 954 actions hors contrat de liquidité), la trésorerie nette retraitée progresse de 1 422 M€ et atteint 11 164 M€ contre 9 742 M€ au 31 décembre 2022.

Un modèle durable et responsable

Le groupe Hermès poursuit ses recrutements et a renforcé ses effectifs de près de 2 400 personnes. Fin 2023, le groupe employait 22 040 personnes, dont 13 700 en France. Sur les trois dernières années, Hermès a créé plus de 5 400 emplois dont 3 300 en France.

Fidèle à son engagement d'employeur responsable, et à sa volonté de partager les fruits de la croissance avec celles et ceux qui y contribuent au quotidien, Hermès distribuera en début d'année une prime de 4 000 € à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde au titre de 2023, après avoir annoncé en juillet dernier un nouveau plan d'attribution d'actions gratuites au profit de tous les salariés. Hermès renforce ses engagements en faveur de l'éducation et de la transmission avec notamment le déploiement de l'École Hermès des savoir-faire, qui a étendu ses formations diplômantes Maroquinier, Coupe et Piquage au sein de huit écoles de formation en région en France cette année.

En ligne avec ses engagements de lutte contre le changement climatique, le groupe Hermès a poursuivi ses actions conformément à ses objectifs de réduction validés par l'initiative *Science Based Target* (SBTi) de 50,4% des émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 58,1% en intensité des émissions du scope 3 sur la période 2018-2030. Fort de ses engagements en matière de qualité et de développement de matières durables pour ses 16 métiers, la maison poursuit sa démarche de certification de ses 44 filières à horizon 2024. Ainsi, à fin décembre, plus de 80% des fournisseurs du pôle Maroquinerie étaient certifiés LWG (*Leather Working Group*).

En 2023, le groupe s'est engagé dans la démarche *Science Based Targets for Nature* (SBTN), afin d'établir des objectifs scientifiques pour la nature, en particulier pour la biodiversité, l'eau douce, les forêts et les sols. Hermès figure parmi les 120 entreprises qui ont initié cette démarche au niveau mondial. En matière de préservation des ressources naturelles, la mise en œuvre systématique du référentiel immobilier responsable de la maison, particulièrement exigeant, renforce les effets d'une stratégie de durabilité sur l'ensemble du cycle de vie des projets immobiliers.

1

PRÉSENTATION DU GROUPE ET DES RÉSULTATS

1.1	SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS	10
1.2	GOVERNANCE 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 2023	17
1.4.2	Sites de production et de formation intégrés dans le monde	18
1.4.3	Sites de production et de formation intégrés dans les régions françaises	19
1.4.4	Réseau de distribution mondial	20
1.4.5	Immobilier	22
1.5	CHIFFRES CLÉS FINANCIERS ET EXTRA-FINANCIERS RFA	23
1.5.1	Chiffre d'affaires par métier 2023 (2022)	23
1.5.2	Chiffre d'affaires par zone géographique 2023 (2022)	23
1.5.3	Principales données financières consolidées	23
1.5.4	Chiffres clés extra-financiers	25
1.6	CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR MÉTIER RFA	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	29
1.6.5	Parfum et Beauté	30
1.6.6	Horlogerie	31
1.6.7	Autres produits et marques	32
1.6.8	Partenariats du groupe	34
1.7	CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE RFA	35
1.7.1	Europe	35
1.7.2	Asie-Pacifique	36
1.7.3	Amériques	37
1.7.4	Proche et Moyen-Orient	37
1.7.5	Stratégie digitale	38
1.8	COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS RFA	39
1.8.1	Compte de résultat	39
1.8.2	Flux de trésorerie et investissements	40
1.8.3	Situation financière	40
1.9	ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS INTERVENUS DEPUIS LA FIN DE L'EXERCICE RFA	41
1.10	PERSPECTIVES RFA	42
1.11	FONDATION D'ENTREPRISE	44

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, rue du 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 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 zone géographique. 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 294 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. La maison s'attache à cet égard à poursuivre le développement de sa production en France à travers ses 60 sites de production et de formation intégrés.

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.

2020

- ◆ Lancement du 16^e métier : la Beauté.

2021

- ◆ Entrée d'Hermès International dans l'Euro Stoxx 50.

2022

- ◆ Ouverture du nouveau magasin de New York Madison 706.
- ◆ Première promotion de l'École Hermès des Savoir-Faire.

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 et des fonctions commerciales et support 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.



Les membres du comité exécutif dans les ateliers de maroquinerie de Pantin en Île-de-France. De gauche à droite : Agnès de Villers, Pierre-Alexis Dumas, Olivier Fournier, Sharon MacBeath, Guillaume de Seynes, Axel Dumas, Catherine Fulconis, Florian Craen, Charlotte David, Wilfried Guerrand, Éric du Hailgouët



Éric de Seynes
Président du Conseil de surveillance

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.

1.3 STRATÉGIE

Hermès est une entreprise indépendante portée par un actionnariat familial. Sa stratégie s'appuie sur trois piliers : 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, d'authenticité et de croissance responsable. Son modèle d'affaires artisanal et intégré place la qualité et la durabilité au centre.

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 2023 au thème de l'Étonnement. Inspiration de la création chez Hermès, la capacité à s'étonner est source constante d'innovation et de dynamisme pour la maison. L'exigence dans le style et la fabrication favorisent la création d'objets qui visent à surprendre et à émerveiller les 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 tous les métiers, 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 2023, elle s'est exprimée notamment avec les lancements réussis des parfums *Un Jardin à Cythère* et *Tutti Twilly* et du 5^e chapitre de la Beauté, *Le Regard Hermès*, des nouveaux modèles dans les collections de maroquinerie comme *Arçon*, *Della Cavalleria Elan* ou par la très forte dynamique de la Bijouterie et de l'Horlogerie, avec par exemple la montre Hermès *HO8* qui se décline en plusieurs versions.

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 et d'une qualité sans compromis, dans chacun de ses métiers et de ses services.

PERFORMANCE DU MODÈLE ARTISANAL INTÉGRÉ

Hermès s'appuie sur son pôle artisanal, deuxième pilier de sa stratégie, avec plus de 7 300 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 renforce chaque année ses investissements dans le développement des capacités de production au service de ses 16 métiers.

La maison est attentive au perfectionnement continu des gestes et des savoir-faire de ses artisans. Fidèle à ses engagements en matière d'éducation et de transmission, et pour accompagner la croissance de ses activités, Hermès a ouvert en 2021 l'École Hermès des Savoir-Faire qui s'est déployée au sein de 8 écoles de formation en région. Après le CAP Maroquier, le certificat de formation professionnel s'est étendue cette année à la coupe et au piquage. La maison a également lancé en 2022 l'École des artisans de la vente à Paris et déploie ses formations à destination principalement des équipes de vente des magasins Hermès à travers le monde.

Pour garantir ce modèle artisanal à long terme, la stratégie de la maison s'attache à accélérer la sécurisation de ses approvisionnements de matières et consolider les relations avec ses fournisseurs dans le temps. L'intégration verticale, à travers des partenariats et des acquisitions, permet d'assurer une traçabilité de ses filières et 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 55 %, et localisée pour 74 % en France.

LA DYNAMIQUE D'UN RÉSEAU DE DISTRIBUTION EXCLUSIF, OMNICANAL ET MULTILocal

Le modèle de distribution en propre d'Hermès repose sur un réseau de magasins opérés principalement en direct et des sites de vente e-commerce innovants, permettant 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 294 magasins dans le monde offre une sélection personnalisée d'objets, pour aller au-devant des attentes spécifiques des clients et offrir une expérience d'achat particulière d'un magasin à l'autre. Chaque magasin est unique et permet à ses clients d'explorer et de découvrir les plus beaux produits, et de faire rayonner la maison dans le monde.

La performance de l'e-commerce continue de se renforcer, aux côtés du réseau physique. Hermès a fait depuis sept 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. Les vitrines, les produits, les services et les histoires sont réunis 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 », à l'architecture unique, permettant aux clients de vivre une expérience singulière, complémentaire du site hermes.com. La maison propose aussi des temps forts autour d'événements dans le monde, et de scénographies rythmées et animées. Sa communication singulière et responsable assure son rayonnement tout en nourrissant le lien avec ses clients, en donnant une place importante aux expressions multi-locales.

La maison Hermès présente dans 45 pays, dispose ainsi d'un réseau omnicanal, géographiquement équilibré, avec un développement 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 magasin.

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. 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.

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 ou les projets transversaux, et de préserver une stratégie de long terme.

UNE CROISSANCE RESPONSABLE ET DES VALEURS HUMANISTES

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. Le groupe intensifie sa mobilisation en matière de performance sociale, sociétale et environnementale.

Le modèle artisanal d'Hermès fortement intégré favorise la création d'emplois qualifiés en France et l'inclusion sociale. Le groupe a plus que doublé ses effectifs en 10 ans et plus de 60 % des recrutements ont lieu en France. La diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation. En 2023, Hermès a accéléré ses créations d'emplois en recrutant 2 400 personnes, dont 1 400 en France. Plus de 22 000 collaborateurs font rayonner Hermès dans le monde entier. 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 bénéficiaires du groupe. Un nouveau plan d'attribution d'actions gratuites à tous les salariés a été annoncé en juin 2023. Aujourd'hui, l'actionnariat salarié, compte tenu de ces dernières attributions, concerne environ 80% des collaborateurs. Fidèle à son engagement d'employeur responsable, et reconnaissant de l'engagement de chacun à la performance et à la réussite du groupe, Hermès a versé en 2024 à tous les collaborateurs du groupe une prime exceptionnelle, en complément des augmentations salariales en France et dans le monde. En 2023, la maison a également continué ses actions afin de renforcer l'inclusion et la diversité. Hermès compte ainsi désormais 6,85 % de collaborateurs en situation de handicap en France, au-delà des obligations légales. Un 3^e accord handicap groupe a été signé fin 2023.

La nature, source de matières d'exception, est au cœur de notre modèle artisanal et sa préservation joue un rôle central dans les engagements d'Hermès. Le réchauffement climatique, son impact sur la biodiversité ainsi que l'industrialisation des matières premières sont des sujets de préoccupation, que la maison aborde à travers sa stratégie climat, ses initiatives concrètes en termes de filières responsables et ses politiques de préservation des ressources naturelles.

La politique environnementale du groupe s'articule autour de grands engagements de préservation des ressources naturelles : protection et régénération de la biodiversité, diminution des prélèvements d'eau, maîtrise et réduction des rejets et déchets. La maison approfondit ses actions concrètes pour minimiser son empreinte sur la biodiversité, à travers notamment un inventaire exhaustif de ses impacts selon la méthode *Global Biodiversity Score* (GBS) en partenariat avec WWF et CDC Biodiversité et la réalisation d'études ad hoc sur certaines filières. En 2023, le groupe s'est engagé dans la démarche *Science Based Targets for Nature* (SBTN), afin d'établir des objectifs scientifiques pour la nature, en particulier pour la biodiversité, l'eau douce, les forêts, les sols et les océans. Hermès figure parmi les 120 entreprises qui ont initié cette démarche au niveau mondial.

La maison, naturellement faiblement émettrice de gaz à effets de serre, poursuit par ailleurs la mise en œuvre de ses engagements contre le changement climatique en ligne avec ses objectifs pour une trajectoire climat inférieure à 1,5 °C, validés par l'initiative *Science Based Target* (SBTi). Le groupe amplifie ses actions par la maîtrise de ses activités industrielles, logistiques et commerciales et par l'engagement progressif de ses partenaires au sein de la chaîne de valeur. En particulier, sur le sujet de l'énergie, la politique Groupe de sobriété énergétique se complète d'une stratégie de défossilisation des énergies, notamment par le recours aux énergies renouvelables.

Hermès place la responsabilité et la durabilité dans toutes ses actions et ses créations. La mise en œuvre systématique de son référentiel immobilier responsable, particulièrement exigeant, permettra non seulement de faire baisser les émissions de gaz à effet de serre des nouvelles constructions mais aussi la consommation énergétique des bâtiments pour intégrer les problématiques de durabilité sur l'ensemble du cycle de vie des

projets immobiliers. La démarche "numérique responsable" Hermès, sous la responsabilité de Hermès Système d'Information (HSI), porte sur l'ensemble des produits et services digitaux du groupe et vise l'emploi des meilleures pratiques du marché pour répondre au repositionnement du digital au service de la transition environnementale des opérations (IT for Green), à la limitation de l'empreinte Carbone numérique (Green IT) et à l'accompagnement de la fonction Finance dans la consolidation des reportings réglementaires. Enfin, chaque métier ou manufacture s'engage à appliquer les principes de l'écoconception pour utiliser les matières à bon escient, mais aussi à réduire le gaspillage et à promouvoir la réutilisation et le recyclage pour tendre vers une économie circulaire. La généralisation des ACV (analyses de cycles de vie) des produits structure cette démarche.

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. Ses briefs filières sont publiés sur le site Internet de la maison, ainsi que la politique de bien-être animal. La maison a renforcé la transparence de ses informations extra-financières, notamment par la publication de son Plan de transition Climat et de sa politique Forêt.

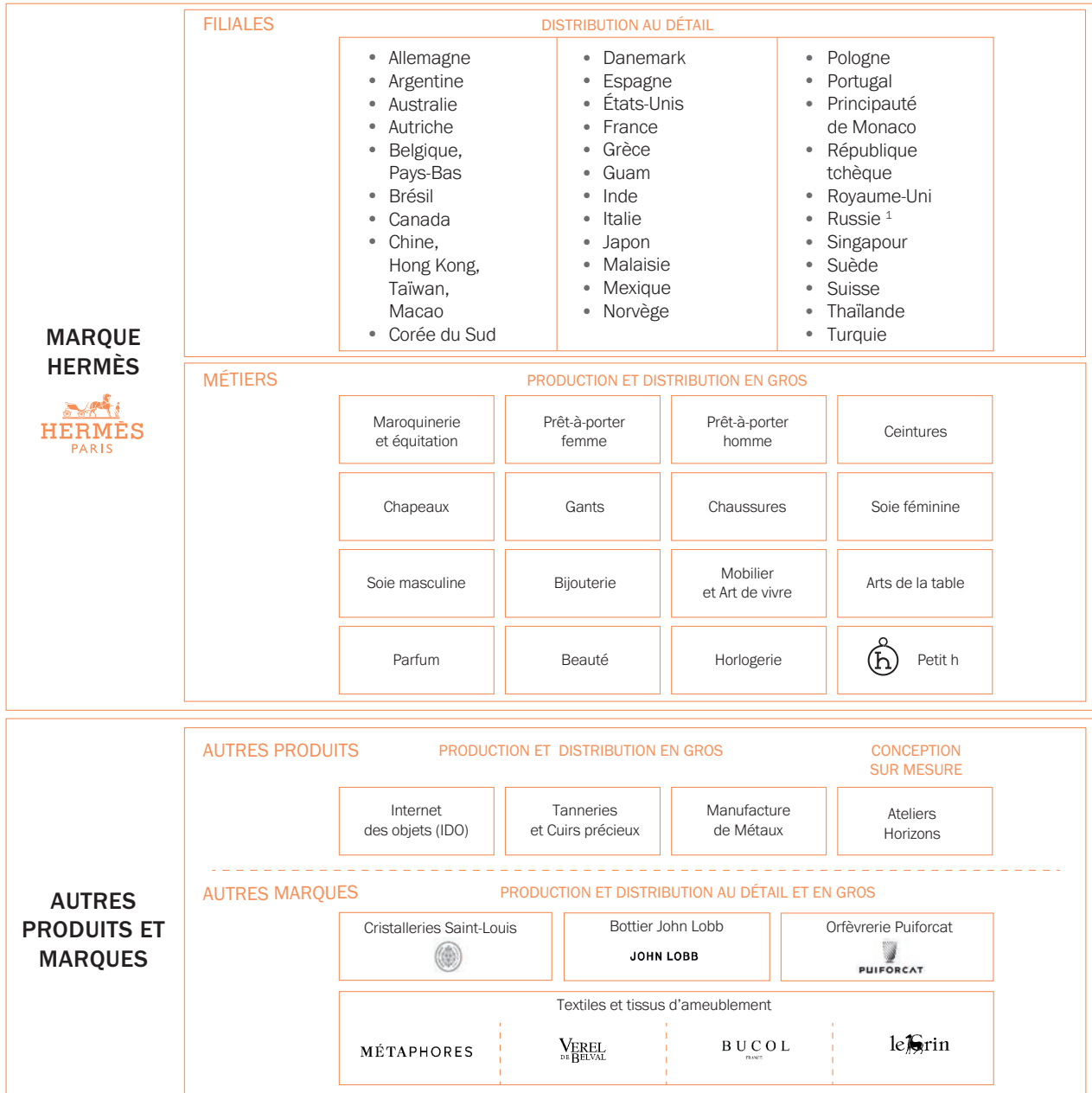
En 2023, Hermès a enregistré une nouvelle progression dans les notations extra-financières, qui reflètent la force de ses engagements RSE. Hermès a ainsi été récompensé en recevant pour la troisième fois le Grand Prix Emploi Humpact, qui distingue les réalisations en matière sociale, ainsi que le Grand Prix CAC Large 60 des Transparency Awards qui récompense la qualité de l'information réglementée. Hermès figure dans la A-list du CDP (classement des 330 entreprises jugées les plus performantes au niveau mondial sur les sujets environnementaux), notée A pour le Climat et l'Eau, et A-Forêt. L'agence ISS a publié une notation en progression « B-Prime » (versus C+ en 2021). Le groupe a consolidé sa position dans les notations de Moody's ESG et FTSE4Good.

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 et responsable.

1.4 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ ET IMPLANTATIONS DU GROUPE

1.4.1 DESCRIPTION SOMMAIRE DU GROUPE AU 31 DÉCEMBRE 2023

HERMÈS INTERNATIONAL



(1) Magasins fermés temporairement.

Les principales sociétés consolidées au 31 décembre 2023 (filiales de distribution et holding des pôles) sont détaillées dans la note 16 des états financiers consolidés.

1.4.2 SITES DE PRODUCTION ET DE FORMATION INTÉGRÉS DANS LE MONDE

Le groupe Hermès exploite 75 sites de production et de formation propres, dont 60 en France.

Métier	Pays / Région française	Nombre de sites	Localité française	
Maroquinerie-Sellerie	France / Auvergne-Rhône-Alpes	8	Aix-les-Bains Belley Bons-en-Chablais Fitilieu (EHSF)*	Les Abrets Pierre-Bénite Riom (EHSF)* Sayat
	France / Bourgogne-Franche-Comté	3	Allenjoie (y compris EHSF)* Héricourt	Seloncourt
	France / Grand-Est	3	Bogny-sur-Meuse Tournes-Cliron	Val-de-Vence (EHSF)*
	France / Île-de-France	4	Montereau (y compris EHSF)* Pantin Pyramide et CIA	Paris Faubourg Saint-Honoré Paris Saint-Antoine
	France / Normandie	2	Louviers (y compris EHSF)*	Val-de-Reuil
	France / Nouvelle-Aquitaine	6	Ambarès (EHSF)* Marthon (EHSF)* Montbron	Nontron Saint-Junien Saint-Vincent-de-Paul
Tanneries et Cuirs précieux	France / Auvergne-Rhône-Alpes	2	Annonay	Le-Puy-en-Velay
	France / Centre-Val-de-Loire	1	Chabris	
	France / Île-de-France	1	Montereau	
	France / Nouvelle-Aquitaine	1	Bellac	
	France / Pays de la Loire	1	Vivoin	
	Australie	6		
	États-Unis	2		
Italie	1			
Activités textiles	France / Auvergne-Rhône-Alpes	9	Bourgoin-Jallieu - 4 sites Bussières Irigny	Le Grand-Lemps Pierre-Bénite - 2 sites
	France / Nouvelle-Aquitaine	1	Nontron	
	France / Pays de la Loire	1	Challes	
Manufacture de Métaux	France / Bourgogne-Franche-Comté	3	Bonnétage Châtillon-le-Duc	Serre-les-Sapins
	France / Hauts-de-France	1	Roye	
	France / Île-de-France	2	Champigny-sur-Marne - 2 sites	
	Portugal	2		
Arts de la table	France / Nouvelle-Aquitaine	3	Limoges Nontron	Saint-Just-le-Martel
	France / Auvergne-Rhône-Alpes	1	Dardilly	
Bijouterie	France / Île-de-France	2	Chessy	Magny-Le-Hongre
	France / Occitanie	1	Toulouse	
Parfum et Beauté	France / Normandie	1	Le Vaudreuil	
Horlogerie	Suisse	2		
Chaussures	Italie	1		
Cristalleries Saint-Louis	France / Grand-Est	1	Saint-Louis-lès-Bitche	
Orfèvrerie Puiforcat	France / Île-de-France	1	Pantin-CIA	
Bottier John Lobb	France / Île-de-France	1	Paris Mogador	
	Royaume-Uni	1		

* EHSF : École Hermès des Savoir-Faire.

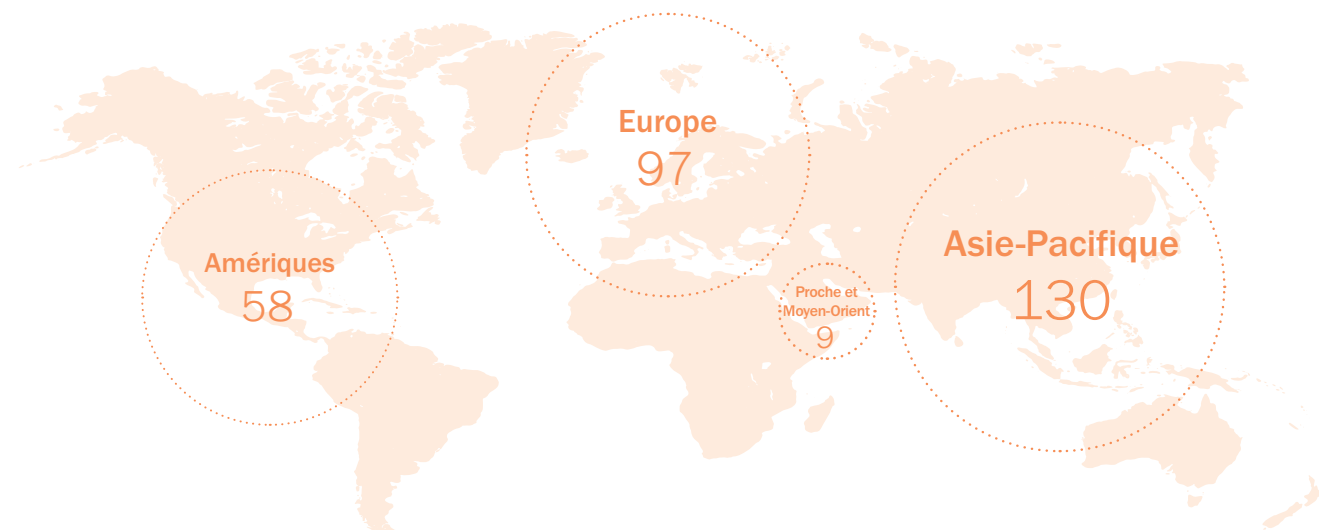
1.4.3 SITES DE PRODUCTION ET DE FORMATION INTÉGRÉS DANS LES RÉGIONS FRANÇAISES

1



1.4.4 RÉSEAU DE DISTRIBUTION MONDIAL

Les objets Hermès sont distribués dans le monde à travers 294 magasins exclusifs. La marque est également présente avec ses montres, ses parfums et ses arts de la table dans des réseaux de magasins spécialisés.

**Europe****Allemagne : 11**

- 9 succursales :
- ◆ Baden-Baden
- ◆ Berlin KaDeWe
- ◆ Berlin Kudamm
- ◆ Düsseldorf
- ◆ Francfort
- ◆ Hambourg
- ◆ Kampen
- ◆ Munich
- ◆ Stuttgart
- 2 concessionnaires

Autriche : 2

- 1 succursale :
- ◆ Vienne
- 1 concessionnaire

Belgique : 2

- 2 succursales :
- ◆ Bruxelles
- ◆ Knokke-le-Zoute

Danemark : 1

- 1 succursale :
- ◆ Copenhague

Espagne : 4

- 4 succursales :
- ◆ Barcelone Paseo de Gracia
- ◆ Madrid Canalejas
- ◆ Madrid Ortega y Gasset
- ◆ Marbella

France : 27

- 13 succursales :
- ◆ Aix-en-Provence
- ◆ Biarritz
- ◆ Bordeaux
- ◆ Cannes
- ◆ Deauville
- ◆ Lille
- ◆ Lyon
- ◆ Marseille
- ◆ Paris Faubourg Saint-Honoré
- ◆ Paris George V
- ◆ Paris Sèvres
- ◆ Saint-Tropez
- ◆ Strasbourg
- 14 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 : 12

- 10 succursales :
- ◆ Bologne
- ◆ Capri
- ◆ Florence
- ◆ Milan
- ◆ Naples
- ◆ Padoue
- ◆ Porto Cervo
- ◆ Rome
- ◆ Turin
- ◆ Venise
- 2 concessionnaires

Kazakhstan : 1

- 1 concessionnaire

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 (1) : 4

- 4 succursales :
- ◆ Moscou Gum
- ◆ Moscou Stoleshnikov
- ◆ Moscou Vremena Goda
- ◆ Saint-Petersbourg

Suède : 1

- 1 succursale :
- ◆ Stockholm

Suisse : 9

- 8 succursales :
- ◆ Bâle
- ◆ Crans
- ◆ Genève
- ◆ Gstaad
- ◆ Lausanne
- ◆ Lugano
- ◆ Saint-Moritz
- ◆ Zurich
- 1 concessionnaire

Turquie : 4

- 3 succursales :
- ◆ Istanbul Emaar
- ◆ Istanbul Istinye Park
- ◆ Istanbul Nisantasi
- 1 concessionnaire

1. Magasins fermés temporairement.

Asie-Pacifique

Australie : 6

- 5 succursales :
- ◆ Brisbane
 - ◆ Gold Coast Pacific Fair
 - ◆ Melbourne Chadstone
 - ◆ Melbourne Collins Street
 - ◆ Sydney
- 1 concessionnaire

Chine continentale : 33

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

- ◆ Zhengzhou
- 4 concessionnaires

Corée du Sud : 19

- 11 succursales :
- ◆ Busan
 - ◆ Daegu Shinsegae
 - ◆ Séoul Dosan Park
 - ◆ Séoul Galleria
 - ◆ Séoul Hyundai Apjujung
 - ◆ Séoul Hyundai Coex
 - ◆ Séoul Lotte World Tower
 - ◆ Séoul Shilla
 - ◆ Séoul Shinsegae Gangnam
 - ◆ Séoul Shinsegae Main
 - ◆ Pango Hyundai
- 8 concessionnaires

Guam : 1

- 1 succursale :
- ◆ Guam

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 : 31

- 27 succursales :
- ◆ Chiba Sogo
 - ◆ Fukuoka Hakata Hankyu
 - ◆ Fukuoka Iwataya
 - ◆ 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 Shinjuku Isetan
 - ◆ Tokyo Shinjuku Takashimaya
 - ◆ Tokyo Tamagawa Takashimaya
 - ◆ Urawa Isetan
 - ◆ Yokohama Sogo
 - ◆ Yokohama Takashimaya
- 4 concessionnaires

Macao : 4

- 4 succursales :
- ◆ Macao Four Seasons
 - ◆ Macao Galaxy
 - ◆ Macao One Central
 - ◆ 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 : 8

- 6 succursales :
- ◆ Kaohsiung
 - ◆ Taichung
 - ◆ Tainan
 - ◆ Taipei Bellavita
 - ◆ Taipei Regent
 - ◆ Taipei Sogo Fuxing
- 2 concessionnaires

Thaïlande : 5

- 4 succursales :
- ◆ Bangkok Central Embassy
 - ◆ Bangkok Icon Siam
 - ◆ Bangkok Siam Paragon
 - ◆ Phuket Floresta
- 1 concessionnaire

Vietnam : 2

- 2 concessionnaires

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 : 40

- 35 succursales :
- ◆ American Dream
 - ◆ Aspen
 - ◆ Atlanta
 - ◆ Austin
 - ◆ 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
 - ◆ Los Angeles Topanga
 - ◆ Miami
 - ◆ Naples
 - ◆ New York Madison 706
 - ◆ New York Meatpacking
 - ◆ New York Roosevelt field
 - ◆ New York Wall Street
 - ◆ Orlando
 - ◆ Palm Beach
 - ◆ Palo Alto
 - ◆ Philadelphia King of Prussia
 - ◆ San Diego

San Francisco

- ◆ Seattle
 - ◆ Short Hills
 - ◆ Troy
 - ◆ Washington
- 5 concessionnaires

Mexique : 6

- 6 succursales :
- ◆ Cancùn
 - ◆ Guadalajara
 - ◆ Mexico Artz
 - ◆ Mexico Masaryk
 - ◆ Mexico Moliere
 - ◆ Monterrey

Panama : 1

- 1 concessionnaire

Proche et Moyen-Orient

Bahreïn : 1

- 1 concessionnaire

Koweït : 1

- 1 concessionnaire

Liban : 1

- 1 concessionnaire

Qatar : 2

- 2 concessionnaires

Émirats arabes unis : 4

- 4 concessionnaires

1.4.5 IMMOBILIER

Les surfaces énoncées ci-après correspondent aux surfaces utiles brutes, mesurées sur plans par un architecte, pour l'ensemble des bâtiments du groupe situés à Paris et en région parisienne.

À Paris, le groupe occupe aujourd'hui une surface de bureaux d'environ 31 400 m², principalement à proximité de son siège social historique du 24, rue du Faubourg Saint-Honoré et du 19-21, rue Boissy d'Anglas, dont il est propriétaire. Les effectifs sont implantés dans des locaux de bureaux situés rue de la Ville-l'Évêque, rue d'Anjou et rue de Penthièvre à Paris 8^e, loués à des tiers aux termes de baux commerciaux. Afin de répondre à la croissance attendue des effectifs parisiens, le groupe a pris à bail en 2022 deux immeubles additionnels rue d'Anjou à Paris 8^e, de surfaces de 4 400 m² et 9 900 m², devant faire l'objet d'importantes restructurations avant de pouvoir être occupés. En 2023, le groupe a fait l'acquisition de ce dernier et a pris à bail un immeuble additionnel rue d'Athènes à Paris 9^e de 5 000 m².

À Pantin, Hermès occupe 79 200 m² de surface de production et de bureaux dont le groupe est majoritairement propriétaire, dont l'Espace Jean-Louis Dumas inauguré en 2015 et la Cité des métiers, récompensée par le prix de l'équerre d'argent 2014. En 2022, le groupe a pris à bail dans un immeuble neuf, au bord du canal de l'Ourcq, trois étages et demi pour une surface totale de 8 700 m² qui

ont permis l'implantation des effectifs des services informatiques et des métiers de la maison. En 2023, le groupe a pris à bail un étage et demi supplémentaire dans ledit immeuble pour une surface additionnelle d'environ 4 330 m².

Le groupe loue un immeuble de bureaux au Pré-Saint-Gervais pour une surface de 6 200 m².

À Bobigny, le groupe est propriétaire de son site logistique d'une surface totale de 32 100 m². En 2023, le groupe a intégré un nouveau site logistique de 32 070 m² à Vémars dans le cadre d'un bail en l'état futur d'achèvement.

Concernant les entités de production, le groupe est propriétaire de 63 des 75 sites qu'il exploite (§ 1.4.2).

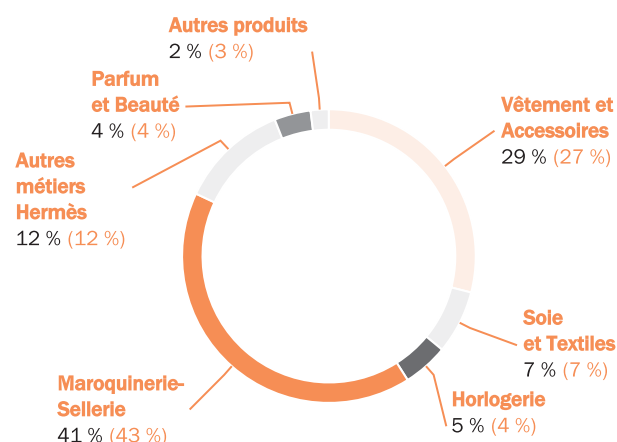
Les produits Hermès sont distribués dans le monde à travers 294 magasins exclusifs (§ 1.4.3). 225 magasins sont exploités en succursales qui sont, pour la plupart, bénéficiaires de contrats de location commerciale, dont l'objectif premier est d'assurer une exploitation pérenne.

Le groupe est toutefois propriétaire des murs de certains de ses magasins, notamment à Paris, à Tokyo (Ginza), à Séoul (Dosan Park), à Beverly Hills, à Sydney et à Genève. Par ailleurs, le groupe détient à Londres un immeuble commercial et des bureaux.

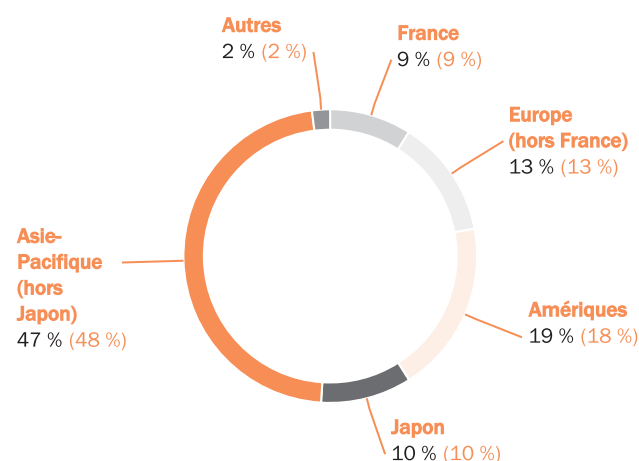
1.5 CHIFFRES CLÉS FINANCIERS ET EXTRA-FINANCIERS RFA

1

1.5.1 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER 2023 (2022)



1.5.2 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE 2023 (2022)



1.5.3 PRINCIPALES DONNÉES FINANCIÈRES CONSOLIDÉES

En millions d'euros	2023	2022	2021	2020	2019
Chiffre d'affaires	13 427	11 602	8 982	6 389	6 883
Croissance à taux courants vs n - 1	16 %	29 %	41 %	(7) %	15 %
Croissance à taux constants vs n - 1 ¹	21 %	23 %	42 %	(6) %	12 %
Résultat opérationnel courant ²	5 650	4 697	3 530	1 981	2 339
en % du chiffre d'affaires	42,1 %	40,5 %	39,3 %	31,0 %	34,0 %
Résultat opérationnel	5 650	4 697	3 530	2 073	2 339
en % du chiffre d'affaires	42,1 %	40,5 %	39,3 %	32,4 %	34,0 %
Résultat net - Part du groupe	4 311	3 367	2 445	1 385	1 528
en % du chiffre d'affaires	32,1 %	29,0 %	27,2 %	21,7 %	22,2 %
Capacité d'autofinancement	5 123	4 111	3 060	1 993	2 063
Investissements opérationnels	859	518	532	448	478
Cash flow disponible ajusté ³	3 192	3 404	2 661	995	1 406
Capitaux propres - Part du groupe	15 201	12 440	9 400	7 380	6 568
Trésorerie nette ⁴	10 625	9 223	6 695	4 717	4 372
Trésorerie nette retraitée ⁵	11 164	9 742	7 070	4 904	4 562
Effectifs (en nombre de personnes) ⁶	22 037	19 686	17 595	16 600	15 417

(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).

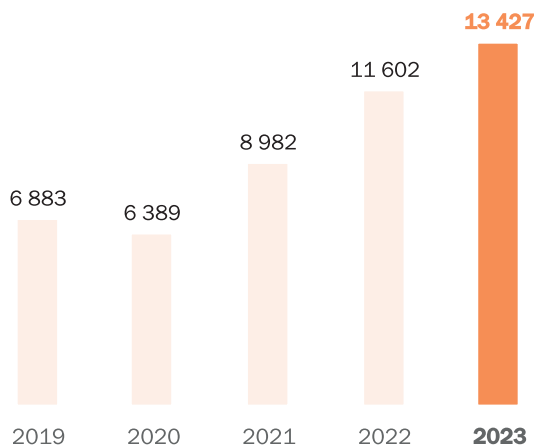
(4) La trésorerie nette comprend la trésorerie et équivalents de trésorerie présentés à l'actif du bilan, minorés des découverts bancaires qui figurent dans les emprunts et dettes financières à court terme au passif du bilan. La trésorerie nette n'inclut pas les dettes de loyers comptabilisées en application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

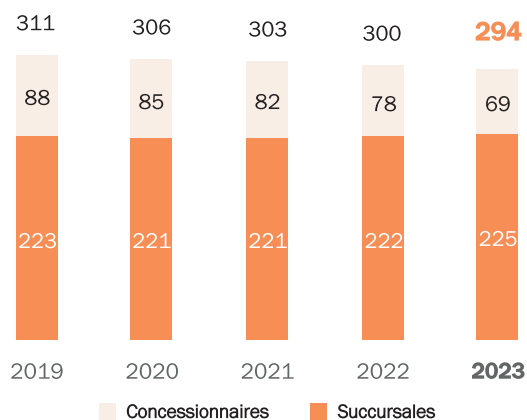
(6) Les effectifs correspondent aux salariés en CDI et à ceux en CDD d'une durée supérieure à neuf mois.

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ

En millions d'euros

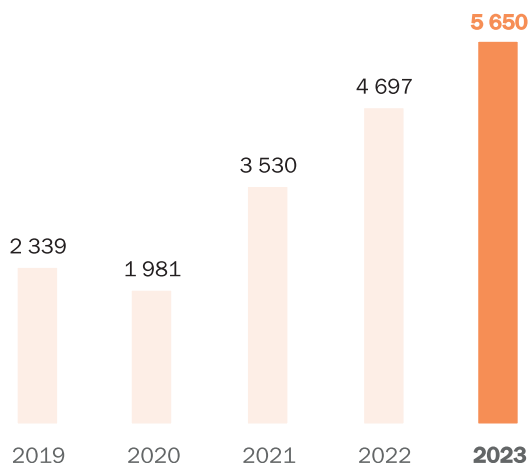


ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAGASINS EXCLUSIFS HERMÈS



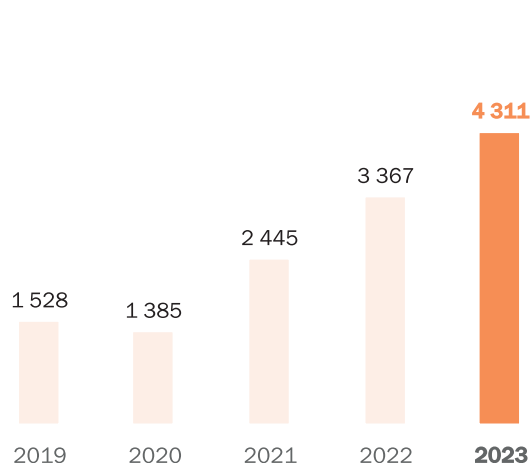
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT

En millions d'euros



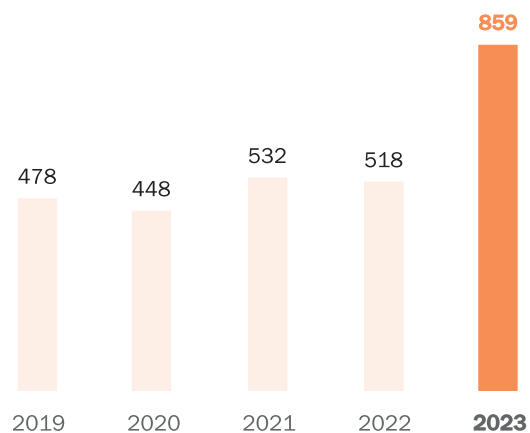
ÉVOLUTION DU RÉSULTAT NET PART DU GROUPE

En millions d'euros



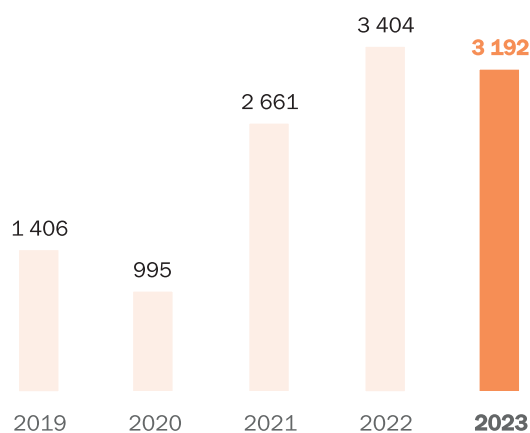
ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS OPÉRATIONNELS

En millions d'euros







ÉVOLUTION DU CASH FLOW DISPONIBLE AJUSTÉ

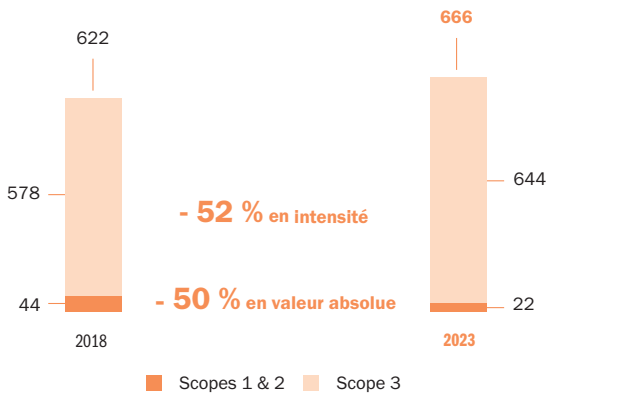
En millions d'euros



1.5.4 CHIFFRES CLÉS EXTRA-FINANCIERS

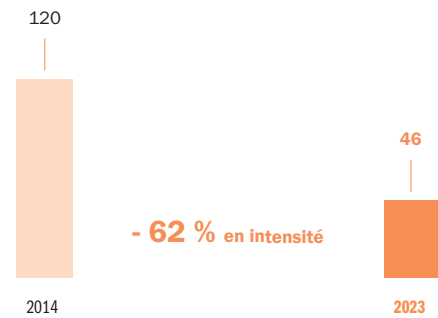
 <p>EMPLOYEUR RESPONSABLE 2 400 emplois créés en 2023</p>	<p>DIVERSITÉ ET INCLUSION 6,85 % taux d'emploi direct handicap France</p>	<p>ÉGALITÉ FEMME HOMME 60 % femmes cadres groupe</p>	<p>TURNOVER 4,78 % taux de turnover groupe</p>
 <p>ANCRAGE LOCAL 74 % objets réalisés en France</p>	<p>INTÉGRATION VERTICALE 55 % de fabrication dans les ateliers internes et exclusifs</p>	<p>RELATIONS DURABLES 19 ANS Ancienneté moyenne des relations fournisseurs (top 50)</p>	<p>FOURNISSEURS LOCAUX 66 % des achats viennent de France (top 50)</p>
 <p>CLIMAT SCOPES 1 & 2 (SBTI) - 30 % réduction des émissions en valeur absolue entre 2022 et 2023</p>	<p>BIODIVERSITÉ SBTN démarche scientifique pour la nature engagée</p>	<p>CONSOMMATION D'EAU - 62 % en intensité d'eau industrielle sur 10 ans</p>	<p>TRANSITION ÉNERGÉTIQUE 70 % d'énergies renouvelables</p>
 <p>TRANSPARENCY AWARDS #1 CAC LARGE 60</p>	<p>ENGAGEMENT AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS 400 actions et partenariats locaux en 2023</p>	<p>DURABILITÉ > 200 000 réparations dans les ateliers</p>	<p>CERTIFICATION 100 % des tanneries du groupe certifiées Leather Working Group</p>

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



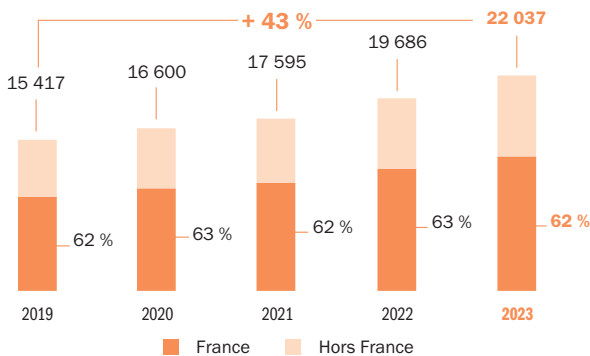
Valeurs absolues : en k tonnes eqCO₂ ;
Intensité : en tonnes eqCO₂ par M€ de marge brute.

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU INDUSTRIELLE

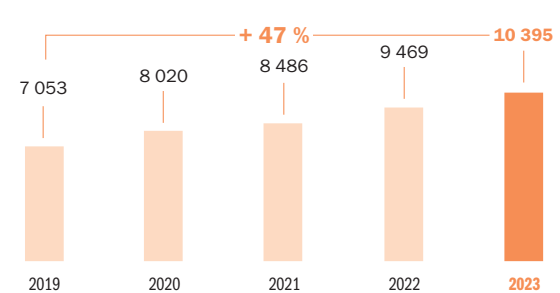


Intensité : en m³ par M€ de chiffre d'affaires.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU GROUPE



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN PRODUCTION



1.6 CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR MÉTIER RFA

En millions d'euros	2023	Mix	2022	Mix	Évolutions	
					À taux de change courants	À taux de change constants
Maroquinerie-Sellerie	5 547	41 %	4 963	43 %	12 %	17 %
Vêtement et Accessoires	3 879	29 %	3 152	27 %	23 %	28 %
Soie et Textiles	932	7 %	842	7 %	11 %	16 %
Autres métiers Hermès	1 653	12 %	1 371	12 %	21 %	26 %
Parfum et Beauté	492	4 %	448	4 %	10 %	12 %
Horlogerie	611	5 %	519	4 %	18 %	23 %
Autres produits	313	2 %	306	3 %	2 %	5 %
CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ	13 427	100 %	11 602	100 %	16 %	21 %

1.7 CHIFFRE D'AFFAIRES ET ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE RFA

1

En millions d'euros	2023	Mix	2022	Mix	Évolutions	
					Variation à taux courants	Variation à taux constants
Europe	3 093	22 %	2 600	22 %	19 %	20 %
♦ France	1 274	9 %	1 064	9 %	20 %	20 %
♦ Europe (hors France)	1 818	13 %	1 536	13 %	18 %	20 %
Asie-Pacifique	7 533	57 %	6 657	57 %	13 %	20 %
♦ Japon	1 260	10 %	1 101	10 %	14 %	26 %
♦ Asie-Pacifique (hors Japon)	6 273	47 %	5 556	48 %	13 %	19 %
Amériques	2 502	19 %	2 138	18 %	17 %	20 %
Autres	299	2 %	207	2 %	44 %	44 %
CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ	13 427	100 %	11 602	100 %	16 %	21 %

1.8 COMMENTAIRES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS RFA

1.8.1 COMPTE DE RÉSULTAT

En millions d'euros	2023	2022
Chiffre d'affaires	13 427	11 602
Coût des ventes	(3 720)	(3 389)
Marge brute	9 708	8 213
Frais administratifs et commerciaux	(3 169)	(2 680)
Autres produits et charges	(889)	(836)
Résultat opérationnel courant	5 650	4 697
Autres produits et charges non courants	-	-
Résultat opérationnel	5 650	4 697
Résultat financier	190	(62)
Résultat avant impôt	5 840	4 635
Impôt sur les résultats	(1 623)	(1 305)
Part dans le résultat des entreprises associées	105	50
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ	4 322	3 380
Intérêts ne conférant pas le contrôle	(12)	(13)
RÉSULTAT NET – PART DU GROUPE	4 311	3 367

En 2023, le chiffre d'affaires consolidé du groupe s'élève à 13,4 Mds €, en hausse de 21 % à taux de change constants et de 16 % à taux de change courants par rapport à 2022.

Le taux de marge brute atteint 72 %, en progression de 1,5 point par rapport à l'année 2022. Cette évolution provient de l'impact positif des couvertures de change, d'un effet conversion relatif, d'une activité soutenue dans les sites de production et de taux d'écoulement des collections particulièrement élevés.

Les frais administratifs et commerciaux, qui représentent 3 169 M€, contre 2 680 M€ en 2022, incluent notamment 607 M€ de dépenses de communication, contre 525 M€ en 2022. Les autres frais administratifs et commerciaux, qui comprennent principalement les salaires du personnel de vente et des fonctions support ainsi que les loyers variables, s'élèvent à 2 561 M€, contre 2 155 M€ en 2022.

Les autres produits et charges s'élèvent à 889 M€, contre 836 M€ en 2022. Ils intègrent à hauteur de 604 M€ les amortissements (552 M€ en 2022), dont la moitié concerne les immobilisations corporelles et incorporelles et l'autre moitié les droits d'utilisation. La hausse régulière des amortissements reflète la poursuite des investissements dans l'extension et la rénovation du réseau de

distribution, le digital et les systèmes d'information. Les autres charges comprennent par ailleurs 151 M€ liés aux plans d'actions gratuites en 2023.

Le résultat opérationnel courant s'élève à 5,7 Mds € et progresse de 20 % par rapport à 2022. La rentabilité opérationnelle courante atteint son plus haut niveau historique à 42,1 % des ventes, en amélioration de 1,6 point par rapport à 2022.

Le résultat financier est un produit de 190 M€, contre une charge de 62 M€ en 2022. Il comprend le coût des couvertures de change, les intérêts sur dettes locatives et la rémunération de la trésorerie qui, en lien avec la hausse des taux, atteint 331 M€ en 2023.

La charge d'impôt s'élève à 1,6 Md € et représente un taux effectif d'impôt de 27,8 %.

Après prise en compte du résultat des entreprises associées (produit de 105 M€) et des intérêts ne conférant pas le contrôle, le résultat net consolidé part du groupe s'élève à 4,3 Mds €, contre 3,4 Mds € en 2022, soit une hausse de 28 %. L'amélioration de la rentabilité opérationnelle courante et de la rémunération de la trésorerie permettent d'atteindre un niveau record de rentabilité nette à 32 %, en hausse de 3 points d'une année sur l'autre.

1.9 ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS INTERVENUS DEPUIS LA FIN DE L'EXERCICE RFA

1

Aucun événement de cette nature n'est intervenu depuis la fin de l'exercice.

Conformément à sa stratégie d'intégration verticale de son réseau de distribution, le groupe a renforcé ses liens avec son partenaire historique au Moyen-Orient. À ce titre, début 2024, Hermès devient actionnaire majoritaire aux côtés de son partenaire dans les activités

de vente au détail situées aux Émirats arabes unis. Ce dernier reste actionnaire majoritaire dans les autres pays de la région (Qatar, Koweït, Bahreïn). L'impact du changement de méthode de consolidation qui résultera de cette prise de participation majoritaire et le prix payé ne seront pas significatifs sur les comptes consolidés 2024.

1.10 PERSPECTIVES RFA

Fort de son modèle d'entreprise unique, qui se déploie autour de ses valeurs d'indépendance, d'esprit d'entreprendre, d'artisanat et de créativité, Hermès a montré la solidité du modèle d'entreprise artisanal et entrepreneurial de la maison, avec des résultats exceptionnels en 2023, en dépit d'un contexte mondial instable. La croissance des ventes a été remarquable dans l'ensemble des zones géographiques. Tous les métiers ont fortement progressé, reflétant la désirabilité des créations auprès de ses clients. Hermès, solidement ancrée et inspirée par ses racines, s'appuie sur sa liberté de création et d'innovation, et sur son attachement aux savoir-faire. Convaincue 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.

Grâce au 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 2024 sera marquée par le développement de nouvelles collections autour des plus beaux matériaux et d'une création foisonnante. Parmi les nouveautés, le métier Parfum et Beauté lancera un nouveau parfum féminin à l'automne, après avoir lancé une nouvelle Hermessence, *Oud Alezan*, et le parfum masculin, *H24 Herbes Vives*. L'Horlogerie continuera de déployer sa ligne *Hermès H08*, en pleine expansion depuis son lancement en 2021, et présentera au Salon *Watches & Wonders* de Genève ses nouveautés. Dans le cadre de la *Design Week* de Milan, Hermès présentera les nouvelles collections de l'univers maison et lancera notamment le service de table *Tressages Équestres*. Les emblématiques sacs *Constance* et *Bolide* avec de nouveaux portés et usages, et la ligne de voyage *R.M.S* avec de nouvelles fonctionnalités, enrichiront les collections de maroquinerie. La Bijouterie dévoilera sa 8^e collection de haute joaillerie.

Le réseau de distribution intégré et exclusif continuera de renforcer son offre omnicanale. Afin de nourrir le lien avec sa clientèle locale, particulièrement fidèle, d'accroître le trafic et d'attirer de nouveaux clients, une attention particulière sera portée à l'accélération de la digitalisation des usages, au développement des services et à l'élargissement de l'offre produit en ligne. Le développement qualitatif du réseau de magasins se poursuivra en 2024, avec notamment les projets d'ouverture, d'agrandissement ou de rénovation des magasins de Wuxi et Shenzhen MixC (Chine continentale), d'Atlanta et de Princeton (États-Unis), ou de Lille (France). La priorité continuera d'être donnée aux agrandissements et aux rénovations d'une vingtaine de succursales dans le monde.

Face à la forte dynamique de la maison, le développement des capacités de production se poursuivra dans l'ensemble des métiers, et notamment dans la Soie, avec le projet d'une nouvelle ligne d'impression à Pierre-Bénite à côté de Lyon, dans la Bijouterie ou dans la Maison. La demande croissante que connaît la Maroquinerie-Sellerie sera soutenue par la montée en puissance des nouveaux sites au sein des neuf pôles d'expertise répartis sur l'ensemble du territoire national. Le groupe poursuivra son objectif d'ouvrir en moyenne une manufacture par an, représentant environ 300 recrutements. En 2024, Hermès inaugurerà une nouvelle maroquinerie, à Riom dans le Puy-de-Dôme, au sein de l'ancienne

Manufacture des tabacs de la ville, une friche industrielle empreinte d'histoire. Elle constituera, avec la maroquinerie de Sayat le pôle régional « Les Manufactures d'Auvergne ». Les projets des maroquineries de L'Isle-d'Espagnac (Charente), de Loupes (Gironde) et de Charleville-Mézières (Ardennes) se poursuivront. Hermès renforcera son ancrage en France dans des territoires à haut savoir-faire manufacturier et développera l'emploi et la formation. Les autres métiers de la maison, forts de leurs expertises, continueront de concevoir et développer des objets d'exception.

Fidèle à son engagement d'employeur responsable, avec la création de 5 400 emplois sur trois ans, dont plus de 60 % en France, Hermès poursuivra en 2024 cette dynamique, multi-locale et multi-métiers. 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, de l'inclusion et de la diversité. L'enrichissement et la transmission des savoir-faire resteront au cœur des priorités des métiers, avec notamment le renforcement du déploiement des centres de formation d'apprentis (CFA) dédiés aux métiers maroquiniers, mais aussi les formations de la maison aux savoir-faire uniques des autres métiers, comme la Bijouterie. Présente aujourd'hui dans huit régions, l'École Hermès des Savoir-Faire sera mise en place progressivement dans tous les pôles régionaux de maroquineries. La maîtrise des filières d'approvisionnement, garante de la qualité des matières, se poursuivra avec la mise en œuvre chez les partenaires de la maison des « briefs RSE » qui rassemblent les exigences du groupe en termes de traçabilité, de certification, de trajectoire carbone, de réduction de la consommation d'eau et de respect des droits humains.

Les engagements de la maison en faveur de la lutte contre le changement climatique et pour la préservation de la biodiversité resteront au premier plan. Avec le développement de stratégies d'écoconception pour tous les métiers et la construction d'un outil interne pour systématiser les analyses de cycle de vie, le groupe poursuivra ses efforts en faveur d'une utilisation plus juste des ressources et de la gestion des déchets. Plus largement, les actions du groupe en faveur de la biodiversité se renforceront avec la poursuite de la démarche *Science Based Targets for Nature* (SBTN) et l'approfondissement des analyses d'impact selon la méthode *Global Biodiversity Score* (GBS).

En ligne avec ses engagements contre le changement climatique, le groupe Hermès poursuivra ses actions conformément à ses objectifs de réduction validés par l'initiative *Science Based Target* (SBTi) de 50,4 % des émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 58,1 % de réduction en intensité des émissions du scope 3, sur la période 2018-2030. Le référentiel de construction responsable particulièrement exigeant poursuivra son déploiement dans le cadre des nouveaux projets immobiliers. 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, avec le déploiement de son nouveau Code de conduite Fournisseurs, et auprès des communautés au sein desquelles elle opère, que ce soit

par des ouvertures de site, 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.

Le groupe aborde l'année 2024 avec confiance, fort de son modèle artisanal fortement intégré, de son réseau de distribution équilibré et de la fidélité de sa clientèle.

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

L'année 2023 a été marquée avant toute chose par l'engagement de la Fondation d'entreprise Hermès dans une nouvelle mandature quinquennale assortie d'un budget renforcé. En conférant davantage de moyens à sa Fondation, la maison Hermès lui renouvelle sans équivoque sa confiance et conforte son action en faveur de l'intérêt général.

Animée depuis sa création en 2008 par les valeurs humanistes de la maison, la Fondation s'attache à déployer ses actions de mécénat selon des modalités qui la distinguent au sein du paysage philanthropique des entreprises. Elle a en effet choisi d'être opératrice – ou semi-opératrice – plus que distributrice, à travers l'élaboration de programmes spécifiques dans le domaine de la création artistique, de la transmission des savoir-faire, de la préservation de la biodiversité ou de la solidarité. Chacun de ces programmes permet à la Fondation d'agir au plus juste sur le terrain en réponse à des besoins ciblés. Qu'ils soient artistes, porteurs de projets ou simples élèves, les bénéficiaires de ces actions peuvent ainsi éprouver très concrètement en quoi la Fondation contribue, à son échelle, à la construction d'un monde meilleur.

Par son intitulé même, le nouveau programme Transforme dédié au spectacle vivant traduit le pouvoir agissant qui guide la Fondation dans l'ensemble de ses actions et notamment dans le domaine de la création. Prenant la suite de New Settings, Transforme est un festival itinérant imaginé avec quatre partenaires : La Comédie de Clermont-Ferrand, Les SUBS à Lyon, le Théâtre de la Cité Internationale à Paris et le Théâtre National de Bretagne à Rennes. Afin de faire rayonner la vitalité des arts de la scène vers d'autres territoires et de toucher ainsi de nouveaux publics, Transforme aspire à mettre en mouvement les spectateurs comme les artistes à travers une programmation pluridisciplinaire. Inaugurée en novembre 2023 à Paris, cette première édition comprend 15 spectacles hybrides programmés jusqu'au printemps 2024 par les théâtres partenaires. Chaque institution prolonge la découverte des spectacles par des propositions « Pour aller plus loin » afin de consolider et d'enrichir le lien avec les publics.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de son engagement en faveur de la création, la Fondation a produit et programmé cette année 10 expositions d'art contemporain au sein de ses quatre espaces répartis en Europe (Bruxelles et Saint-Louis-lès-Bitche) et en Asie (Tokyo et Séoul).

Dédié à la photographie contemporaine, le programme Immersion a fait l'objet en 2023 d'une mise en lumière particulière à New York au sein de l'International Center of Photography qui a présenté une exposition collective réunissant les trois derniers lauréats de ce dispositif.

Enfin, le programme des Résidences d'artistes a permis pour sa part à la plasticienne Bianca Bondi de produire des sculptures textiles inédites au sein de la Holding Textile Hermès, avec la complicité des artisans du site.

Héritage de la culture artisanale de la maison, la transmission constitue naturellement l'un des axes d'engagement de la Fondation. Le programme Manufacto poursuit ainsi son déploiement, pour la huitième année consécutive, parmi les établissements scolaires. Répartis dans 15 académies – dont La Réunion – depuis la rentrée 2023, 2 100 élèves du primaire au lycée découvrent avec un enthousiasme toujours aussi vif les métiers de la main lors de séances organisées sur le temps scolaire. L'Académie des savoir-faire, ouverte aux professionnels des savoir-faire que sont les artisans, designers et ingénieurs, a été élargie cette année aux architectes en raison du matériau – la pierre – auquel était dédiée cette sixième édition placée sous la direction pédagogique de l'architecte Lina Ghotmeh. À l'intention des étudiants engagés dans la professionnalisation, les différents projets du programme Artistes dans la Cité ont continué d'être abondés par la Fondation, et en premier lieu le dispositif de bourses sur critères sociaux destiné aux talents de demain engagés dans un cursus supérieur de danse, théâtre ou cirque. À la rentrée 2023, toutes promotions confondues, 140 étudiants étaient soutenus financièrement dans ce cadre.

Alors que s'impose chaque jour davantage la prégnance des enjeux écologiques, la Fondation se mobilise auprès des générations de demain avec Manuterra, qui vise à sensibiliser les plus jeunes au monde vivant. Pour la troisième édition de ce programme, plus de 600 élèves répartis dans 10 académies abordent ainsi les savoir-faire de la permaculture à travers l'aménagement d'une parcelle de jardin au rythme des saisons. En parallèle, la Fondation est également engagée auprès de différents porteurs de projets qui, sur le terrain, contribuent à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes.

Enfin, le programme interne H³ – Heart, Head, Hand –, qui structure l'action solidaire de la Fondation d'entreprise Hermès, a achevé sa quatrième édition avant d'être reconfiguré avec le concours de la direction des ressources humaines du groupe. Outre le soutien financier accordé à des projets identifiés par des collaborateurs de la maison, un format de mécénat de compétences leur est désormais proposé : ils peuvent ainsi agir directement auprès d'associations, dans le cadre de créneaux aménagés sur leur temps de travail.

À travers l'ensemble de ses programmes, la Fondation d'entreprise Hermès exerce son mécénat en soutenant des femmes et des hommes qui agissent en faveur de l'intérêt général et avec lesquels elle partage un même dessein humaniste. C'est ainsi qu'elle se projette, avec ambition et responsabilité, dans un nouveau mandat quinquennal pour continuer de cultiver l'intelligence collective, conjuguer progrès et bien commun, et replacer l'humain au cœur de la société.

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

2

RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE ET PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

2.1	MODÈLE D'AFFAIRES	51
2.1.1	Des engagements concrets et sur le long terme	56
2.1.2	Une stratégie RSE ambitieuse et structurante	57
2.1.3	Analyse de matérialité	58
2.1.4	Analyse des risques extra-financiers	61
2.1.5	La stratégie RSE	61
2.1.6	La gouvernance de la démarche RSE	67
2.2	LES FEMMES ET LES HOMMES : LES ÉQUIPES	71
2.2.1.	Le modèle Social « Hearts & Crafts »	74
2.2.2	Nos équipes : Faire grandir notre maison, et grandir avec elle	74
2.2.3	Rechercher la rareté et les diversités, enjeu clé de notre croissance	76
2.2.4	Notre philosophie managériale – manager la diversité, l'équité et l'inclusion	81
2.2.5	Santé & bien-être	86
2.2.6	Reconnaissance & rétribution	93
2.2.7	Favoriser et promouvoir un dialogue social de qualité	96
2.3	LES FEMMES ET LES HOMMES : SAVOIR-FAIRE	99
2.3.1	Créer les conditions de l'épanouissement professionnel et de l'employabilité	102
2.3.2	Un travail porteur de sens	108
2.4	LA PLANÈTE : MATIÈRES	113
2.4.1	Écoconception et économie circulaire	117
2.4.2	Filières d'approvisionnement	127
2.4.3	Biodiversité	137
2.5	LA PLANÈTE : ENVIRONNEMENT	153
2.5.1	Cadre de l'action environnementale	156
2.5.2	Immobilier responsable	157
2.5.3	Numérique responsable	159
2.5.4	Gestion des ressources	161
2.5.5	Contrôle des déchets	170
2.5.6	Maîtrise des risques de pollution	173
2.5.7	Changement climatique	178

2.6	LES COMMUNAUTÉS : FOURNISSEURS & PARTENAIRES	201
2.6.1	Accompagner et contrôler	204
2.6.2	Développement des achats à contribution sociale ou impact social responsables	212
2.7	LES COMMUNAUTÉS : PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE	217
2.7.1	Responsabilité territoriale en France	220
2.7.2	Entreprise citoyenne	222
2.7.3	Communication et transparence vis-à-vis des parties prenantes	228
2.7.4	Application de la taxonomie européenne aux activités du groupe Hermès	232
2.7.5	Analyse de correspondance avec les principaux référentiels d'information extra-financière	239
2.7.6	Contribution d'Hermès aux objectifs de développement durable de l'ONU	245
2.8	ÉTHIQUE – CONFORMITÉ	248
2.8.1	Promouvoir l'éthique	249
2.8.2	Lutter contre la corruption	255
2.8.3	Protéger les données personnelles	257
2.8.4	Exercer son devoir de vigilance	258
2.9	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	262
2.10	RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES D'HERMÈS INTERNATIONAL RELATIVE À CERTAINS INDICATEURS DE PERFORMANCE DURABLE POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2023	269

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 unies 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, s'inscrit dans un développement durable.

Le modèle manufacturier artisanal du groupe s'ancre principalement sur sa 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 matières premières d'exception, les savoir-faire 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 aussi d'assurer un développement économique et social vertueux, non seulement pour ses collaborateurs, 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. Cette vision irrigue la stratégie de la maison et permet de définir les priorités, comme illustré ci-dessous dans l'analyse de matérialité conduite selon deux axes : impacts sur la pérennité du modèle d'affaires comme impacts de l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe sur le monde.

Note méthodologique

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.

Cette DPEF s'appuie sur les contributions qualitatives et quantitatives des métiers (production), des filiales (distribution), des directions centrales, et des directions groupe suivantes : ressources humaines, affaires industrielles et innovation, achats directs et indirects,

immobilier, logistique, services généraux, 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 industrielle. 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, consolider et vérifier les données chiffrées, 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.

Plus spécifiquement, les informations sociales, sociétales et environnementales figurant dans le chapitre 2 ont été préparées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux référentiels de reporting des directions des affaires industrielles et des ressources humaines, en vigueur au 31 décembre 2023, composés i) de procédures de reporting, ii) d'un glossaire précisant les définitions des informations sociales, sociétales et environnementales, et iii) d'autres informations sous-jacentes aux outils de reporting interne. Ces référentiels sont disponibles sur demande au siège d'Hermès International pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Ces travaux sont compilés, homogénéisés et contrôlés par la direction du développement durable, notamment grâce à la mise en place d'un outil digital dédié.

Hermès International fait procéder à la vérification externe des informations sociales, sociétales et environnementales publiées dans sa déclaration consolidée de performance extra-financière conformément aux modalités décrites ci-dessus. Le rapport de l'un des Commissaires aux comptes, le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe, est disponible au § 2.9. En complément, l'un des commissaires aux comptes, le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit a réalisé une mission d'assurance raisonnable sur une sélection d'indicateurs durables présentés dans la déclaration consolidée de performance extra-financière au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023. La liste des indicateurs concernés ainsi que la nature et la profondeur des travaux correspondants sont définis dans le rapport d'assurance au § 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 » sur délégation du 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 perspective les singularités de son modèle artisanal manufacturier français, fortement intégré. 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, source de durabilité, qui se réinventent sans cesse : création, matières, savoir-faire et marchand ;
- ◆ une résilience vis à vis des tendances sociétales, sectorielles et de marché ;
- ◆ 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 avec 74 % de la production assurée en France ;
- ◆ un modèle intégré, depuis la fabrication des objets dans les ateliers internes et exclusifs (55 %) 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 opérationnel, par une empreinte environnementale modérée, par une vision humaniste de son activité, par un partage harmonieux de la valeur créée 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.



UN MODÈLE ARTISANAL FRANÇAIS, CRÉATEUR DE VALEUR ET DURABLE

CAPITAUX ET RESSOURCES

Des femmes et des hommes engagés

22 037 collaborateurs, dont 62 % en France :
47 % production, 35 % vente, 18 % support
68 % de femmes et 40 % au Comité exécutif
Index égalité femmes hommes : **92/100** (France)
6,85 % de collaborateurs en situation
de handicap en France

Des savoir-faire artisanaux d'exception

Déploiement du CFA Maroquinerie (École Hermès
des Savoir-Faire)
21 meilleurs ouvriers de France
10 entreprises du patrimoine vivant (EPV)
Plus de 150 formateurs internes

Foisonnement créatif

Environ 50 000 références
Un style affirmé
Une création omniprésente
Des innovations matières et de procédés
Une communication singulière et responsable

Des partenaires historiques

19 ans de relation avec les 50 premiers fournisseurs
Jusqu'à 65 ans d'ancienneté avec certains
fournisseurs textiles

Indépendance financière

3 192 M€ de cash flow disponible ajusté
15 203 M€ de capitaux propres
11 164 M€ de trésorerie nette retraitée
Stabilité actionnariale : 66,7 % du capital
détenu par le groupe familial Hermès

Ressources naturelles utilisées
avec mesure

Modèle artisanal à taille humaine
Stratégie climatique alignée sur la trajectoire 1,5° C
validée par SBTi
Référentiel immobilier durable certifié
Lancement de la démarche *Science Based Targets
for Nature* (SBTN)

Ancrage sociétal

61 M€ de budget alloué à la Fondation d'entreprise
Hermès sur la période 2023 - 2027
Forte implantation locale : pôles régionaux d'artisanat
et magasins dans 11 régions françaises sur 13
60 sites de production et de formation en France

CHAÎNE
D'APPROVISION-
NEMENT

Marché du luxe
résilient et
en croissance

Ressources naturelles
limitées et adaptation
au changement
climatique

Approvisionnements locaux et durables :

75 matières d'exception utilisées, sans concession sur la qualité
58 % des achats réalisés en France et 98 % en Europe
Briefs filières RSE pour nos partenaires
74 % des fournisseurs de cuir sont certifiés LWG au niveau groupe
98 % de peaux utilisées sous-produits de l'alimentation
Renouvellement de la certification RJC COP
88 % des fournisseurs top 50 audités
100 % d'or non minier utilisé dans les ateliers
Formalisation de la politique de bien-être animal
Traçabilité et connaissance approfondie des filières: 74 matières
avec une analyse filière

Logistique et Transport :

2 centres logistiques intégrés en France (Bobigny, Saint-Priest)
1 centre logistique externalisé en France (Orléans)
Centres logistiques régionaux implantés hors de France
Baisse de 26 % de l'intensité des émissions de GES relatives
au transport entre 2018 et 2023
Recours à des transports alternatifs et de proximité

Responsabilité sociale et environnementale
dans la chaîne de valeur

FORTE INTÉGRATION

Réseau de distribution
exclusif et omnicanal

DISTRIBUTION

Vente
au
détail

Vente
en
gros

Vente
en
ligne

MAISON DE CRÉATION

Liberté de création
Matières et savoir-faire d'exception

MODÈLE ARTISANAL
MANUFACTURIER

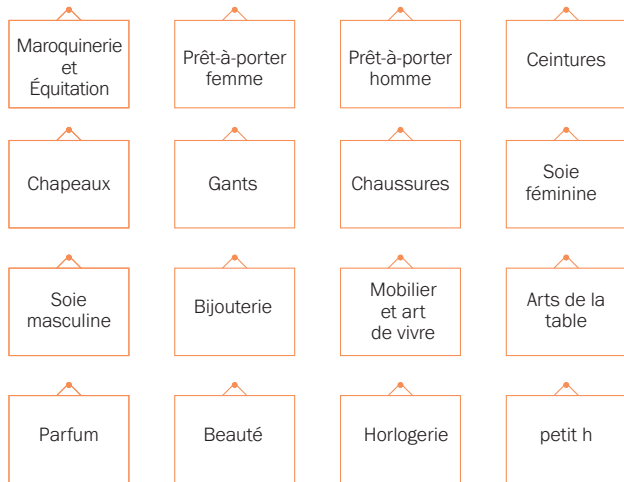
Modèle intégré verticalement
Objets durables, réparables

Une Maison de création indépendante depuis 1837, guidée par les attributs de l'artisan. 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.

Attentes responsables
des consommateurs
en matière de
durabilité

PRODUCTION

16 métiers



50 000 références
 Production locale : 74 % en France
 Intégration verticale : 55 % des
 objets fabriqués dans les ateliers
 internes et exclusifs

Plus de 7 300 artisans soit 53 %
 des effectifs en France
 75 sites de production et
 de formation dans le monde

VERTICALE

294 magasins exclusifs dans 45 pays
 Réseau multi-local et international
 Agilité avec des plateformes de logistique locales
 Renforcement du e-commerce dans 30 pays
 Qualité de service pour les clients
 Réparations locales



HERMÈS MARCHAND

Liberté d'achat
 Réseau de distribution exclusif

CRÉATION ET PARTAGE DE VALEUR

Pour les collaborateurs

1,7 Md € de masse salariale en 2023
 4 000 € de prime exceptionnelle versée à chaque
 collaborateur en 2024 au titre de 2023, pour un montant
 global de 92 M€
 207 M€ de participation et intéressement au titre
 de 2023 en France
 6^e plan d'actions gratuites monde depuis 2007
 Plus de 18 000 salariés actionnaires

Transmission des savoir-faire

13,4 M€ consacrés à la formation
 3 jours de formation en moyenne par collaborateur

Soutien de nos partenaires

Accompagnement aux meilleurs standards
 Délais de paiement de 28 jours en moyenne en France

Valeur financière

203 Mds € de capitalisation boursière
 à fin décembre 2023
 1 386 M€ de dividendes totaux distribués
 859 M€ d'investissements opérationnels

Valeur sociétale

2 400 emplois créés, dont 1 400 en France
 27,8 % de taux d'imposition consolidé
 293 M€ d'achats à valeur ajoutée sociale
 et environnementale, auprès de 1 261 PME,
 dont 6,7 M€ auprès d'EA/ESAT
 3 programmes de la Fondation en faveur
 de la biodiversité et 2 programmes de la Fondation
 en faveur de la transmission à destination des jeunes
 Contribution au monde scientifique et académique
 388 actions solidaires réalisées à travers le monde

Valeur environnementale

Poursuite de la démarche de certification des filières
 en 2024
 54 filières certifiées et/ou labellisées à horizon 2030
 92 % d'électricité d'origine renouvelable
 Plus de 200 000 réparations
 Baisse de 50 % des émissions des scopes 1 et 2
 en valeur absolue et de 52,2 % du scope 3 en intensité
 depuis 2018
 Compensation des émissions directes (scopes 1 et 2)
 ainsi que des émissions scope 3 liées au transport
 Mesure de l'empreinte biodiversité et collaboration
 avec des ONG pour la préservation de la biodiversité
 Baisse de 62,2 % de la consommation d'eau en intensité
 en 10 ans



Contribution à
10 ODD sur 17



HERMÈS, DES OBJETS D'EXCEPTION CONÇUS POUR DURER

**1. Liberté de création**

Les créateurs esquissent, innovent et revisitent les modèles de la maison avec la plus grande liberté artistique autour d'un thème annuel, «l'étonnement» en 2023, la direction artistique propose et renouvelle les collections et objets.

NOS PATRIMOINES SINGULIERS**Patrimoine créatif**

À 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 matières

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

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 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.

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.

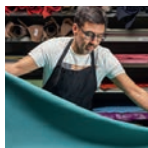
**7. Logistique**

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 maîtriser l'impact environnemental.

8. 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.



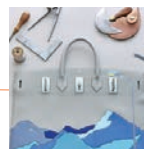


3. Matières d'exception

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).

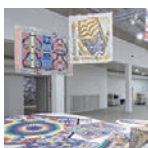
4. Modèle vertical intégré

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 relatives aux matières, aux techniques et aux savoir-faire.



5. 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.



6. 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.

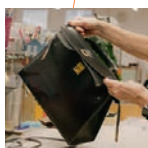
9. Communication responsable et transparente

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.



11. Fin de vie des produits

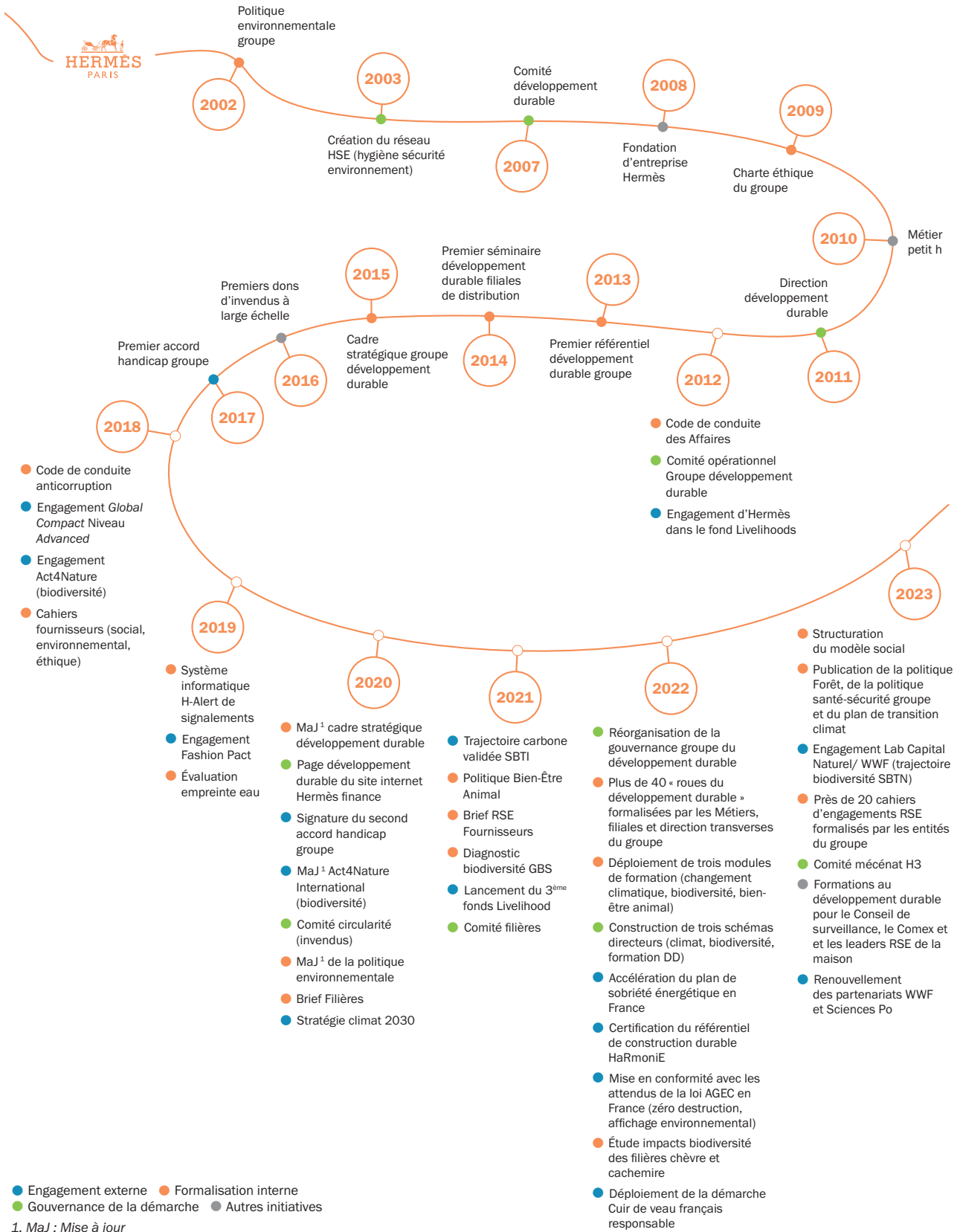
Bien que le modèle artisanal soit, par conception, facteur de rationalisation et d'optimisation de l'usage des matières et matériaux, la fin de vie des objets donne lieu à des travaux d'anticipation. Les métiers et filiales innovent et travaillent sur des projets concrets qui visent à prolonger la vie des produits et réutiliser des gisements de matières, notamment par les dons et la circularité (réemploi, recyclage...). En France, Hermès depuis le 1^{er} janvier 2022 se conforme à la loi Agéc (anti-gaspillage pour une économie circulaire) qui vise à interdire les destructions des produits invendus des métiers textiles, linge de maison, chaussures et ameublement.



10. 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.

2.1.1 DES ENGAGEMENTS CONCRETS ET SUR LE LONG TERME



EXEMPLES DES RÉCOMPENSES REÇUES EN 2023 ET DES CLASSEMENTS OBTENUS EN 2023

AXEL DUMAS, PATRON LE PLUS PERFORMANT DU CAC 40 POUR LA 2 ^E ANNÉE CONSÉCUTIVE CHALLENGES	GRAND PRIX CAC LARGE 60 2023 TRANSPARENCY AWARDS	4 ^E - PALMARÈS DE FÉMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES DU SBF 120 MINISTÈRE EN CHARGE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
GRAND PRIX EMPLOI FRANCE, TOUTES CATÉGORIES HUMPACT	PLAN DE VIGILANCE : PRIX DE LA MEILLEURE PROGRESSION FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE	SCORE CARBONE A AXYLIA	
Membre de la A list climat et eau	Membre des indices CAC 40 ESG et FTSE4Good	« AA » MSCI	#2 secteur Textiles et Habillement

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 pour se transmettre. Hermès a acquis une envergure mondiale, mais la maison a toujours été, et reste une entreprise indépendante portée par un actionariat familial, gage de pragmatisme, de stabilité et de longévité. Privilégiant la fabrication française, son projet se fonde sur l'excellence de métiers d'artisans : 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, sur ses sites mais aussi chez ses partenaires et fournisseurs. Hermès est très attentif aux conditions de travail, au respect des équilibres en matière de diversité et d'inclusion et plus largement 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, les fournisseurs et les 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 son ADN et les piliers fédérateurs de la démarche développement durable 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 et les conditions d'obtention doivent être indiscutables : 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 le jour même. Les artisans 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 2023 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 troisième année consécutive, une analyse a été conduite en s'inspirant du concept de double matérialité, qui traduit les deux dimensions de la création de valeur mise en avant par l'Union européenne et l'EFRAG : matérialité financière, et matérialité d'impact, relative à la création de valeur environnementale et sociale, qui affecte plus largement toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Hermès a ainsi hiérarchisé, avec l'aide de ses parties prenantes, 15 enjeux prioritaires selon ces deux angles :

- ◆ la matérialité pour Hermès – dite vision « outside-in », c'est-à-dire l'importance avec laquelle ces enjeux influencent l'activité économique du groupe ;
- ◆ la matérialité d'Hermès et de sa chaîne de valeur sur le monde, dite « inside-out », c'est à dire les impacts directs et indirects sur l'environnement et la société.

Cette matrice de matérialité s'inscrit également dans la poursuite des travaux menés depuis plusieurs années en collaboration entre la direction du développement durable et la direction de l'audit et des risques. Elle contribue aux analyses de risques effectuées à l'échelle du groupe, et validées par la Comité exécutif, la double matérialité venant enrichir l'axe « impact » de la cartographie des risques groupe.

Par ailleurs, Hermès anticipe depuis maintenant trois années les obligations de transparence et l'usage du principe de double matérialité exigés par la directive européenne sur les rapports de développement durable des entreprises (*Corporate Social Responsibility Directive*), transposée en droit français en décembre 2023 et entrée en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2024. La méthodologie utilisée en 2023 évoluera pour prendre en compte en 2024 ces évolutions réglementaires, ce qui pourra conduire de fait à l'évolution du format de la matrice et des résultats.

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 étude des principaux sujets RSE généraux et propres à l'industrie à laquelle appartient le groupe. Cette sélection d'enjeux fait l'objet d'une revue annuelle en amont de l'exercice. Ainsi, en 2023, la liste de ces enjeux a fait l'objet de deux actualisations :

- ◆ les sujets « écoconception et économie circulaire » et « Innovation R&D » ont été rassemblés en un seul enjeu, « écoconception, économie circulaire et matières innovantes » afin de mieux correspondre à la réalité opérationnelle du sujet et préciser l'étendue des travaux menés par le groupe sur ses matières premières naturelles (optimisation, circularité, exploration de nouveaux matériaux) ;
- ◆ l'enjeu « responsabilité territoriale » a été ajouté à la liste, afin de mettre en exergue les notions d'ancrage local, de revitalisation des territoires, et de dialogue avec nos parties prenantes externes. Auparavant inclus dans le sujet « entreprise citoyenne », ce dernier est quant à lui recentré autour de l'engagement généreux et humaniste du groupe et ses actions de mécénat.

En 2023, Hermès a pris en compte la hiérarchisation relative de ces 15 enjeux réalisée par un panel de près de 140 répondants, sous la forme d'un questionnaire anonyme interactif, qui invite le participant à classer chaque enjeu sous l'angle de la matérialité financière, puis sous l'angle de la matérialité d'impact.

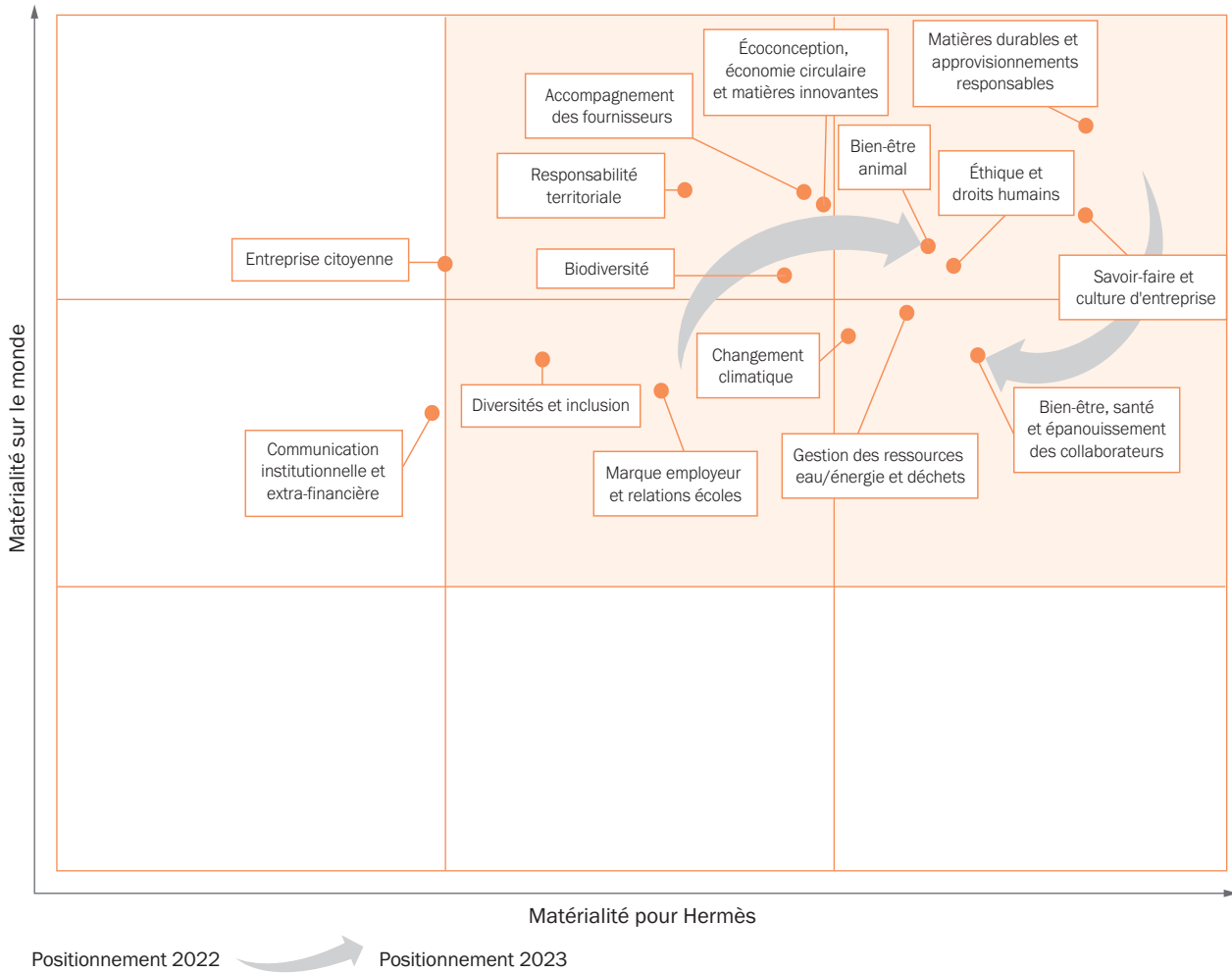
Ce panel est constitué :

- ◆ en interne, des directions des fonctions transverses et des métiers du groupe, des membres du Comité opérationnel développement durable, du réseau de correspondants EHS, du réseau de l'audit et du contrôle interne français et international, ainsi que des membres du réseau développement durable au sein des filiales étrangères ;
- ◆ de partenaires externes, qui représentent pour la première fois 50% des répondants, témoignant de l'intérêt soutenu des partenaires d'Hermès pour sa démarche de durabilité.

Le Conseil du développement durable et le Comité exécutif ont revu les résultats issus de la consolidation des réponses du panel.

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.

Les résultats de l'analyse conduite en 2023 sont présentés dans la matrice ci-dessous :



2

Exploitation des résultats

L'exercice de hiérarchisation conduit en 2023 hiérarchise 13 enjeux majeurs parmi l'ensemble. Ces 13 enjeux (présents dans les cadrans supérieurs orangés) se répartissent harmonieusement au sein des trois piliers de la stratégie de la maison :

♦ **les femmes et les hommes :**

- bien-être, santé et épanouissement des collaborateurs,
- diversités et inclusion,
- savoir-faire et culture d'entreprise,
- marque employeur et relations écoles ;

♦ **la planète :**

- écoconception, économie circulaire et matières innovantes,
- matières durables et approvisionnements responsables,
- bien-être animal,
- changement climatique,
- biodiversité,
- gestion des ressources eau, énergie et déchets ;

♦ **les communautés :**

- éthique et droits humains,
- responsabilité territoriale,
- accompagnement des fournisseurs.

L'évolution du positionnement de plusieurs enjeux est en cohérence avec les initiatives menées par le Groupe à destination de ses parties prenantes internes et externes sur les deux dernières années, comme en témoignent les évolutions de positionnement suivantes.

Principaux mouvements observés :

- ◆ l'enjeu du bien-être animal a progressé en termes de matérialité financière et de matérialité d'impact. Ce sujet, qui fait partie intégrante de la politique d'approvisionnement d'Hermès, doit encourager la poursuite des actions de recherche et de collaboration déjà engagées avec la communauté scientifique et associative internationales, afin de favoriser des pratiques d'élevage toujours plus respectueuses de l'animal ;
- ◆ également, la thématique de l'accompagnement des fournisseurs a progressé en termes de matérialité d'impact. Cette évolution positive fait écho aux travaux détaillés menés en interne qui ont conduit aux initiatives engagées récemment par Hermès pour accompagner la transformation durable dans ses chaînes d'approvisionnement (pour exemple, la publication de la politique Forêts). La singularité de notre modèle artisanal et les relations de

long terme nouées avec nos fournisseurs favorisent un accompagnement de proximité, avec un objectif « gagnant-gagnant ».

- ◆ Enfin, la matérialité d'impact de l'enjeu du bien-être, de la santé et de l'épanouissement des collaborateurs est perçue comme moins significative qu'auparavant (relativement aux autres). Enjeu essentiellement centré sur notre capital humain, il impacte donc moins nos parties prenantes externes et notre écosystème.

Enjeux les plus matériels en 2023

Les quatre enjeux classés comme les plus matériels (matières durables et approvisionnements responsables, éthique et droits humains, bien-être animal et savoir-faire et culture d'entreprise), font bien entendu l'objet de sections, voire de chapitres dédiés dans la déclaration de performance extra-financière du groupe. Fort de leur importance dans la stratégie de durabilité d'Hermès, ils font également l'objet de politiques et de supports de présentation diffusés en interne et à l'externe à l'ensemble de nos parties prenantes.

Enjeu	Parties ou paragraphe du chapitre 2 du document d'enregistrement universel	Documents publiés
Matières durables et approvisionnements responsables	§ 2.4.2	Brief RSE Briefs filières Politique Forêt Code de conduite fournisseurs (rédigé en 2023, publié en 2024)
Ethique et droits humains	§ 2.8	Charte éthique Code de conduite des affaires Code de conduite fournisseurs Code anticorruption Plan de vigilance
Bien-être animal	§ 2.2.4	Politique Bien-Être animal
Savoir-faire et culture d'entreprise	§ 2.3	Plateforme de présentation de l'École Hermès des Savoir-Faire https://ecole.hermes.com/lecole/

2.1.4 ANALYSE DES RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Comme indiqué au chapitre 4 «Facteurs et gestion des risques», § 4.1, le groupe a mené en 2023 une analyse globale de ses risques selon deux axes, la magnitude des impacts multicritères et la probabilité d'occurrence. Les travaux de matérialité menés ci-dessous sont en cohérence avec 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 13 enjeux RSE prioritaires identifiés par la matrice de matérialité. Bien entendu, les enjeux extra-financiers pris en compte comprennent 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	4.1.1.2 Image et réputation	Responsabilité territoriale
	4.1.1.5 Gestion des talents et des savoir-faire	Bien-être, santé et épanouissement des collaborateurs
		Marque employeur et relations écoles
		Diversités et inclusion
		Savoir-faire et culture d'entreprise
4.1.2 Risques industriels	4.1.2.1 Gestion des approvisionnements	Matières durables et approvisionnements responsables
		Accompagnement des fournisseurs
4.1.4 Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale	4.1.4.1 Évolution des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité	Changement climatique
		Biodiversité
	4.1.4.3 Disponibilité et bon usage des ressources naturelles	Écoconception, économie circulaire et matières innovantes
		Bien-être animal
		Gestion des ressources eau, énergie et déchets
	4.1.4.2 Respect des droits humains, des libertés fondamentales et de l'éthique	Éthique et droits humains

2.1.5 LA STRATÉGIE RSE

Élaborée en 2015 et mise à jour en 2020, la cohérence de la stratégie RSE «ambitions Hermès» a été confirmée par les travaux menés cette année, par les sujets pris en compte par ses parties prenantes et *in fine* par l'analyse de double matérialité de 2023. Elle repose sur le postulat : «tous artisans du développement durable», et constitue le cadre de référence RSE applicable par l'ensemble des collaborateurs et des entités du groupe. Elle s'appuie sur une appropriation et une mise en œuvre collectives du sujet, facteur clé pour sa durabilité. Le Conseil développement durable et la direction du développement durable accompagnent les filiales et les métiers du groupe afin de s'assurer de sa mise en application.

En 2022, plus de 40 filiales, métiers et directions transverses du groupe ont utilisé ce cadre stratégique pour formaliser leur propre «roue du développement durable» et mettre en exergue leurs enjeux de durabilité spécifiques, leurs ambitions et les objectifs poursuivis. L'ensemble des Comités de direction de la maison a donc renforcé sa connaissance sur ce sujet, et travaillé sur sa déclinaison opérationnelle pour son périmètre, avec l'aide de la direction du développement durable et des tiers, le cas échéant, sur des sujets techniques spécifiques. Ce travail témoigne d'une meilleure maturité au sein du groupe, et forme le socle d'une approche opérationnelle désormais totalement déployée au sein de la maison.

En 2023, cette démarche s'est poursuivie par la construction progressive de cahiers d'engagements, déclinaisons à l'échelle de chaque entité de la feuille de route développement durable groupe présentée ci-dessous. Ainsi, chaque entité de la maison travaille désormais à la formalisation des plans d'action, d'indicateurs de suivi et d'objectifs chiffrés propres à son périmètre et ses défis opérationnels. Pour exemple, des indicateurs relatifs à la gestion de l'eau sont inclus dans le cahier d'engagement du pôle Hermès Cuir Précieux (qui inclut des tanneries et des fermes où l'empreinte eau est parmi les plus fortes du Groupe) tandis que les filiales commerciales intègrent des indicateurs relatifs à la gestion de leurs stocks et de leurs invendus. Ces cahiers d'engagements, qui seront plus largement déployés en 2024 et 2025, deviendront progressivement des instruments de pilotage de la performance durable à la maille de chaque entité, et en lien avec les futurs ESRS⁽¹⁾.

L'année 2023 a été marquée par le chantier stratégique de la mise en conformité avec la *Corporate Sustainability Reporting Directive* européenne (CSRD).

1. *European Sustainability Reporting Standards.*

CSRD : un nouveau cadre de reporting extra-financier et une opportunité pour mettre en avant la durabilité de la maison

La CSRD est une opportunité d'aller plus loin sur la mise en évidence de la performance RSE de la maison et la singularité d'un modèle artisanal et responsable, qui place les femmes et les hommes, la planète et les communautés au cœur de la création de valeur d'Hermès.

Cette nouvelle réglementation représente un levier permettant l'harmonisation des pratiques de reporting au niveau sectoriel, et vient faciliter l'appréciation de la performance extra-financière du groupe et son pilotage dans tous les secteurs d'activité de la maison.

En 2023, Hermès a mobilisé l'ensemble des équipes internes afin de préparer la mise à niveau de son reporting extra-financier et ainsi mieux se préparer aux attentes de cette nouvelle directive pour l'exercice de reporting 2024, publié en 2025.

Ce travail, qui a commencé par une analyse différentielle approfondie, a permis d'aboutir à la définition d'une feuille de route détaillant les chantiers à mener en 2024 pour assurer la conformité du reporting groupe en 2025.

Ce travail piloté conjointement par les directions du développement durable et de la consolidation financière a impliqué plusieurs directions support (direction juridique, direction de l'audit et des risques, direction des ressources humaines, direction industrielle, direction de la communication financière et direction des systèmes d'information) ainsi que les directions opérationnelles, les filiales et les métiers du groupe.

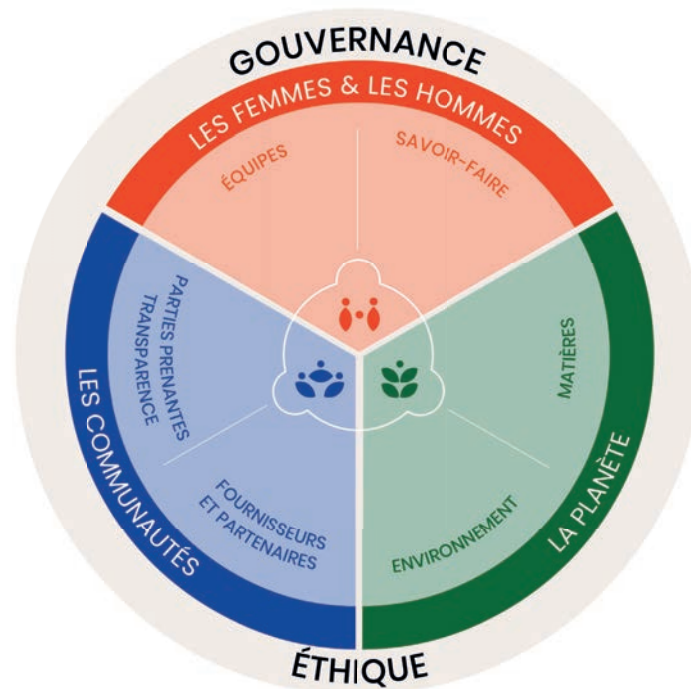
La stratégie développement durable d'Hermès se nourrit par ailleurs du modèle social « Hearts & Crafts », structuré en 2023 à la suite d'un large travail consultatif ayant mobilisé l'ensemble des directeurs ressources humaines du groupe. Ce modèle social donne un cadre de référence aux initiatives du groupe en matière d'accompagnement des femmes et des hommes de la maison. Ce modèle social est plus amplement décrit dans au § 2.2 « Les femmes et les hommes – les équipes ».

La stratégie RSE du groupe Hermès contribue de manière tangible et directe à 10 objectifs de développement durable parmi les 17 à l'horizon 2030 (voir § 2.7.6), 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.

De façon concrète, la stratégie RSE d'Hermès s'organise autour de six piliers opérationnels, eux-mêmes sous-divisés en 53 sujets qui servent de repères aux actions opérationnelles des entités de la maison et à leurs feuilles de route RSE. Ce cadre stratégique est consultable via le QR code suivant.



CADRE STRATÉGIQUE



Cette stratégie permet d'encadrer l'ensemble des actions du groupe de manière globale et spécifique, et sert de langage commun au sein du Groupe comme pour la communication externe.

L'analyse de matérialité permet de définir, au regard de cette stratégie des priorités d'actions sur lesquelles le groupe s'est concentré, son action et sa démarche. La feuille de route développement durable présentée ci-dessous synthétise le pilotage du dispositif sur ces priorités, qui se déclinent en enjeux, objectifs et résultats.

Feuille de route stratégique développement durable

Les femmes et les hommes : Enjeux prioritaires	Engagements stratégiques	Principales mesures concrètes et résultats 2023	Ambitions et objectifs	
Bien-être et épanouissement des collaborateurs	Assurer le bien-être et l'épanouissement, la santé et la sécurité des collaborateurs	Structuration de la première grande enquête de satisfaction collaborateurs groupe qui sera lancée au printemps 2024 dans le monde entier.	100 % de collaborateurs couverts par une mesure de l'engagement, de la santé et du bien-être de nos collaborateurs tous les deux ans Amélioration du taux d'engagement	
		Baisse de 1/3 du taux de gravité (et de 20 % du taux de fréquence) des accidents du travail avec arrêt sur les cinq dernières années	Trajectoire zéro accident du travail, avec l'objectif de diviser par deux les taux d'accidentologie (fréquence et gravité) travail entre 2016 et 2025	
	Mettre en place des dispositifs de protection sociale accessibles au plus grand nombre, ainsi que des dispositifs de partage de la valeur et des politiques de rémunération ambitieuses	97 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé	100 % des effectifs couverts par un socle commun d'avantages sociaux groupe d'ici à 2026	
		97 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de retraite		
		96% des collaborateurs dans le monde bénéficient d'un régime d'assurance-vie		
		100 % des collaboratrices du groupe couvertes par une politique de maternité avec maintien de la rémunération 78 % des effectifs sont couverts par un congé « second parent/paternité » et adoption		Assurer une couverture parentalité (maternité et second parent/paternité) avec maintien de salaire pour 100 % des collaborateurs du groupe en 2024
	Favoriser l'intégration et la reconnaissance des talents dans leur diversité et favoriser l'égalité des chances et l'inclusion	6,8 % de collaborateurs en situation de handicap en France (2022)	Atteindre un taux de travailleurs en situation de handicap au-dessus de 6 % chaque année (calculé à partir de 2024 au niveau mondial là où cela est autorisé)	
		68 % de femmes parmi les effectifs 60 % de femmes managers 70 % de femmes au Comité des opérations 47 % de femmes dans le top 100 40 % de femmes au Comité exécutif	Atteindre 50 % de femmes dans le top 100 40 % de femmes au Comex	
	Savoir-faire et culture d'entreprise	Développer des formations garantissant l'excellence opérationnelle et la polyvalence et consolider les savoir-faire de nos collaborateurs, techniques comme managériaux	83 % d'effectifs formés, pour une moyenne de trois jours par personne	Au moins cinq jours de formation par an et par collaborateur d'ici 2026
		Favoriser la transmission des savoir-faire auprès de nos partenaires : écoles, centre de formation	Plus de 800 apprenants accompagnés par l'École Hermès des Savoir-Faire 100 % des apprenants accompagnés par l'École Hermès des Savoir-Faire ont obtenu leur certification 200 personnes ont obtenu leur CAP maroquinerie	Accompagner 100% des apprenants de l'EHSF inscrits à la session d'examen 2024 de l'examen du CAP maroquinerie vers l'obtention de leur certification.
21 Meilleurs Ouvriers de France (MOF)			Cultiver l'excellence de notre force artisanale en participant au concours des MOF tous les trois ans	
Partager le projet d'entreprise et ses valeurs, piliers de l'identité et de la cohésion à long terme des équipes		100 % des embauchés reçoivent une formation à la culture Hermès dans la première année	Former chaque année 100 % des nouveaux arrivants à la culture Hermès	
Intégrer les enjeux du développement durable dans les savoir-faire		Plus de 10 000 participations aux différents e-learning de formation au développement durable dispensés par le groupe	100 % de l'effectif formé aux enjeux du développement durable à horizon 2025	

La planète : Enjeux prioritaires	Engagements stratégiques	Principales mesures concrètes et résultats 2023	Ambitions et objectifs
Écoconception et économie circulaire	Systématiser les démarches de circularité	80 % des métiers ont conduit une analyse de cycle de vie sur leurs produits emblématiques	100 % des références les plus emblématiques sont couvertes par une analyse de cycle vie à horizon 2025
		100 % des invendus France donnés ou recyclés (périmètre loi Agec)	100 % des invendus au niveau du groupe donnés ou recyclés entre 2025 et 2030.
		Environ 2,8 millions de produits intégrant une démarche circulaire et écoresponsable développés en 2023	100 % des métiers de la maison développent tous les ans des produits intégrant une démarche circulaire
		Réduction de 59 % des stocks de cuir dormants entre 2021 et 2023	Réduire de 75 % des stocks de cuir dormants entre 2021 et 2024
	Prolonger la durée de vie des produits	202 000 réparations en 2023	Garantir une offre de réparation pour 100 % des articles réparables apportés par les clients de la maison
Matières durables et approvisionnements responsables	S'engager pour des constructions durables	Certification du référentiel de construction interne par Bureau Veritas 100 % des projets lancés en 2023 suivent le référentiel	100 % des nouveaux projets immobiliers alignés avec le référentiel
	Connaître et tracer les filières d'approvisionnement	75 matières actives, analyse détaillée de 74 matières représentant 99 % de l'activité du groupe	Cartographier l'intégralité de nos filières d'approvisionnement et couvrir 100 % de l'activité groupe
Bien-être animal	Définir, partager et déployer les attentes du groupe en matière de filières durables, notamment à travers des certifications et des labellisations	Un taux de diffusion de 90 % du brief RSE, et de 80 % du questionnaire d'auto-évaluation RSE	100 % des fournisseurs alignés avec le brief RSE et 80 % des fournisseurs auto-évalués via le questionnaire RSE en 2024
		Un taux de diffusion de 88 % du brief filières aux fournisseurs et partenaires, formalisant les attentes du groupe, notamment en termes de certifications et/ou de labellisations	Mise en oeuvre de la démarche de certifications et/ou de labellisations pour 54 filières à horizon 2030
Bien-être animal	Définir, partager et déployer les attentes du groupe en matière de bien-être animal, notamment à travers des certifications et des labellisations	Déploiement de la politique Bien-Être animal sur 15 espèces animales prioritaires	Atteinte des objectifs fixés par la politique Bien-Être animal sur 100 % des filières animales du groupe en 2025
		Filière autruche 100 % certifiée selon le standard SAOBC	
		100 % des peaux de crocodiliens produites par le groupe certifiées selon le standard ICFA	

La planète : Enjeux prioritaires	Engagements stratégiques	Principales mesures concrètes et résultats 2023	Ambitions et objectifs
Changement climatique	Définir une trajectoire de réduction des émissions GES du groupe sur l'ensemble des scopes et mesurer la réduction des émissions sur les différents scopes	Baisse de 49,6% en valeur absolue des scopes 1 et 2 par rapport à 2018, et de -52,2% du scope 3 en intensité. Les émissions sont en ligne avec les objectifs 2030 du groupe validés par SBTi. Intégration de la liste A du CDP climat	-50,4% en absolu sur les scopes 1 et 2 et -58,1% en intensité sur le scope 3 entre 2018 et 2030, objectifs validés par le SBTi, compatibles avec la trajectoire 1,5 °C
	Étudier les risques climatiques, agir pour réduire leur impact, analyser les <i>scenarii</i> d'adaptation et les intégrer dans la stratégie	Analyses de risque climat conduite sur 100% des bâtiments en France Analyse des risques de transition afin d'anticiper les changements dans la chaîne de valeur amont et les impacts sur l'activité sur nos principales filières Participation à IF initiative, démarche collaborative de prospective stratégique et d'anticipation des risques physiques induits par les limites planétaires post-2050	Mise à jour de l'analyse des risques physiques sur 100% du périmètre de nos sites physiques à horizon 2025 Finalisation de l'analyse de risque de transition IF initiative en 2025
	Engager des actions de compensation carbone volontaire à haute valeur ajoutée environnementale, sociale et sociétale	Compensation à la hauteur de 100% scopes 1 et 2 et 100% du poste "transport" (amont et aval)	Maintenir et confirmer les investissements du groupe dans les programmes Livelihoods et développer des programmes d'agriculture régénératrice, permettant l'augmentation des puits de carbone dans la chaîne de valeur du groupe. Atteindre une compensation à la hauteur de 50% de nos émissions résiduelles entre 2030 et 2040, et de 100% en 2050
	Biodiversité	Évaluer nos impacts sur la biodiversité sur l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe et définir des ambitions sur des bases scientifiques	Réalisation des étapes 1 (matérialité) et 2 (priorisation) de la démarche SBTN sur l'ensemble du périmètre
	Mettre en place des actions de formation pour les collaborateurs	Formation de plus de 2 400 collaborateurs depuis 2021, dont 900 en 2023	Former 100% des collaborateurs du groupe à la biodiversité à horizon 2025
	Mettre en œuvre des actions dans les métiers, les chaînes d'approvisionnement et les sites	Analyse biodiversité de la filière cachemire avec l'Université d'Oulan-Bator, WWF France et WWF Mongolie 100% des maroquineriers (ayant plus d'un an de fonctionnement) ont réalisé un inventaire et un plan d'action biodiversité (hors Paris)	Poursuivre les analyses biodiversité des filières Diagnostiquer et mettre en place des plans d'action dans 100% des sites industriels en France à horizon 2025

Les communautés : Enjeux prioritaires	Engagements stratégiques	Principales mesures concrètes et résultats 2023	Ambitions et objectifs
Éthique et droits humains	Former les collaborateurs aux meilleures pratiques éthiques	Près de 2 800 collaborateurs ont été formés <i>via</i> le module d' <i>e-learning</i> « Éthique et lutte contre la corruption ». Plus de 15 000 formations dispensées depuis 2020	100 % des collaborateurs exposés aux risques éthiques formés aux règles de bonne conduite du groupe
	Lutter contre les atteintes à l'éthique et à l'intégrité	Mise à jour et élargissement à l'externe du dispositif d'alerte H-Alert ! 105 signalements ont été reçus par le biais de ce dispositif. 100 % des signalements ont donné lieu à un suivi	Garantir un accès à une ligne d'alerte en interne et à l'externe en cas d'atteinte à l'éthique et à l'intégrité, notifier la réception des alertes dans un délai de sept jours, et traiter 100 % des alertes reçues
	Exercer le devoir de vigilance du groupe	Reconnaissance externe du plan de vigilance par le FIR ¹ Mise à jour du plan de vigilance pour publication en 2024	Mettre à jour régulièrement le plan de vigilance groupe, le diffuser et assurer son suivi
	Accompagner nos partenaires dans l'évolution de leurs pratiques et s'assurer de l'application de nos exigences sociales, environnementales et éthiques	220 audits réalisés chez les fournisseurs de rang 1 et de rang 2 en 2023, soit 298 jours d'audit au total Plus de 950 fournisseurs nationaux et internationaux invités à remplir la plateforme EcoVadis (représentant plus de 80 % du volume d'achats indirects), avec une note supérieure de 27 % à la moyenne globale EcoVadis	Auditer au moins 150 fournisseurs de rang 1 et consacrer au moins 300 jours d'audit au total Maintenir une couverture <i>a minima</i> de 80 % de la dépense achats indirects chaque année et une note moyenne EcoVadis de nos fournisseurs supérieure à la moyenne globale EcoVadis
Entreprise citoyenne	Poursuivre une politique de développement manufacturier en France en coconstruisant des projets avec les territoires d'implantation et en développant des relations harmonieuses avec les parties prenantes locales	Plus de 2 300 emplois créés dans le monde, dont plus de 1 300 emplois en France	Continuer à faire profiter de notre croissance les territoires français en priorité
		Depuis 2018, Hermès a augmenté ses implantations en France de 18 sites de production et de formation	Ouvrir un atelier de production par an dans les trois prochaines années en moyenne
		74 % d'objets fabriqués en France	Maintenir une production artisanale majoritairement française
	Participer à la création de valeur et au partage de celle-ci	Valeur ajoutée distribuée, en cumul sur les trois dernières années : ♦ 20 % de la valeur ajoutée distribuée aux collaborateurs ♦ 26 % de la valeur ajoutée distribuée aux pouvoirs publics	Maintenir un partage harmonieux de la valeur ajoutée afin de sécuriser le développement futur du groupe et de contribuer aux équilibres sociaux et sociétaux
	Accroître la part d'achats à valeur ajoutée sociale et environnementale	293 M€ d'achats à valeur ajoutée sociale (ESS, EA/ESAT, ZRR, QPR) ² parmi les fournisseurs d'achats indirects, dont 44 % réalisés auprès de PME	Poursuivre notre démarche d'achats à valeur ajoutée sociale et environnementale, en particulier auprès des PME françaises
Rendre au monde une partie de ce qu'il apporte au groupe par des actions généreuses, des actions de mécénat, engagées à tous les niveaux du groupe ou par la Fondation	388 actions sociales et solidaires dans plus de 40 pays et qui représentent environ 13 M€ Les montants de l'ensemble des actions de dons et de mécénat effectuées directement par Hermès depuis 2020 dépassent le budget de la Fondation	Aligner en moyenne sur cinq ans les montants des actions de dons et de mécénat effectuées directement par Hermès sur le budget quinquennal de la Fondation ³	
	Poursuite des programmes de la Fondation d'entreprise sur 5 ans.	Nouvel engagement quinquennal de 61 M€ entre 2023 et 2028	

(1) Forum pour l'Investissement Responsable.

(2) ESS : économie sociale et solidaire, EA/ESAT : entreprise adaptée/établissement de service et d'aide par le travail, ZRR : zone de revitalisation rurale, QPR : quartier prioritaire ou revitalisé.

(3) Le budget des actions de dons et de mécénat du groupe sont distincts du budget de la Fondation.

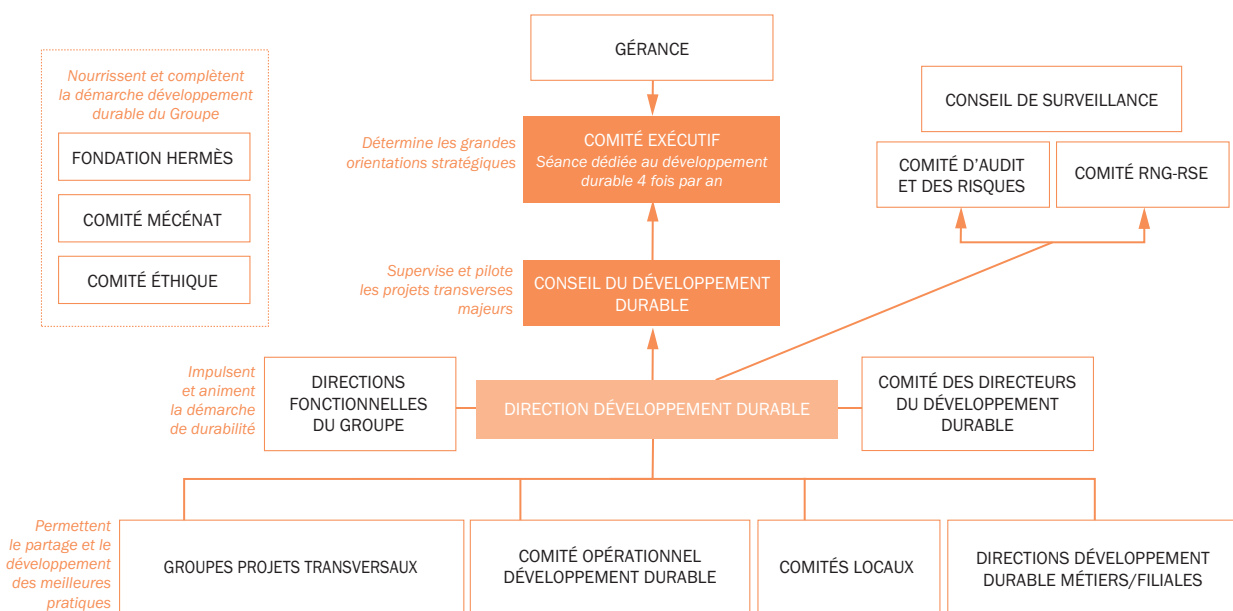
2.1.6 LA GOUVERNANCE DE LA DÉMARCHE RSE

Hermès a mis à jour à la fin de l'année 2022 son organisation interne pour mieux piloter la performance RSE du groupe, avec une implication renforcée de ses instances de gouvernance. L'exercice 2023 marque donc la première année d'application de cette nouvelle structure organisationnelle, qui positionne le développement durable comme une priorité stratégique pour le groupe. Pour rappel, cette organisation prévoyait :

- ♦ une implication renforcée du comité exécutif, qui est désormais sollicité directement par le Conseil du développement durable pour arbitrage sur les sujets majeurs et stratégiques au sein de réunions dédiées ;

- ♦ la création d'un Conseil du développement durable, composé des principaux directeurs généraux de la maison, dont le rôle est de piloter les projets transverses majeurs et de s'assurer de l'avancement des feuilles de route opérationnelles des métiers et filiales ;
- ♦ enfin, la création d'un Comité des directeurs du développement durable, afin d'accompagner le changement au sein des différentes directions développement durable de la maison, et favoriser le partage entre leaders RSE de la maison.

La maison crée ainsi les conditions d'une amplification systématique, organisée et efficiente de ses ambitions, en restant fidèle à son modèle décentralisé et à son approche « tous artisans de notre développement durable ».



Conseil de surveillance

Son comité RNG-RSE exerce le rôle de supervision des enjeux de développement durable. Il auditionne la direction du développement durable deux fois par an. 9 membres du Conseil sur 12 déclarent une expertise en développement durable, nourrissant ainsi les échanges avec les équipes opérationnelles et renforçant le niveau d'exigence vis-à-vis de la démarche menée (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.4.5.2). En 2023, cette instance a bénéficié de premières sessions de formation au développement durable, qui seront plus largement déployées sur l'année 2024.

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, depuis 2019 (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.8.1.2.4), la rémunération variable des gérants d'Hermès est conditionnée pour partie (10 %) à un critère « RSE » composé de trois indices (environnemental, social et sociétal).

Depuis 2023, le rôle du comité exécutif est renforcé, grâce à des sessions entièrement dédiées au développement durable organisées tous les deux mois. Cinq sessions se sont tenues en 2023, afin de valider les grandes orientations stratégiques, de suivre les objectifs associés et les résultats, et d'assurer une revue périodique de l'adéquation des ressources allouées aux objectifs. En 2023, les sujets suivis ont été soumis au Comité exécutif :

- ♦ stratégie de décarbonation et de compensation carbone groupe ;
- ♦ *green deal* européen (taxonomie, CSRD) ;
- ♦ stratégie de réponse aux agences de notation extra-financière ;
- ♦ projet d'accompagnement de nos fournisseurs de matières ;
- ♦ analyses et arbitrage de points clés au sein de filières de production et de matières premières ;
- ♦ programmes de formation au développement durable.

Conseil du développement durable

Le Conseil du développement durable compte 16 membres hors direction du développement durable, directeurs des principales fonctions centrales et filières intégrées du groupe. Ce Conseil supervise les réalisations de la démarche RSE, pilote les projets transverses majeurs, supervise les feuilles de route des principales entités de la maison, lance et suit des groupes de travail *ad hoc* et identifie les arbitrages à soumettre à l'appréciation du Comité exécutif. Cette instance s'est réunie six fois en 2023, et bénéficie d'un taux d'assiduité moyen de 80 %.

Comité des directeurs du développement durable (C3D)

Pour compléter les fonctions du Conseil et structurer l'animation de la fonction développement durable au sein du groupe, cette nouvelle instance réunit désormais 11 directeurs du développement durable de métiers, fonctions développement durable et filiales au sein de la maison (métiers de la Maroquinerie, du Prêt-à-porter, de la Bijouterie, de l'Horlogerie et de la Maison, pôle Hermès Cuir précieux, direction des services généraux, direction des ressources humaines, direction de la communication, ainsi que les filiales de distribution françaises et britanniques). Ce comité assure le suivi des feuilles de route des entités et favorise l'échange autour des enjeux transverses de formation et de communication internes. Elle est en charge de l'animation du réseau des contributeurs et ambassadeurs DD dans le groupe. Ce comité s'est réuni cinq fois en 2023.

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 des comités et de l'ensemble des directions opérationnelles, fonctionnelles et des filiales du groupe, en France comme à l'étranger. Elle assure le suivi des réalisations, coordonne le fonctionnement de différents comités (le Conseil du développement durable, le Comité des directeurs du développement durable et le Comité opérationnel groupe), apporte son concours aux comités locaux et pilote des projets transversaux et le reporting extra-financier.

Comité opérationnel groupe

Composé de plus d'une centaine de membres (contre 45 en 2021 puis 83 en 2022) représentant les principaux métiers, fonctions centrales ainsi que les filiales de distribution francophones, il décrypte les aspects techniques et fonctionnels des projets menés par les différentes entités de la maison et permet un partage de l'actualité développement durable entre ses membres. Il s'est réuni cinq fois en 2023, dont une session présentielle à l'occasion d'une journée hors les murs, consacrée au thème de la circularité. Cette journée a notamment permis à l'ensemble des membres du comité d'aller à la rencontre de l'un des partenaires privilégiés de la maison en matière de recyclage d'inventus.

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 et Europe se sont réunis pour la 10^e année consécutive, à distance, lors d'une demi-journée de séminaire à distance. 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.

Directions développement durable métiers/filiales

Elles 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 à temps partiel ou dédié.

Notice de lecture

Afin de présenter de la façon la plus claire possible les engagements, les actions et les résultats sur les six 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 2023 ;
- ◆ une sélection d'indicateurs donnant une vision chiffrée de la progression d'Hermès sur l'ensemble de ses engagements en 2023 ;
- ◆ une présentation plus détaillée de la politique mise en œuvre, les actions menées à tous les niveaux du groupe ainsi que les réalisations et les résultats de 2023.

Inauguration de la maroquinerie de la Sormonne, 2023



© Photographe : Paul Pintard

2.2 LES FEMMES ET LES HOMMES : LES ÉQUIPES

Depuis 1837, Hermès reste fidèle à son modèle artisanal et à ses valeurs humanistes. Entreprise familiale et responsable, Hermès offre aux femmes et aux hommes qui la composent un projet collectif et humain, l'opportunité de travailler dans un environnement authentique, stimulant et bienveillant et de trouver un véritable sens à son engagement professionnel. Cela se traduit par une attention portée à chacun de ses collaborateurs, en tant que personne et en tant que membre du collectif de la maison. Le développement durable d'Hermès repose ainsi sur le recrutement, l'épanouissement et le bien-être des équipes et sur un capital humain riche de sa diversité.

2

Introduction

Hermès place les Femmes et les Hommes au cœur de son projet d'entreprise. Cela se traduit tout d'abord par la volonté de recruter des talents d'horizons divers et de veiller à leur intégration ; puis par l'attachement à préserver la santé et la protection de tous les collaborateurs face aux aléas de la vie, grâce à un socle universel de protection sociale. Enfin, Hermès porte une attention particulière au développement professionnel et à l'accomplissement de chacun dans son travail.

Le modèle social « Hearts & Crafts » d'Hermès repose sur quatre piliers stratégiques donnant un cadre de référence commun aux initiatives du groupe en matière d'accompagnement des femmes et des hommes :




- ◆ une philosophie managériale ancrée dans des principes humanistes, incarnée par des managers cultivant un large espace de liberté dans un environnement de travail inclusif et divers ;
- ◆ une attention particulière au bien-être et à la protection des collaborateurs, à leur santé physique et psychologique et à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, notamment pendant les périodes de vulnérabilité ;
- ◆ la reconnaissance apportée aux collaborateurs, à travers des dispositifs de rémunération et de redistribution de la valeur créée, qui témoignent de la valeur qu'Hermès apporte à l'engagement et au travail de chacune de ses collaboratrices et de chacun de ses collaborateurs, quel que soit son métier et sa situation géographique. Cette reconnaissance s'exprime également par le développement de l'employabilité et de l'apprentissage tout au long de la vie, grâce à une attention particulière portée au développement humain, à travers une large offre de formations et dispositifs d'accompagnement et la transmission de savoir-faire d'excellence (§ 2.3) ;
- ◆ la possibilité pour chacune et chacun de trouver du sens dans son travail, en faisant partie de communautés à taille humaine, en formant un véritable collectif social, en se mettant au service de la recherche permanente de haute qualité en toutes choses. La liberté d'action intrinsèquement liée au modèle artisanal permet également à chaque collaborateur et collaboratrice de façonner son travail à son image et d'y trouver sens et fierté, tout en permettant à toutes et tous d'être acteur et responsable (§ 2.3).

Le groupe a progressé en 2023 sur les grands enjeux sociaux avec l'ambition 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 l'année pour cette section :

- ◆ formalisation du modèle social « Hearts & Crafts » d'Hermès avec une approche participative ;
- ◆ engagement fort renouvelé dans le cadre de la publication d'une politique santé et sécurité groupe ;
- ◆ prime exceptionnelle de 4 000 € au titre de 2023 pour les collaborateurs éligibles dans l'ensemble du groupe (versée pour la seconde année consécutive) ;
- ◆ en France, augmentation du taux d'emploi des personnes en situation de handicap pour atteindre 6,8% (valeur 2022), malgré une croissance des effectifs de 12%.

LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ÉQUIPES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
RECHERCHER LA RARETÉ ET LES DIVERSITÉS, ENJEU CLÉ DE NOTRE CROISSANCE				
	Développer des outils et utiliser les canaux pertinents pour recruter les talents	Visibilité et attractivité de la marque employeur	Plus de 1,3 million de visiteurs sur le site carrières 1,4 million de followers sur la page LinkedIn Hermès 427 000 profils candidats enregistrés sur le site carrière talents.hermes.com	nouvel indicateur
	Assurer le recrutement de profils adaptés pour tous nos métiers dans le monde	Volume de recrutement dans le monde	5 186 nouveaux collaborateurs recrutés dans le monde en 2023, dont 2 544 en CDI	↗
		Nombre de postes créés dans la filière production	1 169 postes supplémentaires créés dans la filière production	↗
		Nombre de postes créés dans la filière vente	825 postes supplémentaires créés dans la filière vente	↗
	Valoriser nos métiers grâce à des partenariats avec les écoles	Nombre d'étudiants touchés par les actions écoles	70 actions menées auprès des écoles cibles, pour un public de 4 000 étudiants (en France) Plus de 1 000 stagiaires et alternants ont été recrutés en 2023 en France	nouvel indicateur
FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEUR DIVERSITÉ, 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 de l'entreprise	68 % de femmes au sein de l'entreprise	↗
		Ratio de femmes au sein du Comité exécutif	40 % de femmes au sein du Comité exécutif	=
		Ratio de femmes au sein du Comité des opérations	70 % de femmes au sein du Comité des opérations	↗
		Ratio de femmes cadres	60 % de femmes cadres	=
	Assurer l'égalité des chances	Index d'équité salariale (France)	L'index global d'égalité salariale F/H en moyenne pondérée est de 92/100	↘
		Part des effectifs travaillant hors grandes agglomérations en France	50,2 %	nouvel indicateur
		Part des recrutements de collaborateurs de moins de 30 ans réalisée en Seine-Saint-Denis	32 %	nouvel indicateur
		Lutter contre les discriminations	Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation Diversité et Inclusion	Plus de 900 collaborateurs formés
% de l'effectif, en France, de salariés en situation de handicap	6,85 % : taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap en France (chiffre 2022) vs 3,7 % au lancement du premier accord handicap groupe en 2017		↗	
Poursuivre le recrutement des jeunes de moins de 30 ans	% de collaborateurs de moins de 30 ans	20 %	=	
ENTREtenir LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL				
	Mener des discussions avec les partenaires sociaux ou équivalents	Nombre d'accords et % de collaborateurs concernés	96 accords et avenants signés en France en 2023, couvrant 63 % des collaborateurs du groupe	↗
	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 !, accessible à 100% des collaborateurs et des fournisseurs, a donné lieu à 105 signalements en 2023, qui ont tous fait l'objet d'un suivi.	↘

LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ÉQUIPES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
ASSURER LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT DES COLLABORATEURS				
	Assurer de bonnes conditions de travail à nos collaborateurs	Taux d'absentéisme groupe	2,56 %	↗
	Assurer la santé et la sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour le groupe	8	=
		Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt pour le groupe	0,30	↗
	Assurer un socle universel de protection sociale pour tous les collaborateurs		97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'une couverture frais de santé légale ou supplémentaire. 76 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'un bilan de santé ou de mesures de prévention ciblées.	= nouvel indicateur
			Assurance-vie : 89 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'un capital versé aux ayants droit égal à deux fois le salaire annuel.	nouvel indicateur
			Accès à un dispositif de retraite supplémentaire : 97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier de régimes supplémentaires aux régimes légaux de retraite.	↗
			Incapacité : 96 % des collaborateurs peuvent bénéficier d'une couverture invalidité permanente et définitive légale ou supplémentaire.	=
			Congé maternité : 100 % des collaborateurs peuvent bénéficier d'un congé maternité de 16 semaines avec maintien de salaire et prise en charge des frais d'accouchement	=
			Congé second parent/paternité et adoption : 78 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'un congé second parent/paternité et adoption de quatre semaines avec maintien du salaire.	↘
METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR				
	Mettre en place une rémunération complémentaire au-delà du salaire fixe	Montant de l'intéressement et de la participation en France	207 M€ (contre 168 M€ en 2022)	↗
		Prime exceptionnelle groupe versée au cours de l'exercice, pour tous les collaborateurs dans le monde	Primes exceptionnelles de 4 000 € versées en 2024 au titre de 2023 pour la seconde année consécutive	=
	Déployer une politique de rémunération minimale au niveau mondial	% de collaborateurs dont la rémunération est au-dessus du salaire décent défini localement	L'analyse menée en 2023 sur le salaire décent a confirmé que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent dont les seuils sont déterminés par des organismes indépendants de référence.	nouvel indicateur
	Favoriser l'actionariat salarial	% de l'actionariat salarié	Au 31 décembre 2023, l'actionariat salarié représente 1,09 % du capital, soit plus de 2,2 Mds €	↗
		Nombre d'actionnaires salariés	Plus de 18 000 salariés actionnaires ou détenant des droits à actions gratuites dans le cadre du nouveau plan d'actions gratuites 2023, soit 80 % de l'effectif au 31 décembre 2023	↗

2



2.2.1. LE MODÈLE SOCIAL « HEARTS & CRAFTS »

Le modèle social « Hearts & Crafts » est ambitieux. Il se décline par des engagements définis pour chacun de ces piliers, avec l'objectif de quantifier et mesurer les progrès.

	AMBITION	ENGAGEMENTS
PHILOSOPHIE MANAGÉRIALE	Rester fidèle à l'héritage et à la singularité d'Hermès, en cultivant notre philosophie managériale pour accompagner la croissance et préparer l'avenir. Garantir un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place, apporte sa contribution et s'épanouit dans le respect d'autrui.	40 % de femmes au Comex. 50 % de femmes dans le top 100. * Égalité de traitement (égalité salariale, promotion, parcours de carrière). 6 % : Taux d'emploi direct moyen groupe des personnes en situation de handicap.**
SANTÉ & BIEN-ÊTRE	Garantir un environnement de travail propice au bien-être physique et psychologique de l'ensemble des collaborateurs, leur permettant de concilier leur activité professionnelle et leur vie personnelle.	Ambition 0 accident du travail, avec l'objectif de réduire de 50 % le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents du travail entre 2016 et 2025 . 100 % des effectifs couverts par un socle universel de protection sociale groupe d'ici à 2026 .
RECONNAISSANCE	Reconnaître les collaborateurs pour leur contribution au succès d'Hermès, par le partage de la valeur, l'accomplissement professionnel et l'employabilité. Permettre à chacun de se développer selon ses moyens et ses ambitions à travers des parcours cousus main.	5 jours de formation par an par collaborateur à horizon 2026.
SENS AU TRAVAIL	Contribuer à la croissance durable d'Hermès et grandir ensemble. Conserver la liberté d'agir et d'entreprendre, de façonner son travail à son image. Permettre à chacun de contribuer et d'être un citoyen responsable.	Offrir la possibilité à chaque collaborateur de prendre un engagement citoyen jusqu'à 5 jours par an. Mesure tous les 2 ans de l'engagement, santé et bien-être de nos collaborateurs – 100 % de nos collaborateurs couverts.

*100 postes à plus forte responsabilité selon la classification retenue dans le groupe.

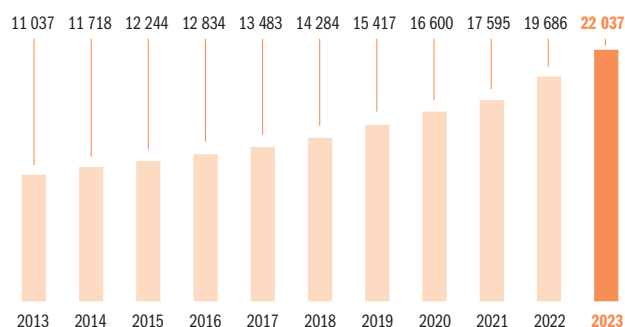
**Dans les pays où cet indicateur est légalement calculable.

2.2.2 NOS ÉQUIPES : FAIRE GRANDIR NOTRE MAISON, ET GRANDIR AVEC ELLE

Le développement durable de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent harmonieusement et positivement à son fonctionnement et à son développement.

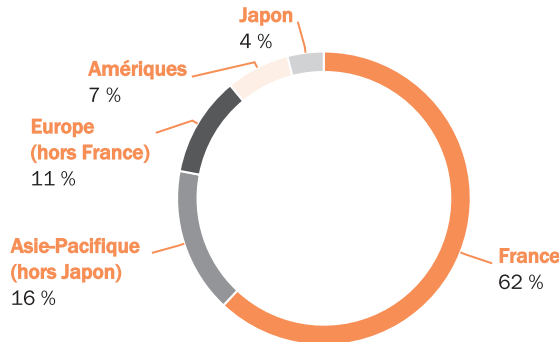
Fin 2023, Hermès comptait 22 037 collaborateurs ⁽¹⁾ de 110 nationalités différentes, soit une augmentation de 11,9 % par rapport à 2022. Depuis cinq ans, les effectifs ont augmenté de 7 753 personnes, représentant près d'un tiers du total des effectifs permanents présents aujourd'hui dans le groupe.

La croissance est équilibrée et dynamique dans l'ensemble des filières et des régions. Compte tenu de son modèle d'affaires et d'une production essentiellement en France, 62,3 % des effectifs totaux du groupe y sont situés.

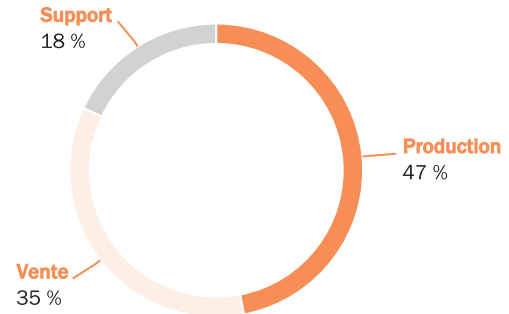


1. Collaborateurs en CDI et CDD de plus de neuf mois au 31 décembre 2023.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE



Un modèle d'entreprise artisanal

Les effectifs de production situés en France représentent 9 355 personnes (68 % des collaborateurs en France) et 10 395 au niveau mondial, soit 47 % des effectifs du groupe. Le nombre d'artisans est de 7 513 personnes dans le monde, dont 7 317 en France.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRE ET PAR RÉGION

	Total		Production		Vente		Support	
	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022
France	13 723	12 360	9 355	8 561	1 748	1 554	2 620	2 245
Europe (hors France)	2 327	2 092	878	760	1 144	1 060	305	272
Japon	965	900	2	-	880	821	83	79
Asie-Pacifique (hors Japon)	3 498	2 954	101	77	2 832	2 552	565	325
Amériques	1 524	1 380	59	71	1 152	1 028	313	281
TOTAL	22 037	19 686	10 395	9 469	7 756	7 015	3 886	3 202

Un recrutement dynamique

Hermès accompagne la croissance de la Maison et l'évolution de son organisation grâce à un recrutement dynamique.

En 2023, 2351 emplois nets ont été créés dans le groupe. Hermès compte ainsi, au 31 décembre 2023, 22 037 collaborateurs dans le monde, dont 13 723 en France.

Le dynamisme du recrutement se poursuit avec 5 186 nouveaux collaborateurs recrutés dans le monde dont 2 544 recrutements en CDI. Autre illustration de la forte dynamique de recrutement des dernières années, 50% de l'effectif total du groupe a moins de 5 ans d'ancienneté, pour une ancienneté moyenne groupe de 8 ans, soutenue par un faible taux de *turnover* (4,78%). Par ailleurs, l'âge

moyen des collaborateurs du groupe est de 39 ans.

Un modèle d'entreprise « familiale »

La singularité d'Hermès réside dans les parcours de carrières longs. 30% de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté (soit 6 603 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 11 037 personnes). Le nombre de collaborateurs qui a plus de 15 ans d'ancienneté a évolué de 6 % en un an, évolution constante par rapport à 2022.

Les collaborateurs d'Hermès témoignent de leur attachement à l'entreprise par des carrières durables, voire exceptionnellement longues.

Temps fort de l'année - Célébration des collaborateurs pour les années passées au sein de la maison : 25 ans, 30 ans, 35 ans, 40 ans, 45 ans et même parfois 50 ans.

Le 4 décembre 2023, environ 100 personnes de certaines entités françaises, entourées par quelques membres du Comité exécutif, ont été chaleureusement applaudies par 700 collaborateurs des ateliers Hermès de Pantin. Parmi ces 100 collaborateurs, 10 ont fêté leurs 40 ans d'ancienneté, et 3 leurs 45 ans d'ancienneté.

Une occasion renouvelée de partager les événements ayant marqué l'histoire de la maison l'année où ces collaborateurs y sont entrés. Beaucoup de surprises, d'anecdotes ont émaillé le reste de la journée, réservant à tous beaucoup d'émotions. Hermès marque ainsi sa reconnaissance pour la fidélité de ses collaborateurs.

Une maison responsable

Acteur fort de l'emploi en France, Hermès s'engage dans sa responsabilité d'employeur grâce à sa démarche volontariste d'ancrage dans les territoires, au sein desquels elle poursuit son développement.

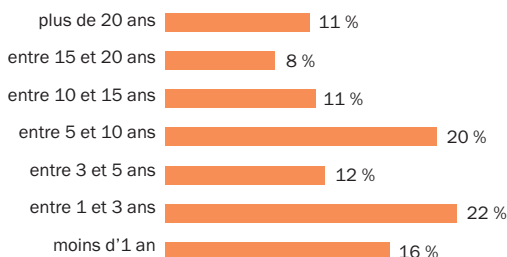
En 2023, environ la moitié des effectifs (50,2 %) travaillait hors zone de grandes agglomérations en France (hors grandes villes et banlieues proches), et 36 % des effectifs à l'échelle du groupe.

Pour illustrer cette volonté de créer de l'emploi en dehors des grandes villes, on notera par exemple que 32 % des recrutements des collaborateurs de moins de 30 ans en France concernent des emplois en Seine-Saint-Denis en 2023.

La politique d'Hermès est d'assurer la stabilité des emplois, ainsi 92 % des effectifs ont un emploi permanent, en phase avec son modèle social.

Symbole de la volonté d'inclure et d'accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans la transformation de l'entreprise, les départs involontaires demeurent limités, le nombre total de licenciements rapportés aux effectifs du groupe représentant 1,17 %. Le groupe n'a pas procédé au cours des 10 dernières années à des restructurations pour des motifs économiques entraînant des conséquences sur l'emploi.

ANCIENNETÉ GROUPE



2.2.3 RECHERCHER LA RARETÉ ET LES DIVERSITÉS, ENJEU CLÉ DE NOTRE CROISSANCE

2.2.3.1 UNE MOBILISATION FORTE DANS LE RECRUTEMENT

Par l'essence même de son projet d'entreprise, créer, produire et vendre des objets de haute qualité, Hermès a besoin de choisir avec soin les talents qui la rejoignent. La culture d'entreprise familiale associée aux valeurs humanistes, terreau de toutes les interactions et d'un style de management aussi empathique que stimulant, guide fortement les critères de recrutement.

Hermès recherche des personnalités dotées de qualités personnelles affirmées pour intégrer un projet avant tout humain en marquant sa fonction de son empreinte tout en s'inscrivant dans l'aventure collective. Cette exigence conduit et structure la politique de recrutement d'Hermès. Il s'agit d'assurer la nécessaire compatibilité avec les spécificités d'Hermès.

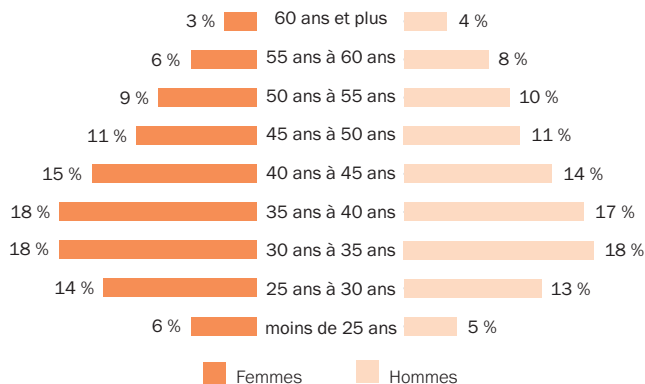
	Volontaire	Involontaire	Groupe
Taux de turnover 2023	3,61 %	1,17 %	4,78 %
Taux de turnover 2022	4,46 %	1,53 %	5,99 %

La dynamique des effectifs est positive, exprimée par la représentation équilibrée de toutes les tranches d'âge. D'une manière plus large, cette dynamique illustre et nourrit nos engagements de diversité et d'inclusion pour assurer à la fois la richesse des profils de talents et transmettre la culture de la maison et les savoir-faire d'exception.

Une des singularités d'Hermès réside dans un double dynamisme : celui des recrutements, associé à des carrières et des parcours longs si le collaborateur en a la volonté. Dans ce contexte, une attention toute particulière est portée à l'emploi des jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors :

- ◆ 50 % de collaborateurs ont moins de cinq ans d'ancienneté. Près de 20% des collaborateurs ont plus de 15 ans d'ancienneté.
- ◆ 20 % des collaborateurs ont moins de 30 ans et 19 % ont plus de 50 ans.

PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE



Dans un marché conduit par les candidats (source de tensions sur les compétences et exigences accrues de ces derniers), la force du modèle d'entreprise et la qualité de l'expérience candidat doivent être différenciantes à toutes les étapes du processus de recrutement.

Une stratégie de recrutement audacieuse et sans cesse réinventée est déployée au service de la croissance. Les éléments clés de la marque employeur d'Hermès constituent des piliers pour nourrir les éléments de langage et supports de communication destinés à attirer des talents, faire connaître le projet de la marque employeur.

Source prioritaire de recrutement, la mobilité interne est privilégiée dans tous les recrutements dans un objectif de développement des talents en interne. À compétences égales, la priorité est donnée aux collaborateurs afin de leur permettre de s'accomplir dans un parcours offrant des expériences diversifiées, propices à leur développement en termes de compétences et d'ouverture à des enjeux renouvelés.

Sourcing en 2023	Recrutements en 2023	Mobilité interne en 2023
<p>427 000 profils candidats enregistrés sur le site carrières talents.hermes.com</p> <p>232 offres d'emploi sont publiées chaque mois sur le site carrières talents.hermes.com</p> <p>1 388 077 visiteurs en 2023 sur le site carrière, en moyenne 115 673 par mois par rapport à 667 501 visiteurs en 2022, en moyenne 55 625 par mois</p> <p>1,4 million de followers sur la page LinkedIn</p>	<p>5 186 recrutements effectués en 2023 (tous types de contrats confondus) dont 2 544 recrutements en CDI</p>	<p>1 059 postes pourvus par des collaborateurs en mobilité interne</p>

2.2.3.2 ATTIRER POUR LES BONNES RAISONS

Le projet d'Hermès requiert d'intégrer des personnalités compatibles avec les valeurs de liberté, d'authenticité, d'engagement, d'exigence. Trouver les personnes qui rejoignent la maison pour les bonnes raisons est clé. S'inscrire dans un collectif fort, servir Hermès pour le long terme et répondre aux exigences de qualité participeront à l'accomplissement individuel de chacun.

Hermès utilise deux médias essentiels pour entrer en contact avec les candidats : son site carrières ainsi que le réseau social professionnel LinkedIn.

En 2023, le site carrières d'Hermès – talents.hermes.com – affiche de belles performances avec plus de 400 000 profils de candidats enregistrés. 232 offres sont publiées chaque mois sur le site carrières.

L'angle de la ligne éditoriale LinkedIn orientée vers les dimensions RSE du projet d'entreprise permet de partager l'actualité de la maison aux 1,4 million de followers, communauté active. Elle illustre les nombreuses initiatives responsables et positionne Hermès comme un fort acteur de l'économie et de l'emploi en France. En outre, elle met en valeur les collaborateurs d'Hermès.

2.2.3.3 RECRUTER DES JEUNES TALENTS POUR ASSURER L'AVENIR

Plusieurs programmes tournés vers les jeunes diplômés permettent d'intégrer des jeunes talents à la sortie de leurs formations. Il leur est proposé des programmes visant à les former de façon intense durant les premiers mois pour leur offrir ensuite un rôle impliquant des responsabilités.

Jeunes Tanneurs Hermès Cuirs précieux	Hermès baby Hermès Japon	Pépinière Holding Textile Hermès
<p>Ce programme accueille des étudiants ingénieurs sortant d'écoles d'ingénieurs diverses dans le cadre de leur stage de fin d'études.</p> <p>Le format : 18 mois, 3 missions, 3 tanneries et 2 pays, une opportunité de vivre différentes expériences sur le terrain et dans des fonctions transverses et de s'initier au management d'équipes.</p> <p>Ils se voient en définitive offrir un poste durable dans lequel ils apporteront une contribution forte ayant été formés préalablement à l'ensemble des métiers de la filière tannerie.</p>	<p>Ce programme vise à recruter des jeunes dotés d'un haut potentiel et à les former sur le terrain à travers des expériences au plus près du client et du produit dans les magasins de la filiale.</p> <p>En 2023, Hermès Japon a accueilli 23 jeunes talents dans le cadre de ce programme. 23 jeunes talents intégreront la promotion 2024 en avril.</p>	<p>Ce programme est destiné à des ingénieurs débutants ou ayant une première expérience. Durant 3 ans, ils se voient confier des missions diverses durant 6 mois environ dans 3 grandes fonctions de la filière textile : la Supply Chain, le Développement et l'industrialisation des produits et la Qualité.</p> <p>Changement de sujet, d'équipe et de management développeront chez l'ingénieur débutant l'agilité, les compétences techniques et la compréhension transversale de la filière.</p> <p>À l'issue de ce programme, en fonction du profil, de l'expérience acquise et des opportunités, ils seront affectés à un poste pérenne au sein de la fonction.</p>

Au niveau du groupe, une stratégie de recrutement de VIE (volontariat international en entreprise) a été définie puis largement déployée en 2023. Cela marque la volonté d'Hermès d'offrir des opportunités de parcours international pour préparer des jeunes à rejoindre la maison plus durablement. Après 12 à 18 mois d'expérience dans un contexte demandant de s'adapter à une culture et des équipes différentes, le groupe a la possibilité de valoriser des talents agiles, internationaux et acculturés à Hermès.

En 2023, les jeunes employés en VIE par Hermès sont répartis dans cinq de nos sept régions Retail (Europe, États-Unis, Asie du Sud-Est, Grande Chine et Japon).

Donner des missions qui ont du sens et partager un esprit d'échange collectif permanent, c'est l'objectif assigné au recrutement des stagiaires et alternants au sein des métiers. C'est dans cette optique que la direction des ressources humaines d'Hermès Métiers a par exemple mis en place un cérémonial d'accueil destiné aux stagiaires et alternants des filières Création et Collection. Cette intronisation s'est articulée en trois temps : une soirée de lancement avec une mise en lumière des enjeux et particularités des métiers de la création et du développement des collections et la remise d'un carnet d'étonnement, un temps de rédaction, un temps de restitution durant une soirée ouvrant à des questions sans tabou avec deux membres du Comité exécutif, le directeur artistique et le directeur général métiers.

Pour illustrer le soin apporté au recrutement, ceux effectués en partenariat avec les antennes locales de Pôle emploi pour les maroquinières sont un bon exemple. Depuis plusieurs années, la maison et Pôle emploi ont développé et mis en œuvre 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 psychotechniques, tests d'aptitude manuelle, et entretiens a été élaborée avec succès, puisqu'une très grande majorité des artisans sélectionnés par ce dispositif valident leur cycle initial de 18 mois de formation.

2.2.3.4 ENTREtenir DES LIENS DE QUALITÉ AVEC LES ACTEURS DU MONDE DE L'ÉDUCATION

Une stratégie relations écoles active vise à faire rayonner Hermès, à créer et entretenir des liens de qualité avec des acteurs du monde de l'éducation en cohérence avec ses métiers, ses enjeux de développement et ses besoins en recrutement. Des liens privilégiés sont entretenus avec des écoles d'art, des écoles d'ingénieurs, des écoles de commerce et des universités de gestion.

Par exemple, l'événement « Hermès in the making » qui présente le savoir-faire de la maison partout dans le monde, a fait escale à Lille en juillet 2023 et a été l'occasion de réunir les partenaires écoles les plus proches. Le temps d'une journée, la maison a permis à une trentaine de complices de partager les savoir-faire : maroquinerie, horlogerie, décoration sur porcelaine, impression textile, et des conversations multiples pour ancrer les liens étroits entretenus depuis plusieurs années en les associant aux spécificités du modèle d'entreprise.

Hermès conduit trois types d'actions :

- ◆ **les initiatives transformantes pour la communauté et pour l'individu.** Elles visent à avoir un impact positif sur la société. Il s'agit, par exemple, de l'engagement auprès des réfugiés accueillis par Sciences Po Paris dans le cadre du certificat en Sciences sociales, ou encore du soutien à l'initiative « Des territoires aux grandes écoles » pour faciliter l'accès aux grandes écoles des jeunes des milieux ruraux moins favorisés ;
- ◆ **les initiatives de l'ordre de la participation au débat public.** Elles ouvrent des initiatives permettant d'embrasser des enjeux plus larges que ceux de la maison, liées aux métiers du futur, ou à des réflexions prospectives, telles que l'implication dans la chaire OSE (Ouvrir la science économique) de la Paris School of Economics, le financement de la Chaire européenne « développement durable et transition climatique » de Sciences Po Paris, le soutien à la

matériautheque et à des actions conduites par le Campus des métiers d'art et du design, situé à Paris à la Manufacture des Gobelins. Pour celui-ci, le soutien d'Hermès se concrétise dans la création d'une matériautheque et le financement d'un projet de CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). Hermès Maison s'est engagé dans le prix Jeune Créateur 2023 et dans les éditions 2025 et 2026. Ce prix est innovant à deux titres, en ce qu'il associe les compétences des enseignants qui accompagnent les étudiants et les compétences des collaborateurs d'Hermès. En 2023, Hermès a pris part à la création de la Chaire du dessin avec l'Ensad, par le NID (Nouvel imaginaire du dessin). Elle a pour objectif de susciter des vocations autour du dessin auprès de jeunes artistes. Hermès soutient également le financement de bourses destinées à des étudiants de l'IFM ;

- ◆ **les initiatives relatives à la participation à la vie des écoles.** Hermès entend jouer son rôle d'entreprise citoyenne à travers des partenariats avec l'Université Dauphine, l'IFM, l'Ensam, Sciences Po Paris, son implication dans les forums, l'accueil d'étudiants, des sujets d'études confiés... Au cours de l'année 2023, Hermès a pris part à près de 100 événements écoles à la rencontre d'étudiants de l'enseignement supérieur.

En particulier, Hermès a développé différents programmes avec Sciences Po Paris permettant de former des étudiants en les faisant travailler sur des sujets opérationnels. Dans le cadre de son partenariat 2020 renouvelé en 2023 avec la Chaire européenne pour le développement durable et la transition climatique de Sciences Po Paris, Hermès a confié à un groupe d'étudiants de première année de Master International Management & Sustainability une étude sur les enjeux du *Retail* dans l'industrie du luxe (projet Capstone). Pour la troisième année consécutive, la maison accompagne et coache des étudiants dans leur réflexion pendant huit mois, afin de les aider à répondre aux défis stratégiques et internationaux de la thématique choisie en leur donnant la possibilité de s'immerger dans la culture Hermès et de se sensibiliser à l'ambition durable de la maison. Le sujet proposé par Hermès en 2023 est la question de la gestion des emballages dans l'industrie du luxe. L'étude porte sur différentes villes (situées en Europe, aux États-Unis et en Asie). Un autre projet collectif a été proposé pour la seconde fois par Hermès pour l'Executive Master « Gouvernance territoriale et développement urbain » de Sciences Po Paris, portant sur l'ancrage territorial comme levier d'un développement économique durable pour les entreprises et les territoires. Il s'agit dans le cadre de ce projet d'objectiver les impacts de la stratégie d'ancrage locale du groupe et d'arriver à en caractériser la contribution positive. Le projet concerne les sites de Rhône-Alpes.

RÉALISATIONS 2023 | INITIATIVES TRANSFORMANTES POUR LA COMMUNAUTÉ ET POUR L'INDIVIDU

Programme d'Excellence pour les Élités de nos Quartiers	Des Territoires aux Grandes écoles	Certificat réfugiés Sciences Po
<p>Hermès a pris part pour la deuxième année au programme PEEQ qui consiste à développer des leaders, en complément à leur cursus d'études supérieures, par un parcours de développement dispensé par des consultants de haut niveau. Hermès contribue financièrement à ce programme et accueille durant six mois deux étudiants. À terme, si une opportunité d'emploi répond à leurs aspirations, la maison peut être amenée à leur offrir un poste pérenne.</p>	<p>Favoriser l'accès des jeunes des milieux ruraux aux grandes écoles en levant les barrières liées à la fragilité financière, à la méconnaissance des filières de l'enseignement supérieur et aux freins personnels. Hermès a financé six bourses en 2023 pour permettre à des jeunes talents prometteurs de financer une partie de leurs études supérieures. Des fédérations départementales ont pu tenir leurs rencontres à Nontron et à la Maroquinerie de l'Allan.</p>	<p>Un cursus imaginé pour accueillir de jeunes réfugiés dont Sciences Po Paris souhaite améliorer l'employabilité par l'acquisition de compétences adaptées au monde du travail. Ils suivent un programme de visites d'entreprise qui a pour objectifs de favoriser leur insertion professionnelle et les ouvrir à la réalité d'un certain nombre d'entreprises en France. Hermès les a accueillis en 2023 pour les immerger dans les univers de l'artisanat maroquinier et du <i>Retail</i> et a aussi organisé un atelier pour les former à l'élaboration de leur CV et leur faire expérimenter une situation de recrutement, ce avec l'appui de professionnels du recrutement.</p>

2

RÉALISATIONS 2023 | LES INITIATIVES DE L'ORDRE DE LA PARTICIPATION AU DÉBAT PUBLIC & À LA VIE DES ÉCOLES

Les événements Marque employeur pour attirer les jeunes vers les métiers manuels	L'École des arts décoratifs et Hermès ont créé en 2023 le NID – Fabrique des Nouveaux imaginaires du dessin	Participation à la vie des écoles
<p>En participant à l'événement les de(ux) mains du luxe à la Station F en décembre 2023, Hermès souhaite valoriser auprès des jeunes en recherche d'orientation l'école Hermès des savoir-faire, qui dispense des formations diplômantes aux métiers de la maroquinerie, métiers d'avenir, et crée des emplois dans de nombreux sites en France. Avec Viva Fabrica en février 2023 à Lyon, Hermès est allé à la rencontre de jeunes à travers des démonstrations de savoir-faire dans les métiers de la tannerie, de la maroquinerie et du textile pour les éveiller à la richesse de ses métiers artisanaux. Plus de 18 000 visiteurs ont été accueillis durant quatre jours.</p>	<p>L'ambition d'Hermès est de s'engager <i>via</i> la création du NID, dans une action éducative d'envergure pour contribuer à donner une juste place au dessin en le replaçant au cœur de l'enseignement. Hermès entend ainsi jouer son rôle de maison contemporaine de création et de savoir-faire et être reconnue comme un acteur majeur dans le domaine du dessin.</p>	<p>70 actions ont été menées auprès des écoles cibles d'Hermès, pour un public de 4 000 étudiants (en France) : participation à des forums, accueil dans ses murs de groupes d'étudiants, et études de cas. Plus de 1 000 stagiaires et alternants ont été recrutés en 2023 en France, pour certains à travers des événements de recrutement, « Ouvrir la boîte orange » favorisant une expérience immersive au cœur d'Hermès et la rencontre de nos managers et responsables RH.</p>

Au sein des différents pôles de production du groupe, La Montre Hermès a participé tout au long de l'année 2023 à des forums de recrutement (Université de Lausanne, École Polytechnique Fédérale de Lausanne, École Hôtelière de Lausanne) pour accompagner ses recrutements dans un contexte de croissance soutenue.

La cristallerie de Saint-Louis entretient des relations étroites avec l'École nationale du verre à Moulins pour enrichir l'enseignement et recruter des stagiaires et des artisans verriers.

Dans les filiales *Retail*, des partenariats sont noués avec de nombreuses universités pour faire rayonner Hermès et pour attirer des candidats vers ses métiers d'accueil et de service. Pour exemple,

Hermès China a établi des liens avec neuf universités spécialisées dans les domaines de la linguistique, des arts et de la mode afin de construire des collaborations à long terme et de constituer un vivier de candidats pour les stages et les postes juniors (comme assistant commercial, assistant opérationnel, etc.). Les partenariats ont été élargis avec des universités de Shanghai et Beijing et d'autres villes.

Hermès Italie a continué à se rendre visible auprès d'un certain nombre d'universités telles que Bocconi, l'université Luiss à Rome, Libera Università Internazionale degli Studi Sociali, l'université catholique de Milan, l'université Sapienza ainsi que la Chambre de Commerce de Milan.

RENCONTRES AVEC LES ÉCOLES EN 2023

Écoles art design mode et textile

- ◆ Eindhoven
- ◆ Ensaama – Olivier de Serres
- ◆ ENSP Arles
- ◆ FM
- ◆ HEAD
- ◆ Hear Strasbourg

Écoles ingénieurs

- ◆ Arts et Métiers Ensam
- ◆ CentraleSupélec
- ◆ Ecam Lyon
- ◆ ENSAIT
- ◆ Insa Lyon
- ◆ ITECH
- ◆ Les Mines
- ◆ UTT
- ◆ UTC Comutec

Écoles de commerce, gestion, universités

- ◆ Audencia
- ◆ CELSA
- ◆ City University of Hong Kong (EMLV)
- ◆ DJCE
- ◆ EIML
- ◆ EM Lyon
- ◆ ESCP
- ◆ ESSCA
- ◆ ESSEC
- ◆ GEM (Grenoble école de management)
- ◆ IAE Gustave Eiffel
- ◆ IAE Paris Sorbonne
- ◆ IESEG
- ◆ ISG Luxe
- ◆ London Business School
- ◆ Mod'Art
- ◆ Rennes School of Business
- ◆ Sciences Po
- ◆ Skema Business School
- ◆ Stanford
- ◆ TBS
- ◆ Université Paris Dauphine
- ◆ Université Catholique de Lille

2.2.3.5 SÉDUIRE ET RECRUTER AUTREMENT

En 2023, Hermès a organisé deux événements « Ouvrir la boîte orange » dans l'un de ses magasins parisiens, destinés à faire vivre une expérience originale à plus de 100 candidats cadres en activité. Le premier événement avait pour objet d'attirer des profils d'ingénieurs et de leur montrer la dimension et les enjeux du pôle artisanal d'Hermès, fort de multiples savoir-faire et manufactures implantées dans les territoires en France. Le second événement a été dédié à attirer des profils pour les fonctions Support de la maison. Le temps d'une soirée, les candidats sont invités à découvrir la singularité du modèle d'Hermès, à échanger le temps d'un job dating avec un manager et à prendre part à des moments d'échange pour connaître les métiers et les acteurs d'Hermès. Huit autres événements « Ouvrir la boîte orange » se sont déployés à Paris et Pantin au sein de la maison pour séduire et recruter des stagiaires et alternants.

2.2.3.6 ENRICHIR EN PERMANENCE NOS ÉQUIPES DES DIVERSITÉS

La stratégie de recrutement s'inscrit aussi dans le cadre de la stratégie Diversité & Inclusion par la volonté de sourcer, identifier et attirer des profils variés. L'ambition est de leur proposer de rejoindre une maison inclusive, ouverte et accueillante pour toutes les formes de diversité. Cela se traduit concrètement par quatre types d'actions : la mission handicap, la diversité sociale, l'égalité femmes-hommes et l'intégration et l'accompagnement des seniors.

Dans le cadre de la mission handicap, Hermès déploie des actions de sensibilisation pour modifier le regard de ses collaborateurs et construit des initiatives avec des partenaires pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap pour ainsi dépasser l'obligation légale en France de 6 % des effectifs titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

En matière de diversité sociale, Hermès diversifie ses actions de recrutement pour aller chercher des profils issus de quartiers défavorisés et des zones rurales.

Enfin, le recrutement des seniors est une pratique courante, Hermès mettant la transmission entre les générations au cœur du développement de son modèle artisanal. Le développement de l'expertise des collaborateurs en charge du recrutement, qu'ils y soient pleinement dédiés ou que le recrutement soit une de leurs fonctions parmi d'autres, est assuré à travers des modules de formation au recrutement de trois ou cinq jours, selon le profil des participants.

Un module d'une journée consacré au Handi-recrutement est proposé pour ouvrir le regard sur les personnes en situation de handicap et acquérir de bonnes pratiques pour les recruter. Un module « Faire rayonner la marque employeur d'Hermès » vise à s'approprier les dimensions de la marque employeur et à l'illustrer à travers des preuves pour mettre en avant leurs bénéfices pour les candidats.

« Viens Voir Mon Taf ! »

Hermès est engagé auprès de l'association "Viens Voir Mon Taf". Cette association œuvre pour l'égalité des chances en accompagnant des collégiens du réseau d'éducation prioritaire dans leur recherche de stages.

En 2023, une dizaine de collégiens ont été accueillis au magasin du Faubourg Saint-Honoré à Paris, dans les ateliers de notre entité textile HTH près de Lyon et dans les ateliers d'Hermès Maroquinerie-Sellerie à Pantin.

2.2.3.7 UN SERVICE DE RECRUTEMENT DE HAUTE QUALITÉ

La mise en place en 2023 d'une structure pleinement dédiée au recrutement des cadres et stagiaires & alternants en France vise à accompagner les entités d'Hermès dans leurs recrutements, avec l'expertise du métier du recrutement, une bonne connaissance du marché de l'emploi et une forte agilité à dénicher les talents. Elle a pour mission de rechercher la rareté et la diversité, en cultivant l'audace et de garantir une expérience candidat authentique, reflet de nos valeurs, de notre promesse employeur, au service de l'esprit entrepreneurial et inclusif de la maison.

Organisé à partir de 2024 en quatre pôles par famille de métiers, Hermès Recrutement déploiera une offre de services, des processus et des modes de fonctionnement pour améliorer encore l'expérience candidat et offrir aux managers des prestations de services encore plus efficaces, rapides et en phase avec les évolutions des métiers et des expertises de la maison : une approche réinventée du métier du recrutement dans la perspective de répondre de façon réactive et avec une obligation de moyens, de délais et de résultats, aux besoins des entités.

Hermès employeur de choix reconnu à plusieurs titres en 2023

Pour la seconde année consécutive, Hermès occupe la deuxième place dans le classement Universum des entreprises les plus attractives pour les étudiants en 2023.

Hermès a été récompensé le mardi 5 décembre 2023 pour la troisième fois par le Grand Prix Emploi attribué par Humpact, agence de notation extra-financière (ESG) dédiée aux sujets sociaux. Ce prix distingue les sociétés pour leur politique sociale remarquable, notamment leurs réalisations en matière de création d'emplois, de parité femmes-hommes et d'intégration des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors.

2.2.3.8 PARCOURS D'INTÉGRATION

Chaque année, le parcours d'intégration pour tous, quel que soit son contrat, en France et à l'international, se développe et s'enrichit de nouvelles offres. Il devient multimodal et ambitionne d'offrir des expériences de compréhension et d'acculturation de la maison, de son histoire, des différents métiers, de son organisation, des femmes et des hommes qui la composent.

Dès son premier jour, chaque collaborateur a accès à un nouveau parcours d'intégration digital qui intègre un *e-learning* "Histoires d'Hermès" pour découvrir l'identité, les fondements et l'histoire d'une maison familiale, les *e-learning*s réglementaires et bientôt un *e-learning* d'intégration local pour chaque filiale ainsi que des parcours de formation aux outils liés à chaque métier.

Puis, dans les deux mois de son arrivée, le nouveau collaborateur est invité à suivre un nouveau programme à distance « Bienvenue au 24 ! » pour mieux comprendre la maison, son organisation, ses valeurs.

Ce dispositif est complété par des formations d'intégration en présentiel dans chaque filiale (Premiers pas, Tous en selle,

Himmersion pour le *Retail*, Au fil de HTH, Dans la peau d'HCP) ainsi que par le programme groupe « Mosaïque » qui a regroupé lors de différentes sessions 1 000 collaborateurs en CDI en 2023 (France & Europe) et la formation groupe « H Keys » qui accompagne les nouveaux managers rejoignant la maison dans leur prise de poste et dans leur compréhension de la culture managériale d'Hermès.

Enfin, chaque nouveau collaborateur en CDI est accompagné dans ses premiers mois par un/une parrain/marraine interne pour mieux comprendre l'informel de la maison (programme Atelage).

2

2.2.4 NOTRE PHILOSOPHIE MANAGÉRIALE – MANAGER LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

2.2.4.1 AMBITION

La pérennité du modèle d'entreprise repose sur la contribution de chaque collaborateur à un projet collectif. La culture et le modèle social humanistes, qui se transmettent de génération en génération, nourrissent des valeurs fondamentales dont l'une d'entre elles est la liberté : liberté de créer, d'agir et d'entreprendre, d'être soi-même et d'apporter son regard singulier.

La philosophie managériale du groupe, dans ce modèle humaniste, est unique et singulière. Le respect des hommes et des femmes, des savoir-faire, de l'histoire de la maison sont transmis par l'exemplarité, par l'échange et le dialogue, par la fine compréhension de ce qui compose les fondamentaux d'Hermès.

Faisant face au défi de la transmission dans un contexte de forte croissance, et persuadé que les valeurs humanistes sont au cœur de la réussite collective, Hermès a confié une étude académique en 2023 à une équipe de chercheurs de l'Insead, dans l'objectif de formaliser la philosophie managériale de la maison. De grande ampleur, réalisée en France et à l'international, cette étude a permis à des collaborateurs de tous métiers et de tout niveau de responsabilité, d'expliquer et de montrer de manière très concrète ce que sont les éléments essentiels de cette philosophie et la manière de les incarner. Cette étude donnera lieu en 2024 à un travail de synthèse qui servira de boussole permettant à chacune et chacun d'agir avec équilibre, justesse et responsabilité, tout en laissant un espace de liberté et d'autonomie essentiel.

Manager la diversité, l'équité et l'inclusion

À travers les métiers, les créations, les savoir-faire, le réseau de distribution et les clients de la maison, Hermès est profondément ancré dans la diversité. Notre singularité repose sur l'exigence permanente que le groupe a de recruter et d'intégrer des collaboratrices et des collaborateurs de tous horizons.

Les valeurs humanistes d'Hermès contribuent à créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place 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 de famille pour y partager ensemble une aventure collective singulière.

L'ambition Diversité & Inclusion pour toute la maison se construit autour d'un engagement commun et le développement d'actions spécifiques qui répondent à des besoins locaux.

Il est demandé à chacune des entités d'Hermès de s'engager sur un programme d'actions « socle commun » selon trois axes :

- ◆ éradiquer toutes formes de discrimination ;
- ◆ atteindre l'égalité femmes-hommes ;
- ◆ favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Afin d'étendre cette démarche à l'international, un réseau de 28 référents D&I – Diversité & Inclusion (couvrant 100 % des effectifs du groupe) a été constitué en 2022 afin de donner de la visibilité localement, de déployer les actions communes et de développer des initiatives propres en fonction de leurs enjeux Diversité & Inclusion locaux. Ce réseau s'est renforcé en 2023 avec l'organisation d'un séminaire dédié aux ambassadeurs et la réflexion autour d'une feuille de route commune.

Chaque entité a défini un plan d'action Diversité & Inclusion inclus dans sa feuille de route, qui a été partagé avec l'ensemble de la communauté des référents pour tirer profit des échanges et partager les bonnes pratiques.

2.2.4.2 LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

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.

Pour ce faire, une approche commune a été structurée permettant de sensibiliser et former les acteurs sur la diversité, les biais inconscients et les micro-inégalités afin de neutraliser les stéréotypes dans la prise de décision.

L'ensemble de la communauté de référents D&I du groupe a été formée en mars 2023 aux enjeux de la diversité et de l'inclusion à travers la Fresque de la diversité en partenariat avec l'Essec, ainsi que sur les biais inconscients.

Les représentants du personnel ont également bénéficié d'une formation relative aux biais inconscients, afin de faciliter leur prise de conscience et leur permettre de jouer pleinement leur rôle.

Un module de sensibilisation en *e-learning* sur « les biais inconscients et les micro-inégalités », a été mis en place et traduit en 11 langues, en juin 2023. Il est obligatoire pour les managers et la communauté RH en France et à l'international et ouvert à l'ensemble des collaborateurs.

Parallèlement, Hermès poursuit le déploiement dans ses filiales du programme de formation Alterego, dont l'objectif est de promouvoir l'inclusion, d'explicitier la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi de renforcer un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières.

Depuis son lancement en 2017, 946 managers et membres des équipes RH ont suivi ce programme en France, dont 196 en 2023.

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.

Un réseau de référents international	Sensibilisation aux biais inconscients	Promouvoir l'inclusion
28 référents D&I	1 module <i>e-learning</i> déployé dans le monde (traduit en 11 langues) en juin 2023	946 managers et RH ont suivi ce programme en France, soit près de 50 % de cette population, dont 196 en 2023

Hermès of Paris, a développé le « **HOP Hiring Program & Toolkit** » afin de favoriser un recrutement inclusif pour accueillir des talents de divers horizons, faire évoluer les pratiques de recrutement orientées sur la recherche de la singularité, attirer des candidats en communiquant sur les valeurs de la maison. Pour cela, les managers et les RH en charge du recrutement sont formés et ont accès à un kit de recrutement inclusif.

Certaines entités (Hermès Distribution France, Hermès Services Groupe, Hermès Japon, Hermès Suisse, Hermès Brésil) ont pour objectif de construire des partenariats avec des agences de recrutement spécialisées pour sourcer des profils divers.

2.2.4.3 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La politique du groupe est de promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation dans l'ensemble des entités et pays.

L'égalité femmes-hommes est particulièrement prise en compte au sein de la maison, avec 68 % de femmes au global, 60 % parmi les cadres, 70 % au sein du Comité des opérations, et 47 % dans le top 100. (Voir § 3.3.4.2. *Mixité des instances dirigeantes*).

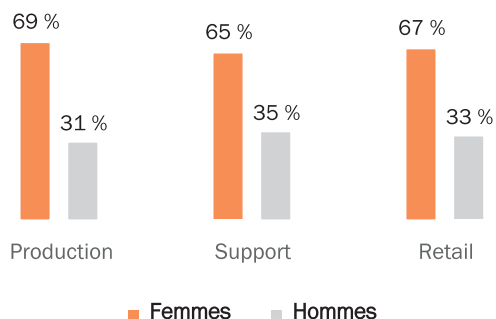
Une attention particulière est par ailleurs accordée à l'égalité sur l'octroi des salaires à travail égal et à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. L'index d'égalité salarial femmes-hommes 2023, mis en œuvre en France, est de 92/100.

La promotion de l'égalité professionnelle passe aussi par la voie de la

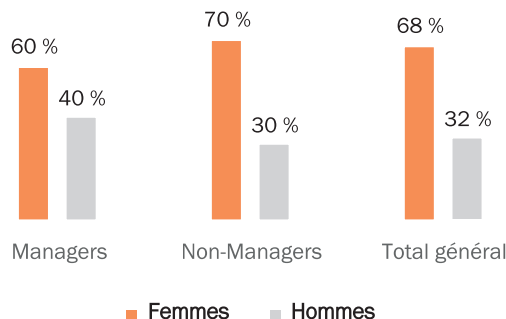
construction de réseaux et de communauté en faveur de cette ambition. En 2021, 13 femmes d'horizons différents dans la maison ont pris l'initiative de créer « **Hécate** », le **réseau de femmes Hermès** dont l'objectif est de créer un espace d'écoute et de confiance pour donner à chacune les moyens de s'exprimer, se nourrir, se mailler et se développer. Depuis sa création, ce réseau a rassemblé plus d'une centaine de femmes autour d'événements divers.

En 2023, le réseau s'est réuni à l'occasion de trois *afterworks*, et de cinq matinales de réflexion sur des thématiques telles que le mentorat, la parentalité, les carrières, les vulnérabilités, ou le *burn-out*. Lors de ces rencontres, occasions de moments d'échanges, des femmes inspirantes de divers horizons sont amenées à témoigner de leurs parcours. Des inspirations qu'Hécate partage également à travers sa newsletter culturelle.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE



RÉPARTITION FEMMES/HOMMES - MANAGERS ET NON-MANAGERS



2.2.4.4 FAVORISER L'INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le groupe se préoccupe depuis toujours de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, en lien avec ses valeurs humanistes. Souhaitant mobiliser davantage l'ensemble de l'organisation, un premier accord handicap groupe a été signé avec les partenaires sociaux en 2017 pour la période 2018-2020, renouvelé par la signature d'un second accord handicap pour 2021-2023. Cet accord a permis la définition d'une politique structurée, l'allocation d'un budget dédié, la mise en place d'outils de communication destinés à démultiplier cet engagement, soutenu au plus haut niveau du groupe, avec un sponsor membre du Comex, générant une progression soutenue. Un 3e accord handicap groupe a été signé fin 2023.

La mission handicap groupe, créée en 2017, a structuré un réseau de référents handicap, qui s'est progressivement élargi et professionnalisé. Il est aujourd'hui composé de 16 Référents Handicap représentant chaque métier 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 compétence.

Afin de favoriser l'ancrage de l'engagement handicap au plus près des collaborateurs, un réseau de 130 Ambassadeurs Handicap a été constitué. Formés au handicap, ces collaborateurs aux profils variés (artisans, fonctions support, vendeurs...), qui ne sont pas nécessairement en situation de handicap, ont choisi sur la base du volontariat de favoriser sur leur site des actions en faveur du handicap. Leur mission consiste en lien avec leur Référent Handicap du site à informer, communiquer, conseiller et orienter, tout en contribuant aux actions de sensibilisation.

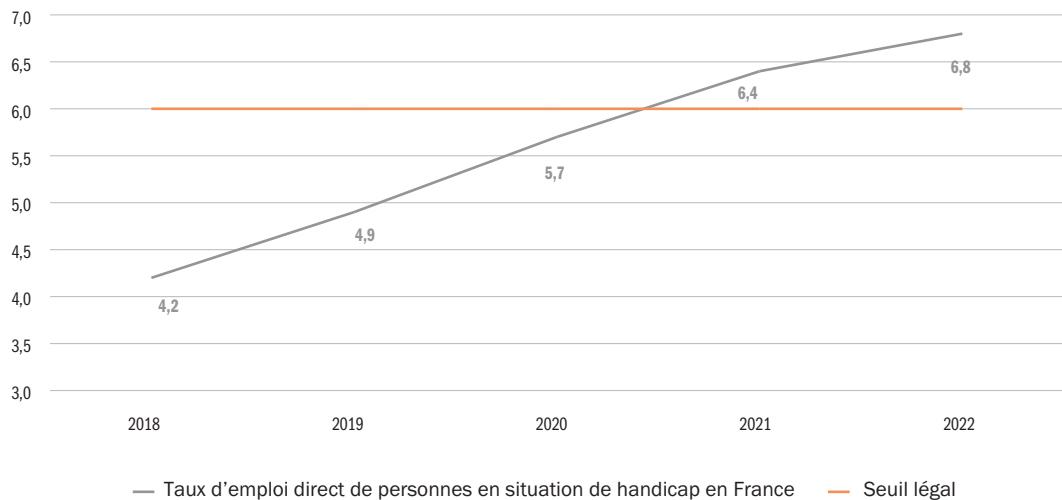
POLITIQUE ET ENGAGEMENT

Dans le cadre du second accord agréé relatif aux années 2021-2023, le groupe poursuit ses ambitions en matière d'inclusion pour notamment relever les enjeux suivants :

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

La mission handicap groupe a anticipé la fin programmée des accords collectifs agréés, par la **signature d'un troisième accord handicap** groupe le 29 novembre 2023 afin de poursuivre au-delà de 2023 une mobilisation dans tous les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

À législation constante, le **taux d'emploi direct** 2022 s'élève à 6,85 %, *versus* 3,5 % au lancement du premier accord handicap groupe, en 2017. Le nombre de personnes en situation de handicap a plus que doublé en six ans, **dépassant 760 collaborateurs reconnus fin 2022**. En 2023, plus de 55 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap.



En %	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap en France	4,2	4,9	5,7	6,4	6,8	Publication juin 2024

Hermès s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, pour toutes ses entités dans le monde, avec l'objectif d'atteindre 6 % de taux d'emploi direct moyen des personnes en situation de handicap dans le groupe.

Favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap

Le premier objectif de l'accord étant le recrutement, Hermès a poursuivi sa participation à des **salons de recrutement** dédiés aux candidats en situation de handicap tels que Hello Handicap ou Open Forum Essec. Toutes les offres d'emploi France figurant sur le site Talents Hermès sont automatiquement transmises au site de recrutement Agefiph et les candidatures reçues via l'Agefiph sont ainsi identifiées pour en assurer le meilleur traitement.

Depuis le premier accord, 87 acteurs du recrutement et des ressources humaines, ainsi que des managers ont été **formés au**

handi-recrutement dont 19 en 2023, pour les aider à se sentir plus à l'aise pour recruter et accompagner des personnes en situation de handicap tout au long du processus d'embauche.

Développer une véritable politique de maintien dans l'emploi

Plus de **200 K€** du budget Mission Handicap ont été consacrés à des aménagements de poste ou au financement d'équipements individuels (études de poste par des ergonomes, des adaptations d'organisation de travail, des bilans de compétences ou coaching de médiation). L'accord permet aussi un aménagement sur les deux dernières années de fin de carrière en passant à temps partiel à 80 % tout en maintenant une rémunération à 100 %.

Renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants

La maison a également un engagement sociétal d'achats responsables en fournissant notamment du travail aux structures adaptées (EA et Esat) qui accueillent des travailleurs en situation de handicap.

Le recours au secteur aidé « hors les murs » peut également être une **passerelle vers l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap** au sein de la maison.

La réussite de ce modèle d'inclusion est également permise par une culture managériale engagée et ouverte aux diversités, ainsi que par des partenariats durables établis avec des EA (entreprises adaptées) et des Esat (établissements et service d'aide par le travail).

Hermès soutient depuis 2013 l'institut d'hippothérapie **Equiphoria** afin de concevoir une selle qui ne fait pas obstacle aux interactions entre l'animal et le patient. Les artisans selliers d'Hermès ont ainsi mis leurs savoir-faire au service des équipes de médecins et soignants de cette fondation, comme illustré dans le film « Empreinte sur le monde » diffusé pour la première fois en 2022 à La Canourgue et consultable sur notre site digital.

Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard

La 6^e édition du **forum Handi'Cap 2023**, temps fort annuel, s'est

tenu début septembre, sous forme virtuelle, et a réuni près de 250 nouveaux managers et nouveaux RH, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap avec une ouverture sur l'international grâce à la participation de l'ensemble des référents Diversité & Inclusion monde.

Le groupe s'est fortement mobilisé durant l'opération **DuoDays 2023**, lancée par le Gouvernement français, en accueillant 140 DuoDays. 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.

Hermès a poursuivi la réalisation d'épisodes de la **nouvelle série « En plein accord »** qui illustrent concrètement les quatre piliers de sa démarche Mission Handicap Groupe à travers des rencontres inspirantes et des initiatives mises en place au sein de différentes entités du groupe.

2

Chiffres clés 2023

6,85 % : taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap en France en 2022 (vs 3,5 % au lancement du premier accord handicap groupe en 2017)
16 référents Handicap représentant chaque métier de la maison
130 ambassadeurs Handicap
760 collaborateurs RQTH en France (+ 55 collaborateurs ont effectué leur démarche en 2023)

Initiatives clés 2023

Semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap en France et à l'international
140 Duodays
6^e édition du forum Handi'Cap
 Série « En plein accord »

Les entités et les filiales s'engagent au travers d'initiatives locales

Cuir

L'engagement en faveur du handicap d'Hermès Maroquinerie-Sellerie s'inscrit dans une politique globale d'achats structurés et ancrés localement où chaque pôle régional a développé un partenariat EA/Esat afin de faire monter en compétences ces structures adaptées sur nos savoir-faire cuir nécessaires à la fabrication de nos objets. Certains EA/Esat partenaires deviennent des façonniers de la maison auxquels nous confions la fabrication d'objets de nos collections.

Filiale de distribution France

Le handicap est un des volets importants de la politique Diversité & Inclusion d'Hermès Distribution France, avec deux ambitions majeures :

- ◆ intégrer dans chacun de nos magasins au moins une personne en situation de handicap, quel que soit le type de contrat ;
- ◆ renforcer en parallèle les recrutements en CDI pour intégrer et développer des personnes de manière pérenne.

Le développement de partenariats avec les Esat est un levier incontournable pour atteindre ces engagements. Hermès Distribution France a des partenariats sous forme de prestation ou de mise à disposition « hors les murs » avec des Esat dans 11 des magasins partout en France : dans les régions Nord, Ouest, Sud, Rhône et en région parisienne. L'ambition est d'étendre ces partenariats à l'ensemble des magasins. Les travailleurs des Esat occupent des fonctions généralement à l'accueil, aux stocks, au support commercial, au repassage et à la retouche.

En 2023, tous les pays ont été invités à se mobiliser pour les personnes en situation de handicap en participant à la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap, ou en développant des DuoDays.

Horlogerie

En juin 2023, Hermès Horloger a organisé sa seconde édition de la Semaine du Handicap en partenariat avec une fondation implantée localement à travers un panel d'activités : des visites croisées à la découverte des métiers, des activités sportives, et une nouveauté : des DuoDays « aller-retour » (dans une démarche réciproque « vis-ma-vie » : des collaborateurs d'Hermès Horloger ont accueilli des travailleurs en situation de handicap pendant une journée ; et à leur tour, les collaborateurs ont pu ensuite découvrir le cadre professionnel des travailleurs de la fondation).

2.2.5 SANTÉ & BIEN-ÊTRE

2.2.5.1 AMBITION

Hermès porte l'ambition de garantir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail propice à leur bien-être physique et psychologique, et en leur permettant de concilier leur activité professionnelle et leur vie personnelle. Au-delà de l'environnement de travail, et en cohérence avec la vision protectrice de la maison envers ses collaborateurs, Hermès a engagé un projet de déploiement universel de protection sociale pour tous ses collaborateurs dans le monde, assis sur cinq piliers de protection sociale, et devant permettre à tous de faire face avec plus de sérénité aux aléas de la vie.

La réalisation d'une enquête « **Hermès à l'écoute - Hermès Hears** » autour de la santé, du bien-être et de l'engagement à destination de tous nos collaborateurs dans le monde dans le courant du premier semestre 2024, permettra d'établir un état des lieux de nos forces et de nos axes de progrès sur ces thématiques, avant d'engager de nouvelles actions concrètes dans un cycle d'amélioration continue.

2.2.5.2 MESURER ET PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ, LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ

La diversité des métiers du groupe, de la production au marchand, sans oublier les fonctions support, implique la prise en compte et la gestion de problématiques multiples. Attachée aux valeurs humanistes de la maison, Hermès s'est engagé sur une trajectoire « Zéro Accident » et a formalisé en 2023 une politique Santé Sécurité groupe en appui à cette dynamique.

Cette politique, préparée par un groupe de travail constitué de représentants des magasins français, des métiers, des services support, de la direction des ressources humaines groupe et de la direction industrielle, est signée par la directrice des ressources humaines groupe et validée par le Comité exécutif. Elle sera mise à jour tous les trois ans et son suivi fait déjà l'objet d'une présentation annuelle auprès du Comité RNG-RSE au sein du Conseil de surveillance. Cette politique vise à matérialiser un cadre stratégique commun, qui contribue à préserver la santé et à assurer la sécurité des collaborateurs. Elle est structurée en quatre axes :

Prévenir les risques

Préserver la santé des collaborateurs

Faire progresser la culture Santé Sécurité

Piloter la performance Santé Sécurité

Ces quatre axes sont déclinés en 13 engagements, qui s'ajustent aux singularités de chaque activité et de chaque pays. Pour exemple, sous l'impulsion du directeur général de la filière Cuir précieux et du Comité de direction groupe, une déclinaison de la politique Santé Sécurité et Environnement précise les engagements de la filière à horizon 2024 autour de six intentions : Garantir et maintenir la conformité réglementaire des sites ; Éliminer les risques majeurs et viser l'objectif « zéro accident du travail » ; Préserver sur le long terme la santé des collaborateurs ; Maîtriser et réduire l'impact sur l'environnement ; Inscire durablement une culture Santé Sécurité et Environnement à tous les niveaux de l'organisation ; Garantir la conformité chimique des cuirs dans le temps. Cette politique conduit à l'élaboration de la feuille de route EHS de la filière, revue trimestriellement par un Comité de direction dédié auquel participent le directeur industriel, le directeur des opérations et l'équipe EHS. Autre exemple, la politique EHS spécifique de Hermès Manufacture de Métaux (HMM) se décline autour de six grands objectifs : Préserver la santé de nos collaborateurs ; Prévenir les accidents du travail et viser l'objectif « zéro accident du travail » ; Diminuer les impacts environnementaux de nos activités ; Respecter les exigences légales et réglementaires EHS applicables ; Vérifier l'éthique de nos filières d'approvisionnement ; Créer et diffuser une culture EHS à tous les niveaux de notre organisation. Localement, les responsables EHS déclinent la politique HMM pour l'adapter aux spécificités de chaque site.

GOUVERNANCE SANTÉ SÉCURITÉ

Les thématiques de prévention, Santé Sécurité sont portées par deux membres du Comité exécutif avec pour chacun une dimension complémentaire : la directrice des ressources humaines groupe, signataire de la politique, suit les indicateurs consolidés, présentés par engagement et le directeur général pôle Amont et Participations

auquel est rattachée la direction industrielle qui est en charge aujourd'hui de la majorité du plan d'action.

Chaque métier et fonction support s'engage à éliminer et prévenir les risques de blessures, à préserver la santé sur le long terme et à protéger l'environnement en maîtrisant les risques et en réduisant les impacts identifiés. Tout nouveau site industriel Hermès, toute rénovation, est imaginé et construits en se préoccupant 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 la santé et la sécurité.

La direction industrielle groupe anime enfin depuis 2003 un réseau EHS, composé des responsables EHS des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, ce réseau se réunit en présentiel deux fois par an pour travailler sur des sujets communs, se nourrir des progrès des autres métiers et continuer à se former. Ce réseau s'est progressivement enrichi de la présence de collaborateurs issus du commerce, des services généraux et de la direction du développement durable. En 2023, trois webinaires ont été déployés en complément des rendez-vous présentiels pour renforcer le maillage au sein de la communauté EHS et nourrir les équipes. Sur un format de 1 heure ouvert à tous, les webinaires mettent en avant certaines initiatives locales à fort potentiel de transversalisation.

Au niveau des sites industriels, l'organisation EHS des métiers s'est par exemple renforcée en 2023 chez Hermès Maroquinerie-Sellerie, à la fois en central au niveau de l'équipe de coordination et dans chaque pôle de maroquinerie. Ainsi, chaque pôle présente une équipe de prévention constituée d'un directeur EHS pôle, et, pour chaque site, d'un responsable EHS et d'une infirmière de santé au

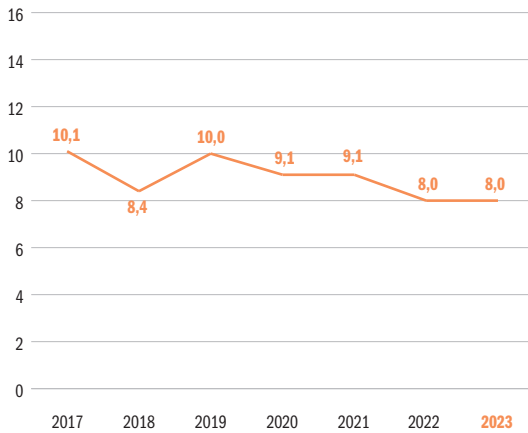
travail (Idest). Par sa présence au sein du comité de direction pôle, le directeur EHS porte les questions de Santé Sécurité au travail au premier plan. L'équipe centrale anime la communauté des directeurs EHS par des points mensuels traitant de problématiques opérationnelles. Par ailleurs, les sujets prioritaires communs au métier du cuir sont gérés en mode projet et des réunions trimestrielles sont organisées pour partager leur avancement.

Au sein des Cristalleries Saint-Louis, un comité Sécurité réunissant tous les chefs de service, les services de santé et la direction de la manufacture se tient mensuellement. Les indicateurs EHS y sont revus, les plans d'action sont mis à jour et les nouvelles actions sont présentées par service. Les sujets EHS sont inclus dans tous les rituels de management du site, en commençant par les réunions de production quotidiennes.

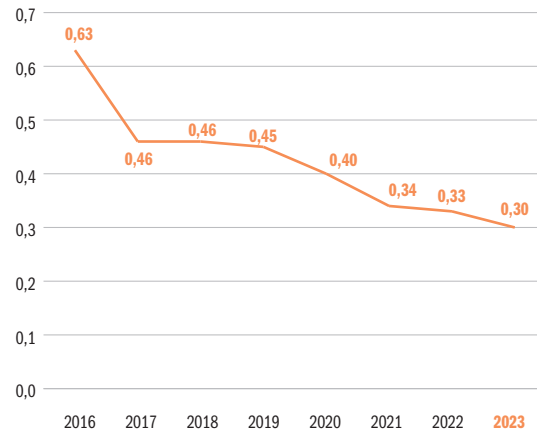
RÉSULTATS RELATIFS À L'ACCIDENTOLOGIE DANS LES EFFECTIFS GROUPE

En 2023, le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt de travail pour l'ensemble du groupe s'élève à 8 pour un taux de gravité de 0,30 (en 2022 respectivement 8 et 0,33). Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées.

TAUX DE FRÉQUENCE GROUPE



TAUX DE GRAVITÉ GROUPE



En France, le taux de fréquence est de 10,2 avec un taux de gravité à 0,48 (en 2022, respectivement 11 et 0,51). L'effectif industriel représentant plus de 68 % de l'effectif en France, celui-ci est par conséquent plus directement affecté par le risque d'accident au travail.

À l'international uniquement, le taux de fréquence est en légère hausse (4,91 contre 3,79 en 2022). Ces effectifs, qui occupent essentiellement des fonctions dans la vente et dans les équipes support, sont néanmoins significativement moins concernés par une exposition systémique à des situations à risque.

	Groupe	France	International seul
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt en 2023	8	10,2	4,9
En 2022	8	11	3,8
Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt en 2023	0,30	0,48	0,05
En 2022	0,33	0,51	0,08
	2021	2022	2023
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

ANALYSE ET PRÉVENTION DES RISQUES

Compte tenu des activités d'Hermès, c'est notamment sur ses sites industriels que le risque en termes d'accident du travail est le plus important. Ainsi la direction industrielle d'Hermès International pilote un programme EHS organisé en cycles successifs. Le cinquième cycle de ce programme a débuté en 2018 et s'est achevé en 2023. Il s'articule en trois volets :

- ♦ la mise à disposition d'une veille réglementaire EHS pour tous les sites industriels. La fréquence des bulletins est 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. Grâce à deux référentiels groupe, la bonne gestion des travaux en hauteur et la maîtrise des rejets aqueux sont assurées par une auto-évaluation annuelle ;
- ♦ le développement de la culture sécurité. Le niveau de maturité en culture Santé Sécurité des sites est évalué annuellement grâce à un référentiel interne structuré en 13 piliers, relatifs aux champs du leadership, organisationnel ou opérationnel. Le référentiel est construit pour faciliter l'identification des actions clés permettant

de progresser en culture Sécurité, et permet donc d'enrichir les feuilles de route opérationnelles.

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 2023, 23 sites ont été évalués dans le cadre de ce programme. Les bonnes pratiques identifiées lors de ces audits sont diffusées annuellement aux métiers par le biais d'un livret illustré.

En 2023, pour aller plus loin dans la maîtrise des risques Sécurité sur les sites industriels, un référentiel interne des risques majeurs a été préparé par un groupe de travail multimétier animé par la direction industrielle. Ainsi, 11 risques majeurs ont été ciblés : Travail en hauteur, Sécurité des équipements ; Gestion des énergies dangereuses ; Risque incendie/ATEX ; Risque chimique ; Chute de plain-pied ; Espaces confinés ; Risque routier ; Levage, stockage et coactivité chariot/piéton ; Gestion des entreprises extérieures ; Travailleur isolé. Ces risques ont été déclinés en 108 exigences clés, pour lesquelles la conformité de chaque site sera évaluée dans le cadre du sixième cycle EHS (2024-2026).

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

De nombreuses démarches et initiatives déployées au sein du groupe illustrent les engagements pris dans la politique Santé Sécurité groupe : quelques exemples de mise en œuvre sont présentés ci-après.

Sensibilisation des collaborateurs

1 000 artisans d'Hermès Maroquinerie-Sellerie ont été formés à l'ergo-motricité en 2023, portant à 4 800 le nombre d'artisans ayant suivi ce module depuis sa création en 2011.

La filière textile (HTH) a lancé en 2023 des nouvelles initiatives. Tous les salariés du site de Pierre-Bénite ont participé à une journée sur le thème de la vigilance et des comportements à risque, permettant de créer une culture collective sur la thématique. Également, la filière a proposé une formation de premiers secours en santé mentale pour prévenir les risques psycho-sociaux. Ainsi, 23 personnes ont bénéficié de cette formation de deux jours sur 2023. Cette démarche se poursuivra en 2024. De plus, afin d'améliorer la gestion des entreprises extérieures, la filière a conçu une formation à destination des donneurs d'ordres pour leur permettre de mieux identifier et communiquer les risques lors de la réalisation de travaux. Les inspections en cours de travaux se généralisent également.

Chez Parfum et Beauté, la démarche de développement de la culture EHS s'est poursuivie en 2023 avec une action de sensibilisation EHS premier niveau destinée à l'ensemble des collaborateurs (50 % des salariés formés à fin 2023 avec une cible de 100 % à la fin du premier trimestre 2024), et une action de formation dédiée aux managers en juin 2023. En complément, des formations « gestes et postures » ont été déployées en 2023 pour les équipes de la logistique, du conditionnement et de la qualité.

En 2023, les supports de l'accueil sécurité des artisans et employés des Cristalleries ont été intégralement révisés pour en augmenter l'impact et le rendre plus attractif. Cela illustre la volonté de renforcer la culture de prévention en matière de santé et de sécurité au travail par l'information et la formation de l'ensemble des collaborateurs. En outre, des campagnes de sensibilisation à destination des artisans et

des employés sont diffusées tous les mois sous forme d'actualités EHS et commentées dans les routines managériales des services.

Afin de renforcer la culture sécurité des équipes HMM, des campagnes de communication mensuelles ont été déployées en 2023, avec en point d'orgue la journée mondiale de la santé et de la sécurité. Ces campagnes de prévention déployées au sein de chaque fabrique abordent des thèmes spécifiques variés : les équipements de protection individuelle, les pratiques de travail en hauteur ou l'importance des gestes et postures.

Une formation Sécurité de deux jours, alternant théorie et mises en pratique, a été dispensée à tous les membres du comité EHS du métier Horlogerie, dans le but de renforcer les fondamentaux de la sécurité et de développer un leadership en matière de sécurité. En complément, les équipes ont été formées à la prévention des risques pour toute intervention incluant des opérations de travail en hauteur.

L'ensemble des managers des deux sites de la filière Maison ont bénéficié en 2023 d'une formation de deux jours sur le Leadership Sécurité.

Audits internes

Dans la prolongation des évaluations culture Sécurité pilotées par la direction industrielle d'Hermès International, des actions ont été déployées pour développer cette culture pour tous les collaborateurs.

Nombre de visites croisées-Vigilance partagée	2023
HMS	800

En plus des audits de certifications conduits dans certaines filières, des audits internes en Santé Sécurité se déploient progressivement dans les différents métiers. Chez HTH, les responsables EHS audient leurs pairs des autres sites sur des thématiques culture et risques. Aux Cristalleries et sur les sites de la filière céramique, des visites Sécurité impliquant les managers, chefs de service et représentants du personnel sont organisées tout au long de l'année. Chez HMM, des audits sont réalisés sur chaque site en s'appuyant sur une grille détaillée de 121 questions fondamentales en EHS.

Actions emblématiques

MAROQUINERIE-SELLERIE

Dans l'alignement de la politique Santé Sécurité groupe, l'engagement d'Hermès Maroquinerie-Sellerie s'articule en six piliers : conformité réglementaire, culture sécurité, bien-être au travail, viser le zéro accident, éviter les blessures graves et préserver la santé des salariés. Une feuille de route a été établie et quatre projets prioritaires ont été définis pour l'année 2023. Un de ces projets concerne la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) identifié dans le cadre de la cartographie des risques et se décline en cinq axes d'action majeurs :

1. présence de « relais ergonomie » internes sur chaque site animant des séances de travail dans chaque atelier auprès de leurs collègues. Ces relais se professionnalisent dans leur rôle grâce à des démarches de formation et par l'animation de cette communauté ;
2. programme de remplacement des établis traditionnels par des établis électriques réglables en hauteur. En 2023, plus de 900 établis de ce type ont été installés. Plusieurs maroquinerie sont désormais à 100 % d'établis réglables ;

3. poursuite du déploiement du module de formation d'ergo-motricité « Un Corps pour la Vie ». Depuis 2011, plus de 4 800 artisans ont été formés dont près de 1 000 en 2023. Ce module propose des gestes permettant de préparer l'organisme et d'accompagner les sollicitations inhérentes aux activités spécifiques des selliers-maroquiniers ;
4. poursuite de la méthode d'analyse ergonomique, coconstruite avec des docteurs en biomécanique. Cette méthode, qui permet d'identifier le niveau de sollicitation des muscles associés aux différentes opérations de travail, conduit à alimenter les plans d'action ;
5. mise en place de créneaux d'ostéopathie hebdomadaires sur les sites permettant aux artisans une prise en charge plus simple de ces prestations. Cette expérimentation a généré une forte adhésion incitant à poursuivre et accentuer l'initiative sur les prochaines années.

CUIRS PRÉCIEUX

Pour développer le leadership en matière d'EHS, et dans la continuité de la formation du Comité de direction filière en 2022, les directeurs d'établissement de tanneries ont suivi une formation relative au leadership et à la culture sécurité, qui a ensuite été suivie par les comités de direction de chaque tannerie.

À fin 2023, les six tanneries sont certifiées selon le référentiel *Leather Working Group* (LWG), qui, inspiré de l'ISO 14001, contient 17 sections et plus de 300 exigences relatives à la conformité réglementaire, la sous-traitance, le suivi de production, la traçabilité, l'innocuité, la Santé Sécurité, le management de l'eau des rejets et de l'énergie, la gestion des déchets, la gestion des produits chimiques ou encore le système de management EHS. La certification est renouvelée par des audits tous les ans ou tous les deux ans. Par ailleurs, en 2023, la mégisserie Jullien a aussi été audité selon le référentiel groupe Culture Sécurité.

L'année 2023 a été marquée par le déploiement, sur toutes les tanneries, des règles incontournables en matière de Santé Sécurité, à la suite du travail collaboratif engagé depuis 2021. Ainsi, une large campagne de communication a été menée, appuyée par des affiches mettant en valeur les règles d'or et les sept piliers (formation, protection, circulation, machines, comportement/responsabilité, posture et coactivité). Ces règles sont aussi présentées lors des accueils Sécurité et font l'objet d'échanges entre l'encadrement et les collaborateurs, notamment lors des visites managériales de sécurité.

TEXTILE

La filière textile HTH maintient son engagement stratégique pour améliorer la performance sécurité des sites, en s'appuyant notamment sur la charte Sécurité.

En 2023, chaque site a identifié et communiqué de manière simplifiée les quatre risques majeurs et règles d'or associées. Parmi ceux-ci figurent les troubles musculosquelettiques, le risque chimique et la gestion des entreprises extérieures.

En termes d'actions de prévention des TMS, de nombreux investissements ont permis d'améliorer l'ergonomie des postes de travail par le biais de nouvelles solutions de manutention (e.g. chariots, palans, transpalettes, mobiliers sur mesure, machines à visiter, structures de stockage). Un module de dégraissage automatisé a été déployé à l'atelier Gandit, permettant de réduire significativement le nombre de manipulations des cadres. De plus,

sur le site HTH, l'initiative « ergodays » a été lancée pour permettre aux salariés administratifs d'être accompagnés sur leurs postes de travail : correction de posture, fourniture d'équipements ergonomiques adaptés (écrans, socles, souris ou chaises).

Concernant le risque chimique, les zones de stockage des produits chimiques à la SIEGL et chez AEI ont fait l'objet d'un réaménagement, de définitions de standards et de mise en place d'inspections régulières. Aux ateliers AS et à la SIEGL, un projet de substitution a été mené pour éviter l'exposition des imprimeurs aux solvants des colles utilisées pour maintenir les pièces sur les tables. Désormais, 100 % des métrages en cachemire imprimés sur les nouvelles lignes utilisent des films adhésifs. Ce process est en cours de déploiement pour la soie.

MAISON

Les sites de la filière céramique ont formalisé leur vision EHS au travers de politiques site, qui mettent en exergue le développement de la culture Sécurité, l'amélioration des conditions de travail et d'ergonomie des postes.

Lors du point quotidien du Comité de site, les remontées terrain sont partagées et les actions nécessaires sont ajoutées au plan d'action EHS revu à la maille hebdomadaire.

D'un point de vue de la prévention des TMS, les démarches d'amélioration des postes ont touché différents secteurs sur les deux sites. Des travaux conjoints entre les sites ont permis de déployer des postes de contrôle-conditionnement réglables en hauteur et de nouveaux outils de manutention dans les zones logistiques afin de limiter les postures contraignantes. Des échauffements quotidiens ont été également déployés avant chaque prise de poste.

En 2023, Puiforcat a déployé une politique EHS qui s'articule autour de cinq axes : Réduire les risques en associant les savoir-faire traditionnels et les nouveaux moyens techniques tout en faisant évoluer ses comportements ; Préserver la santé et l'intégrité des artisans ; Développer une culture Santé Sécurité ; Évaluer et améliorer l'impact sur l'environnement ; Assurer la conformité réglementaire de ses installations et pratiques.

Le renforcement de l'organisation EHS a permis d'accélérer les démarches de prévention des risques et d'améliorer les conditions de travail. Ainsi, 10 mini-projets collaboratifs, portés par les différents services, ont été réalisés en 2023, avec l'implication des artisans.

LOGISTIQUE

La feuille de route EHS d'Hermès Commercial a été consolidée par les évaluations culture Santé Sécurité pilotées par Hermès International et réalisées en avril 2023 sur les deux sites logistiques.

D'un point de vue organisationnel, l'équipe EHS s'est renforcée pour faire face aux défis de croissance et aux projets de transformation.

Sur le volet de la prévention des TMS, l'entité a mis en place des séances quotidiennes d'éveil musculaire sur ses sites. Elles sont animées par des coaches internes, qui ont été spécifiquement formés à la connaissance des mouvements permettant de préparer efficacement son corps à l'effort. En 2023, 17 collaborateurs ont été formés par l'organisme extérieur. Par ailleurs, un protocole d'essai de technologies d'exosquelette et d'ergo-squelette a été mené au niveau du service expédition, pour faciliter les opérations de manutention. Afin d'approfondir les premiers *feedbacks* positifs, une nouvelle séance d'expérimentation sera menée en 2024.

2.2.5.3 PROPOSER DES ENVIRONNEMENTS DE TRAVAIL AGRÉABLES

Les maroquinerie récentes étant déjà aménagées selon les règles de l'art, certaines maroquinerie plus anciennes d'Hermès Maroquinerie-Sellerie ont fait l'objet d'aménagements afin d'améliorer les conditions de travail. C'est le cas de la maroquinerie de Belley qui a procédé au changement des éclairages des ateliers pour améliorer le confort visuel des artisans. Ce site a également construit en 2023 deux extensions qui bénéficient de la lumière naturelle dans ces espaces. La Manufacture de Haute Maroquinerie (située à Aix-les-Bains) a initié l'aménagement d'un espace central qui permettra aux collaborateurs de se retrouver pour des moments conviviaux ou pour des réunions d'informations collectives.

Les travaux de réhabilitation et de désamiantage se sont poursuivis aux Tanneries du Puy, permettant d'améliorer les conditions de travail notamment dans le bâtiment « rivière », en matière d'éclairage et de ventilation.

Poussées par les certifications LWG, les démarches de type 5S se sont accélérées sur les six tanneries de la filière Cuirs précieux. Les programmes de rangement, de réagencement des espaces et de marquages au sol ont permis d'avoir un environnement de travail plus sûr et plus agréable.

Au sein de la filière textile HTH, de grands travaux de rénovation des espaces de vie et de travail ont été menés en 2023, dans les bureaux comme aux ateliers de Pierre-Bénite, et sur le site de Bourgoin-Jallieu. Des rénovations et aménagements significatifs ont permis d'augmenter la sécurité des équipes. Ainsi, des marquages au sol extérieurs et intérieurs ont été réalisés, des ralentisseurs et panneaux de signalétiques ont également été ajoutés pour réduire le risque de collision. Sur le site d'AEI, le désamiantage des toitures initié en 2022 s'est poursuivi en 2023. Les 30 % restants seront réalisés en 2024. Aussi, la zone cuisine teinture a été entièrement transformée dans le but de réduire l'exposition des artisans aux produits chimiques (aspirations et local en dépression) et le risque de brûlure par l'eau chaude (système de prélèvement automatique). Les sites ont réalisé des mesures de campagne d'exposition au bruit et de sensibilisation auprès des collaborateurs. À titre d'exemple, l'atelier de découpe HTH a fait l'objet d'une cartographie bruit complète. Les bouchons d'oreille moulés ont été renouvelés pour optimiser la protection des salariés. Des animations et actions de sensibilisation ont été dispensées pour le bien-être des équipes. À la SIEGL, une semaine « QVT » a été organisée au mois de juillet 2023. Durant cette semaine, des activités diverses étaient proposées aux salariés : massages, ateliers Yoga du Rire, Vélo Smoothie, échanges avec un kinésithérapeute... Enfin, la filière a mis l'accent sur l'implication des salariés dans les grands projets d'évolutions organisationnelles. Ainsi, le passage en 3x8 de l'équipe de coupe sur HTH a conduit à la rédaction d'un accord de nuit mettant l'accent sur la sécurité et les conditions de travail des collaborateurs, au travers de mesures précises.

La filière Hermès Manufacture de Métaux (HMM) a mené en 2023 des actions relatives à l'ergonomie, en impliquant les collaborateurs de chaque fabrique. La Fabrique de Roye a déployé une routine d'échauffement collectif. À Cœuilly et à Roye, du mobilier ergonomique a été installé afin d'améliorer la posture et le confort des collaborateurs. À Champigny-sur-Marne, une réorganisation des ateliers a été réalisée en partant d'enquêtes terrain, pour optimiser

les postes de travail et un monte-charge a été installé pour réduire le port de charges.

En complément des travaux pour le projet d'extension Nouvelle Fabrication débutés en 2022 chez Parfum et Beauté, des travaux de réaménagements intérieurs au sein du bâtiment historique ont été réalisés en 2023 pour permettre d'améliorer les conditions de travail tout en faisant face à la croissance : optimisation des connexions entre la fabrication des parfums et leur conditionnement, aménagements sur les lignes de conditionnement, ajout de système de contrôle qualité. En outre, une étude menée avec les équipes de développement produit a permis de réduire l'exposition de certains salariés aux agents chimiques en substituant une colle classée dangereuse pour la santé par un adhésif neutre pour les artisans, tout en maintenant la qualité du produit fini.

L'ergonomie de la « grande place » au sein des Cristalleries Saint-Louis, atelier qui concentre les pièces volumineuses et de prestige, a été revue pour limiter les gestes pénibles (assistance au maillachage), réduire le port de charges par le déploiement d'outils d'aide à la manutention et repenser l'organisation du travail. Les contrôleurs qualité ont aussi bénéficié de nouveaux établis qui améliorent les conditions de contrôle de ces grandes pièces : réglage de la hauteur de table, modulation de l'éclairage et déplacement pneumatique des pièces. Le pôle Maintenance a aussi fait l'objet d'un chantier 5S, dont un axe a été la prévention du risque chimique. Ainsi, un inventaire des produits a été réalisé, suivi d'une mise à jour de l'évaluation du risque chimique et la mise en œuvre d'actions de réduction du risque (exemple : mise en place d'une armoire sécurisée et des règles de stockage).

Sur le site de la CATE, le projet de rénovation de la centrale de traitement d'air du local cuisson a permis d'améliorer significativement les conditions de travail des conducteurs de four, par une meilleure évacuation de la chaleur du four et un apport d'air frais sur des zones ciblées.

2.2.5.4 LUTTER CONTRE LE RISQUE DE HARCÈLEMENT

Sensibiliser, prévenir et alerter

Hermès ne tolère aucune conduite qui se manifesterait par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, susceptibles de porter atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant ainsi en péril son équilibre personnel ou son emploi, dégradant le climat social. La prévention et la lutte contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, font partie des priorités de la maison.

◆ Prévenir

Au sein des entités françaises, 55 binômes de référents « Harcèlements et agissements sexistes », représentants de la direction et des CSE (Comité social et économique) ont été mis en place pour prévenir les agissements sexistes et les situations de harcèlement sexuel et moral. Ils continuent d'être formés pour s'approprier ces notions avec leur cadre juridique et être à même de caractériser une situation.

Cette formation permet également d'identifier les comportements à risque, de favoriser la mise en place de mesures de prévention et de réagir en cas de signalement, en faisant preuve d'empathie et de distance.

Par ailleurs, dans un souci de prévention de ces comportements répréhensibles, un module *e-learning* « Comprendre pour prévenir les agissements sexistes et situations de harcèlement », traitant des sujets de harcèlements moral, sexuel, d'agissements sexistes et d'agressions sexuelles, a été déployé de manière obligatoire pour tous les managers et les représentants en France et ouverte à l'ensemble des collaborateurs. En France, 86 % des managers ont suivi ce module portant le nombre à 2 066 managers sensibilisés.

Cette attention s'appliquant dans l'ensemble des pays dans lesquels Hermès exerce une activité, ce module est également déployé à l'international.

◆ **Alerter**

Tout collaborateur s'estimant victime ou étant témoin d'une telle situation est invité à en informer dans les meilleurs délais soit sa hiérarchie, soit un responsable des ressources humaines ou de le signaler par le biais du dispositif d'alerte professionnelle H-Alert ! qui lui garantit la confidentialité des échanges. Les règles groupe prévoient des dispositifs qui permettent d'examiner et de traiter toute situation, en toute neutralité et impartialité (par exemple la mise en place d'une commission paritaire d'enquête interne avec un représentant de la direction et un représentant du CSE). Pour les accompagner dans leurs missions, une procédure d'enquête interne a été rédigée. Elle décrit les différentes étapes d'une enquête, les précautions à prendre et le rôle des différentes parties prenantes.

2.2.5.5 ABSENTÉISME

Le bas niveau d'absentéisme global, toutes causes confondues, reflète notamment les bonnes conditions de travail de nos collaborateurs. Il est de 2,56 %, retrouvant un niveau inférieur à celui de 2019 (2,9 %).

2.2.5.6 OFFRIR UNE PROTECTION SOCIALE ET DES MESURES PRÉVENTIVES POUR TOUS LES COLLABORATEURS

Dans l'objectif de protéger et d'accompagner ses collaborateurs face aux aléas de la vie et en phase avec son modèle social et les valeurs du groupe, Hermès a créé un socle universel de protection sociale pour tous ses collaborateurs dans le monde, autour de cinq piliers : la parentalité, les frais de santé, la retraite, le décès, l'invalidité. L'objectif est de couvrir 100 % des collaborateurs dans le monde à horizon 2026.

Ce socle ambitieux vise à assurer une qualité de vie décente des collaborateurs et de leur famille, à leur permettre d'être couverts en cas d'accident de la vie, et de se constituer une épargne afin de pouvoir se projeter sur le moyen et long termes avec sérénité.

De façon prioritaire, les entités de la maison s'assurent de faire bénéficier chacun de ces piliers à leurs salariés en tenant compte des dispositions légales déjà potentiellement existantes localement.

	Dispositif socle groupe	Couverture 2023	Engagements
Parentalité	<p>Congé maternité avec maintien de salaire sur 16 semaines, sans conditions d'ancienneté, et prise en charge des frais d'accouchement</p> <p>Congé second parent et adoption avec maintien de salaire sur 4 semaines sans conditions d'ancienneté</p>	<p>Congé maternité : 100 % des collaborateurs sont couverts</p> <p>Congé second parent/paternité : 78 % des effectifs sont couverts</p>	<p>100 % des collaborateurs couverts en 2024</p>
Couverture santé	<p>Une couverture frais de santé incluant le risque d'hospitalisation</p> <p>Un bilan de santé (physique ou digital) ou actions de prévention ciblée</p>	<p>97 % des collaborateurs sont couverts</p> <p>Bilan de santé ou des mesures de prévention ciblée : 76 % des collaborateurs sont couverts</p>	<p>100 % des collaborateurs couverts en 2025</p>
Assurance vie (Protection de la famille en cas de décès du collaborateur)	<p>Un capital versé aux ayants droit égal à deux fois le salaire annuel.</p>	<p>89 % des collaborateurs sont couverts</p>	<p>100 % des collaborateurs couverts en 2025</p>
Retraite	<p>Accès à un dispositif de retraite</p>	<p>97 % des collaborateurs sont couverts</p>	<p>100 % des collaborateurs couverts en 2026</p>
Invalidité	<p>Revenu de remplacement et/ou un capital en cas d'invalidité</p>	<p>96 % des collaborateurs sont couverts</p>	<p>100 % des collaborateurs couverts en 2026</p>

RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE

Des avantages de différentes natures viennent compléter l'offre globale 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.

Le groupe déploie, dans l'ensemble des pays, une politique de protection sociale complète et ambitieuse qui vise à encourager la mise en place d'avantages sociaux dans un cadre :

- ◆ collectif, visant tous les collaborateurs ;
- ◆ ambitieux vis-à-vis de la pratique de marché de référence ;
- ◆ adapté aux valeurs du groupe, à la réglementation locale et selon les besoins identifiés localement.

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 la 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. Cette protection couvre 89 % des salariés dans le monde. 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.

Conciergerie médicale et bilan de santé :

En 2023, Hermès a mis en place une conciergerie médicale en France pour les entités adhérant au régime groupe (pour le collaborateur et sa famille) et un bilan de santé sans condition d'âge.

Certaines filiales à l'étranger – Hermès Chine, Hermès Japon, HMESSA à Singapour, Hermès of Paris – disposent également de ces dispositifs de bilan de santé médical, l'ambition du groupe étant de proposer ce type de dispositif physique ou digital à tous les salariés à travers le monde.

2.2.5.7 ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ET LEUR APPORTER UN SOUTIEN ADAPTÉ (AIDANTS, PARENTALITÉ, VULNÉRABILITÉ)

CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

La maison Hermès porte une attention constante au bien-être et à la santé physique et mentale de l'ensemble des collaborateurs, en les aidant notamment à concilier au mieux leur activité professionnelle et leur vie personnelle.

Dans le cadre de cette ambition, le 19 juillet 2023, Hermès a signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) un accord de groupe relatif à la conciliation des temps de vie. Les principales mesures de cet accord sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024 dans l'ensemble des sociétés du groupe en France.

Ces mesures visent à mieux accompagner celles et ceux qui sont confrontés à certaines situations personnelles impactant leur quotidien professionnel (aidants s'occupant d'un proche en perte d'autonomie, en raison d'une maladie, d'un handicap ou de son âge ; parents ; personnes en situation de vulnérabilité).

Sur ces trois volets, différentes mesures ont été négociées en veillant à apporter des réponses adaptées à la diversité des situations rencontrées :

◆ Pour les collaborateurs aidants :

En mettant à disposition une plateforme d'information et d'assistance pour les situations les plus courantes, en offrant de la flexibilité dans des situations plus exigeantes, en libérant du temps par un soutien financier dans les situations les plus lourdes.

◆ Pour les collaborateurs parents :

En accompagnant la parentalité sous toutes ses facettes (parentalité classique, adoption, homoparentalité, monoparentalité, familles recomposées...) avant, à l'arrivée et après la naissance de l'enfant. Des mesures ont notamment été prises comme des autorisations d'absence dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation, le retour au travail à temps partiel suivant un congé parentalité, la facilitation de l'allaitement et le soutien des parents isolés.

◆ Pour les collaborateurs en situation de vulnérabilité :

En prévenant et accompagnant les collaborateurs confrontés à des situations de vulnérabilité telles que les longues maladies comme le cancer, l'épuisement professionnel, le deuil, les violences conjugales, les addictions ou le surendettement.

DISPOSITIFS DE FLEXIBILITÉ ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

96 % des collaborateurs sont à temps complet, et 915 collaborateurs sont à temps partiel. Les uns et les autres bénéficient des mêmes avantages sociaux en proportionnalité de leur présence.

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. Cependant, les pratiques peuvent varier d'un métier à l'autre et de nombreux dispositifs favorisent la flexibilité du travail, tant en termes de présence sur site qu'en terme d'horaires.

A titre d'exemple, Hermès Distribution France a notamment initié en 2023, dans le cadre d'une démarche collaborative, un pilote de 4 mois relatif à la semaine de 4 jours dans 2 des magasins français. Les autres magasins expérimenteront également ce test en 2024 et les collaborateurs seront ensuite invités à exprimer leur ressenti à l'issue de la période de test, pour définir les suites éventuelles de cette initiative.

2.2.6 RECONNAISSANCE & RÉTRIBUTION

2.2.6.1 AMBITION

Le succès de la maison Hermès est avant tout un succès collectif, rendu possible par la qualité du travail et l'engagement de tous. La reconnaissance apportée aux collaborateurs est un pilier essentiel du modèle social de la maison, permettant à chacun de se sentir acteur et contributeur de la réussite collective.

Cette reconnaissance s'exprime notamment à travers des modalités de rémunération et de partage de la valeur où le collectif prend une large part. Hermès souhaite poursuivre cette ambition, en renforçant la pédagogie et la transparence autour de ses dispositifs afin d'en permettre une bonne compréhension.

La reconnaissance que le groupe souhaite apporter à ses collaborateurs n'est pas uniquement financière, elle s'exprime également par la promotion de l'employabilité tout au long de la vie, grâce aux efforts de formation et de transmission des savoir-faire.

2.2.6.2 RECONNAÎTRE NOS COLLABORATEURS POUR LEUR CONTRIBUTION AU SUCCÈS D'HERMÈS

Fidèle à ses valeurs de partage, Hermès porte une attention constante à la reconnaissance de ses équipes et aux conditions de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. L'objectif est de leur offrir une rémunération protectrice complète et de reconnaître leur contribution au développement de la maison tout au long de leur vie active.

La politique de la maison est d'offrir à tous ses collaborateurs dans l'ensemble des pays où le groupe opère une rémunération globale compétitive, supérieure aux salaires minimaux légaux ou définis localement et qui assure un cadre protecteur à court, moyen et long termes non seulement pour le collaborateur mais aussi pour sa famille.

La politique globale de rémunération est composée d'une large palette de dispositifs individuels et collectifs, d'éléments salariaux et d'avantages qui couvrent :

- ◆ les besoins fondamentaux et d'accomplissement des collaborateurs, notamment de santé, de sécurité, d'éducation, d'inclusion sociale, d'accès aux loisirs et de développement personnel et professionnel, à travers les salaires fixes, les primes individuelles et collectives, les congés payés et divers dispositifs de participation aux bénéfices, des dispositifs complémentaires de protection sociale en frais de santé et prévoyance collective ;
- ◆ le besoin de reconnaissance et d'appartenance des collaborateurs à moyen et long termes – à travers les plans d'actionnariat salarié attribués à l'ensemble des salariés à travers le monde, la célébration des salariés dépassant une certaine ancienneté au sein du groupe ;
- ◆ le besoin de se projeter dans le futur avec sérénité y compris à l'issue de la vie active – à travers des avantages postérieurs à l'emploi par le biais d'indemnités de fin de carrière et des régimes de retraite supplémentaires qui sont mis en place de façon volontariste par Hermès pour la très grande majorité des collaborateurs et en accord avec les législations et pratiques du marché local.

En tant qu'employeur responsable, Hermès s'attache non seulement à offrir des rémunérations individuelles et collectives qui soient

ambitieuses et généreuses, mais également à contribuer à l'éducation économique et financière de ses salariés afin qu'ils se saisissent pleinement de ces dispositifs et s'approprient le mieux possible leurs spécificités et intérêts à court, moyen et long termes. Les présentations et les échanges, dispensés notamment à l'occasion de la « Semaine des Benefits France » avec les équipes de la direction des ressources humaines groupe et les partenaires des régimes sont très appréciés par les collaborateurs et ont été de nouveau proposés en 2023 afin de permettre à chacun d'acquérir ou de développer sa culture économique et financière dans un objectif d'autonomie et de capacité à se projeter sur le long terme avec sérénité.

Rémunérations

La politique de rémunération du groupe consiste à ce que l'ensemble de ses salariés puisse percevoir une rémunération 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.

La maison porte une attention particulière à la rémunération de ses salariés afin de leur offrir un salaire décent qui ne se limite pas au salaire minimum légal. L'analyse menée en 2023 sur le salaire décent a confirmé que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent dont les seuils sont déterminés par des organismes indépendants de référence.

Hermès reste engagé dans une démarche continue qui consiste à offrir aux collaborateurs une rémunération globale à la fois valorisante, compétitive et protectrice sur le court, moyen et long termes.

Par référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme, la politique d'Hermès est 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 et en accord avec les valeurs intrinsèques de son modèle social, 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.

La rémunération des mandataires sociaux est par ailleurs présentée dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » (§ 3.8) du présent document.

La masse salariale du groupe (hors participation et intéressement) s'élève à 1 251 M€ en 2023, à laquelle il faut ajouter 406 M€ de charges sociales versées en 2023, **soit au total 1,7 Md €**. 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.

En millions d'euros	2022	2023
Masse salariale hors charges	1 129	1 251
Charges sociales	370	406
Masse salariale totale	1 499	1 657

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 2023 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. Ainsi, une prime de 4 000 € sera versée de nouveau au cours du premier semestre 2024 au titre de 2023 pour tous les salariés éligibles dans le monde, afin de témoigner la profonde reconnaissance de la maison pour l'engagement des collaborateurs. Une prime similaire avait déjà été versée en 2023.

Une vigilance particulière concernant le respect du principe d'égalité femmes-hommes et les décalages éventuels par rapport au marché sont adressés 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.

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 durable et responsable du groupe sur le moyen et long termes, Hermès s'est distingué de nouveau en 2023 par un plan collectif d'attribution gratuite d'actions. En effet, il s'agit d'un dispositif unique par son

périmètre et sa générosité, renouvelé à plusieurs reprises depuis le premier plan du groupe en 2007.

La Gérance a souhaité une nouvelle fois exprimer sa conviction et sa fierté de cet esprit de famille authentique qui imprègne les liens entre la maison et ses collaborateurs et reconnaître la force de leur engagement parce que chaque collaborateur apporte sa contribution personnelle à la réussite et au rayonnement de la maison. Ainsi, au titre du plan collectif mis en place le 15 juin 2023, chaque collaborateur éligible à travers le monde – soit plus de 18 000 salariés au sein des entités de la maison dans plus de 35 pays – a reçu des droits portant sur 12 actions gratuites. A l'issue de la période d'acceptation par les salariés, ce sont 210 168 actions qui ont été attribuées au total.

En parallèle, le 3 juillet 2023, plus de 10 500 salariés ont acquis la première tranche de 12 actions issues des attributions de la Gérance du 1^{er} juillet 2019. Devenir actionnaire salarié d'Hermès est une grande fierté, un geste de remerciement mais aussi de confiance : c'est l'opportunité pour chacun d'exprimer son talent et d'apporter sa contribution personnelle à la dynamique collective qui fera les succès d'Hermès de demain.

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, les plans d'attribution gratuite d'actions 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).

Le groupe réaffirme son ambition de continuer à associer de façon unique tous ses collaborateurs à son projet d'entreprise en renforçant l'actionnariat salarial. En effet, ces plans d'attribution gratuite d'actions par leur périmètre et leur générosité n'ont pas d'équivalent sur le marché, que ce soit en France ou à l'étranger. 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). À fin 2023, 80 % des collaborateurs ont des actions ou 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.

Acquisition du plan d'actions gratuites attribuées le 1 ^{er} juillet 2019	Nouveau plan d'actions gratuites le 15 juin 2023	Au 31 décembre 2023, l'actionnariat salarié représente
Plus de 10 500 salariés ont acquis la quatrième tranche des 12 actions attribuées par la Gérance le 1 ^{er} juillet 2019.	Plus de 18 000 salariés , dans 35 pays, ont reçu des droits portant sur 12 actions. A l'issue de la période d'acceptation, ce sont 210 168 actions qui ont été attribuées.	1,09 % du capital, soit plus de 2,2 Mds € .

Participation et intéressement (France)

Depuis 2012, un accord dérogatoire de participation signé avec l'ensemble des syndicats représentatifs permet d'associer aux bénéficiaires 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 mécanismes d'intéressement sont ainsi l'occasion pour Hermès d'associer ses collaborateurs à l'atteinte de ses objectifs de durabilité. En France, plus de 88 % des effectifs sont couverts par un accord d'intéressement comprenant des objectifs liés au développement durable (amélioration de la sécurité, usage parcimonieux des matières, protection des ressources...).

Les salariés des entités internationales (soit 38 % des effectifs du groupe en 2023) bénéficient également, et de façon régulière, de divers dispositifs de rémunération complémentaire adaptés aux performances et aux pratiques locales.

En France, 207 M€ d'intéressement et de participation au titre de 2023 (montant incluant les charges) seront distribués aux salariés du groupe contre respectivement 168 M€ au titre de l'exercice précédent. Au total, la progression de ces deux montants est de plus de 23 %. Ceux-ci 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.

Le montant des œuvres sociales distribué en 2023 est de 5,1 M€ (4,5 M€ en 2022).

Intéressement et participation			
en France (en M€)	Intéressement	Participation	Total
Au titre de 2022	64	104	168
Au titre de 2023	79	128	207

Retraite

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

- ♦ 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 2023, ce régime

représente un volume total de 10 M€ de cotisations, dont plus de 91 % sont portées par l'employeur ;

- ♦ ces régimes de retraite supplémentaire pour l'ensemble des collaborateurs locaux sont mis en place également aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Allemagne, en Suisse, en Belgique, mais également en Asie – Chine, Singapour, Corée –, où ces dispositifs ne sont pas très répandus. Les mises en place se poursuivent – par exemple en Espagne et en Pologne.

Partout dans le monde où ces dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies ont été mis en place, le groupe prend en charge majoritairement leur financement (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 autres).

En 2023, l'engagement comptable total du groupe en matière de retraites à prestations définies et assimilés est de 279 M€.

Grâce à ces politiques de protection sociale volontaristes et ambitieuses, plus de 97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier d'une couverture de santé supplémentaire, 96 % sont couverts par des régimes d'invalidité, et 97 % des collaborateurs dans le monde peuvent bénéficier de régimes de retraite. 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.

Congés supra-légaux pour accompagner la parentalité

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 des frais liés à l'accouchement.

Le dispositif de congé paternité/second parent ou congé d'adoption a évolué rapidement par la suite pour offrir aux collaborateurs de la maison quatre semaines de congé avec le maintien de salaire sans aucune condition d'ancienneté. Ce dispositif était initialement déployé en France et a progressivement été mis en œuvre partout dans le monde, ainsi à date, 78 % des collaborateurs de la maison ont effectivement la possibilité d'accéder à ce congé pour accueillir leur enfant dans des conditions favorables.

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

L'application effective de cette politique est suivie dans le cadre des procédures groupe.

À titre d'illustration supplémentaire, 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) sera(en)t 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 des congés sabbatiques.

2.2.6.3 CRÉER LES CONDITIONS DE L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL ET DE L'EMPLOYABILITÉ

Terreau de carrières longues, de parcours cousus main, de savoir-faire exceptionnels, Hermès a la conviction que sa capacité à favoriser la transmission, l'apprentissage, la formation tout au long de sa vie est une source essentielle de l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs.

Hermès s'engage à développer l'employabilité de ses collaborateurs, à travers l'accès à des formations adaptées à tous, en s'engageant à assurer cinq jours de formation par collaborateur et par an à horizon 2026.

Ces éléments sont plus amplement abordés dans le § 2.3.

2.2.7 FAVORISER ET PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

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 est essentiel au bon fonctionnement de la vie d'entreprise. Il s'exprime tant par les relations de proximité avec les équipes que par l'intermédiaire des représentants du personnel et de la concertation collective.

2.2.7.1 LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

Afin de renforcer le dialogue social, un accord de renouveau du dialogue social a été signé le 25 novembre 2021 avec les organisations syndicales représentatives en France. Cet accord

comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser et à promouvoir le dialogue social par :

◆ une meilleure connaissance des acteurs du dialogue social

Par exemple, des actions de communication sont effectuées autour des élections professionnelles pour partager sur le rôle essentiel des représentants du personnel, l'enjeu des élections professionnelles et les modalités pratiques de scrutin ;

◆ une interaction renforcée entre les acteurs du dialogue social

Temps fort de l'année 2023, la seconde « Journée H » prévue par l'accord a été organisée rassemblant des représentants de la direction et des représentants du personnel. Pendant la matinée, des échanges ont eu lieu pour expliciter des accords groupe, échanger sur les bonnes pratiques du dialogue social et être formé sur les biais inconscients dans le cadre des relations sociales. L'après-midi, chaque organisation syndicale a pu se retrouver pour un moment d'échange privilégié avec ses représentants ;

◆ une meilleure articulation du mandat et de l'activité professionnelle

À titre d'exemple, trois entretiens ont été prévus par l'accord, lors de la prise, au cours et à la fin du mandat afin de favoriser un échange privilégié entre un représentant du personnel et son manager sur l'exercice de son mandat et la conciliation de celui-ci avec son activité professionnelle ;

◆ le développement des compétences des acteurs du dialogue social

Un parcours de formation tout au long du mandat, pris en charge par Hermès a été construit afin de favoriser le développement et la valorisation des compétences des représentants du personnel à travers deux volets :

- des **formations à la prise de mandat**, « Les Fondamentaux », regroupant des formations réglementaires et spécifiques comme la formation « L'art de négociateur » réunissant les délégués syndicaux et responsables RH ; ou la formation « Reflex » sur le management du droit social au quotidien destinée, conjointement, aux managers et aux représentants du personnel afin de renforcer les liens pour un dialogue social de plus grande qualité,
- des **formations tout au long du mandat** « À la carte » sur notamment la prise de parole en public, la gestion de projet, le développement durable, le management transversal, la gestion du temps...

En synthèse, cet accord reconnaît le rôle essentiel des partenaires sociaux et vise à rapprocher les acteurs du dialogue social dans un climat de confiance réciproque et de respect mutuel.

En France, soit 62,3 % des collaborateurs du groupe, le dialogue social s'organise entreprise par entreprise, à travers les instances de représentation du personnel (telles que les Comités sociaux et Economiques, les différentes commissions paritaires ou les représentants de proximité) mises en place en fonction de l'organisation des différents pôles ou sites. Ces instances sont régulièrement sollicitées sur plusieurs projets relatifs à l'exercice de l'activité de l'entreprise.

Dans les différentes sociétés françaises, le dialogue social passe également 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 2023, ce sont des accords et avenants qui ont été signés, témoins de la vitalité de ces discussions selon la répartition suivante :

	2022	2023
Accords signés en France	88	97
Rémunération	57	58
Dialogue social	14	18
QVT/RSE	8	12
Conditions de travail	9	9

En dehors de ces temps d'information-consultation avec les CSE, des temps réguliers entre les ressources humaines, les managers et les collaborateurs ont lieu afin d'échanger sur les attentes et conditions de travail des collaborateurs au quotidien. Ces échanges peuvent donner lieu à la mise en place de groupes de travail paritaires.

Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans sa charte éthique et dans la pratique. 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.

2.2.7.2 LE DIALOGUE SOCIAL À L'INTERNATIONAL

À l'international, le dialogue social prend différentes formes, en fonction des usages et des réglementations locales. Il peut passer par l'intermédiaire de rencontres et d'échanges réguliers avec les **représentants des salariés** (Taïwan, Corée, Turquie, Japon, Allemagne, Italie) ou **directement avec les collaborateurs** afin de recueillir leurs attentes, solliciter leur avis, participer aux décisions ou encore s'investir directement dans des projets sur des thématiques diverses (RSE, temps de travail, conditions de travail, transports...).

D'une manière générale, la qualité du dialogue social passe par la mise en place de dispositifs pour recueillir les attentes des collaborateurs et y répondre par des plans d'action spécifiques.

Quelques illustrations des dispositifs de dialogue social à l'international

Instances	Mesures collectives mises en place en 2023 par la négociation	Autres mécanismes de dialogue
<p>Hermès Taïwan conseil trimestriel réunissant des représentants des salariés et des managers afin d'échanger sur le fonctionnement de l'entité ou les conditions de travail (augmentation de salaire, avantages sociaux...).</p> <p>Avant chaque réunion du Conseil, les représentants du personnel administrent un questionnaire anonyme aux salariés, afin qu'ils puissent partager librement leurs idées.</p>	<p>Hermès Espagne négociation d'un <i>Gender Equality Plan</i></p> <p>Hermès Royaume-Uni négociation sur le dialogue social entamées</p> <p>Turquie augmentation salariale, amélioration de la participation aux frais de transport et de restauration</p>	<p>Hermès of Paris (États-Unis) <i>Let's Talk</i> (outil pour formuler des questions, problématiques) et <i>the HOP Suggestion Box</i> (boîte à idées), <i>Employee Resource Group</i> et des <i>Roundtables</i></p> <p>Hermès Espagne « Company mood » : <i>feedback</i> anonyme tous les mois sur tous les sujets</p> <p>Asia Pacific <i>Town hall meetings and H Talk</i></p>

Roulotage de carrés de soie à la main, pôle Textile



© Photographe : Jérémie Leon

2.3 LES FEMMES ET LES HOMMES : SAVOIR-FAIRE

Le développement durable d'Hermès passe par la préservation de ses savoir-faire et l'assurance qu'ils seront maintenus dans le temps grâce à différents dispositifs mis en place. L'un de ses patrimoines clés est l'acquisition, l'enrichissement et la transmission des savoir-faire de ses collaborateurs. 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 de proximité plus responsable et durable.

2

Introduction

Les savoir-faire sont au cœur de la maison Hermès, qu'ils soient artisanaux, commerciaux, ou encore managériaux. Reconnaître les savoir-faire, les renforcer et les transmettre, permettre que chacun puisse trouver les conditions de son développement personnel tout au long de son parcours au sein de l'entreprise sont des éléments fondamentaux de notre culture humaniste.

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.

Hermès contribue à la préservation et à la pérennité de savoir-faire artisanaux notamment grâce à son École Hermès des Savoir-Faire et ses centres de formation ainsi que ses partenariats avec les lycées

professionnels partout en France (dont l'expertise sert également à d'autres acteurs économiques). Bien entendu, ces savoir-faire sont consolidés et développés par leur pratique quotidienne, sans compromis pour la qualité et qui prône l'amélioration continue. La valorisation de ses métiers en externe et auprès, en particulier, des jeunes générations est une dimension clé de ses actions. En portant à la connaissance de nombreuses parties prenantes, 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 vie professionnelle riche.



La reconnaissance et la valorisation constante de ces savoir-faire, quels qu'ils soient, participent à la construction d'un sens fort que chacun peut trouver dans son travail et dans son activité. Au-delà de l'activité quotidienne et individuelle, les expériences collectives, à travers les communautés et les collectifs de travail, participent à l'élaboration d'un sens au travail, qui dépasse les visions individuelles et rassemble tous les collaborateurs autour d'une même fierté d'appartenance. Celle-ci se traduit par un engagement et un attachement très fort de tous à la maison Hermès.

Le groupe a progressé en 2023 dans 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 l'année pour cette section :

- ◆ 855 apprenants accompagnés dans le cadre de l'École Hermès des Savoir-Faire, plus de 400 candidats au CAP maroquinerie ;
- ◆ lancement de la *Hermès Bijouterie Académie* et des *Morning Briefs RSE* (dans les filiales de vente) ;
- ◆ plus de 391 000 heures de formation, un taux de formation de 83 % pour environ 21 heures de formation par personne ;
- ◆ plus de 10 000 connexions de collaborateurs à nos formations développement durables en *e-learning* ;
- ◆ déploiement d'un parcours RSE 3 en partenariat avec l'École polytechnique pour les leaders RSE du groupe.

LES FEMMES ET LES HOMMES

SAVOIR-FAIRE

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
SUSCITER DE NOUVELLES VOCATIONS D'ARTISANS ET VALORISER LES SAVOIR-FAIRE MANUFACTURIERS				
	Développer et préserver les savoir-faire historiques au travers d'écoles de formation intégrées proposant des parcours apprenants, des formations diplômantes ou certifiantes	Nombre d'apprenants accompagnés Nombre de diplômés/certifiés Nombre d'écoles professionnelles gérées ou soutenues	13 partenariats écoles de maroquinerie en France	=
			École Hermès des Savoir-Faire : 8 écoles de formation intégrées avec plus de 150 formateurs ; 855 apprenants accompagnés en parcours diplômants	↗
			École des Artisans de la vente : 1 ^{re} promotion certifiante Hermès Bijouterie Académie : lancement de HBA avec 3 parcours, disponibles en 6 langues	
	Maintenir des actions volontaristes en matière de formation pour nos métiers historiques et valoriser les savoir-faire manufacturiers	Démontrer l'excellence de nos savoir-faire Promouvoir les entreprises artisanales	21 Meilleurs Ouvriers de France (MOF)	=
			10 entreprises du patrimoine vivant (EPV)	↗
CRÉER LES CONDITIONS DE L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL ET DE L'EMPLOYABILITÉ : DES PARCOURS COUSUS MAIN INSCRITS SUR LE LONG TERME				
	Former les collaborateurs aux valeurs de la maison	Nombre de collaborateurs touchés par les actions d'intégration	Plus de 600 collaborateurs ont suivi les deux premières éditions de « Bienvenue au 24 » partageant les éléments clés de la culture Hermès	nouvel indicateur
			Plus de 1 000 participants à la formation d'intégration <i>Mosaïque</i>	
	Assurer l'accès à la formation des collaborateurs	%	83 % de collaborateurs ayant reçu au moins une formation	nouvel indicateur
			3 jours de formation par collaborateur formé	=
Mettre en place des programmes permettant le développement de carrières longues au sein du groupe	Nombre de collaborateurs de plus de 15 ans d'ancienneté dans le groupe	Croissance de 6 % de l'effectif pour les personnes dont l'ancienneté dépasse 15 ans		=
			1 059 mobilités internes à l'échelle du groupe	↗

LES FEMMES ET LES HOMMES

SAVOIR-FAIRE

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
INTÉGRER LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LES SAVOIR-FAIRE				
	Développer des formations sur les sujets du développement durable pour tous les métiers	Nombre de participations aux formations liées aux enjeux de développement durable, accessibles dans le catalogue groupe	Plus de 10 000 participations aux formations <i>e-learning</i> groupe au développement durable (Les fondamentaux du développement durable, Changement climatique, Biodiversité et Bien-être)	↗
			Lancement des <i>morning briefs</i> RSE pour les vendeurs en magasin	
	Créer et animer un réseau d'ambassadeurs pour générer un effet d'entraînement et garantir le relais en local	Nombre de collaborateurs formés au sein du parcours RSE	Près de 500 collaborateurs formés	↗
		Nombre de collaborateurs en charge du DD au sein du groupe	Plus de 50 collaborateurs en charge du développement durable	↗
		Nombre d'ambassadeurs DD dans le monde	Plus de 350 ambassadeurs DD dans le monde	↗
		Nombre d'éléments d'animation du réseau	2 séminaires DD à l'international (Europe-Asie, Etats-Unis) 1 publication hebdomadaire sur les sujets Développement Durable	↗



2.3.1 CRÉER LES CONDITIONS DE L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL ET DE L'EMPLOYABILITÉ

2.3.1.1 AMBITION

Le patrimoine des savoir-faire d'Hermès est considérable. Le modèle artisanal de l'entreprise met en avant au quotidien l'importance des gestes et contribue au développement permanent des artisans à travers la maîtrise toujours plus poussée de leurs connaissances et savoir-faire.

Ce modèle crée pour chaque artisan les conditions d'un travail responsable, peu consommateur en ressources, riche en liens avec le collectif auquel il appartient, permettant l'apprentissage, le perfectionnement, avec toujours comme objectif la recherche de l'excellence. Cet environnement stimulant et bienveillant permet à chacun de donner le meilleur de soi-même et de trouver du sens à son travail.

Ayant l'ambition d'accompagner ses collaborateurs dans des parcours longs et durables, Hermès porte l'ambition de former ses collaborateurs tout au long de leur vie, et à leur permettre de grandir avec l'entreprise.

Pour préserver la durabilité de leur parcours professionnel, Hermès s'engage à développer l'employabilité de ses collaborateurs, à travers l'accès à des formations adaptées à tous, en s'engageant à assurer cinq jours de formation par collaborateur et par an à horizon 2026.

2.3.1.2 NOTRE MODÈLE ARTISANAL : SUSCITER DE NOUVELLES VOCATIONS D'ARTISAN, DÉVELOPPER ET PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE HISTORIQUES

Le développement durable d'Hermès passe par la préservation des savoir-faire de ses collaborateurs, qui constituent un patrimoine clé. De manière plus large, Hermès contribue à la préservation et à la pérennité de nombreux savoir-faire artisanaux, dans leur région d'origine, contribuant ainsi à un développement économique de proximité responsable et durable.

Hermès professionnalise, accompagne et renforce son modèle artisanal avec trois initiatives majeures et modélisantes dans les prochaines années pour les autres filiales : l'École Hermès des Savoir-Faire pour la production, l'École des Artisans de la vente pour le Retail, et Hermès Bijouterie Académie pour les métiers.

L'École Hermès des Savoir-Faire

Hermès a créé en 2021 l'École Hermès des Savoir-Faire (EHSF) qui a pour vocation de promouvoir les métiers de l'artisanat d'art et de valoriser l'apprentissage par alternance de métiers d'excellence au

sein du CFA associé. Cette organisation a inscrit dans sa raison sociale « la préservation de l'ensemble des métiers d'art de la maison ». En juillet 2021, elle a obtenu tous les agréments des pouvoirs publics 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.

L'École Hermès des Savoir-Faire poursuit son ambition de promouvoir et de faire rayonner ses métiers et ses savoir-faire dans l'ensemble du territoire, dispenser des formations diplômantes de qualité à des personnes désireuses de devenir artisans, mettre en place des parcours certifiants visant à reconnaître les évolutions de certaines professions au sein de la maison.

Organisme de formation officiel, elle 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.

Réunis autour de la responsabilité sociale et éducative, les équipes pédagogiques et les partenaires externes ont permis à cette école d'élargir son implantation territoriale et son offre diplômante. Après le CAP en maroquinerie, de nouveaux diplômes sont maintenant délivrés comme le certificat de qualification professionnelle (CQP) coupe, le CQP piquage et la validation d'acquis d'expérience (VAE). Plus de 150 formateurs internes accompagnent ainsi la transmission au quotidien.

Hermès œuvre en interaction avec l'Éducation nationale, le ministère du Travail, les instances paritaires, sur l'orientation, le contenu des diplômes, ou la création des parcours manquants. En parallèle, l'action avec les partenaires locaux de l'emploi et de la formation tels que Pôle emploi, l'OPCO⁽¹⁾, les directions régionales et les missions locales permet de renforcer l'ancrage d'Hermès dans les territoires.

En 2023,

- ◆ l'EHSF a accompagné 855 apprenants sur l'année dans huit écoles de formation en région, parmi lesquels 441 sont inscrits à la session d'examen 2024 sur le CAP ;
- ◆ 202 personnes ont obtenu leur CAP en maroquinerie et 25 leur CQP coupe et piquage ;
- ◆ 100 % des personnes inscrites ont obtenu leur certification (tout comme en 2022) ;
- ◆ 89 % des personnes ont été confirmées en CDI après leur parcours de formation ;
- ◆ confirmation de la certification Qualiopi lors de l'audit de surveillance.

1. *Opérateurs de compétences, organismes gouvernementaux chargés d'accompagner la formation professionnelle.*



En 2024, Hermès accompagnera le déploiement de l'EHSF dans deux nouvelles écoles : une située à Allanjoie pour le pôle Franche-Comté et une autre à Pantin, pour le Pôle Paris-Val-de-Seine. 1 100 apprenants sur trois certifications seront également accompagnés.

L'artisanat d'Hermès emploie plus de 7 300 collaborateurs en France. 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.

L'École des Artisans de la vente

L'École des Artisans de la vente (EAV), en charge de la formation des équipes de la distribution en France, consolide son ambition basée sur quatre piliers : L'intelligence émotionnelle, Maillage et transmission, Faire grandir sans formater, Une école de la singularité.

En 2023, la formation initiale (moins de 18 mois d'ancienneté) a été étoffée. Elle allie *e-learning* et formations en présentiel pour former à l'histoire de la maison, la diversité de nos objets, la culture client Hermès et les procédures de vente. Des nouvelles formations sur la

gestion des émotions et le développement personnel ont été proposées. L'équipe de formateurs internes s'est agrandie pour déployer des coachings en situation de vente, une expérience sur mesure pour les collaborateurs.

L'EAV, accompagnée d'un partenaire externe, a fait passer les premières certifications « Relation Client », titre enregistré au Répertoire Spécifique de France Compétences. Six premiers collaborateurs ont été certifiés en 2023.

L'ambition de la filiale Hermès Retail France est de faire de l'École des Artisans de la vente un outil d'attractivité, de développement professionnel et personnel de ses collaborateurs, proposant des formations continues, des certifications et des formations diplômantes.

Hermès Bijouterie Académie

En 2023, le métier de la Bijouterie-Joaillerie a lancé son académie « HBA », Hermès Bijouterie Académie, à destination principalement des équipes de vente des magasins Hermès à travers le monde. Le métier a pour ambition de créer une structure de formation et d'accompagnement liée au monde de la Bijouterie-Joaillerie, inscrite dans le temps, utile au quotidien et tenant compte de la réalité du terrain.

Aussi la HBA propose un dispositif pédagogique composé de trois parcours évolutifs qui permettront aux vendeurs d'acquiescer dans un premier temps les fondamentaux du métier puis d'approfondir leurs connaissances et compétences au travers de deux autres parcours, avancé et spécialiste, dans des domaines tels que la gemmologie, le savoir-faire joaillier ou encore la RSE.

Ces parcours disponibles en six langues offriront un équilibre pertinent entre le digital et le présentiel avec des outils pédagogiques, ludiques et interactifs. L'Académie proposera également, en complément de ces trois parcours, un accès à des formations saisonnières et des actualités du secteur de la joaillerie.

École Hermès des Savoir-Faire	École des Artisans de la vente	Hermès Bijouterie Académie
<p>8 écoles de formation</p> <p>Plus de 150 formateurs</p> <p>202 personnes ont obtenu leur CAP maroquinerie</p> <p>25 personnes ont obtenu leur CQP coupe et piquage</p> <p>855 apprenants accompagnés en parcours diplômants, dont 441 sont inscrits à la session d'examen 2024 sur le CAP</p> <p>89 % des personnes ont été confirmées en CDI après leurs parcours de formation</p>	<p>1^{re} promotion certifiante</p>	<p>Lancement de HBA avec 3 parcours, disponibles en six langues</p>

La maison est fière de compter parmi ses artisans des Meilleurs Ouvriers de France

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 21 MOF, répartis comme suit :

John Lobb	Holding Textile Hermès	Cristalleries Saint-Louis	Hermès Maroquinerie-Sellerie
<p>2 artisans sacrés MOF</p> <p>Maîtres-bottiers</p>	<p>10 artisans sacrés MOF</p> <p>pour l'excellence de leur savoir-faire en dessin-gravure, velours au sabre, tissage, impression et ennoblement</p>	<p>7 artisans sacrés MOF</p> <p>Maîtres-tailleurs sur cristal</p> <p>Maîtres-verriers à la main</p> <p>Maître-verrier au chalumeau</p>	<p>2 artisans sacrés MOF</p> <p>Maîtres-selliers-marocquiers</p>

Les entreprises du patrimoine vivant (EPV)

Le groupe s'honore de compter en son sein 10 entreprises reconnues par le label « Entreprises du patrimoine vivant » (la liste arrêtée début 2024 fait état de huit entreprises détentrices du label, et de deux entreprises engagées dans un processus de renouvellement) : Hermès Sellier, la Holding Textile Hermès (Bucol), les Ateliers A.S, les Ateliers de tissage de Bussières et de Challes (ATBC), les Cristalleries Saint-Louis, les établissements Marcel Gandit, Puiforcat, Société d'impression sur étoffes du Grand Lempis (SIEGL), la tannerie de Vivoin, et les tanneries de Montereau. Ces distinctions témoignent de l'engagement d'Hermès en faveur de la sauvegarde, la protection et la valorisation des savoir-faire patrimoniaux.

2.3.1.3 FAIRE GRANDIR NOTRE MAISON ET GRANDIR AVEC ELLE : DES « PARCOURS COUSUS MAIN » INSCRITS SUR LE LONG TERME

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, le Campus Hermès initie et renforce en 2023 de nouveaux parcours de développement multimodaux et internationaux pour les fonctions acheteurs, directeurs industriels, développement de collections, directeurs de magasin, vendeurs, managers ; avec une double ambition des développer les compétences techniques liées à

l'évolution de leurs métiers pour transformer leurs pratiques et les compétences comportementales avec notamment l'intelligence émotionnelle.

En parallèle, Hermès continue à développer des programmes multimodaux pour chacun (plus de 400 programmes en France), dans les domaines de la culture d'entreprise, du management, de l'expertise et du développement personnel.

En 2023, 83 % des collaborateurs du groupe ont bénéficié d'au moins une formation, avec un total de trois jours de formation par collaborateur formé. Au total, ce sont 391 050 heures qui ont été dispensées, contre 341 689 heures en 2022. Les coûts de formation monde s'élevaient à 13 435 K€ sur l'exercice, contre 11 600 K€ sur l'exercice précédent.

Pour 2024, 62 % des collaborateurs CDI France ont émis en moyenne 2,2 besoins de formation démontrant une implication individuelle forte des collaborateurs pour se développer. Campus Hermès renforce également ses contenus d'apprentissage avec my Campus, plateforme de digital learning disponible à tous les collaborateurs et qui propose plus de 200 modules de formation dans différentes langues.

Enfin, des indicateurs de suivi ont été déployés cette année pour neuf formations réglementaires et obligatoires en interne en présence ou e-learning afin d'avoir un suivi régulier individuel et collectif de cette ambition.

Pour organiser, développer et piloter cette ambition, le Campus Hermès a créé le L&D Council, qui regroupe les responsables formation et développement des principales filiales qui concrétisent et déploient cette stratégie.

Tous artisans, tous talents

Hermès est par nature une maison de talents. « Tous artisans, tous talents » exprime chez Hermès l'idée que notre culture artisanale repose avant tout sur des talents, qu'ils soient des talents experts ou des talents de leadership. La haute qualité des objets créés, fabriqués et vendus fait appel à de solides expertises et savoir-faire. Elle requiert aussi de prendre appui sur des leaders inspirants et éveillés à l'importance de leur rôle pour faire vivre le projet d'entreprise en cohérence avec nos valeurs.

Deux approches aux objectifs cohérents se conjuguent, celle d'accompagner tous les collaborateurs pour qu'ils grandissent avec l'entreprise et puissent régulièrement mettre à jour leurs compétences, et celle d'accompagner les personnes douées de qualités particulières et reconnues par leur entourage. Un accompagnement plus étroit est prodigué à ces collaborateurs afin de les faire grandir à court terme pour qu'ils assurent la relève des plus hauts postes de direction d'Hermès à long terme.

Préparer l'Hermès de demain avec les talents d'aujourd'hui

La gestion des talents plus sélective passe par l'exercice annuel de la revue des talents, un processus solide dont l'impulsion est donnée par le groupe qui fixe le cadre et les règles du jeu, notamment les critères d'indentification et de sélection des talents. L'accompagnement des talents et de leurs parcours repose sur la coordination entre les acteurs groupe et locaux, une volonté d'assurer la meilleure adéquation entre les talents et les postes seniors et également le souhait de faire des paris audacieux pour les jeunes talents.

Des programmes de développement internes et externes sont proposés aux talents et les actions de développement sont suivies avec attention sur la base des plans de développement définis pour chacun.

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

Le programme **Leading with art** a bénéficié en 2023 à 60 talents seniors. Depuis son lancement, ce programme a permis d'accompagner 110 leaders en lien avec la philosophie managériale et l'ambition de créer et d'animer une communauté de leaders éveillés à leur rôle et solidaires. 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 et à s'accomplir à travers la réussite de leurs collaborateurs. En 2023, deux journées *alumni* de ce programme ont été proposées aux participants de quatre cohortes, donc à 90 leaders pour continuer à éveiller leur conscience à leur rôle de leader agile, supposé veiller à l'équilibre entre le soin et l'exigence, partager le sens et la vision au quotidien pour nourrir la motivation de leurs équipes.

Le programme **Cavaliers** a permis en 2023 à 12 jeunes talents d'explorer durant plus de huit 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. Ce programme est en place depuis plusieurs années.

Le programme **Digital makers** a été créé en 2022 pour former des managers de haut potentiel à piloter des projets de transformation digitale. Au cours de deux sessions d'une semaine, ils acquièrent des compétences de gestion de projet, créativité, *design thinking*, notamment à l'appui d'un « case study » confié par Hermès. À l'issue du programme, ils soumettent le fruit de leurs réflexions à quelques membres du Comex. Et les propositions concrètes qu'ils formulent à travers un « proof of concept » seront ensuite mises en œuvre, ce qui constitue un élément de motivation et de fierté de plus.

Cette attention portée aux talents s'exerce aussi dans les filiales de distribution, la définition et le suivi de plans de développement individuels pour les talents, des entretiens de carrière, des actions de coaching individuel, des outils d'évaluation à 360°, la contribution à des projets transverses ou à des missions temporaires pour exposer les talents à des situations variées et à des 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.

Au sein d'Hermès China, le programme **H Galop** accompagne de jeunes talents prometteurs durant deux ans. Il vise à attirer des talents à l'extérieur, à préparer l'avenir avec des personnes talentueuses et à encourager la coopération transversale et les échanges. Ainsi Hermès China engage et forme 20 collaborateurs à travers quatre modules favorisant l'exposition à d'autres, le coaching interne par leur manager, le mentorat par d'autres managers et le parrainage par des pairs. Se connaître mieux, comprendre son rôle, se l'approprier et accomplir des réalisations sont les trois étapes à franchir durant ce parcours. Un programme très responsabilisant qui crée des liens forts en interne, éveille au rôle de manager.

Le programme **CFEE de la Web school factory** invite quatre jeunes talents à développer les compétences propres aux métiers digitaux telles que la gestion de projet, le *design thinking* et la créativité.

Avec « **One Young World** », 13 jeunes talents ont été invités à rejoindre plus de 2 000 jeunes leaders de 190 pays pendant quatre jours à Belfast. La rencontre porte sur les cinq plus grands défis auxquels l'humanité est confrontée, une chance pour de jeunes leaders qui ont à inventer l'avenir en s'adaptant à des défis immenses.

En complément de cette offre de programmes internes, les talents participent à des programmes externes. Ainsi en 2023, le groupe a fait participer plus de 70 collaborateurs aux programmes conçus et proposés par Danone : **Eve, Octave et Noé**.

Des programmes autres de type *Executive MBA* ou *Crozamento* avec l'École de Guerre ou l'Institut de l'École normale supérieure font aussi partie de l'offre de programmes de développement des talents. En 2023, le Colbert Labo, dispositif conçu et animé par le Comité Colbert, a proposé à des jeunes et des seniors de réfléchir à la thématique « *Comment mieux intégrer la jeunesse à une réflexion sur l'avenir du luxe pour penser le monde de demain ?* » Hermès a offert à six collaborateurs l'opportunité de contribuer à cette réflexion.

Construire des parcours « cousus main »

Une attention constante est portée à la mobilité interne, premier levier de développement des talents, notamment à travers la diffusion de *newsletters* internes en complément de la plateforme

MyMobility dans le site digital interne MyClickH. Des sessions « Vis ma vie » proposées dans tous les pôles et régions et des actions de *mentoring* viennent faciliter la mobilité interne et accélérer les prises de poste.

En France, un événement interne, la k'(H)ermès des métiers, est organisé deux fois par an pour répondre à l'ambition de faire de la mobilité interne un enjeu collectif et partagé plus qu'un projet individuel. Favoriser la connaissance des entités, des fonctions, des parcours inspirants, de la politique de mobilité interne et de ses outils associés, des collaborateurs, tels sont les objectifs de cette rencontre d'une demi-journée mise en place à Pantin. Tous les collaborateurs cadres en France sont invités à participer à une expérience permettant de mieux appréhender les modalités de la mobilité interne, de connaître les opportunités et les ponts possibles entre pôles. Plus de 120 personnes prennent part à l'expérience autour de l'un des quatre pôles Hermès – Amont, Métiers, Retail ou Fonctions support –, une façon réinventée de donner confiance dans les opportunités de changement de poste, d'entité ou de pôle et de favoriser les paris audacieux.

Par ailleurs, un comité des carrières groupe réunissant les DRH en France tous les deux mois permet de trouver les adéquations entre les opportunités de postes et les priorités de développement des collaborateurs à un certain niveau de l'organisation afin de stimuler leur développement. Offrir des opportunités de développement à travers des parcours diversifiés en termes de challenge, expérience, acquisition de nouvelles compétences est source de valeur tant pour les collaborateurs que pour l'entreprise.

Échanger pour progresser

Hermès place l'échange au cœur de la relation managériale. Les hommes et les femmes sont les ingrédients clés du succès de chaque équipe, de chaque projet, de chaque activité... pour concilier l'exigence du modèle et la dimension humaine différenciante de la culture de la maison. La philosophie managériale d'Hermès donne une place forte à chaque collaborateur. Concilier attention et exigence, accompagner le développement de chaque collaborateur... tel est le rôle clé du manager. Cela suppose une évaluation régulière,

précise et claire, de la contribution de chacun ainsi que le partage de *feedbacks* continus et circonstanciés, propices à une expérience collaborateur positive et ponctuée de points d'étape source de progrès constant. L'entretien de fin d'année doit permettre de poursuivre l'échange continu entre le collaborateur et son manager à l'occasion d'un bilan annuel, considérer et évaluer avec objectivité la contribution du collaborateur à l'activité, détecter si des irritants nuisent à l'accomplissement du collaborateur dans son poste, partager un *feedback* constructif pour coconstruire dans la confiance et la sincérité. Le *feedback* donné par le collaborateur sur la qualité de la relation avec son manager est encouragé pour stimuler le manager à ajuster ses pratiques et à entretenir une relation saine et juste avec chacun des membres de son équipe, gage de progrès commun.

L'exercice de l'entretien annuel est piloté par la DRH groupe en coordination avec les DRH locales. Il est animé par de multiples sessions de formation visant à faire de l'échange un moment agréable dédié à établir le bilan de l'année, projeter les objectifs de l'année à venir et mettre en perspective les améliorations.

2.3.1.4 FORMER AUX ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

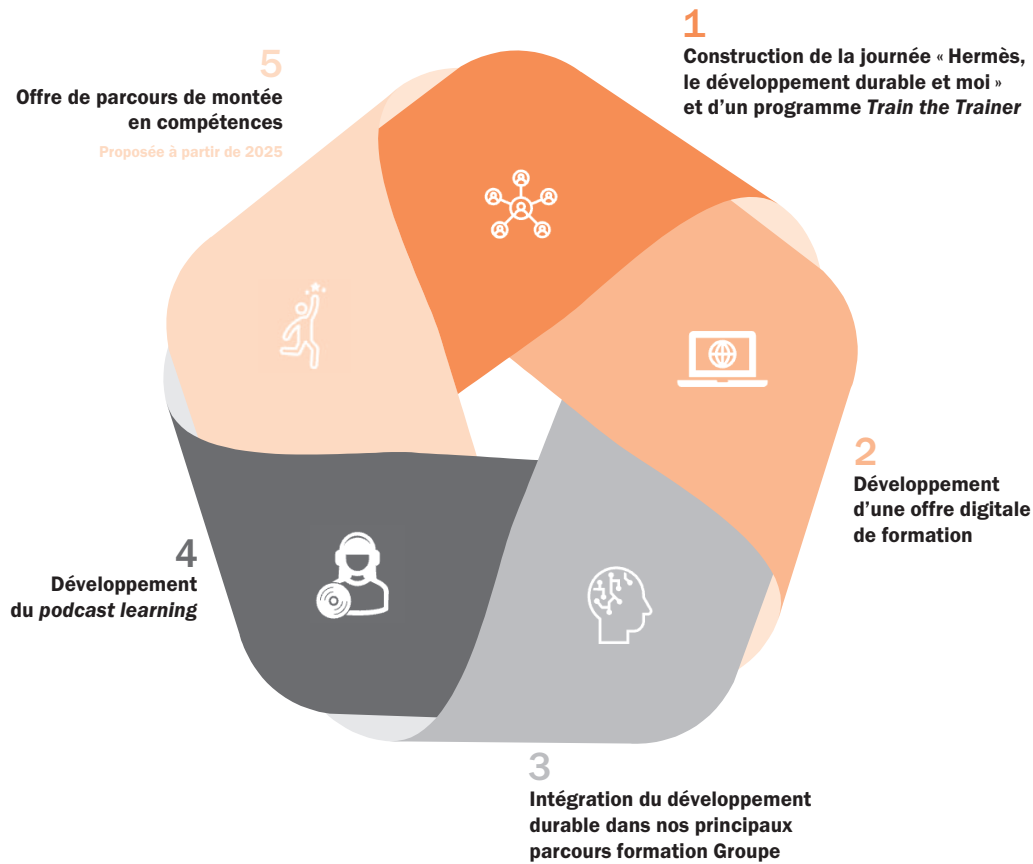
« Tous artisans du développement durable » suppose une sensibilisation, une responsabilisation et une montée en compétence de l'ensemble des collaborateurs de la maison, qui sont les premiers acteurs du changement.

Structuré en 2022, le programme de formation groupe conjugue deux volets :

- ♦ une démarche d'acculturation, qui permet à la fois une compréhension du cadre stratégique développement durable groupe et une sensibilisation aux grands défis sociaux et environnementaux de demain, indispensable en tant que citoyen ;
- ♦ une démarche de montée en compétence, pour les grandes familles de fonction au sein du groupe qui piloteront la transition environnementale et sociale (fonctions industrielles, fonctions de la création et du développement produit...).



Pour transformer cette approche stratégique en projets mobilisateurs, le groupe travaille à la formation des équipes autour de cinq grands chantiers, présentés ci-dessous et déployés progressivement en 2024 :



Par ailleurs, en 2023, de nombreuses actions de sensibilisation et d'acculturation ont été lancées ou poursuivies, *via* différents leviers :

- ◆ un nouveau module *e-learning* Changement climatique est venu compléter début 2023 le catalogue des formations disponibles en *e-learning* sur le développement durable (fondamentaux, bien-être animal, biodiversité). Au total, ce catalogue de formations *e-learning* comptabilise plus de 10 000 connexions depuis son lancement. Le module relatif aux fondamentaux du développement durable est désormais obligatoire au sein de plusieurs filiales et métiers et fait partie intégrante du parcours d'arrivée dans la maison ;
- ◆ le développement durable fait désormais l'objet d'un temps dédié au sein des principales formations groupe, qui ont vocation à accueillir l'ensemble des collaborateurs en CDI en France ;
- ◆ les programmes de formation RSE 1 et 2, réservés aux collaborateurs des différents métiers de la maison (hors maroquinerie), ont été complétés par le programme RSE 3, un module certifiant en partenariat avec l'École polytechnique, réservé aux fonctions leaders de la maison ;
- ◆ lancement d'un programme de formation pour le Conseil de Surveillance et le COMEX;
- ◆ le déploiement des *Morning briefs* RSE.

Les *Morning briefs* RSE : l'acculturation développement durable pour les vendeurs Hermès

Lancés en 2023, les *Morning briefs* RSE viennent inclure, en moins de 10 minutes, la présentation d'une thématique développement durable dans le brief de début de journée reçu quotidiennement par les vendeurs en magasin. Composés de 14 fiches couvrant l'ensemble des grandes thématiques du cadre stratégique (préservation des savoir-faire, gestion des matières et des savoir-faire, relation avec les fournisseurs...), ces *Morning briefs* apportent de façon synthétique et percutante les principales informations et chiffres clés à retenir sur chaque sujet, afin que chacun se sente outillé pour échanger sur les sujets de développement durable dans son quotidien, avec ses collègues ou ses clients en boutique. Déployé dans plusieurs filiales européennes (Royaume-Uni, Suisse...), ils seront diffusés progressivement dans l'ensemble de notre réseau de distribution en 2024 et 2025.

2.3.2 UN TRAVAIL PORTEUR DE SENS

2.3.2.1 AMBITION

Le modèle artisanal d'Hermès est par essence un modèle porteur de sens pour ses collaborateurs. Le travail de la matière, la mise en avant et la transmission des savoir-faire, la grande valeur donnée au geste de la main contribuent à rendre réelle la notion de respect issue de notre philosophie managériale.

Les collaborateurs font partie d'équipes à taille humaine, chaque site est dimensionné de sorte que les managers restent en proximité et en accompagnement de leurs équipes, afin de rendre réel le projet humain.

La croissance d'Hermès l'engage auprès de ses collaborateurs, avec l'enjeu que ceux-ci grandissent et s'épanouissent au sein de la maison, en continuant de se sentir contributeurs et acteurs de la réussite collective. L'ambition portée par Hermès est de créer les conditions pour que chacun, en participant à une aventure collective, au sein de communautés de travail à taille humaine, trouve un sens à son travail et à son parcours.

Cultiver l'échange et la qualité du lien, encourager la curiosité et l'ouverture au monde, être acteur et initiateur permet d'ancrer nos valeurs et de contribuer à laisser une empreinte citoyenne sur le monde.

2.3.2.2 FÉDÉRER AUTOUR DES VALEURS, CRÉER DES LIENS DURABLES ET NOURRIR LA FIERTÉ D'APPARTENANCE À UNE MAISON RESPONSABLE

Créer les conditions d'adhésion au projet d'entreprise et favoriser l'engagement

Hermès veille à créer toutes les conditions pour que les collaborateurs soient acteurs du projet d'entreprise, passeurs de culture et des valeurs, et grandissent dans une maison de famille. Tout au long de leur parcours professionnel, Hermès s'attache à leur faire vivre des expériences uniques et cultive curiosité et émerveillement.

Afin de fédérer autour de la stratégie et des enjeux et pour accompagner le changement, plusieurs dispositifs mobilisent chaque année différentes cibles.

Le 15 février 2023, Hermès Middle East South Asia a organisé son premier Forum HMESA. 300 managers de la zone Asie du Sud se sont retrouvés à Singapour pour être nourris, à la fois, de la stratégie du groupe, de celle de la région, mais également des succès de certains projets locaux : la transformation du magasin de Sydney Trust en Australie, l'ampleur des événements de communication à Singapour, le développement d'Hermès en Thaïlande...

Le 5 et 6 juillet 2023, un séminaire dédié à la communauté communication interne a eu lieu pour la première fois à Paris. 26 acteurs de la communication interne issus des filiales, filières et métiers se sont retrouvés dans le Campus de Sciences Po pour partager la nouvelle ambition de la communication interne et pour se voir mobilisés autour des enjeux d'amplification de l'activité de maillage.

À Oslo, du 3 au 6 octobre 2023, tous les Comités de direction des entités du groupe, les directeurs artistiques, ainsi que quelques leaders des fonctions centrales du groupe ont été invités à se retrouver pour trois jours dans l'objectif de partager la vision et les enjeux du groupe et de converser autour des caractéristiques de la philosophie managériale.

Le 12 octobre 2023, à l'occasion des 40 ans d'Hermès Japon, la filiale japonaise a organisé une rencontre avec plus de 150 managers, dont le Comité exécutif, autour de trois thématiques : les enjeux de développement du groupe, de la distribution et l'importance de la création.

Enrichir l'expérience collaborateur

Inscrit dans le modèle social d'Hermès, le maillage est une activité singulière. Sa vocation, faire de l'entreprise un lieu de respect de l'altérité, enrichir les collaborateurs grâce à des expériences humaines fortes et porteuses de sens et ainsi créer du commun.

Depuis 2001, plus de 4 000 collaborateurs ont participé à au moins un programme de maillage, qu'il soit professionnel ou philanthropique.

Les programmes professionnels permanents tels que les Parcours d'adresse proposent la découverte d'un savoir-faire, par l'exploration de toutes les étapes de la vie d'un produit, de la matière première à l'objet. En 2023, 100 collaborateurs issus de l'ensemble des sites de production en France, en Suisse et en Italie, sont ainsi partis pendant cinq jours, à la découverte des métiers du cuir, du cristal, de la soie, des parfums, de la porcelaine et du prêt-à-porter.

Les programmes philanthropiques ouverts à tous les collaborateurs du groupe favorisent l'ouverture au monde, cultivent la curiosité, provoquent la rencontre et la création de liens.

En 2022, Hermès a proposé un troisième grand programme de maillage philanthropique : « Sur les ailes d'Hermès » qui a suscité plus de 8 200 inscriptions.

Ce nouveau programme, qui durera jusqu'en juillet 2024, permet à de nombreux collaborateurs issus de toutes les entités du groupe, d'agir en se rendant utile. Articulé autour de différentes thématiques : environnement, culture et savoir-faire, 23 projets ont été proposés, donnant la possibilité aux collaborateurs de contribuer concrètement aux projets d'associations ou d'organisations soutenues localement par les filiales du groupe.

Pour rendre ces contributions tangibles, chaque projet requérant entre deux et six groupes, un tirage au sort a été réalisé pour mailler à chaque fois 11 collaborateurs venant d'entités différentes.

Pris sur leur temps de travail, ces groupes passent cinq jours sur leur projet afin d'en comprendre le sens et les enjeux et d'œuvrer concrètement à des réalisations.

17 groupes en 2022 et 39 en 2023 ont pris leur envol avec des missions aussi variées que réaliser des travaux de maçonnerie pour la sauvegarde de châteaux en Occitanie, œuvrer aux côtés des soigneurs du zoo de Taronga en Australie pour la préservation de la faune et de la flore ou encore s'initier à la préservation des fresques en Italie pour devenir ambassadeurs de ce patrimoine à protéger.

Depuis septembre 2022, plus de 600 collaborateurs, aux profils multiples, sont ainsi partis à la découverte d'une autre réalité, contribuant à la réalisation d'un projet tangible au bénéfice de l'entité accueillante. Ils vivent ainsi des expériences humaines riches de sens en accord avec leurs aspirations les plus profondes.

Faire vivre les valeurs et l'esprit de famille

Préserver l'esprit de famille dans une maison qui grandit se traduit par de nombreux rituels qui permettent d'animer différents collectifs : les poses de premières pierres, les inaugurations et les anniversaires des sites de production sont l'occasion de faire vivre aux collaborateurs des temps forts source d'inspiration. Toutes formes de célébrations placent les collaborateurs au cœur d'une expérience unique.

Le 7 avril 2023, 500 collaborateurs ont été invités à l'inauguration de la Maroquinerie de Louviers, en Normandie, en présence de certains membres du Comité exécutif et d'acteurs locaux.

La même attention a été portée à nos collaborateurs lors des inaugurations de la Maroquinerie de la Sormonne dans les Ardennes le 13 mai 2023 ainsi que de la Maroquinerie-Ganterie de Saint-Junien, en Haute-Vienne le 7 juin 2023, réunissant respectivement 570 et 360 collaborateurs.

Le 13 juillet 2023, le pôle Textile était à l'honneur à l'occasion de l'inauguration du projet « Passerelles », véritable transformation et agrandissement de son site historique de Pierre-Bénite, dans le Rhône. Une journée d'étonnement pour les 1 200 collaborateurs de la filière réunis ce jour-là sur le thème de la fête du village : une chorégraphie interprétée par des danseurs professionnels et des collaborateurs d'HTH, une fresque retraçant les temps forts des quatre années de travaux et des animations variées pour célébrer l'événement au son de la fanfare.

Le 13 novembre 2023, environ 600 collaborateurs venant de Hong Kong et de Macao ont fêté les 50 ans de la filiale.

Tous ces rituels, nombreux au sein des différentes entités du groupe, nourrissent la fierté d'appartenance des collaborateurs à une maison de famille.

2.3.2.3 OFFRIR À CHACUN DES OCCASIONS D'ENTREPRENDRE EN INTERNE ET D'AGIR EN CITOYEN RESPONSABLE

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 identifiées en lien avec les équipes du développement durable, de la Fondation d'entreprise Hermès et 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.

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 également 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 et la transmission des savoir-faire, la solidarité, 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 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 au plus de travail** rétribués pour s'engager auprès d'associations. En Suisse et en Espagne, chaque collaborateur dispose d'une journée rémunérée par an pour mener des actions généreuses.

Organisation

Depuis 2020, sous l'impulsion de la Fondation d'entreprise Hermès et de la direction de l'action culturelle et solidaire d'Hermès International, toutes les politiques de mécénat sont structurées et formalisées, y compris dernièrement 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 à la législation et réglementation locales. Une fiche mission est rédigée pour chaque intervention en mécénat de compétences. Les associations soutenues étudiées : gouvernance, éthique et droits humains, transparence...

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, du métier ou de la filiale. 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'intérêts...) 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.

En 2023, afin d'augmenter la visibilité en interne des actions de mécénat et de renforcer leur efficacité, le mécénat de compétences a rejoint le programme H3 (Heart, Head, Hand) de la Fondation d'entreprise Hermès. Désormais, H3 abrite donc d'une part le mécénat financier – permettant à des collaborateurs d'apporter un soutien financier à des projets qui leur tiennent à cœur – et d'autre part, le mécénat de compétences, cogéré par la Fondation et la DRH groupe.

Stock de cuir à la maroquinerie de Louviers



© Photographe : Anne Soullez

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 environnementale et sociale, aussi bien sur les sujets biodiversité que droits humains, et sont 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. Enfin, Hermès s'engage à mesurer ses impacts sur la biodiversité et à entreprendre des actions pour la préserver.

Introduction

Les matières emblématiques du groupe – cuir, soie, cachemire, bois... – sont toutes naturelles, renouvelables et obtenues avec l'objectif de minimiser leur empreinte environnementale. 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 la matière. De plus en plus, des matières issues du recyclage rentrent dans les fabrications. 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, précurseur dans ce domaine depuis 2010.

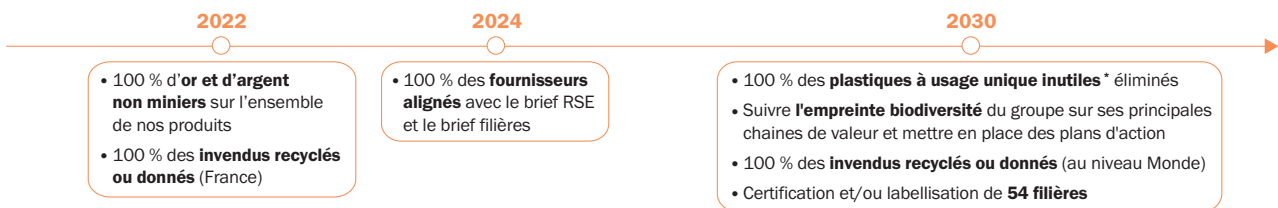
Les matières sont sélectionnées et approvisionnées par chacun des métiers dans un cadre fixé par le « **brief filières** », selon un processus rigoureux détaillé dans des cahiers des charges, dans le respect des réglementations, de la biodiversité et des meilleures pratiques, avec la constante recherche d'une qualité et d'une éthique irréprochables. Ces briefs filières, mis à jour régulièrement, 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. Depuis des décennies, l'approche de la maison est de maintenir une

connaissance approfondie 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 de préparer ainsi la croissance future tout en les engageant à intégrer les enjeux de lutte contre les changements climatiques.

Bien entendu, tel que stipulé dans ces « briefs filières », les matières ou espèces menacées d'extinction (identifiées dans l'annexe I de la CITES (Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction) ou dont le commerce est illégal, ne sont pas utilisées par le groupe.

La création des objets Hermès dépend d'un écosystème de qualité, en mesure de lui fournir des matières d'exception. C'est pourquoi, il est fondamental pour la durabilité du modèle économique d'Hermès de respecter et de sauvegarder la biodiversité, et de mettre en œuvre des objectifs fondés scientifiquement dans sa sphère de responsabilité directe et élargie. Il s'agit pour le groupe de s'engager volontairement au-delà de sa sphère d'influence et d'inscrire ses plans d'action dans le cadre des référentiels internationaux comme **SBTN (Science Based Targets for Nature) ou TNFD (Taskforce on Nature-Related Financial Disclosures)**.

LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS DU PILIER PLANÈTE : MATIÈRES



* N'ayant pas de fonction technique essentielle, comme une fonction de protection, sanitaire et d'intégrité des produits, de transport ou de support d'information réglementaire.

Le groupe a progressé en 2023 sur les grands enjeux liés aux matières avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations structurelles, en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, les quelques éléments ci-dessous sont plus particulièrement illustratifs de l'année pour cette section :

- ◆ amélioration du niveau de couverture des filières (90 filières au total dont 75 filières actives, enrichissement de l'ensemble des briefs filières (6 nouvelles matières intégrées, 66 au total) ;
- ◆ structuration d'une équipe dédiée aux analyses de cycle de vie. 20 % des volumes de ventes du Pôle Métiers couverts par une ACV ;
- ◆ « zéro destruction » de produits invendus en France et lancement opérationnel de l'extension de cet objectif aux invendus dans le monde ;
- ◆ plus de 80 % des approvisionnements en cuir du pôle Cuir certifiés LWG, et 74 % au niveau groupe ;
- ◆ renouvellement de la certification RJC CoP ;
- ◆ accélération des travaux sur la biodiversité en interne (projet SBTN, formations collaborateurs, schéma directeur) ;
- ◆ mise à jour de la politique Forêts et renforcement des actions de sensibilisation à la déforestation.





LA PLANÈTE

MATIÈRES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
RECHERCHER LA MEILLEURE QUALITÉ POUR L'ENSEMBLE DES MATIÈRES UTILISÉES, GARANTE DE LA DURABILITÉ DES OBJETS				
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	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	74 matières premières d'exception utilisées	↗
	Renforcer l'intégration verticale pour garantir la maîtrise des savoir-faire et de la qualité des matières et développer des relations de long terme avec les producteurs	Proportion de fermes d'élevage certifiées	100 % des peaux brutes de crocodiliens achetées par le pôle Tanneries respectent les standards de la certification ICFA 100 % des fermes d'autruches certifiées SAOBCS	↗
OPTIMISER L'USAGE DES MATIÈRES PREMIÈRES SUR L'ENSEMBLE DU CYCLE DE VIE EN INTÉGRANT LES PRINCIPES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE				
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	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	Plus de 80 % 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	98 % des cuirs utilisés par Hermès sont issus de filières agro-alimentaires	↗
	Privilégier le recours aux matières recyclées lorsque c'est pertinent	100 % d'or et d'argent recyclés pour la Bijouterie et la Joaillerie	100 % d'or et d'argent non-miniers utilisés dans les ateliers d'Hermès Bijouterie	=
	Développer des démarches de d'upcycling, de recyclage et de dons pour améliorer et maîtriser la fin de vie des produits	Quantité de matières recyclées	24 tonnes de matières textiles recyclées pour le pôle Textile en 2023	↗
		Ancienneté du partenariat avec la première association pour l'économie circulaire	Plusieurs milliers de pièces données à l' Agence du Don en Nature en 2023, partenaire depuis 2016	=
	Intégrer une démarche circulaire et éco-responsable dans la création	Mise en place de processus sécurisant l'objectif de 0 destruction d'inventus à partir de 2022 en France (périmètre loi Agec)	0 % de destruction en France à partir du 1er janvier 2023 (périmètre loi Agec), objectif élargi à l'ensemble du monde entre 2025 et 2030	=
		Nombre de produits intégrant une démarche circulaire proposés à la vente	Environ 2,8 millions de produits intégrant une démarche circulaire développés en 2023	↗
Assurer la réparation des produits	Nombre de produits réparés	202 000 produits réparés en 2023	↗	
TROUVER DES ALTERNATIVES À L'USAGE DE CERTAINES MATIÈRES, DONT LES PLASTIQUES				
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES	Améliorer l'impact de tous les emballages, de la production aux clients en passant par le transport	% des emballages (clients et intermédiaires) en matière renouvelable, recyclable et/ou recyclée	Intégration de 500 tonnes de nos déchets de carton dans la fabrication des cartons recyclés de nos boîtes orange	nouvel indicateur
	Supprimer les plastiques à usage unique	% de plastique vierge à usage unique inutiles à échéance 2025	100 % des cintres en plastique recyclé	=
	Conforter l'usage de matières naturelles	Indicateur de naturalité (Parfum et Dérivés cosmétiques)	76 % des matières premières utilisées en parfumerie sont qualifiées de naturelles ou d'origine naturelle, ainsi que 59 % des matières premières utilisées dans les produits Beauté	↗









LA PLANÈTE

MATIÈRES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
MAÎTRISER L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE 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	74 filières analysées représentant 99 % du chiffre d'affaires	↗
		% de peaux de veau tracées jusqu'à la ferme d'élevage	En 2023, 60 % 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	91 % 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				
			Participation à l' ICFA (International Crocodilian Farmers Association) depuis sa création en 2016	
			LPPS (<i>Lizard Procurement and Processing Standard</i>) depuis 2016	
			SAOBC (<i>South African Ostrich Business Chamber</i>) depuis 2016	
			Engagement au sein du LWG (Leather Working Group) depuis 2020	
			Participation aux travaux sur le CVRF (Cuir de Veau Responsable Français)	
	Contribuer à la construction de certifications, de standards avec des exigences élevées	Contribution à des groupes de travail filières ou sectoriel		
	Mettre en place une politique Bien-être animal en promouvant les critères les plus élevés	Nombre de filières animales couvertes par la politique Bien-être animal	100 % des achats liés aux filières animales sont couverts par la politique Bien-être animal	=
		% 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	=
METTRE EN PLACE DES CERTIFICATIONS AU SEIN DE NOS FILIÈRES				
		Nombre de filières intégrant des objectifs de certifications à horizon 2030	Diffusion du brief filières planifiant la mise en place de certifications ou labellisations pour 54 filières cibles	↗
	Obtenir et maintenir des certifications sur les filières d'approvisionnement		1^{re} maison de luxe certifiée RJC COP en 2019 et renouvellement de la certification en 2022	=
		Nombre de filières certifiées et recertifiées	74 % des tanneurs fournisseurs du pôle Maroquinerie sont certifiés LWG, et 100 % de nos tanneries internes (HCP)	↗

LA PLANÈTE

MATIÈRES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
SOUTENIR UNE AGRICULTURE PLUS RESPECTUEUSE DE LA NATURE				
	Contribuer à des travaux de recherche et à des initiatives menées sur le terrain	Projets accompagnés	Livelihoods : 25 projets agricoles soutenus et plus de 149 000 hectares plantés ou préservés	↗
	Accroître la part des approvisionnements certifiés selon des critères garantissant une agriculture durable	Mise en place de schémas de certification par filière	La Holding Textile Hermès poursuit le déploiement des productions certifiées GOTS pour la soie 48 % des approvisionnements en coton des éléments de packaging sont certifiés GOTS	nouvel indicateur
ÉVALUER NOS IMPACTS SUR LA BIODIVERSITÉ SUR L'ENSEMBLE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR (FAUNE ET FLORE) ET DÉFINIR NOS AMBITIONS SUR DES BASES SCIENTIFIQUES (SBT)				
	Mesurer nos impacts biodiversité sur l'ensemble de la chaîne de valeur	Évaluation et suivi de l'impact sur la biodiversité d'ici 2025 (Act4Nature)	92 % des activités évaluées selon une étude GBS (<i>Global Biodiversity Score</i>) en 2021, avec une mise à jour 2023 en cours sur l'activité de maroquinerie.	=
	Mener des études Biodiversité dédiées sur certaines filières	Filières étudiées	Analyse biodiversité de la filière cachemire avec l'Université d'Oulan-Bator, WWF France et WWF Mongolie	
METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ POUR TOUS LES COLLABORATEURS				
	Développer des formations pour sensibiliser les collaborateurs	Nombre de collaborateurs formés	4 105 personnes, soit 74 % des effectifs HMS, ont été sensibilisées à la culture du vivant	↗
			450 participants au cycle de conférence 2023 co-animé par WWF France Formation de plus de 2 400 collaborateurs depuis 2021, dont 900 en 2023 au <i>e-learning</i> Biodiversité	nouvel indicateur ↗
TRAVAILLER EN PARTENARIAT AVEC LES PARTIES PRENANTES EXPERTES EN MATIÈRE DE BIODIVERSITÉ				
	Nouer des partenariats avec des organismes experts faisant référence sur le sujet de la biodiversité	Nombre et durée des relations	WWF France depuis 2016, renouvellement du partenariat en 2023 pour trois ans, membre du Laboratoire Capital Naturel depuis 2023 EPE (Entreprise pour l'environnement) depuis 2018 Orée depuis 2023 CDC Biodiversité depuis 2020	
METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS POUR LA BIODIVERSITÉ DANS LES MÉTIERS, FILIÈRES ET SITES EN FONCTION DES IMPACTS				
	Mesurer les impacts biodiversité à l'échelle des sites de production	Nombre de sites de production sur lesquels un diagnostic Biodiversité a été mené	100 % des maroquineries (ayant plus d'un an de fonctionnement) et cinq sites de production d'autres métiers ont réalisé : un inventaire et un plan d'action biodiversité (hors Paris)	↗
	Impliquer la chaîne de valeur sur des actions en faveur de la biodiversité	Diffusion d'un brief RSE aux fournisseurs avec un volet biodiversité	Volet biodiversité du brief RSE actualisée en 2023 80 % des fournisseurs ont reçu le questionnaire d'auto-évaluation RSE, incluant la biodiversité	↗

2.4.1 ÉCOCONCEPTION ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Chaque métier et chaque manufacture s'engagent 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 la réutilisation et le recyclage pour tendre vers une économie circulaire. Le groupe travaille à la baisse d'impact de ses objets en axant sa démarche et ses actions sur la durabilité, la circularité, la réparabilité et la traçabilité de ceux-ci.

GOVERNANCE

La direction de la transition industrielle & de la qualité, créée en 2022, accompagne de manière transverse les métiers du Prêt-à-porter Femme et Homme, de la Chaussure, des Accessoires de mode, de la Soie et Textile, de la Maison, de l'Internet des objets (IDO) et de la Bijouterie sur les sujets d'écoconception et d'économie circulaire. Cette démarche est également engagée au sein des métiers de la Maroquinerie, d'Hermès Horloger et de la division Parfum et Beauté.

L'équipe qui compose la direction de la transition industrielle & de la qualité est montée en puissance, passant de sept collaborateurs fin 2022 à vingt courant 2023. Elle est structurée en quatre directions pour animer les démarches qui relèvent du développement durable, à savoir :

- ♦ direction qualité & innovation afin de coordonner l'innovation transverse et d'adapter les process à la croissance ;
- ♦ direction de l'amélioration continue pour piloter les projets industriels communs aux métiers, en particulier la traçabilité ;
- ♦ direction des opérations métiers Italie / en cours de construction, pour structurer les relais des métiers auprès des partenaires italiens ;
- ♦ direction de l'impact environnemental pour accompagner la réduction des impacts environnementaux, piloter la réparabilité, la circularité et les achats responsables.

Grâce à cette organisation, les métiers, appuyés par des ressources internes expertes conduisent dorénavant des analyses de cycle de vie précises avec de plus en plus de données spécifiques, sur leurs produits emblématiques afin de pouvoir notamment réduire leur impact environnemental. Plus de 80 % des métiers l'ont fait en 2023.

Cette démarche se construit en lien avec la stratégie carbone du groupe pilotée par la direction industrielle. Par exemple, les données carbone issues des ACV précises réalisées par les métiers permettront d'affiner les calculs du scope 3 du bilan carbone liés au cycle de vie des matières premières de nos produits (§ 2.5.6.2.1). Les plans d'action participeront à la décarbonation du groupe (§ 2.5.6.2.1).

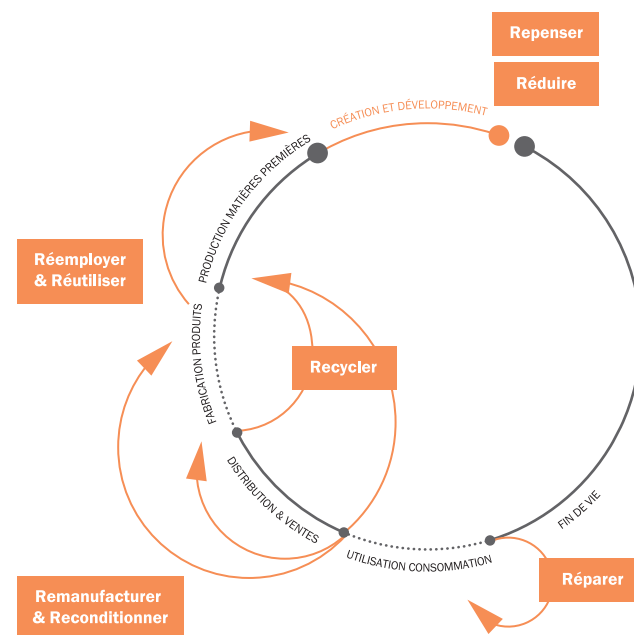
POLITIQUE

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 surplus de matières et des chutes de production qui favorisent le réemploi, la réparation et le recyclage »⁽¹⁾. Cette démarche préventive, s'appuyant sur des outils dédiés, notamment d'ACV⁽²⁾, contribue à 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.

La démarche circulaire d'Hermès suit le principe des 9R, système proposé par l'Union européenne. Elle commence dès la conception de l'objet, en cherchant à minimiser son impact sur l'environnement grâce à une utilisation optimisée des ressources : réutiliser des matières dormantes, intégrer des matières recyclées et des produits rechargeables... Elle s'applique sur l'ensemble des produits de la maison, qui produit plus de 55 % de ses objets en interne, et se déploie progressivement auprès de nos fournisseurs et de notre chaîne de valeur, notamment pour la régénération de filières matières premières, avec comme objectif clair de réduire la consommation de matières premières et la génération de déchets.



- ♦ **Repenser** : il s'agit notamment de repenser la conception des objets en utilisant les principes de l'écoconception (§ 2.4.1.1).
- ♦ **Réduire** : l'ensemble des métiers adoptent des démarches de sobriété dans l'usage des matières d'exception, souvent difficiles à approvisionner (§ 2.4.1.7).
- ♦ **Réutiliser** : réutiliser de la matière issue de la production au sein de nos métiers (plus de 35 000 produits réemployant des matières) (§ 2.4.1.3) et récupérer celle des invendus (§ 2.4.1.4).

1. Définition de l'Ademe.
2. Analyse de cycle de vie.

- ◆ **Réparer/entretenir** : les objets Hermès sont transmissibles d'une génération à une autre, en raison de leur durabilité. L'après-vente permet d'entretenir et de prolonger la vie des objets (§ 2.4.1.5).
- ◆ **Reconditionner** : ce principe signifie de remettre à neuf et/ou moderniser un produit ancien, afin qu'il soit utilisé dans sa fonction d'origine. Chez Hermès, il s'agit de réparations spécifiques qui sont appelées « rénovation ».
- ◆ **Remanufacturer, refabriquer, réusiner** : il s'agit notamment de récupérer des composants sur un produit à fonction similaire mais avec les qualités et les spécifications d'un « nouveau produit ». Ce principe commence à être déployé dans la maison, par exemple, pour des accessoires de mode ou dans le prêt-à-porter.
- ◆ **Recycler** : en France, les produits invendus sont soit donnés, soit recyclés (§ 2.4.1.6). Ce recyclage s'exerce soit en boucle interne (les métiers utilisent des matières recyclées) soit en boucle ouverte (les matières sont une ressource pour d'autres industries).

2.4.1.1 DES ANALYSES DE CYCLE DE VIE SYSTÉMATISÉES

AMBITION

Les équipes Hermès travaillent depuis toujours à la conception d'objets esthétiques, qualitatifs et durables dans le temps. Un objet qui dure et se transmet de génération en génération est implicitement un objet écoconçu. La méthode de l'analyse de cycle de vie (ACV), mise en œuvre depuis quelques années, permet de venir appuyer cette démarche de création responsable par des calculs davantage normés et chiffrés, et d'apporter un regard scientifique complémentaire. Ce sujet a été structuré afin de pouvoir suivre la norme ISO de la méthode environmental footprint dans les métiers autour de trois axes : la préparation du futur affichage environnemental (cf. § 2.7.3.2), la mesure d'impact précise des matières, process et produits afin de travailler sur une diminution d'impact holistique en commençant par les projets emblématiques et permanents et enfin, la sensibilisation des équipes de développement et des studios pour intégrer l'écoconception au plus tôt dans le processus créatif.

Pour la maroquinerie 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). Les calculs reposent soit sur des analyses internes, soit sur des bases de données faisant référence dans le secteur de l'ACV, telles que la Base Empreinte de l'Ademe ou la base Ecolnvent. En ce qui concerne l'élevage par exemple, les données sont issues de la base Agribalyse® et les ACV sont conduites selon une sélection de critères issus des hypothèses de la réglementation européenne du PEF (score environnemental, Product Environmental Footprint). Pour le tannage, les facteurs d'émission spécifiques des tanneries du groupe ont été retenus. Il s'agit de s'appuyer de plus en plus sur des métriques réelles et unitaires, qui permettent de mettre en place des objectifs concrets d'amélioration et non des moyennes sectorielles à vocation plus descriptive.

GOUVERNANCE

Le sujet de l'empreinte environnementale et de l'écoconception est supervisé par le Conseil du développement durable, et mis en œuvre par les instances opérationnelles au plus proche des réalités techniques. En complément du responsable au sein de la direction industrielle, une équipe de cinq personnes est par exemple dédiée au calcul des ACV de

huit métiers du Groupe. Les pôles Tanneries et Maroquinerie ont également des responsables de ces calculs. Une communauté a été mise en place et constitue un réseau ACV interne, afin d'assurer cohérence dans les travaux et partage des bonnes pratiques. Il travaille avec les autres réseaux de la maison, dont celui en charge de la décarbonation.

DÉMARCHE

Un projet groupe a été initié dès 2021, en collaboration avec 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 avait 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. Les différentes étapes de ces 50 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...

Les premiers enseignements ont conduit la direction de la transition industrielle & qualité à formaliser une approche groupe en trois étapes :

- ◆ tout d'abord, les équipes doivent être formées pour que ces nouvelles approches s'intègrent concrètement dans leurs opérations, mais selon une approche harmonisée et en ligne avec les meilleures pratiques ;
- ◆ dans un deuxième temps, il conviendra de conduire les études pilotes, par exemple dans le cadre réglementaire de l'affichage environnemental du secteur des textiles d'habillement et des chaussures. Ainsi, les équipes participent-elles aux « supporting studies » du PEF européen (Product environmental footprint) pour tester la méthodologie européenne sur deux produits présents dans toutes nos collections (robe en cuir et sandale Oran). En interne, des tests complémentaires sont menés pour évaluer la robustesse des outils. Hermès s'est investi également dans l'expérimentation sur une méthode alternative d'évaluation et d'affichage de la performance environnementale et sociale des produits du secteur de la mode conduite par la FHCM (Fédération de la haute couture et de la mode) dans le cadre de l'appel à projet Xtex de l'Ademe. Plus holistique, basée sur un socle d'ACV, elle inclut des critères sociaux et une dimension de savoir-faire. Ces travaux doivent permettre de stabiliser une méthodologie groupe qualitative.

En 2023, sous l'égide du réseau ACV, un outil groupe a été testé. L'objectif est de déployer un outil ACV commun à l'ensemble des métiers du groupe. La méthode d'évaluation est cohérente avec avec la méthodologie européenne, *Product Environmental Footprint*, et permet de calculer 16 indicateurs d'impacts qui tendent à retranscrire les enjeux de santé humaine (toxicité, particules,...), les impacts sur les ressources naturelles (épuisement de l'eau, épousé des ressources fossiles,...) et les impacts sur les écosystèmes (changement climatique, eutrophisation des sols, ...).

QUELQUES RÉSULTATS

20 % des volumes du pôle Métiers (qui regroupe notamment les activités Vêtements, Chaussures et Accessoires, Bijouterie, Art de vivre, cf. chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.6) sont couverts par des ACV représentatives en 2023. Ces travaux s'inscrivent dans une stratégie pour préparer les Métiers à répondre aux exigences de l'affichage environnemental français, prévu comme volontaire en 2024 et obligatoire en 2025. Dans cette démarche à courte

échéance, une cartographie des articles critiques vis-à-vis de cette obligation a identifié en priorité des produits d'habillement.

Les objets Hermès sont essentiellement composés de matières premières d'origine naturelle (minérales, animales ou végétales), dont la production peut avoir des impacts environnementaux très différents, donnant donc lieu à des études très diverses. Ces matières nobles et de la plus haute qualité possible grâce à un sourcing précautionneux contribuent à la longue durée de vie des produits. Cette durabilité doit être prise en compte dans l'évaluation de l'empreinte environnementale, qui s'apprécie comme le rapport entre une somme d'impacts et la durée de vie de l'objet.

Ces calculs permettent de confirmer des grandes tendances, mais aussi d'identifier des enjeux moins intuitifs. La part du fret, par exemple, ne représente, pour la grande majorité des produits étudiés, qu'une assez faible part de l'impact carbone (moins de 5 %). 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 (intégrés dans la méthodologie de manière volontaire) peuvent parfois représenter une part significative de l'impact CO2 d'un produit (ainsi, pour un objet de maroquinerie demandant deux jours de travail artisanal, ce sont les émissions carbone de quatre trajets domicile-travail qui sont allouées à un seul objet). Ce calcul illustre la spécificité du modèle artisanal d'Hermès, et la nécessité d'avoir une vision globale des impacts de l'activité par rapport à la qualité attendue et la durabilité dans le temps des objets.

Les équipes du pôle Tanneries ont initié depuis 2021 des ACV pour évaluer l'impact environnemental des cuirs tannés par la maison. Le périmètre de ces ACV s'étend de l'élevage des animaux à la sortie des tanneries pour que les données soient réutilisées directement dans les ACV des Métiers utilisant nos cuirs. L'accès aux données spécifiques propres à la chaîne de valeur d'un produit est déterminant dans la réalisation d'une analyse environnementale pertinente. La démarche d'Hermès Cuirs précieux est d'associer à chaque article emblématique et stratégique un résultat d'empreinte environnementale, conformément aux références réglementaires et aux démarches d'écoconception auxquelles la maison répond. Elles prennent donc en compte chaque espèce (crocodiliens, lézards, et veaux à ce stade), chaque site de production (fermes et tanneries) et les différents procédés de fabrication des articles emblématiques (par exemple, le sac Himalaya en cuir Box ou en cuir Epsom). Conformément aux normes ISO 14040-44, les ACV réalisées par les tanneries du groupe suivent lorsque possible la méthodologie du Product Environmental Footprint Category Rule (PECFR) Leather, projet d'affichage environnemental européen. Ce dernier est applicable aux cuirs de bovins, ovins et caprins. Les ACV des cuirs exotiques suivent aussi au plus près les lignes directrices de cette méthodologie destinée à renseigner le consommateur final.

En 2022 et 2023, environ 40 cuirs ont fait l'objet d'une ACV et plusieurs types de tannages ont été étudiés afin de mesurer leurs avantages d'un point de vue environnemental. Les enseignements de ces ACV sont examinés par le Comité de direction d'HCP et par les tanneries afin d'identifier des actions d'écoconception. La démarche a également été présentée aux Métiers Hermès et aux équipes d'HMS explorant des innovations chimiques ou matière en lien avec le cuir. Le pôle contribue également aux initiatives de la filière cuir initiées par le Centre technique du cuir (CTC) et à celles de la filière d'élevage decrocodiliens initiées par l'International Crocodilian Farmers Association (ICFA).

En 2023, le déploiement de l'ACV comme outil d'écoconception et de conformité réglementaire s'est poursuivi au sein de la division Tanneries. HCP a par exemple été un des moteurs de l'appel d'offre de la sélection et à la phase de test d'un outil de réalisation d'ACV en ligne pour le groupe. Dans le cadre des travaux pour répondre à l'affichage environnemental français, une cartographie des articles critiques vis à vis de cette réglementation (articles d'habillement) a été réalisée. Ainsi, 14 ACV spécifiques ont été faites en 2023 sur les cuirs de crocodilien, de lézard et de veau utilisés plus spécifiquement pour le prêt-à-porter, la chaussure ou des accessoires comme la ceinture ou la ganterie.

Les montres Hermès sont des objets durables, réparables et destinés à être transmis de génération en génération. Hermès Horloger souhaite néanmoins en minimiser l'empreinte environnementale sur l'ensemble de leur cycle de vie. Avec l'aide d'un cabinet externe, le métier a lancé une démarche en 2023, appuyée sur l'ACV de l'Heure H, montre emblématique et à fort volume selon la méthodologie de la réglementation européenne du PEF (*Product Environmental Footprint*). Les résultats ont mis en évidence les phases et les matières les plus impactantes du cycle de vie et seront utilisées dans un objectif d'écoconception. Hermès Horloger travaille également avec ses parties prenantes (concurrents, associations professionnelles, etc.) à la création d'une méthodologie d'ACV propre à l'industrie horlogère suisse.

Le groupe calcule également des ACV hors de sa chaîne de production. À titre d'exemple, le matériel destiné à la publicité sur les lieux de vente des produits de Parfum et Beauté a-t-il légalement fait l'objet d'ACV, permettant d'identifier et de mettre en œuvre des modifications pour limiter leur impact environnemental : la livraison à plat est généralisée, afin de diminuer le volume transporté et réduire ainsi de 47 % l'impact ACV, le pelliculage est supprimé pour faciliter le recyclage du carton, et le plastique recyclé est systématiquement utilisé sur certaines parties.

2.4.1.2 LA CIRCULARITÉ, ANCRÉE DANS LA CONCEPTION DES OBJETS

Fort de sa dimension artisanale, le groupe s'inscrit depuis toujours dans les principes de l'économie circulaire, avec pour préoccupation centrale de réduire au maximum les chutes de production, de les réemployer et également avec son expertise en matière de réparation et d'après-vente. Les emblématiques agendas ont ainsi été imaginés à l'origine pour utiliser des matières issues de la fabrication des selles dans les années 1930. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre cette voie au maximum en animant des projets de recyclage plus systématiques de toutes les matières et d'*upcycling* des objets, sans oublier le sujet des emballages.

Plusieurs boucles de circularité ont été mises en place au sein de la maison. Il peut s'agir de recyclage de matières, de réutilisation de matières, de recyclage de produits, en complément des démarches présentées aux § 2.4.1.3, 2.4.1.4 et 2.4.1.5. La valorisation matière peut être effectuée par un partenaire, ou au sein du groupe entre les différents métiers, lorsque, par exemple, un fil composé de 20 % de soie recyclée issue des carrés Hermès est utilisé dans la maille d'une écharpe.

GOUVERNANCE

Compte tenu de leurs enjeux stratégiques, ces sujets sont suivis à plus haut niveau par le Comité exécutif, pour prendre en compte leurs aspects créatifs, industriels, coopératifs et d'image. Les nombreux projets

circulaires transversaux au sein des métiers sont opérationnellement suivis par deux experts de la direction de la transition industrielle & qualité. Cette direction facilite pour chaque métier la mise à disposition des matières non utilisées, au bénéfice des autres métiers du groupe et coordonne les opérations de recyclage sur l'ensemble des catégories de produits et métiers, notamment ceux soumis en France aux échéances fixées par la loi AGECE en 2022 puis en 2024. Compte tenu de la maturité acquise par les équipes, le Comité circularité qui avait impulsé ces sujets en 2021 a été remplacé en 2022 par des instances spécifiques au sein de l'ensemble des métiers, travaillant en réseau, qui permettent l'échange de bonnes pratiques et de solutions techniques dédiées à une maille désormais plus fine. L'organisation est opérationnelle pour atteindre l'objectif « zéro destruction », entre 2025 et 2030 au niveau mondial, compte tenu des exigences de qualité du groupe, et s'inscrit dans le respect des différentes réglementations auquel il serait soumis à moyen terme.

DÉMARCHE

Les formations RSE dispensées auprès de différents métiers de la maison comportent un module dédié à la circularité afin d'en faire diffuser largement les principes. Elles permettent également de bien cerner les gisements matières pouvant faire l'objet de recyclage et réemploi.

Dans un souci de pragmatisme, le groupe travaille avec les prestataires indépendants, souvent des *start-up*, qui ont développé et acquis des savoir-faire souvent très pointus afin de réaliser avec eux des études de recyclabilité des produits. Les enseignements tirés de ces études sont intégrés dans la conception des produits pour faciliter le démantèlement éventuel et participer à l'amélioration du niveau de maturité de ces différentes filières, et construire également des compétences internes sur ce sujet. Le groupe comme ses partenaires travaillent pour améliorer leurs processus de recyclage pour éviter le *downcycling* ⁽¹⁾ et aller vers plus de valeur ajoutée, et aussi pour privilégier les boucles les plus petites en évitant les modifications et étapes de transformations supplémentaires qui sont présentes dans les boucles les plus longues.

Dans l'objectif d'éviter le gaspillage et de favoriser cette circularité, des ressources humaines et matérielles sont mobilisées pour identifier et récupérer toutes les matières premières en surstock pour les proposer en interne aux métiers en priorité, puis ou au don, ou au recyclage.

Engager nos métiers et créateurs autour de la circularité de façon ludique – le prix Recycl'H

Afin que les collaborateurs s'approprient concrètement les concepts de la circularité, le prix recycl'H a été créé, avec un pilote réalisé en 2022. Ce défi inter-métiers Hermès autour de la circularité vise à récompenser la création d'un objet utile à usage interne en valorisant des matières inexploitées. Les premières équipes ayant concouru au prix ont choisi les chutes de cuir comme gisement principal et en ont fait des étuis (pour un badge ou pour du petit matériel). Plus de 2 000 objets ont été produits à l'issue de cette première édition pour ces petits objets utilisés comme cadeaux en interne avec un tel succès que l'opération est amenée à être reconduite.

Les métiers ont intégré cette philosophie et de nombreux projets ont vu le jour en 2023 :

- ◆ le Prêt-à-porter féminin a cette année proposé plusieurs capsules incluant de l'*upcycling* de matières et composants dormants, avec par exemple de la réutilisation de carrés de soie ;
- ◆ le Prêt-à-porter masculin a imaginé des chemises agrémentées de patches de soie issus de matières endormies ;
- ◆ les Chapeaux ont désigné des casquettes et serre-têtes réalisés à partir de chutes de peaux exotiques ;
- ◆ la Soie a conçu des produits appelés « rencontres-heureuses » qui sont nés de l'association des dessins de châles en cachemire inventés ;
- ◆ au sein du métier Chaussures, des matières recyclées sont incorporées dans certains sneakers et de l'*upcycling* de cuir exotique est effectué sur certains modèles de sandales plates et à talon ;
- ◆ certains plaids du métier Maison intègrent 10 % de laine fine en substitution au cachemire pour en réduire l'impact environnemental global ;
- ◆ les boucles métalliques de nos objets IDO ⁽²⁾ peuvent être repolies si elles présentent un défaut de qualité et si leur réutilisation n'est pas possible les pièces métalliques sont systématiquement réutilisées ou recyclées ;
- ◆ certaines housses toile chevron qui emballent nos objets intègrent désormais, en complément du coton, de la soie issue du recyclage de nos produits en soie, ce qui permet ainsi de recycler et non détruire de la matière, mais aussi de réduire la consommation de coton. Une démarche industrielle de grande qualité, nécessitant plusieurs années de travail, a été mise en place opérationnellement fin 2023 (plus de détails § 2.4.1.6).

Au sein du studio "Accessoires de mode", une styliste est entièrement dédiée aux projets d'*upcycling* et propose à chaque collection des produits qui intègrent matières endormies et chutes de fabrication en les ennobissant grâce à sa créativité et les savoir-faire de la maison.

La circularité est également mise en œuvre dans le monde industriel, par exemple au sein du pôle Tanneries, à travers deux projets (cf. § 2.5.3) : l'un pour utiliser dans nos fermes de l'eau provenant d'une usine de canne à sucre puis rendre l'eau usée comme engrais pour des champs, un second pour irriguer avec l'eau des fermes une plantation de bois de santal destiné à l'exploitation par Hermès Parfums.

2.4.1.3 PETIT H ET LA RÉUTILISATION INTERNE DES MATIÈRES

Petit h est avant tout une démarche de re-création unique : inventer des objets issus des matières Hermès non utilisées dans la production des collections de la maison, en conjuguant l'excellence de ses savoir-faire et la créativité d'artistes et de designers. Petit h existe depuis plus de 10 ans, ayant ainsi développé une expertise issue de l'expérience qui irrigue tous les métiers. Chaque artisan de petit h travaille à partir des matières disponibles, rassemblées dans un lieu unique, foisonnant, où chaque ressource est référencée et n'attend que l'inspiration d'un artiste invité.

1. Dévalorisation, transformation vers un matériau ou produit de valeur moindre.
2. Internet des objets.

Ces créations à rebours, et non à partir d'une idée préconçue, permettent d'élaborer une nouvelle typologie d'objets originaux, décalés, drôles et conservant les singularités des créations Hermès, à savoir, utiles, réparables et durables dans le temps. Tous les métiers du groupe sont représentés avec une liberté créative. Fins de collection, accessoires, pièces obsolètes (par exemple, toute une collection d'arçons datant des années 1960...).

Chutes de cuir, étoffes, soie, porcelaines... 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. Elles sont souvent combinées, soit entre elles, soit avec des matières brutes (terre cuite, rotin...). Des éléments de scénographie présentant un potentiel peuvent également être conservés dans l'attente d'une seconde raison d'être.

Chaque matière éveille la créativité des artistes et se met ainsi au service de l'innovation. Les équipes cherchent à donner leur chance à tous les fragments de matière afin qu'ils puissent devenir un nouvel objet grâce au savoir-faire exceptionnel des artisans.

Ainsi, en 2023, grâce à des techniques développées au sein de l'atelier, les pièces de cuir vont se mouler dans des contreformes de cristal, des bobèches de lustreries finement ciselées ou des pièces de porcelaine endormies, qui vont y laisser leurs empreintes. Deux matières se rencontrent, le cuir et le cristal ou la porcelaine au gré de l'inspiration des artisans dans un processus de fabrication totalement artisanal où, à l'issue, le cuir devient un contenant, au décor original subtilement façonné, sans couture ni taille.

Ces démarches d'*upcycling* innovantes se sont élargies à la propre circularité de petit h. Des chutes issues du processus créatif de petit h sont conservées et exploitées. Les confettis de cuir sont devenus des anses feuilletées pour des poteries uniques.

À ce jour, ce processus de circularité semble n'avoir comme limite que l'imagination de l'artiste, étant donné que l'artisan qui donne vie à l'objet met son savoir-faire au service de la création.

C'est dans ce respect des matières et des savoir-faire, cet esprit de bon sens, que petit h participe naturellement à la valorisation des matières d'exception.

Certaines créations sont fabriquées comme des pièces uniques, au bon vouloir des matières existantes. D'autres sont également réalisées grâce à des productions maîtrisées et contrôlées. Cette démarche créative et singulière résonne à travers une distribution originale et inventive hors des sentiers classiques, avec un point de chute permanent à Paris, au magasin de Sèvres et des ventes éphémères à l'étranger. En 2023, ce sont Osaka et Pékin qui ont accueilli ces escales.

Petit h est depuis plus de 10 ans un laboratoire pionnier qui a incité les métiers à identifier des solutions d'*upcycling* originales, commercialisées ensuite en plus grande série.

2.4.1.4 GESTION DES INVENDUS

GOUVERNANCE

Le Conseil du développement durable suit avec attention l'enjeu des invendus, pour la bonne application de la loi Agec en France comme pour sa déclinaison à l'ensemble du périmètre du groupe. En 2023, un nouveau comité regroupant toutes les personnes en charge de porter l'ambition « zéro destruction » d'Hermès, a été créé, permettant le partage des bonnes pratiques et l'amélioration continue de l'ensemble des opérations visant à atteindre l'objectif fixé. Au sein de cette instance, une démarche d'amélioration continue de l'ensemble des processus liés à la fin de vie des produits a été initiée, permettant notamment de prévoir les volumes à traiter en fonction des débouchés possibles et d'anticiper les plans d'action nécessaires. L'écosystème de valorisation étant encore en construction, de nouveaux débouchés apparaissent régulièrement et sont identifiés par les équipes.

STRATÉGIE

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, significativement très inférieur aux moyennes sectorielles. Ces dernières années, et notamment en 2023, ayant de plus été marquées par une difficulté à répondre à la demande soutenue de nos clients, le niveau des invendus est conjoncturellement très bas, ce qui a favorisé la transition du groupe en la matière.

L'offre en boutique est directement et librement définie par chaque directeur, responsabilisé pour choisir le bon assortiment pour sa clientèle locale. En complément, pour optimiser les ventes au niveau régional, les filiales organisent des transferts entre les différents magasins, ne laissant que peu de produits invendus.

La gestion des invendus s'organise, autour de différentes actions successives et complémentaires. Dans une quinzaine de pays, des ventes exceptionnelles destinées à nos clients sont organisées aussi souvent que nécessaire par toutes les filiales de distribution afin de permettre l'écoulement des produits qui n'auraient pas été vendus en magasin, et notamment les produits saisonniers. Des ventes régulières des invendus et des seconds choix, à destination du personnel, constituent un canal supplémentaire pour éviter le gaspillage dans le respect des législations locales et fiscales. Les collaborateurs des pays principaux ont désormais accès à un outil de vente en ligne sécurisé.

En complément de ces dispositifs, une équipe « nouvelles chances produits » a été constituée, qui administre la collecte des produits en mesure d'être donnés à des associations partenaires, démarche initiée il y a plus de 10 ans. Dans ce cadre, ce sont plusieurs milliers de produits dégriffés et anonymisés qui sont donnés chaque année à ces partenaires, qui en assurent la diffusion auprès de personnes en difficulté. Ces partenaires luttent contre la précarité matérielle de leurs bénéficiaires et s'appuient sur une démarche d'économie circulaire et solidaire tout en garantissant la redistribution aux personnes les plus fragiles qu'ils suivent. Cette démarche peut s'appuyer sur la collaboration de volontaires en interne, et ainsi, en 2023, 130 collaborateurs ont été mobilisés pour dégriffer les pièces éligibles au don, retirer les signes identitaires tels que les boutons et les remplacer, contrôler les articles avant de les remettre au partenaire

charge de leur distribution. Cette opération avait été lancée en 2016, et a déjà mobilisé plus de 600 collaborateurs au total.

2.4.1.5 L'APRÈS-VENTE : ENTREtenir POUR PROLONGER LA VIE DES OBJETS

« Le luxe, c'est ce qui se répare » avait coutume de dire un des anciens dirigeants du groupe. Par leur conception, la qualité des matières et des savoir-faire, les objets Hermès peuvent être entretenus, réparés, rénovés afin de prolonger leur durée de vie. De la selle à la soie en passant par la montre, tous les propriétaires d'objets Hermès peuvent demander leur entretien partout dans le monde. Avec 202 000 interventions ou prestations⁽¹⁾ effectuées en 2023, représentant une activité en hausse de 13 %, cet engagement constitue une réalité opérationnelle, dans tous nos magasins. Les clients, notamment en Asie, y sont de plus en plus sensibles et n'hésitent pas à solliciter les équipes dédiées pour donner une seconde vie, notamment à un objet ancien.

GOUVERNANCE

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.

Axe stratégique d'Hermès, cette activité mobilise plus de 90 artisans dans quatre ateliers, dont un nouveau ouvert à Paris en 2023. L'objectif est d'accompagner la croissance du groupe et de faire évoluer le nombre d'artisans et les infrastructures dédiées à celle-ci. L'activité Après-Vente occupe également plus de 70 personnes en central, qui ont contribué à traiter 82 000 produits en France en 2023. 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, ainsi que l'assistance des magasins vis-à-vis des clients.

STRATÉGIE

La stratégie de la maison est de rendre ces opérations d'entretien et de réparation les plus faciles et efficaces possible pour tous nos clients dans le monde entier. Le premier contact pour ces interventions est le vendeur en magasin, formé afin de pouvoir diffuser les messages essentiels relatifs à l'entretien des produits. En 2023, par exemple, l'ouverture d'un nouvel espace dédié à l'Après-Vente au sein de la boutique de Chicago a permis de renforcer leurs actions en profitant de la réouverture du magasin en novembre. Les rénovations de magasin sont l'occasion de créer un espace d'accueil privilégié, où les demandes des clients sont prises en charge dans des conditions optimales. La prescription en matière de réparation est ainsi facilitée, que ce soit pour des services singuliers (sur-teinture des carrés, restauration de malles...), des prestations offertes (mise à taille des bagues, fourniture de liens et cordons, etc.) ou de l'entretien

indispensable aux produits en cuir pour en prolonger la durée de vie. La logistique de ce service est dédiée car spécifique à l'envoi unitaire de produits.

En complément, 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, dans la plupart des pays où sont implantés les magasins, ainsi que le suivi et l'accompagnement des filiales. Dans ce cadre, la maison poursuit également l'implantation d'ateliers locaux internes dédiés aux réparations Cuir proche de ses *flagships*. Ces ateliers sont animés par des artisans expatriés qui font profiter les clients locaux de leurs expertises dans l'entretien de tous les articles de maroquinerie Hermès.

Ainsi, en 2023, plus de 120 000 interventions ou prestations ont été effectuées localement, dont 26 % sur la maroquinerie par 40 artisans expatriés en filiales. Avant leur départ, ces derniers suivent une formation dédiée de sept mois afin d'approfondir leur savoir-faire et leur expertise propres à l'entretien et à la restauration des objets de maroquinerie.

Le premier séminaire Après-Vente rassemblant plusieurs dizaines de membres de la communauté a eu lieu en juin 2023 et a été l'occasion de partager un référentiel de certification interne. L'objectif de celui-ci est d'assurer le même niveau de prestation dans tous les magasins et d'offrir à nos clients l'excellence en matière d'Après-Vente. Madrid fut mis à l'honneur durant ce séminaire en tant que magasin pilote ayant obtenu sa certification en juin, après plusieurs mois de préparation et un audit final réalisé par les équipes de l'Après-Vente central. L'objectif est de certifier progressivement tous les magasins. D'ores et déjà, le magasin de Lille s'est engagé dans cette démarche de certification en France, et Singapour et la Belgique seront les prochains pays en 2024.

2.4.1.6 RECYCLER EN INTERNE ET AVEC DES PARTENAIRES SPÉCIALISÉS

L'ensemble des opérations mises en œuvre vise à se rapprocher le plus possible des spécifications d'une matière neuve et ainsi à créer une véritable boucle fermée de matière afin de réduire les prélèvements de ressources naturelles et l'utilisation d'intrants chimiques.

Lorsqu'une matière ou un produit fini ne peut pas être réutilisé et doit être recyclé, Hermès privilégie toujours une réintégration de la matière recyclée en interne, c'est à dire « en boucle fermée ». Toute opération de recyclage transformant la matière première, il est parfois difficile de la réutiliser exactement pour le même usage que lors de son emploi premier. Au-delà des difficultés techniques pour obtenir cette nouvelle matière transformée, l'enjeu est d'identifier en interne un produit ou co-produit qui pourra intégrer cette matière recyclée de façon pérenne et que cette opération réduise effectivement l'impact environnemental de l'ensemble du dispositif, en garantissant la traçabilité des matières recyclées utilisées. En 2023, les articles invendus et les chutes de production en soie sont ainsi recyclés: après différentes étapes de tri, de découpe et d'affilochage, permettant la récupération de la fibre de

1. *Evolution de la méthodologie de suivi des opérations de réparation : exclusion des retouches qui sont associées à une vente initiale. Les opérations comptabilisées sont celles qui contribuent au prolongement de la durée de vie d'un produit déjà vendu. Donnée 2022 revue : près de 180 000 interventions ou prestations.*

soie, celle-ci est intégrée à hauteur de 20% à la fabrication du fil de trame des housses de protection en chevron. De même, il a été possible de développer un fil composé de 20 % de soie recyclée et de 80 % de cachemire vierge. Enfin, de la feutrine, utilisée pour la protection des articles de maroquinerie, a aussi été produite à partir de fibres de coton et de fibres de cachemire issues des chutes de production. Ces initiatives ont pour objectif d'aboutir à des processus industriels visant à recycler l'essentiel des chutes de production textile.

Lorsque la « boucle fermée » n'est pas envisageable, notamment au regard de la maturité des technologies de recyclage, la matière sera orientée en « boucle ouverte ». C'est-à-dire que cette dernière sera cédée à un professionnel de la revalorisation de cette matière qui l'orientera une fois transformée vers une application chez un autre industriel. Une illustration de ce type de recyclage en boucle ouverte est la refonte des pièces métalliques en surstock auprès d'affineurs spécialisés et qui alimenteront ensuite le marché européen des métaux recyclés.

Sans attendre la publication de la loi française Agéc (anti-gaspillage et économie circulaire), les métiers avaient accéléré leurs initiatives à travers de nombreux groupes de travail, qui ont imaginé des solutions de recyclage aujourd'hui opérationnelles à grande échelle. Dans sa démarche d'économie circulaire, le pôle Textile (HTH) a intensifié ses actions de réemploi ou *upcycling* visant l'optimisation du taux d'utilisation des matières. Ainsi, en 2023, 24 tonnes de matières textiles ont été recyclées à travers des projets internes et externes, représentant 28 % de l'ensemble des déchets textiles produits par ce pôle. Ce pourcentage est en croissance sur les dernières années.

2.4.1.7 LA GESTION RESPONSABLE DES MATIÈRES, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE

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. La qualité des matières premières utilisées est la première garantie de la durabilité des objets Hermès. Leur sélection fait l'objet d'un processus rigoureux, qui garantit la pérennité des produits de la maison.

Le groupe n'utilise donc que des matières de la meilleure qualité, en optimise également l'usage par ses méthodes de production. Il 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.

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 cuirs et les fibres naturelles évite le recours à l'utilisation de matériaux synthétiques et non renouvelables issus du pétrole.

2.4.1.7.1 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 essentiellement des sous-produits de l'élevage destiné à l'alimentation. On parle quelquefois de « 5^e quartier » pour les peaux, la tannerie étant parfois qualifiée d'une des plus anciennes industries 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. Les acheteurs contrôlent unitairement ces peaux achetées chez nos fournisseurs, afin de vérifier leur qualité. Pour les cuirs bovins en particulier, les longues relations entretenues par nos tanneries avec nos partenaires ont permis de développer une véritable expertise, qui s'appuie sur la technologie autant que de besoin.

Concernant les peaux exotiques, la maîtrise de l'élevage des crocodiliens dans les fermes d'*alligator mississippiensis* et de *crocodylus porosus* (le groupe est lui-même opérateur), les relations étroites et constantes entretenues avec les fournisseurs de peaux exotiques brutes et le contrôle de toutes les opérations de transformation en tannerie (rivière, tannage, teinture et finissage) permettent à la maison de gérer au plus juste les achats, la qualité, les enjeux éthiques 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.

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. C'est la raison pour laquelle les nouveaux responsables de production et d'atelier coupe sont systématiquement formés à l'outil d'analyse permettant d'assurer un pilotage optimal de cette consommation, dans le but d'acquiescer plus rapidement les meilleures pratiques et d'optimiser l'utilisation des peaux.

Par ailleurs, un référentiel de bonnes pratiques de coupe est mis en œuvre sur chaque site. Ce guide est alimenté au fur et à mesure par de nouvelles pratiques expérimentées positivement par les artisans coupeurs et partagé avec l'ensemble des sites. Une évaluation de ces bonnes pratiques a été réalisée sur 22 sites et a permis de constater la bonne application du référentiel.

Dans l'objectif de maximiser le réemploi au sein des ateliers, la coordination entre sites a été renforcée en 2023 grâce à la mise en place d'un logiciel interne permettant la digitalisation du stock de chutes. Compte tenu du développement de l'activité, avec des

ouvertures de site tous les ans, il est important de favoriser la visibilité de ces stocks et les possibilités d'échanges entre sites pour préserver et revaloriser la matière. L'application a été déployée sur l'ensemble des sites en 2023. Elle rencontre une vraie adhésion de la part des acteurs, et maximise le réemploi du cuir. Ainsi, **la fabrication des articles de petite taille est de plus en plus réalisée à partir de ces chutes.**

Grâce à cette démarche qui se renforce et à la visualisation informatique des données, ces chutes sont optimisées et permettent aussi de créer des produits sans avoir besoin d'utiliser de nouvelles peaux entières, réduisant d'autant les prélèvements sur la nature.

Grâce à des opérations de substitution et d'écoconception, en 2023, 88 500 produits ont été fabriqués à partir de ces chutes, sans achat complémentaire de cuir, soit une augmentation de 40 % par rapport à 2022.

2.4.1.7.2 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 réduction des chutes et rebuts, dans le cadre de 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 un meilleur ratio surface imprimée/surface du support. Les longueurs de pièce 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 laizes non conformes.

Pour le métier Soie, la gestion de la planification « au manquant » a permis depuis 2018 de réduire les déchets de production. Certains accessoires en soie sont désormais 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.

2.4.1.7.3 Autres matières

Hermès, maison de création, a toujours été à la recherche de nouvelles matières innovantes, selon un cahier des charges constant et très exigeant : qualité physique et résistance, aspect extérieur et qualité esthétique, durabilité dans le temps et réparabilité, empreinte environnementale maîtrisée sur l'ensemble du cycle de vie. Cette recherche s'exerce à la fois sur des matières traditionnelles, mais aussi sur des pistes plus nouvelles.

Ainsi, une nouvelle matière a-t-elle été créée avec la technologie de biofabrication Fine Mycelium qui est fabriquée à partir de la partie végétative du 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. La maison poursuit ses travaux pour intégrer cette nouvelle ressource dans ses productions.

La designer en charge depuis trois ans de collections accessoires et bijoux intègre encore davantage la réduction d'impact environnemental dans ses créations, dans une logique d'écoconception. Une initiative a consisté à créer **une nouvelle matière appelée Vulcanium™ à partir du broyage de chutes de cuir ou de peaux déclassées qui est utilisée en bijouterie fantaisie (pendentif *Chaîne d'ancre* en 2023)**. En 2023, le métier a également proposé un nombre plus significatif de pièces en titane, un métal dont l'impact environnemental est plus faible que celui des métaux traditionnellement utilisés pour la bijouterie fantaisie (laiton, inox...).

En maroquinerie, les innovations dans le domaine de la tannerie des peaux permettent également d'avoir des cuirs de plus en plus adaptés à une offre créative, plus souples, avec des grains différents et des coloris spécifiques, tout en optimisant l'usage des intrants et en réduisant l'empreinte environnementale des matières.

L'utilisation de la technologie 3D réduit les impressions papier, les patronages lors des fabrications de collections de prêt-à-porter, travaillées de plus en plus avec des matières plus responsables.

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.

Chez HMM, le laiton est une des matières principales pour réaliser les pièces métalliques destinées aux objets Hermès. Cet alliage fait l'objet d'une attention toute particulière pour répondre aux enjeux environnementaux liés à l'extraction des métaux qui le composent (cuivre et zinc majoritairement). HMM travaille sur la mise en place d'initiatives de circularité, comme le recyclage des pièces rebutées après broyage afin d'en réaliser de nouvelles.

Fidèle à l'ambition du groupe de limiter le recours et l'extraction de ressources vierges, Hermès Horloger a mis en place un atelier spécifiquement dédié au travail de l'or afin de récupérer un maximum de matière issue de chutes de production. Cette dernière est ensuite renvoyée au fournisseur en circuit fermé. Un projet similaire est en prévision pour 2024-2025 sur de l'acier à 80 % recyclé.

Composés parfumés et matières cosmétiques

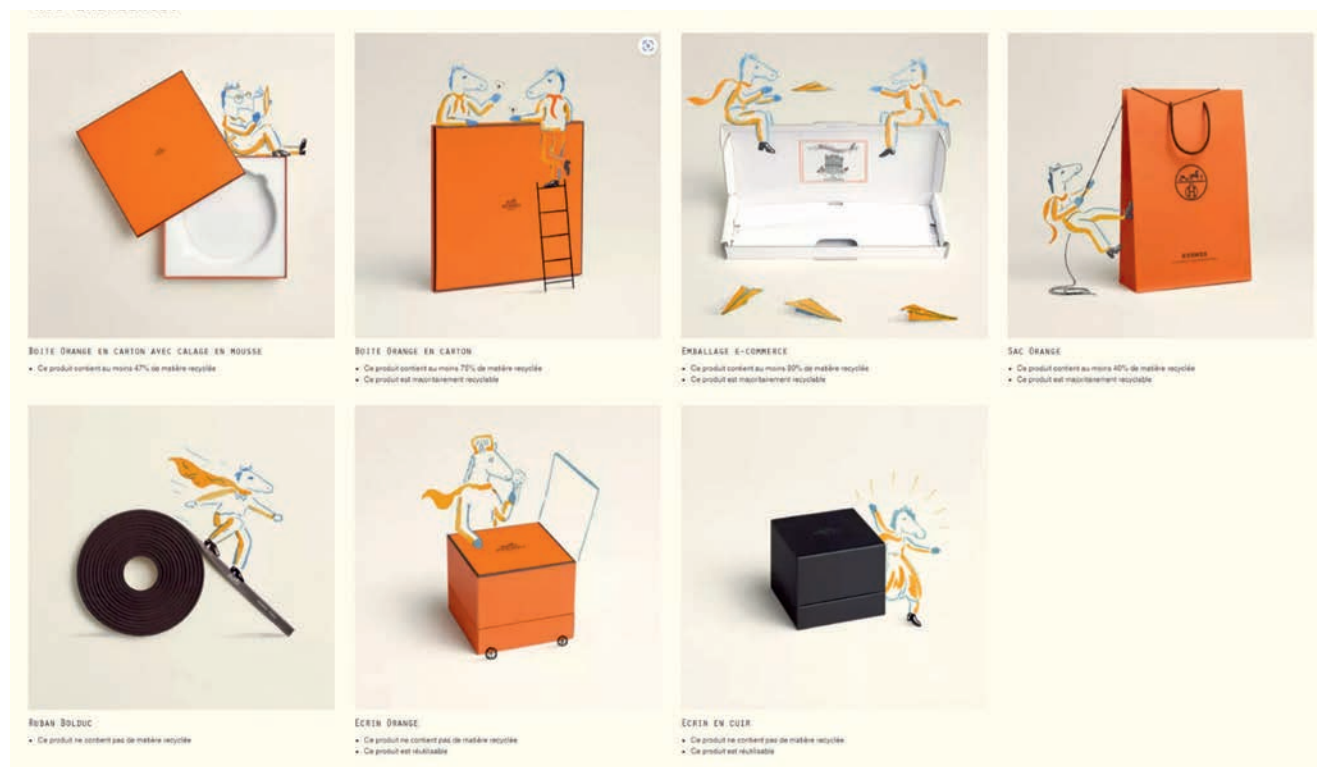
Hermès Parfum et Beauté continue sa trajectoire de classification et d'optimisation des matières premières pour ses parfums et cosmétiques. Plus de 400 matières premières différentes sont au catalogue. Elles sont naturelles ou d'origine naturelle à 76 % en parfumerie (en hausse de 15 points) et à 59 % en beauté. Afin de réduire nos taux de mise en recyclage pour péremption, les stocks de sécurité ont été réduits et la totalité des matières est conservée dans les meilleures conditions incluant l'inertage à l'azote des contenants pour 100 % du stock.

2.4.1.8 LES EMBALLAGES, OPTIMISÉS POUR PROTÉGER DES OBJETS D'EXCEPTION ET L'ENVIRONNEMENT

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. En magasin, 100 % des sacs orange sont certifiés FSC. Le

carton des emblématiques boîtes orange est composé à 100 % de matière recyclée. Les sacs, composés de 40 % de matières recyclées sont, hormis les anses, recyclables. Hermès a mis en place une gestion sobre des emballages : la boîte orange sert à la fois d'emballage pour les flux internes, mais aussi pour la vente et le client. Les boîtes ont souvent une durée de vie longue, les clients ayant tendance à les conserver au-delà de l'achat (celles-ci donnant même lieu à un marché de seconde main...).

Par souci de transparence, ces emballages sont d'ailleurs présentés sur le site digital de la maison :



Emballages plastique à usage unique

Le travail de recensement exhaustif des plastiques à travers toute la chaîne de production se poursuit. Les emballages plastique 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 pour faire transiter les pièces entre les différents sites et vers les magasins.

Un groupe de travail initié en 2020 rassemble une cinquantaine d'acteurs concernés, 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. Ce groupe de travail, qui se réunit biannuellement, est désormais un espace privilégié au sein de la maison pour le partage d'initiatives, la revue de *benchmarks* sectoriels, et la veille réglementaire sur les sujets plastiques.

L'inventaire des plastiques d'emballage achetés par le groupe en poids est compliqué par le fait que toutes les facturations n'incluent pas forcément la même unité (poids, volume, quantités). Selon une estimation de 2022, le groupe achète moins de 900 tonnes

d'éléments de packaging en plastique, dont la moitié pour ses activités parfum et cosmétique. Hors cosmétique, les postes les plus significatifs sont : les cintres, les mousses pour les arts de la table, les éléments de logistique (cales, cerclages, films, adhésifs) et les ponchos pour les sacs.

Cintres

Le groupe poursuit ses travaux pour trouver une alternative à l'usage du plastique et en assurer le recyclage. D'ores et déjà, les cintres plastique sont en plastique recyclé. Par ailleurs, les cintres servant à la présentation en magasin sont en bois, donc davantage durables et facilement recyclables.

Arts de la table

Les mousses de calage des objets répondent à un cahier des charges très exigeant, notamment dans le contexte de la croissance de l'e-commerce. Le groupe travaille avec ses fournisseurs, parmi les plus experts du secteur, sur des solutions en cartonnage qui respectent les attentes qualitatives et des contraintes de volume et de poids (pour ne pas générer en effet rebond de nouvelles

émissions carbone pendant les transports). Les mousses utilisées évoluent progressivement vers du polyéthylène recyclé et des mousses évidées pour en réduire le volume et le poids.

Logistique

En attendant de mettre au point une solution non plastique satisfaisante en termes de respect du produit emballé et de la maniabilité dans le flux logistique, Hermès a entrepris de remplacer ses sachets en plastique vierge par du plastique recyclé, démarche qui sera totalement terminée en 2024. De nombreux projets sont menés en parallèle dans la maison pour identifier les usages et réduire l'utilisation de plastique.

Après avoir travaillé en 2021 et 2022 sur la suppression des films plastique, en 2023 Hermès Commercial, qui pilote la logistique centrale, a identifié et validé d'autres solutions alternatives au plastique à usage unique restant. Une des premières réalisations a été l'utilisation de papier à la place des coussins d'air, pour caler les boîtes orange dans les cartons d'expédition. La deuxième est le remplacement du scotch par des bandes collantes papier : le scotch classique sera remplacé par une bande gommée, et le scotch armé par du scotch armé en papier kraft. Enfin, la dernière solution est le cerclage des retours fournisseurs qui sont aujourd'hui filmés en plastique, permettant une réduction de la consommation de plastique et une amélioration de l'ergonomie. Ces solutions sont en cours d'implémentation et seront mises en place début 2024 sur l'ensemble de la logistique.

Les travaux se poursuivent pour les housses de vêtements et l'emballage des objets fragiles (soie).

En 2024, les études vont se poursuivre en intégrant les changements de méthode permettant d'éliminer les consommables plastique restant tout en prenant en compte les problématiques d'ergonomie et de pénibilité.

Métiers

Le métier Cuir engage également des actions visant à limiter le recours au plastique. Ainsi, en 2023, les ponchos de pluie, historiquement donnés systématiquement aux clients en lot de deux pour protéger certains sacs achetés, ne sont plus distribués qu'à la demande du client. Cette démarche a permis de réduire de moitié le plastique utilisé entre 2021 et 2023 sur cette opération, soit 14 tonnes. Avec le concours de son partenaire logistique, ce métier a également substitué les bâches jetables qui assurent la protection des cuirs pendant le transport vers les ateliers par des bâches réutilisables. Le projet a été initié en 2023 par le déploiement progressif des bâches entre les sites et la plateforme logistique et sera complété en 2024. Cette démarche de substitution devrait

réduire à terme la consommation de 90 % sur cette opération, soit 12 tonnes.

L'utilisation de plastique pour la coque des écrans des bijoux est arrêtée progressivement au profit de bois de fibres à densité moyenne (MDF). En 2022, ce projet a concerné tous les écrans pour la gamme en argent. 33 tonnes de plastique ont ainsi été évitées. En 2023, la même démarche a été poursuivie pour les écrans en cuir emballant les gammes de bijoux en or. Par ailleurs, les éléments de suremballage identifiés en 2022 sont progressivement éliminés, avec une disparition complète prévue pour 2024 (enveloppes bulles ou d'expédition par exemple...). Un guide d'emballage a été communiqué aux ateliers de fabrication afin de les accompagner vers un conditionnement plus durable, et donc moins consommateur de plastique. La mise en place de cette solution est en cours de déploiement sur l'ensemble du panel d'Hermès Bijouterie. À terme, ces projets permettront de réduire de 50 % la consommation de plastique sur le flux de l'activité. En parallèle, des travaux se poursuivent sur le segment de la haute joaillerie afin de circulariser les emballages utilisés et créer des boucles de réutilisation. Ces produits d'exception sont moins nombreux et requièrent des conditionnements très spécifiques, qui se prêtent néanmoins au réemploi.

Après la cartographie des plastiques à usage unique utilisés dans le processus de production en 2022, Hermès Horloger poursuit sa politique zéro plastique avec la mise en place aux expéditions d'une nouvelle machine et le remplacement des coussins de calage plastique par du papier recyclé froissé. La démarche de rationalisation des écrans horlogers se poursuit également et sera accompagnée par une dématérialisation totale de l'environnement produit prévue sur 2025.

Les nouveaux emballages du pôle textile sont entièrement ou partiellement réalisés en matière recyclée ou biosourcée.

Les filiales de distribution sont également mobilisées sur le projet d'élimination de l'usage des plastiques, notamment dans leur *supply chain* et pour la gestion des stocks (housses, cintres...).

Emballages cosmétiques

Pour réduire l'usage des plastiques, une pratique majoritaire du secteur, le groupe travaille sur différents axes : prolonger la durée de vie des contenants avec la promotion des parfums rechargeables (les nouveaux parfums le seront désormais), réduire l'usage du plastique pour les contenants (avec comme première étape utiliser en priorité des plastiques issus de sources recyclés et recyclables), réduire l'usage du plastique pour l'emballage (des produits eux-même comme pour les opérations logistiques).

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Consommation plastique du métier Parfum et Beauté (exprimé en base 100 à partir de la valeur 2018)	100	110	82	87	100	92
Intensité plastique ramenée au chiffre d'affaires du métier	1,54	1,63	1,49	1,14	1,17	0,95

Depuis plus de 10 ans, Hermès Parfum et Beauté a lancé des parfums rechargeables : *Voyage d'Hermès*, *Jour d'Hermès*, *Galop d'Hermès*, *H24*. En 2023, c'est toute la collection *Jardin* qui est devenue remplissable suivie en 2024 par *Hermessence*.

Hermès Parfum et Beauté a réalisé un travail substantiel sur les capots des flacons de parfum. Ainsi, les capots des *Colognes* sont désormais à 100 % polypropylène recyclable depuis 2023. La bascule du capot *Hermessence* en a diminué l'impact environnemental de 85 % et a permis l'arrêt de l'utilisation de la colle

Néoprène sur la gamme. La recyclabilité de ce capot est passé de 0 à 80 %.

Le film recouvrant l'emballage du produit a été remplacé par un film à 100 % composé de polypropylène, un plastique hautement recyclable. Sur une année complète, cette initiative permet de substituer 20 tonnes de matériaux par des alternatives recyclables, 10 tonnes sont concernées depuis juin 2023.

2.4.2 FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT

La durabilité des activités d'Hermès repose sur sa capacité à sécuriser la disponibilité des matières premières d'exception utilisées, Hermès s'engage aussi 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 parfum. 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 briefs filières pour maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur et coconstruire des plans d'action développement durable et d'autre part celle d'un brief RSE destiné à l'ensemble des fournisseurs et fabricants impliqués dans l'approvisionnement des métiers Hermès et enfin une politique relative au bien-être animal formalisée en 2021 et mise à jour en 2023. L'ensemble de ces documents est disponible sur le site Internet du groupe⁽¹⁾ et mis à jour régulièrement en fonction de l'avancée des connaissances.

GOVERNANCE

Hermès a initié de longue date une démarche de management de ses filières matières premières, avec une approche de proximité avec les opérationnels et experts sectoriels spécifiques. Cette démarche était organisée de manière décentralisée et a permis de poser les bases d'une approche plus globale. Depuis 2019, la direction des achats

directs a accéléré cette démarche avec les ambitions suivantes :

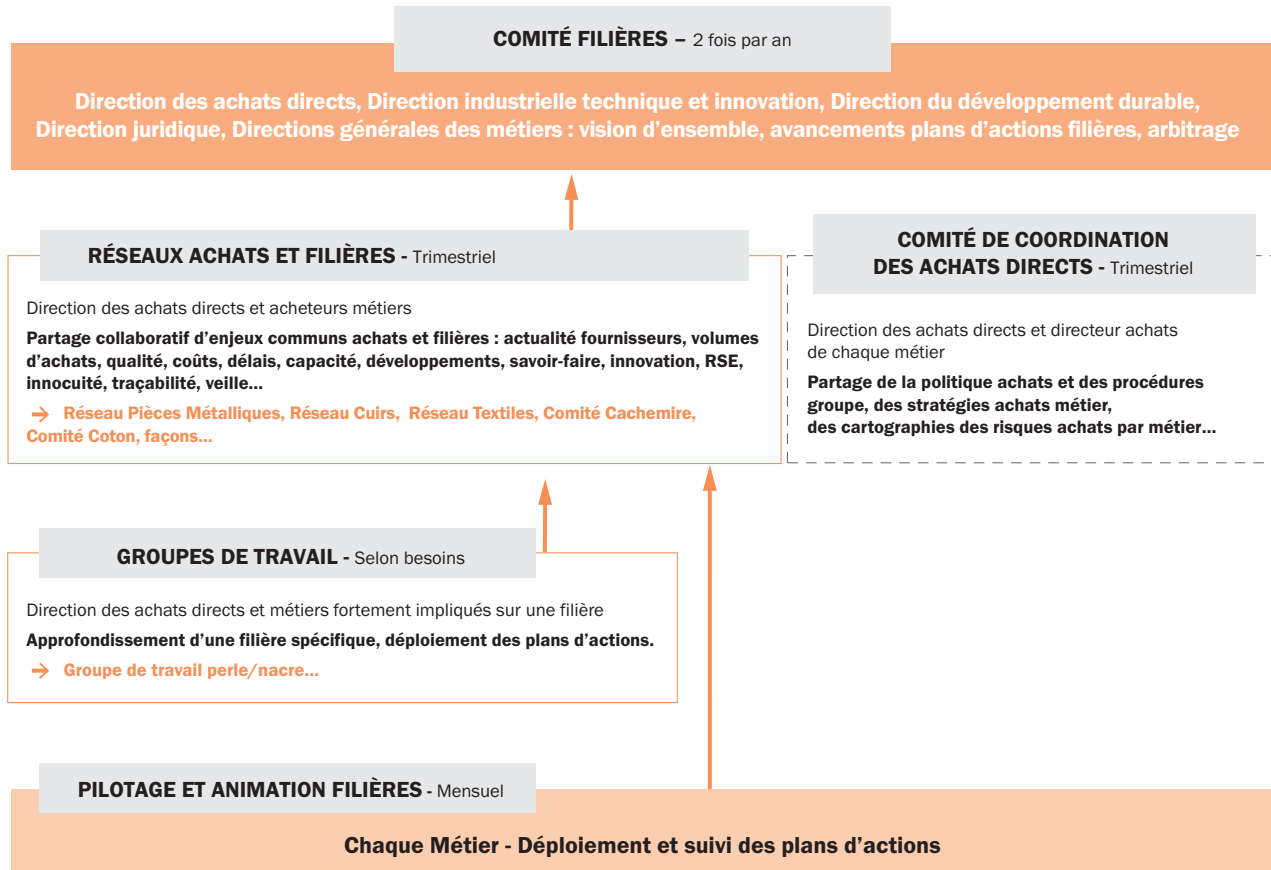
- ◆ s'engager pour une connaissance fine et le pilotage de l'ensemble des filières matières premières de la maison ;
- ◆ répondre aux engagements de gestion des risques, en particulier au regard des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de l'environnement, en lien avec les futures exigences du devoir de vigilance ;
- ◆ capter des opportunités de création de valeur pour la maison, pour la filière, 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 chacune d'entre elles, 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'action ambitieux pilotés par les métiers. Depuis quatre ans, ce sont plus de **90 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...), ou temporairement non utilisées dans un souci d'exhaustivité.

Le pilotage des filières est un des points d'attention du Conseil des achats. Le Conseil des achats décide des orientations stratégiques et des éventuels points d'arbitrage. Il revoit la cartographie des risques métiers. La gouvernance opérationnelle des filières a été mise en place en 2021 avec en particulier la création d'un Comité filières, qui, deux fois par an, réunit la direction des achats directs, la direction industrielle technique et innovation, la direction du développement durable, la direction juridique, 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'action 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. Les risques de chaque filière sont étudiés au sein de ce comité et si nécessaire sont partagés en Comité exécutif pour arbitrage. En 2023, une *task force* carbone a été créée avec un référent par métier. Ce comité de pilotage se réunit tous les trois mois et suit la feuille de route visant à collecter les données carbone précises au sein de chaque filière et à les intégrer dans le scope 3 du groupe.

1. <https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable/>.

GOUVERNANCE FILIÈRES HERMÈS

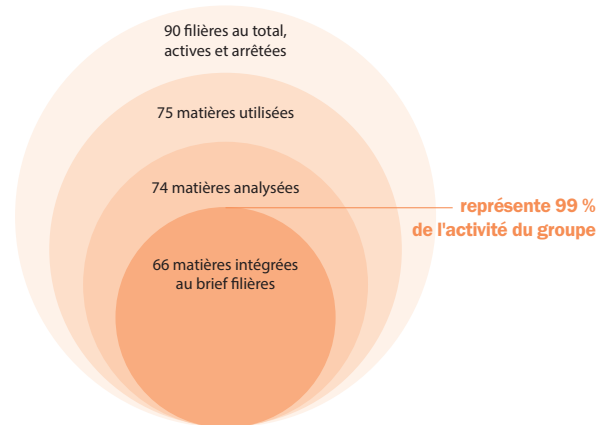


2.4.2.1 BRIEF FILIÈRES ET OUTILS

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 :

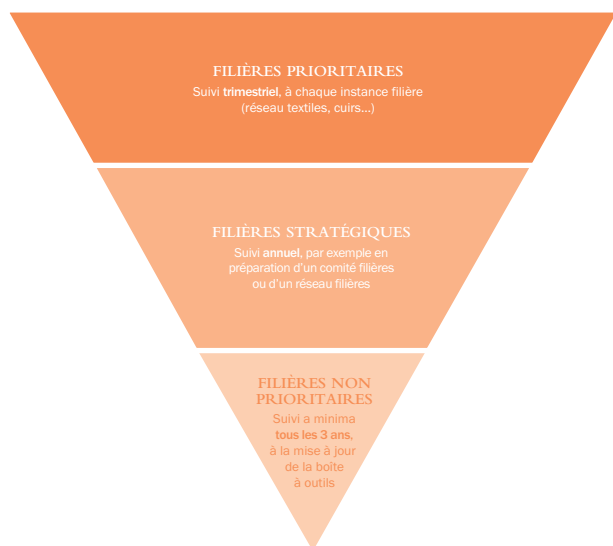
- ◆ de cartographier la filière, en répertoriant chaque maillon de la chaîne ainsi que les parties prenantes ;
- ◆ d'identifier les risques liés à cette filière, en évaluant obligatoirement les risques au regard des droits humains et libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes,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

Parmi les 75 matières utilisées par le groupe, à fin 2023, 74 matières ont fait l'objet d'une analyse précise, et 66 d'entre elles sont intégrées au brief filières, soit plus de 99 % en valeur d'achats. Ainsi, six nouvelles filières ont été analysées en 2023. Ces analyses multicritères comprennent notamment l'évaluation des risques RSE liés au devoir de vigilance (cf. § 2.8.4), et ont permis notamment d'établir les catégories ci-dessous et leurs modalités de suivi des filières.



Ces analyses de filières ont aussi donné naissance à un brief filières, feuille de route groupe en la matière, coconstruit 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 novembre 2023, la version 10 a été diffusée, elle compte désormais 66 matières. Les matières présentées dans le brief filières reprennent l'ensemble des matières analysées en proposant parfois des regroupements lorsque cela est pertinent (pour exemple, la

section cuirs bovins rassemble différents types de cuir : vache, taurillon...). La politique Bien-Être animal a été ajoutée en version synthétique dans le brief filières dans un souci de transparence. Ces briefs filières sont disponibles en ligne et partagés avec nos partenaires et fournisseurs.



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 quatre 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 le bien-être animal : ancrée dans une démarche de collaboration multipartite et d'amélioration continue, la politique d'Hermès s'assure du respect des principes fondamentaux du bien-être animal (cinq libertés fondamentales de l'Organisation mondiale de la santé animale - OMSA). 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 doivent être 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, viser des objectifs ambitieux en termes de HSE, sont autant de piliers de la politique environnementale menée ;
- ♦ la bienveillance : la maison considère qu'une relation de long terme se construit dans le respect, et avec une vision équilibrée des relations humaines et commerciales, dans un esprit bienveillant. 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 justesse : par leur visée informative, ces lignes directrices s'inscrivent dans le souci des métiers d'Hermès d'accompagner durablement leurs partenaires et de coconstruire des filières responsables. Il s'agit également de valoriser les initiatives vertueuses déjà engagées.

L'ensemble des recommandations et prescriptions formulées dans les recommandations transverses et dans les briefs de chaque filière est communiqué aux acteurs concernés *via* les cahiers des charges, les conditions d'achat mais surtout par des échanges dédiés grâce aux acheteurs et aux fonctions *corporate* en charge du sujet. Tout ou partie de ces points pourront faire l'objet de visites de contrôle, d'audits internes et/ou d'audits par des tiers indépendants. Des plans d'action ciblés seront établis conjointement à l'issue de ces échanges, visites et/ou audits.

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. Il est mis à jour régulièrement en fonction des avancées des connaissances du groupe en matière d'analyse de risque et de nouveaux enjeux identifiés.

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/SFA	Oui
Plume/Duvet	Certification RDS	Oui
Cuir	Certification LWG	Oui
Cuir précieux	Certification IFCA pour les fermes d'élevage des crocodiles Certification SAOBC pour les fermes d'élevage des autruches Certification LPPS pour la filière lézard	Oui Oui Oui
Soie	Certification GOTS	Oui
Nacre/perles	Certifications ASC/MSC	NA
Filières végétales		
Coton	Certification GOTS	NA
Lin	Certification « Master of Linen »	NA
Fibres cellulosiques	Sources en fibres FSC	NA
Bois	Certification FSC	NA
Caoutchouc	Certifications FSC et GOLS	NA
Dérivés d'huile de palme	Certification RSPO	NA
Filières minérales et métalliques		
Pierres	Certification RJC	NA
Or/Argent	Certification RJC et utilisation de matières issues du recyclage	NA
Autres métaux	Certification ASI	NA

Soucieux de s'aligner en permanence sur les standards de certification les plus exigeants, et d'accompagner progressivement ses métiers dans le sourcing de volumes significatifs de matières premières certifiées, Hermès a étendu son objectif de certification des filières : le groupe vise la certification et/ou labellisation de 54 filières à horizon 2030.

2.4.2.2 POLITIQUE BIEN-ÊTRE ANIMAL

Le groupe a mis en place une politique stricte et ambitieuse 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 puis mise à jour en 2023, cette politique et l'ensemble des objectifs concrets qu'elle fixe ont été partagés avec les fournisseurs et partenaires d'Hermès. Elle est publiée sur le site d'Hermès⁽¹⁾. Cette politique s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques. La mise à jour de la politique en 2023 vise une meilleure prise en compte des dernières avancées scientifiques et opérationnelles. La politique Bien-Être animal d'Hermès repose sur les principes suivants :

- ◆ un engagement sur des principes fondamentaux de bien-être animal (« les cinq libertés⁽²⁾ ») définies par le FAWC⁽³⁾, selon les observations et les connaissances les plus actuelles des experts scientifiques et universitaires du sujet en fonction des espèces. 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 uniquement à une analyse matérielle des ressources, sans prendre en compte l'animal ;

- ◆ l'adoption du concept « One Welfare ». Cette approche holistique reconnaît les liens d'interdépendance 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 plusieurs associations internationales et nationales (ONG) intervenant sur les problématiques du groupe ;
- ◆ un cadre formel de gouvernance : **créé en 2019, le Comité bien-être animal regroupe des membres de la direction générale, des achats des différents métiers, de la direction technique et du développement durable**. Un expert indépendant, spécialiste du bien-être animal, est également membre de ce comité qui se réunit

1. <https://finance.hermes.com/fr/bien-etre-animal/>.

2. Absence de faim, de soif & malnutrition, absence de stress physique ou thermique, absence de douleur, lésion ou maladie, possibilité d'expression naturelle du comportement, absence de peur & de détresse.

3. Renommé en 2019 en Animal Welfare Committee (AWC).

régulièrement pour la stratégie à suivre, la validation de la politique et les standards, mesurer les progrès accomplis et s'assurer des moyens mis à disposition sont adéquats ;

- ◆ la mise en place de standards stricts décrivant les bonnes pratiques, adaptés aux spécificités de chaque filière qui couvrent, selon les espèces, des domaines étendus comme les pratiques d'élevage et d'abattage, le transport, la traçabilité, les conditions de travail et la formation 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, et la maison travaille en collaboration avec ses fournisseurs à la rédaction de feuilles de route opérationnelles.

2.4.2.3 FILIÈRES RESPONSABLES

2.4.2.3.1 Cuirs

Le cuir est un miroir de la vie de l'animal. Seul un animal bien traité et bien soigné, évoluant dans un environnement contrôlé (eau, nourriture, infrastructure) 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 de maroquinerie sont achetés directement auprès 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.

Depuis février 2020, Hermès est membre 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 meilleures pratiques 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. Fin 2023, 81 % des fournisseurs de cuir du pôle Maroquinerie sont déjà certifiés (en augmentation de 5 % par rapport à 2022) et représentent 90 % du volume total d'achats du pôle, soit interne au pôle Tanneries, soit externes au groupe.

Le pôle Tanneries a lui aussi défini un programme d'audit LWG de ses sites. En 2022, la tannerie de Cuneo a obtenu la certification LWG Niveau Argent lors de son audit de re-certification suite à son premier audit de 2020 et la tannerie de Vivoin a été certifiée LWG Niveau Bronze. En 2023, la tannerie d'Annonay et la tannerie de Montereau ont respectivement été certifiées Niveau Bronze et Niveau Argent lors de leur premier audit. À fin 2023, 100 % des tanneries du pôle Cuirs précieux ont ainsi été auditées selon les normes prescrites par LWG.

Au niveau du groupe, à fin 2023, 74 % de fournisseurs de cuirs sont certifiés LWG. L'objectif est d'atteindre 100 % de fournisseurs certifiés en 2024.

Enfin, le CDP Forests a attribué en 2023 une note A- à la performance d'Hermès sur la sous-catégorie « produits bovins ».

Veau

Le groupe a poursuivi en 2023 ses travaux de long terme pour mieux connaître et améliorer sa filière d'approvisionnement grâce à de nombreuses actions concrètes.

Afin d'avoir une vision holistique d'une de ses principales filières d'approvisionnement, HMS a mené en 2023 une étude multicritère avec AgroParistech, afin de mieux appréhender les enjeux et impacts économiques, humains et environnementaux associés de la filière Veau en France. Les résultats de cette étude, finalisée en fin d'année, seront pris en compte en interne et dans les discussions avec les différentes parties prenantes. **Hermès, avec d'autres marques de l'univers du luxe, participait déjà à l'initiative collective « Cuir de veau français responsable » (CVFR).** La démarche, initiée en 2020, qui vise à mutualiser et à déployer des audits de vérification du bien-être animal sur l'ensemble de la filière de production de cuir de veau français en collaboration avec les acteurs de la filière Veau (éleveurs, intégrateurs, abatteurs) en France. L'objectif est de soutenir les acteurs de la filière dans l'amélioration des conditions de vie de l'animal et des personnes, avec la mise à disposition de programmes de formation et d'investissement.

En 2023, dans le cadre de cette initiative, 280 audits de tierce partie ont été réalisés sur la base du Protocole d'audit ⁽¹⁾ commun coconstruit par l'ensemble des membres de l'initiative, des experts vétérinaires et l'Idèle (Institut de l'élevage), élevant le nombre d'exploitants ayant bénéficié d'un audit de tierce partie à 400 depuis le début de l'initiative. D'ici 2025, l'objectif de cette initiative collective est de déployer nationalement ce programme d'audit auprès de 1 200 fermes.

Le soutien des intégrateurs adhérents et les efforts de formation déployés en 2023 ont permis d'atteindre un taux d'audits avec résultat satisfaisant à hauteur de 76 %. Les résultats d'audits et les échanges avec les acteurs de la filière permettront de

1. Le protocole d'audit du CVFR est construit sur le principe des cinq libertés (absence d'inconfort, absence de faim et de soif, absence de maladie, absence de stress et de peur, comportements appropriés), recouvre 63 points à vérifier et notamment des points liés à l'observation des veaux. Cet audit est valable trois ans.

continuellement améliorer le niveau de performance et de mieux adapter les moyens mis à disposition en termes d'investissement financier et de formations dispensées par des experts.

Le dialogue constructif entre marques et acteurs de la filière, assuré par l'association Imagin'Rural, a permis une adoption progressive de la démarche et l'adhésion de plusieurs intégrateurs représentant près de 60 % des élevages de veau français.

Par ailleurs, Hermès s'est engagé 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, des coopératives agricoles et des éleveurs indépendants de « veaux sous la mère ». Le programme prévoit différents volets : santé et bien-être des animaux, conditions environnementales, etc. Hermès souhaite participer au déploiement des bonnes pratiques d'élevage, non seulement dans le cadre de sa politique environnementale, mais aussi en ayant conscience que la qualité de l'élevage impacte directement la qualité de la peau. La sensibilisation des éleveurs aux bonnes pratiques ainsi que leur formation sont en cours de déploiement. La prochaine étape consistera à mettre en œuvre à large échelle des traitements sanitaires (contre la teigne et les poux). 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, au-delà des démarches entreprises auprès des fournisseurs pour qu'ils mettent en place le marquage des peaux, le pôle Tanneries de la maison a poursuivi, dans les sites d'Annonay et du Puy, ses actions directes de marquage laser des peaux brutes. Développé en partenariat avec le Centre technique du cuir (CTC), ce marquage assure une traçabilité des peaux depuis la ferme d'élevage jusqu'au cuir fini. Le nombre de peaux tracées a progressé : en moyenne sur l'ensemble de l'année 2023, 60 % des peaux tannées étaient marquées au laser, par les fournisseurs et par les tanneries elles-mêmes.

En termes de prospective, un groupe de travail constitué du pôle Tanneries, du pôle Maroquinerie, des directions développement durable et achats directs du groupe, a été initié pour sélectionner des projets pilotes en France concernant la filière Veau. Ces projets axés autour du « One Welfare » et de l'agriculture régénérative prennent en compte à la fois l'empreinte carbone générale (y compris l'alimentation animale), l'eau, la biodiversité, le bien-être animal, les conditions de travail et une rémunération juste et adaptée des éleveurs. Ainsi, un partenariat avec une coopérative laitière a été signé en 2023 et la mise en place d'actions sur les volets bien-être animal, bien-être de l'éleveur et environnement commenceront début 2024. Cette démarche constitue une opportunité de travailler avec les acteurs du maillon naissance.

Chèvre

Les approvisionnements du groupe sont en partie en Europe, avec des acteurs connus de longue date et le cadrage des réglementations de l'Union, et pour partie en Inde.

Afin d'identifier et de prévenir un potentiel risque en matière de déforestation en lien avec l'élevage des chèvres en culture « vivrière » en Inde, Hermès a fait mener en 2022 une étude au CISL (Cambridge Institut for Sustainability Leadership) concluant à un risque faible sur ce sujet.

Une étude est également en cours à l'Université vétérinaire du Tamil Nadu (TANUVAS) ayant pour objectif d'analyser les pratiques d'élevage de chèvres dans le sud-est de l'Inde et de tirer des conclusions sur l'évolution de la population au cours de ces dernières années, de documenter les pratiques d'élevage, d'évaluer le bien-être animal, les impacts socio-économiques pour les éleveurs et les impacts sur l'eau et la biodiversité. La publication des résultats est attendue pour le début de l'année 2024.

Notre engagement est également de déployer l'ensemble de la certification LWG auprès de nos partenaires tanneurs indiens, avec une cible à 100 % fin 2024.

Peaux exotiques

Crocodiliens

L'industrie des peaux de crocodilien s'est développée à partir des années 1970 comme un moyen de protéger les espèces menacées de disparition en interdisant la chasse dans la nature de ces animaux et en organisant un système qui permette de conjuguer préservation de l'espèce et des espaces naturels et développement économique local. Cette organisation, innovante et très régulée, a contribué à sauvegarder l'espèce et permettre aux populations sauvages de se développer de manière importante. Le système repose notamment sur des prélèvements très contrôlés d'œufs qui éclosent et qui sont élevés dans des fermes spécialisées. Les administrations locales (souvent des émanations de ministères de l'Environnement) contrôlent strictement la gestion des populations par des autorisations de prélèvements révisées chaque année en fonction de la taille des cheptels sauvages.

Les peaux de crocodilien 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 définit 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). 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 du bien-être animal et l'empreinte environnementale de l'alligator aux États-Unis. Le plan de progrès établi en conclusion de cette étude sont toujours en cours.

Tous les travaux d'améliorations opérationnelles ont été effectués en structurant des normes et des procédures et en mettant en place des audits systématiques.

Le pôle Tanneries avait dès 2009 élaboré une charte des bonnes pratiques d'élevage (une innovation pour la profession à cette époque), qui a été actualisée en 2016. Ces bonnes pratiques concernent notamment la réglementation CITES, le bien-être animal, 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 entre 2016 et 2018.

Le pôle Tanneries a ensuite externalisé ces audits dans les fermes d'élevage et dans les sites de transformation de la viande et d'inspection des peaux. 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 2023, 100 % des sites d'élevage de crocodiliens avec lesquels le pôle Tanneries entretient des relations commerciales a signé la charte de bonnes pratiques d'élevage.

Compte tenu de la maturité des standards de la profession, le groupe a décidé que ses audits seraient effectués par rapport à ce standard, toujours avec le regard d'un vérificateur externe.

Pour capitaliser sur les travaux internes menés depuis près de 15 ans, le groupe avait contribué à l'amélioration des standards de la profession et à leur diffusion. 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, produire des normes, 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 le bien-être animal tout au long de l'élevage.

Le 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 du bien-être animal, tel que défini par le FAWC (*Farm Animal Welfare Council*) et les cinq libertés animales, ces audits couvrent également 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, 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.

Ainsi en 2023, la totalité des tanneries HCP sont membres de l'ICFA et 100 % des peaux brutes de crocodilien achetées par le pôle Tanneries proviennent de fermes ayant fait l'objet d'un audit externe annuel par BSI dans le cadre de la certification ICFA.

Focus sur le *porosus*

Les fermes australiennes 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. Dans une logique d'amélioration continue, des projets de recherche sont poursuivis dans le pôle en partenariat avec des scientifiques afin d'étudier les comportements des animaux au sein des élevages.

Lézard

En collaboration avec des experts du bien-être animal (également membres de l'Organisation mondiale de la santé animale) et de la standardisation, un standard, le LPPS (*Lizard Procurement and Processing 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 du bien-être animal, 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. La certification de la filière malaisienne a été réalisée en 2022 grâce à des audits réalisés par des tierces parties qui ont permis d'en valider la conformité par rapport aux standards définis.

Au total, 43 % des peaux de lézard achetées par Hermès en 2023 sont certifiées LPPS, dont **100 % pour les peaux achetées en Malaisie.**

Les travaux de contrôle et de certification de la filière, menés conjointement par les pôles Maroquinerie, Tanneries et le partenaire d'Hermès, se sont poursuivies avec l'audit de la filière par BSI en novembre 2023.

Autruche

En partenariat avec la *South African Ostrich Business Chamber* (SAOBC), Hermès a contribué à faire évoluer positivement la filière Autruche (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.

En 2023, comme c'est le cas depuis 2021, la totalité de l'approvisionnement de peaux d'autruche d'Hermès provient de sites certifiés.

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 celle 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, au Brésil. L'approvisionnement en soie brésilienne représente plus de la moitié des approvisionnements du groupe relatifs à cette matière.

Le partenaire local d'Hermès veille 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 2 000 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 magnaneries. Selon une étude menée en 2018 par un cabinet expert pour Intersioe (Union des producteurs de soie), l'empreinte carbone de la soie brésilienne est inférieure de 30 % à celle de la soie chinoise. 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. Hermès accompagne financièrement son fournisseur historique pour qu'il puisse faire des travaux d'adaptation aux changements climatiques, tels que l'irrigation et la mécanisation, mais aussi pour qu'il réalise des essais sur des mûriers plus résistants aux aléas climatiques, dans une logique d'adaptation.

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.

En 2020, Hermès a travaillé 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 identifier 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. »

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.

En 2022, la Holding Textile Hermès a testé des premières productions certifiées GOTS pour la soie et s'est fixée pour objectif d'atteindre 30 % sur ses productions à horizon 2025. Cet objectif sera atteint en fonction de la capacité de nos fournisseurs à s'inscrire progressivement dans ces nouvelles exigences.

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 qui est appelé 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.

Grâce à un haut degré d'intégration, à travers le pôle Holding Textile Hermès, le groupe a un important niveau de maîtrise et de contrôle des opérations de transformation comme le tissage, l'impression, la finition et la confection. 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 en Mongolie intérieure avec l'appui de WWF France. Les conclusions, positives sur les pratiques locales mises en place, ont débouché sur un plan d'action et d'amélioration, 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 depuis. En 2023, une nouvelle étude a été lancée par Hermès et menée par WWF France, WWF Mongolie et la Mongolian University of Life Sciences sur les enjeux sur la biodiversité du secteur du cachemire en Mongolie extérieure. Cette étude de terrain a permis de mieux factueliser les risques de l'industrie locale et mis en avant des bonnes pratiques sectorielles et de leviers de progression.

Par ailleurs, la collaboration du groupe avec AVSF ⁽¹⁾ s'est poursuivie, avec un rapport d'étape communiqué fin 2023 permettant d'identifier des pistes pour contribuer au maintien d'élevages plus durables dans la région.

L'objectif, à terme, est de suivre et d'accompagner les pratiques agropastorales des éleveurs afin de préserver la ressource et le biotope. Ces études et les voyages sur place des équipes sont également l'occasion de vérifier que les populations et communautés locales sont libres de leurs choix en matière de trajectoire économique.

Depuis 2021, Hermès a défini la trajectoire 2024 de sa filière cachemire concernant les aspects éthiques, sociaux, environnementaux, bien-être animal et traçabilité. Cette trajectoire a été communiquée à l'ensemble de ses partenaires. À ce titre, Hermès a participé dès 2021 au pilote de 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 Committee of Animal Welfare) et de la SFA (Sustainable Fiber Alliance).

En 2023, nos partenaires et fournisseurs ont poursuivi également leurs démarches en matière de certification, et d'ores et déjà, 33 % du cachemire qu'ils achètent est certifié SFA. Pour leur part, 35 % des approvisionnements de la Holding Textile Hermès en 2023 ont été effectués en conformité avec ce standard. Cette proportion continuera de progresser dans les années à venir et sera déclinée à l'ensemble du groupe avec pour objectif d'atteindre 100 % au fur et à mesure de la formation des éleveurs et de leur adhésion à ce standard.

Un Comité cachemire, dédié à cette matière utilisée dans plusieurs métiers, se réunit deux fois par an pour une animation transverse de la filière.

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, selon une analyse notamment fondée sur la base de données Verisk Maplecroft : en 2023, 71 % des fibres de coton utilisées dans les produits Hermès proviennent de pays cartographiés comme étant à risque faible ou sous contrôle. Pour les autres origines, des procédures de contrôle spécifiques sont mises en place.

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, des travaux ont été engagés avec les principaux fournisseurs afin de faire évoluer tous les approvisionnements vers du coton bio ou GOTS (*Global Organic Textile Standard*) pour les housses de protection et le bolduc. Ces améliorations vont intervenir progressivement jusqu'en 2024, ce qui permettra de réduire significativement les impacts environnementaux, et notamment la consommation d'eau correspondante. Cette certification comprend également un critère obligatoire de traitement éthique des travailleurs. En 2023, l'approvisionnement en coton certifié GOTS pour les éléments de packaging (housses de protection, qui représentent une part significative des besoins du groupe), couvrait 48 % de ses approvisionnements en coton sur ce segment. Un groupe de travail spécifique à la filière coton, comprenant les représentants des différents métiers utilisateurs, a été créé en 2023 pour continuer le travail de pilotage de la filière. Et ainsi, à titre d'exemple, l'objectif 2023 de réaliser 50 % des housses en coton certifié GOTS ou utilisant de la soie recyclée a été atteint. Le groupe vise un objectif à 100% sur la période 2024-2025. Les ateliers chemises et cuir (fournisseurs du prêt-à-porter Homme) ont obtenu leur certification GOTS en 2023, devenant ainsi les premiers sites d'Hermès Sellier à recevoir ce label. Ce résultat est le fruit du travail conjoint des ateliers, de l'équipe développement durable du métier et de l'équipe de la transition industrielle du pôle Métiers. Cela a été l'occasion de repenser l'ensemble des processus, et de créer une belle dynamique collective chez nos artisans. Le sujet est désormais davantage maîtrisé et va permettre d'entraîner à leur tour les façonniers dans l'obtention de leur certification, en les accompagnant.

Crin

Le groupe utilise du crin pour sa production textile et pour quelques objets de ses collections (maroquinerie, maison...). En 2023, dans le cadre des analyses filières, une étude particulière a été conduite sur le crin utilisé en maroquinerie. Pour réaliser les sacs d'exception composés de crin, HMS s'approvisionne en Mongolie, important pays pastoral comptant une population de plus de 4 millions de chevaux. Les chevaux élevés en Mongolie font partie intégrante des systèmes de poly-élevage en troupeaux du pays, au sein desquels ils sont considérés comme l'espèce prédominante par de nombreuses familles mongoles et comme une part extrêmement importante de leur culture. Le crin n'est pas issu des chevaux sauvages des steppes mongoles (cheval de Przewalski), que l'on trouve également dans cette région du monde.

HMS travaille en étroite collaboration avec le NAERC (Northeast Asian Environmental and Agriculture Centre), un institut de formation et de recherche en Mongolie, et les éleveurs de troupeaux locaux, afin de favoriser le bien-être des animaux, la préservation de l'environnement et l'autosuffisance des populations (approche One Welfare). Le NAERC soutient une approche scientifique du pastoralisme et travaille avec des ONG spécialisées dans la gestion des vastes étendues de prairies dont les écosystèmes sont riches en biodiversité. Hermès propose son expertise complémentaire en matière de bien-être animal afin de perfectionner les exigences liées au bien-être des chevaux dans ce pays.

1. Agronomes & Vétérinaires sans Frontières.

Les chevaux vivent en troupeaux de façon extensive (élevage nomade) et ont accès en permanence à un régime alimentaire naturel. Ils ne sont pas confinés et sont libres de se déplacer tout au long de l'année. Ils sont également une importante source d'alimentation pour les familles mongoles, aussi bien pour le lait que pour la viande qu'ils leur fournissent.

HMS travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour valoriser le crin en tant que co-produit, assurer une correcte rémunération des éleveurs, réduire les intermédiaires et enfin garantir la traçabilité complète de ses achats. Un audit de la filière a été réalisé en 2023.

Bois

La mise à jour des briefs filières a été effectuée pour y intégrer l'enjeu de la déforestation, dès lors qu'elles étaient concernées par ce sujet (bois, paille...). Les bois utilisés pour les objets Hermès sont à plus de 50 % certifiés FSC, PEFC ou SVLK. La certification SVLK est une certification locale mise en œuvre en Indonésie. Des audits terrains garantissent par ailleurs la préservation des forêts et l'absence de déforestation.

Certains partenaires, en plus de s'approvisionner en bois certifiés FSC, ont certifié FSC l'ensemble de leur chaîne de valeur, garantissant pour les produits Hermès des approvisionnements 100 % certifiés.

En 2023, en lien avec le WWF, une étude approfondie a été menée sur les essences en provenance d'Afrique. La durabilité de chaque essence a été analysée en détail afin de classer les essences en fonction de leur impact sur la biodiversité, des risques pays et sociaux. Ces travaux ont conduit à des audits terrains permettant la traçabilité de bout en bout de certaines essences tropicales. Des travaux complémentaires sont initiés fin 2023 pour avoir des valeurs scientifiques et un regard supplémentaire de la part d'un troisième organisme.

Des travaux de remplacement d'essences à faibles volumes mais pouvant porter des risques ont été initiés conjointement par Hermès Maison et le WWF. Les changements d'essences seront effectifs sur 2024.

Au-delà du déploiement des certifications, la maison collecte les informations permettant de gérer au mieux cette ressource naturelle. Pour assurer la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement, les données concernant les pays d'origine, les espèces utilisées, les types de forêt (plantation ou forêt naturelle) et les certifications des fournisseurs sont suivies et analysées. Une évaluation des risques est réalisée en étudiant notamment le niveau de corruption du pays, mais aussi la classification de l'espèce dans les listes rouges de l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature) et celle du CITES.

Métaux et pierres

Les matières précieuses utilisées par Hermès Horloger, Hermès Bijouterie et Hermès Maroquinerie-Sellerie 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.

RJC

Le groupe est membre du Responsible Jewellery Council (RJC), organisme international de référence de la profession, depuis 2012

et, a obtenu, dès 2013, la certification RJC COP (« Code of Practices »). L'audit de renouvellement de cette certification a eu lieu en 2019 et a été validé en 2020.

Cette certification permet de garantir les meilleures pratiques environnementales, sociales et éthiques, de l'extraction jusqu'à la vente au détail. 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 : 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. En 2022, le groupe a obtenu le renouvellement de cette certification pour trois ans supplémentaires.

Par ailleurs, fidèle à l'ambition du groupe d'aller toujours au-delà des exigences requises et conformément à sa feuille de route développement durable, Hermès Horloger a fait le choix de ne s'approvisionner qu'en or COC (« Chain of Custody ou « chaîne de contrôle ») recyclé. Les Ateliers d'Hermès Horloger, basés au Noirmont, en Suisse, et produisant les boîtes et les cadrans des montres ont sollicité et obtenu la certification RJC COC. Ils peuvent ainsi garantir la traçabilité de cet or COC recyclé tout au long de la chaîne d'approvisionnement, via un système strict de gestion et un audit final rigoureux mené par une tierce partie. Grâce à cette certification, Hermès Horloger souligne son engagement en faveur de la transparence et avance vers son objectif : proposer des montres dotées de composants en métaux précieux entièrement traçables.

MÉTAUX PRÉCIEUX

L'engagement en faveur de l'utilisation de métaux précieux recyclés se retrouve aussi au sein d'Hermès Bijouterie : 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.**

Plus largement, 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. Sur ces bases, la granularité de la connaissance des affineurs et des différentes sources d'or – notamment recyclé – disponibles sur le marché, a été améliorée via un questionnaire systématique. Enfin, une série d'audits a eu lieu entre 2021 et 2022, couvrant la grande majorité des approvisionnements physiques en métaux précieux.

Une nouvelle matière, le titane, a été développée par l'équipe innovation des accessoires de mode, en raison d'une ACV plus faible que les autres métaux classiquement utilisés par le métier (laiton, inox) de la Bijouterie fantaisie.

PIERRES PRÉCIEUSES

À la fois dans le cadre et le prolongement des programmes d'audits et de gestion des filières par le groupe, le métier Bijouterie-Joaillerie a perfectionné la cartographie opérationnelle de ses chaînes de valeur. En ce qui concerne les pierres, l'identification de la provenance des gemmes est exigée depuis plusieurs années. Chaque fournisseur doit déclarer où il s'approvisionne et respecter la grille d'analyse des risques concernant les géographies d'origine. Les équipes du métier audient ou visitent non seulement ses partenaires directs, mais

également à l'amont des chaînes de valeur. En 2022, le métier Bijouterie-Joallerie a ainsi audité plusieurs tailleries de diamants ou de pierres de couleur. En coopération avec d'autres métiers utilisateurs de saphirs, une analyse détaillée de la filière a été réalisée.

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 de qualité et éthiques 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. La cartographie de la chaîne de valeur des saphirs, émeraudes et rubis a été complétée et renforcée en 2023 dans l'objectif de connaître la provenance de 100 % des pierres individuelles et en mass balance pour le pavage. Des déplacements d'équipes, en Thaïlande et en Inde, ont permis de rencontrer les *brokers* de pierres brutes et les tailleurs afin de s'assurer du suivi des exigences de la maison.

Acier

Hermès Horloger a fait le choix de s'approvisionner en acier à 85 % recyclé, dans tous ses achats matière mais aussi composants. Des réflexions sont en cours pour mettre en place un circuit fermé pour récupérer les chutes de production d'acier horloger et les réinjecter dans le circuit horloger.

Pierres dures

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 figurant 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 non miniers transformés dans les ateliers

2

Parfum et Beauté

Au cours de l'année 2023, la cartographie des risques environnementaux et sociaux aura été effectuée sur 100 % des matières premières utilisées en parfumerie. Des actions ambitieuses ont été lancées sur les principales matières premières utilisées et à risque : 30 % des achats d'**alcool** sont effectués en alcool certifié origine France Bio, et l'engagement de croissance de 10 % par an doit permettre d'atteindre **l'objectif de 100 % d'alcool Bio en 2030**. Pour le **vétiver**, les contrats ont été renouvelés avec un approvisionnement en 100 % filière certifiée *Fair For life*. La maison participe à un plan d'actions filière **Baie Rose** à Madagascar sur le salaire décent et la lutte contre le travail des enfants qui engage les fournisseurs de rangs 1 et 2 et un expert local d'un cabinet spécialisé en achats responsables implanté localement.

En parallèle, la grille d'audit terrain pour les filières agricoles a été modifiée et enrichie pour améliorer la restitution auprès des fournisseurs. Ces audits sont assurés par un bureau d'études expert en agronomie avec l'accompagnement du métier de la phase préparatoire à la réalisation sur le terrain. Les plans d'action, si nécessaire, et leurs suivis éventuels sont élaborés et effectués par le métier.

Pour les 20 matières premières de parfumerie qui représentent 81 % des achats, 35 % des filières ont été auditées à fin 2023. Le plan d'audit 2024 a été fixé et celui de 2025 est en cours d'élaboration afin d'arriver à **100 % de filières auditées, sur ce même périmètre, à horizon 2026**.

2.4.3 BIODIVERSITÉ

Le maintien d'un cadre environnemental propice à notre vie et au développement des activités passe par le respect et la sauvegarde de la biodiversité. Pourtant, selon le récent rapport « Living planet » de 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, et plus largement, les diagnostics se succèdent qui montrent l'érosion de la biodiversité.

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.

POLITIQUE

En décembre 2022, les 196 parties (195 pays et l'Union européenne) ayant ratifié la Convention sur la diversité biologique (CBD) un traité international sur la conservation, l'utilisation durable et le partage juste de la diversité biologique, ont adopté lors de leur 15^e *Conference Of Parties* (COP 15) le Cadre mondial Kunming-Montréal pour la biodiversité⁽¹⁾.

Ce cadre met à disposition de la communauté mondiale une feuille de route pour 2050 comprenant quatre objectifs et 23 cibles pour protéger et restaurer la nature et l'utiliser de manière durable, pour les générations actuelles et futures. En particulier, la cible 15 demande à ses parties de prendre des mesures juridiques, administratives ou politiques pour encourager les entreprises et les institutions financières à **contrôler, évaluer et rendre compte de leurs risques, dépendances et impacts sur la biodiversité**, tout au long de leurs chaînes de valeur, à fournir une information à leurs clients et à s'aligner sur les réglementations et mesures relatives à l'accès et au partage des avantages offerts par la biodiversité.

Le gouvernement français a présenté en novembre 2023 sa Stratégie nationale biodiversité 2030 (SNB), pour stopper puis inverser l'effondrement de la biodiversité. Cette stratégie nationale se déploie autour de quatre axes : réduire les pressions qui s'exercent sur la biodiversité, restaurer la biodiversité dégradée partout où c'est possible, mobiliser tous les acteurs et enfin garantir les moyens d'atteindre ces ambitions.

Pour répondre aux enjeux actuels concernant la perte 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 les cadres mondiaux, européens et nationaux.

Pour accomplir cette stratégie biodiversité, le groupe s'est doté d'un schéma directeur en six composantes :

- ◆ la Vision ;
- ◆ la Gouvernance et les Organisations ;
- ◆ les quatre piliers de ses engagements :
 - 1. Former,
 - 2. Collaborer,
 - 3. Évaluer,
 - 4. Agir.

Vigilant à contribuer à l'action mondiale, et à fonder ses objectifs sur la science, Hermès inscrit sa stratégie biodiversité dans les grands référentiels de place, détaillés dans la suite de cette partie : Act4Nature International dès 2018, SBTN et TNFD (grille de concordance en § 2.7.2.4.3).

VISION

« 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.

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 peut mieux intégrer le sujet dans ses opérations et cherche à anticiper et atténuer 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 référentiels reconnus, visant l'harmonie avec une nature appréciée à sa juste valeur, conservée, restaurée et utilisée de manière raisonnable.

GOUVERNANCE

Le sujet « Biodiversité » est supervisé par le Comité exécutif qui s'appuie sur les travaux du Conseil du développement durable. Par ailleurs, cet enjeu est porté par une compétence spécifique présente au Conseil de surveillance (cf. § 4.5.2). Pour ce sujet éminemment complexe, le groupe s'entoure d'experts et s'appuie sur des ONG spécialisées.

PILIER DE L'ENGAGEMENT

Les quatre piliers retenus ont pour but de guider le groupe et ses métiers dans la mesure de l'empreinte biodiversité des chaînes de valeur, de coconstruire des actions correctives et positives, ou encore d'accompagner la montée en compétence de l'organisation. Ils intègrent des engagements précis qui décrivent des objectifs clairs et des horizons de temps dédiés et sont reconnus par les observateurs extérieurs, comme le Forum sur l'Investissement responsable qui annonce dans son rapport d'engagement 2023⁽²⁾ « un seul acteur en tête du peloton : Hermès » pour sa prise en compte des enjeux sur la biodiversité dans le secteur de la consommation discrétionnaire.

Hermès a profité de la mise à jour de sa stratégie biodiversité en 2020 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 engagements de la maison s'appuient également sur les meilleures méthodologies et outils disponibles, comme les SBTN (§ 2.4.3.5) et se résument selon les quatre axes stratégiques suivants :

- ◆ Former : il s'agit d'accroître les actions internes de sensibilisation à la biodiversité et de former sur les enjeux et la stratégie biodiversité tous les collaborateurs, avec une attention plus particulière sur ceux disposant des leviers d'action (de la création, aux achats à l'immobilier, par exemple).

Objectifs : poursuivre la formation continue des instances dirigeantes, des Comités de développement durable, des collaborateurs des sites et filières, avec un objectif de l'étendre à tous les collaborateurs d'ici 2025 ;

1. *Kunming-Montreal Global biodiversity framework.*

2. https://www.frenchsif.org/isr_esg/wp-content/uploads/FIR-RapportCAC40Responsable-AG2023_13fev.2024.pdf.

- ◆ Collaborer : le groupe renouvelle jusqu'en 2026 son partenariat avec le WWF France et travaille avec d'autres ONG spécialisées et acteurs de haut niveau sur la biodiversité. Cette approche collaborative est déterminante dans le développement de pratiques transformatives et s'appuie sur l'expertise de nos partenaires pour contribuer aux trois autres piliers de la stratégie biodiversité. Hermès est toujours à la recherche de nouvelles collaborations avec les parties prenantes expertes de ces sujets.

Objectifs : poursuivre en 2024 les travaux avec ces organisations reconnues ;

- ◆ Évaluer : grâce à la double matérialité et à l'application des étapes 1 et 2 de la méthode SBTN, Hermès construit 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 (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*) permet d'évaluer les priorités qui en ressortent.

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 *Global Biodiversity Score* (GBS) et intégration des enjeux identifiés dans les outils de reporting d'ici 2025 ;

- ◆ Agir : des plans d'action proportionnels au niveau d'impact sur tous les sites et filières matières premières devront être réalisés et être compatibles avec une démarche basée sur la science. En parallèle, le groupe s'engage à poursuivre ses actions positives engagées au-delà de sa sphère de responsabilité directe.

Objectifs : établir des plans d'action pour 100 % des sites industriels français et pour ses principales filières d'approvisionnement d'ici 2025. Continuer les investissements sur les projets biodiversité *via* des partenariats, la participation aux fonds *Livelihoods* et la Fondation d'entreprise.

2.4.3.1 METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE FORMATION POUR LES COLLABORATEURS

Afin de diffuser la connaissance des enjeux portant sur la biodiversité, et de favoriser la prise de décision et l'obtention de résultats ambitieux, Hermès ambitionne de former tous ses collaborateurs.

Un cycle de formation est en cours de déploiement pour les instances dirigeantes telles que le Comité exécutif et le Conseil de surveillance (deux réunions en 2023). Les Comités de direction et les différents experts du développement durable ont été formés grâce à un panel d'outils pédagogiques, une formation Conservation International, une *master class* animée par CDC Biodiversité, des formations spécifiques de WWF, la formation à la méthodologie GBS ou un séminaire de sensibilisation au rapport IPBES. Ces formations techniques ont connu un vif succès. En 2023, un cycle de quatre conférences techniques sur la nature (biodiversité, eau, forêt et climat), en partenariat avec le WWF, a rassemblé 450 participants au total, dont des membres des instances dirigeantes et mobilisé huit experts externes et quatre internes.

Plus largement, un module *d'e-learning* dédié à la biodiversité est accessible depuis 2021 à tous les collaborateurs de la maison, avec 2 411 participants formés, dont 900 en 2023. Et pour les sites de production, une initiation à la biodiversité lancée par HMS a été

déployée largement auprès de nos artisans en 2023. Ainsi, 4 105 personnes, soit 74 % des effectifs HMS, ont été sensibilisées à la culture du vivant et cela s'est traduit par de nombreuses initiatives locales autour de ce thème (gestion de proximité des sites, marchés bio, plantation de bulbes, foire aux plantes...).

C'est aussi par de petites actions sur le terrain que cette sensibilisation prend corps. Localement, la Semaine du développement durable 2023 des sites Île-de-France a été l'occasion de proposer aux collaborateurs des conférences des scientifiques, des ateliers *Entreprendre pour le vivant* animés par la Fondation d'entreprise Hermès, des visites de ruches équipées de systèmes innovants de suivi de la biodiversité locale et la découverte des projets internes qui concourent à la préservation de la biodiversité.

De nombreuses filiales de distribution ont engagé des actions de leur côté. Par exemple, en Suisse, la Semaine de l'environnement et de la biodiversité d'Hermès Horloger de septembre 2023 a été l'occasion pour 45 collaborateurs de participer à des actions de bénévolat, en partenariat avec quatre associations, et de réaliser un total de 320 heures de bénévolat. Au programme, visite guidée et travaux d'entretien dans un rucher, réfection d'un mur en pierres sèches et nettoyage des bords des lacs de Neuchâtel et de Bienne. Aux États-Unis, les ambassadeurs développement durable d'HoP se sont retrouvés en Californie pour comprendre et participer à des travaux de replantation dans le Santa Monica Mountains National Park. En juillet 2023, deux groupes d'employés ont fait une halte à Okinawa, au Japon, dans le but de participer à la préservation des écosystèmes marins de l'archipel en récupérant et plantant des coraux. Ils ont eu l'occasion de découvrir les différentes facettes des récifs coralliens, de contribuer au renforcement de la santé des océans et de vivre l'héritage culturel d'Okinawa. La restauration de l'écosystème des récifs coralliens japonais a été réalisée grâce à la plantation de 400 jeunes coraux qui, *via* la photosynthèse, se développeront pour devenir des récifs adultes d'ici un an.

2.4.3.2 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 WWF France, signé depuis mai 2016, reconduit en 2020, a été renouvelé à nouveau en 2023 pour trois ans (période 2024-2026). L'objectif est de poursuivre le travail conjoint pour la préservation des écosystèmes en analysant les interactions avec les chaînes d'approvisionnement du groupe. Les axes de travail ont été définis pour s'adapter aux évolutions rapides des attentes autour de la biodiversité et rendre ce partenariat encore plus ambitieux :

- ◆ accompagnement technique : déployer des projets concrets et proactifs. C'est l'axe historique du partenariat qui a vu ces dernières années des projets tels que l'analyse *Water Risk Filter* sur l'évaluation de l'empreinte eau douce et des risques hydriques sur les activités du groupe, l'étude terrain sur les filières de cachemire en Mongolie intérieure et la collaboration tripartite avec CDC Biodiversité sur la mesure globale de l'empreinte biodiversité d'Hermès ;
- ◆ sensibilisation interne : favoriser la prise de conscience par les collaborateurs des principaux enjeux liés à la biodiversité et viser

une acculturation sur ce sujet complexe afin de faciliter sa prise en compte dans les processus internes ;

- ♦ *critical friends* : capter les signaux faibles issus de la société civile et échanger avec elle dans un esprit de dialogue orienté solutions ;
- ♦ visibilité et communication : montrer comment le partenariat déplace les lignes grâce à la collaboration d'un acteur économique et d'une ONG et mettre en valeur ses résultats.

En 2023, Hermès a conclu une étude avec une gouvernance multipartite innovante et collaborative entre le WWF France, le WWF Mongolia et la Mongolian University of Life and Sciences afin d'analyser sur un plan macroéconomique le secteur du cachemire en Mongolie et son impact sur la nature. Cette étude a mobilisé une équipe pluridisciplinaire constituée de trois professeurs et d'un docteur de la Mongolian University of Life and Sciences, ainsi que la participation de 40 familles d'éleveurs nomades, 8 agro-spécialistes mongols et 10 négociants en cachemire. Elle a porté sur six études de cas avec des entreprises d'élevage et de transformation du cachemire et des familles d'éleveurs. Elle a fait ressortir des enjeux pour la nature autour de la surpopulation des troupeaux nomades, la compétition entre les animaux domestiques et sauvages et la pression sur les écosystèmes régionaux (prairies). Grâce à son ancrage local et une approche scientifique mais au plus proche du terrain, des solutions et des opportunités ont été proposées pour faire évoluer la filière de cachemire mongole en harmonie avec la nature tout en améliorant la qualité de vie des éleveurs. Ces conclusions ont rejoint les solutions pilotes déjà mises en place par Hermès avec des partenaires locaux et l'association AVSF (Agronomes et vétérinaires sans frontières).

Hermès a rejoint en 2023 le Laboratoire Capital Naturel (« Lab »), fondé par le WWF France et par la Chaire Comptabilité Écologique, portée par la Fondation AgroParisTech. Ce Laboratoire soutient et explore la mise en place de cadres conceptuels et méthodologiques en faveur de la soutenabilité forte tels que les méthodes SBTN et CARE. Dans ce cadre, Hermès a choisi d'appliquer la méthode SBTN, tout en étant ouvert à l'opportunité d'expérimenter la méthode CARE de la Chaire Comptabilité Écologique. Au-delà de l'application des méthodes, le Lab est un catalyseur des entreprises françaises pionnières en faveur de la préservation du capital naturel et Hermès a participé activement aux ateliers de 2023.

Hermès a étendu ses liens avec CDC Biodiversité en 2023 avec sa participation aux groupes de travail Chaînes de valeurs et Crédits/Certificats Biodiversité du Club B4B+, créé pour coconstruire, expérimenter sur le GBS (*Global Biodiversity Score*) et alimenter la réflexion autour de l'empreinte biodiversité.

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 celui des écosystèmes locaux (eau). Le réseau hydraulique sud-africain est menacé au sud du pays par des plantes invasives qui assèchent les cours d'eau avec un impact potentiel sur les cultures et donc l'alimentation des autruches. Comme depuis de nombreuses années, le groupe s'engage sur ces sujets avec l'ICFA pour les crocodiliens ainsi qu'avec l'ONG anglaise RSPCA plus largement sur le bien-être animal.

Le groupe s'engage aussi auprès de ses fournisseurs. Hermès Maroquinerie Sellerie a ainsi réuni 150 de ses partenaires et fournisseurs de matières sous le signe du développement durable.

Cette journée a été l'occasion de les sensibiliser à la RSE et de proposer douze ateliers dont deux dédiés à la fresque de la biodiversité. Ainsi, ce sont 7 tanneurs de Cuir Classique, 2 tanneurs de Cuir exotique, 4 fabricants de Bijouterie sur cuir, 1 ennoblisseur et 2 partenaires de l'univers du textile qui ont pu suivre cette fresque sous l'animation de la direction RSE Filière d'Hermès Maroquinerie Sellerie.

2.4.3.3 S'ALIGNER AVEC LES CADRES INTERNATIONAUX ET LES MEILLEURS REFERENTIELS

Il n'existe pas encore de système de suivi unique pour la biodiversité. Le groupe a retenu quelques-uns d'entre eux en fonction de leur pragmatisme, de leur pertinence scientifique et de leur visibilité auprès des parties prenantes concernées. Toutes les approches ci-dessous décrites reposent sur une même stratégie, chacune apportant un angle spécifique intéressant. Des tables de correspondances permettent de faire le lien entre leurs spécificités.

ACT4NATURE INTERNATIONAL

Act4Nature est une initiative lancée en 2018 par EpE (entreprises pour l'environnement) et signée par 65 acteurs de l'économie française, dont Hermès, avant de devenir « Act4Nature International » en 2020 en rejoignant l'initiative mondiale « Business for Nature ». Cette initiative 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.

Hermès s'est engagé par rapport aux engagements « Act4Nature » collectifs, complétés par une feuille de route individuelle d'Hermès. Un point notable du dispositif est que cette feuille de route (détaillée dans les engagements du pilier Planète de ce rapport) ont fait l'objet d'une validation par un ensemble des parties prenantes inhérentes à la gouvernance de cette alliance multipartite comprenant non seulement des entreprises, mais aussi les pouvoirs publics (OFB), des scientifiques et des ONG et associations environnementales. Concrètement, la stratégie présentée par Hermès a été examinée par un panel d'ONG avant d'être validée. Parmi les engagements Ac4Nature du groupe, 4 ont été menés à terme avant 2023 : formation des directeurs généraux, experts & comités Développement Durable, certification de l'ensemble de la filière autruche (atteint depuis 2021 et reconduit), évaluation sur l'eau douce des sites industriels (atteint et reconduit) et diagnostic (opérations et fonctions corporate) de l'usage des plastiques à usage unique (atteint en 2022).

SCIENCE BASED TARGETS FOR NATURE

Le *Science Based Targets Network* a été créé en 2019 et regroupe plus de 50 organisations.

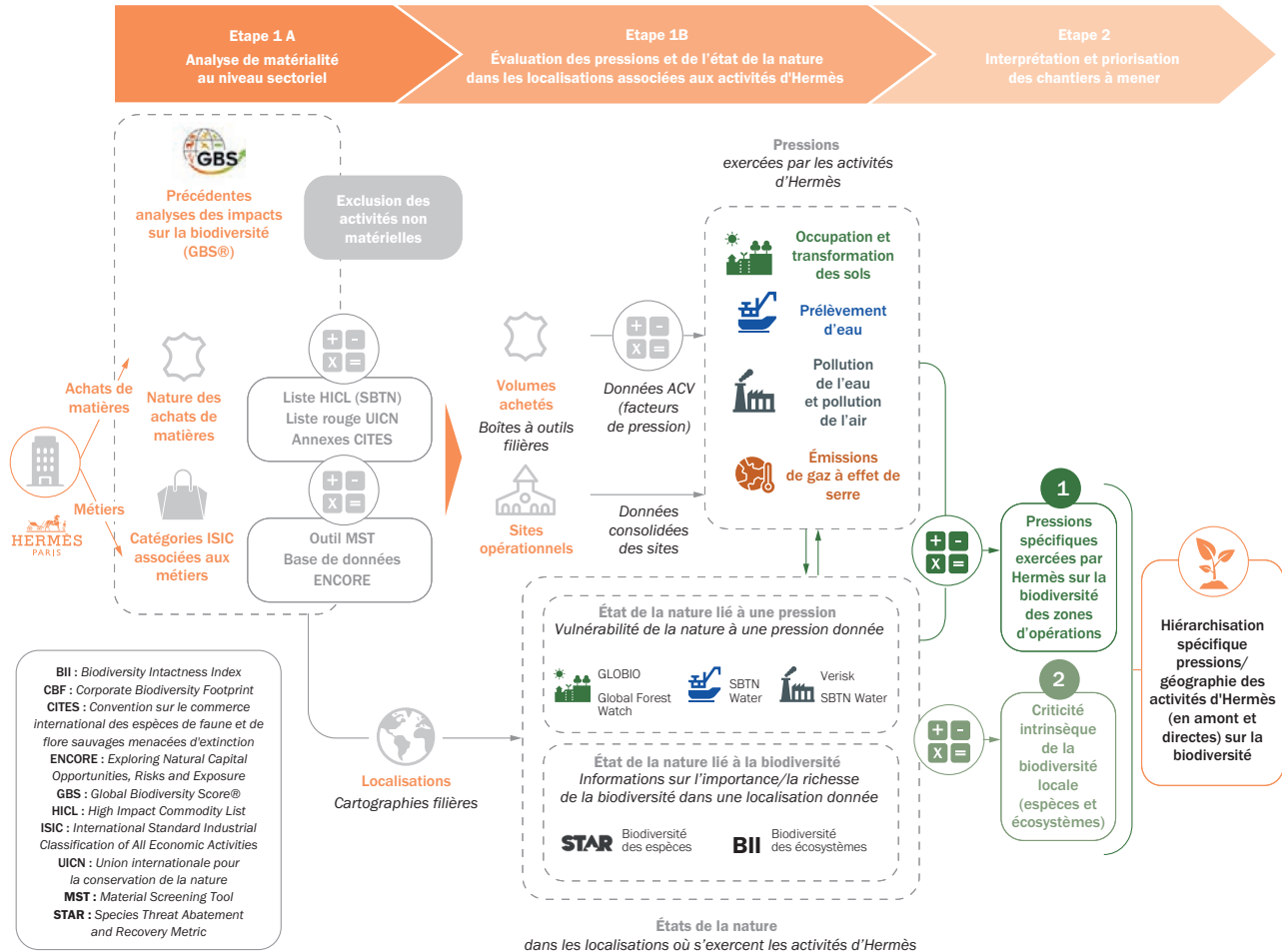
Ce réseau définit cinq étapes pour fixer des objectifs fondés sur la science pour la nature (SBTN - *Science Based Targets for Nature*) à savoir : (1) évaluer, (2) interpréter et prioriser, (3) mesurer, établir et publier, (4) agir, (5) suivre.

Hermès a rejoint en 2023 le *Corporate Engagement Program* du SBTN, et le Capital Lab Naturel du WWF France dans l'ambition de mettre en œuvre la méthode sur l'ensemble des activités du groupe. Le groupe a appliqué en 2023 la méthode SBTN sur les deux

premières étapes, avec l'aide de ses partenaires externes. Une nouvelle fois, le Groupe fait partie des pionniers sur le sujet

biodiversité en rejoignant les 130 entreprises appliquant officiellement cette approche scientifique.

ÉTAPE 1 ET 2 DU SBTN APPLIQUÉES À HERMÈS



En amont de l'étape 1, une étape préliminaire de cadrage a permis de définir précisément le périmètre de l'étude. Conformément aux attentes de l'approche SBTN, les 16 métiers d'Hermès et toutes les filières de matières premières ont été pris en compte dans l'analyse. L'objectif était de couvrir au mieux ces filières et leurs spécificités dans l'étape 1, selon la disponibilité des données de pression et de localisation et d'avoir la vision la plus exhaustive des impacts des activités Hermès sur la nature.

L'étape 1 de SBTN est une étape d'évaluation des pressions exercées par l'entreprise sur la biodiversité, qui se décompose en deux sous-parties :

- ♦ (1A) identifier les pressions principales que l'entreprise est susceptible d'avoir sur la nature, en fonction de son secteur d'activité ;
- ♦ (1B) estimer les pressions sur la nature et identifier les zones géographiques dans lesquelles ces pressions sont particulièrement néfastes au regard de l'état de la nature.

Hermès a construit la liste des pressions matérielles des 16 métiers d'Hermès en croisant des informations issues de l'outil de matérialité sectorielle MST proposé par SBTN sur la base de l'outil ENCORE, de

l'exercice de mesure d'empreinte réalisé (GBS®) et de dires d'experts. L'analyse de matérialité sectorielle fait ressortir des enjeux de matérialité situés principalement en amont de la chaîne de valeur d'Hermès, notamment en lien avec la dégradation des habitats pour la production de commodities agricoles (cultures pour le textile, alimentation pour l'élevage) et au changement climatique. Pour les impacts directs, l'analyse sectorielle a fait ressortir un sujet sur la consommation d'eau et les pollutions.

Pour l'ensemble des activités ainsi identifiées comme matérielles (soit l'ensemble des sites de manufactures, de fermes et de logistique, ainsi que les achats de matières animales, végétales, minérales et synthétiques), les pressions et l'état de la nature ont été modélisés à l'aide des données de reporting site, de données ACV et de bases de données d'état de la nature identifiées par SBTN (BII, STAR-t, Global Forest Watch, GLOBIO, ...). **Au total, 53% des achats, représentant 90% des pressions sur la biodiversité, ont ainsi été couverts par la méthodologie SBTN.**

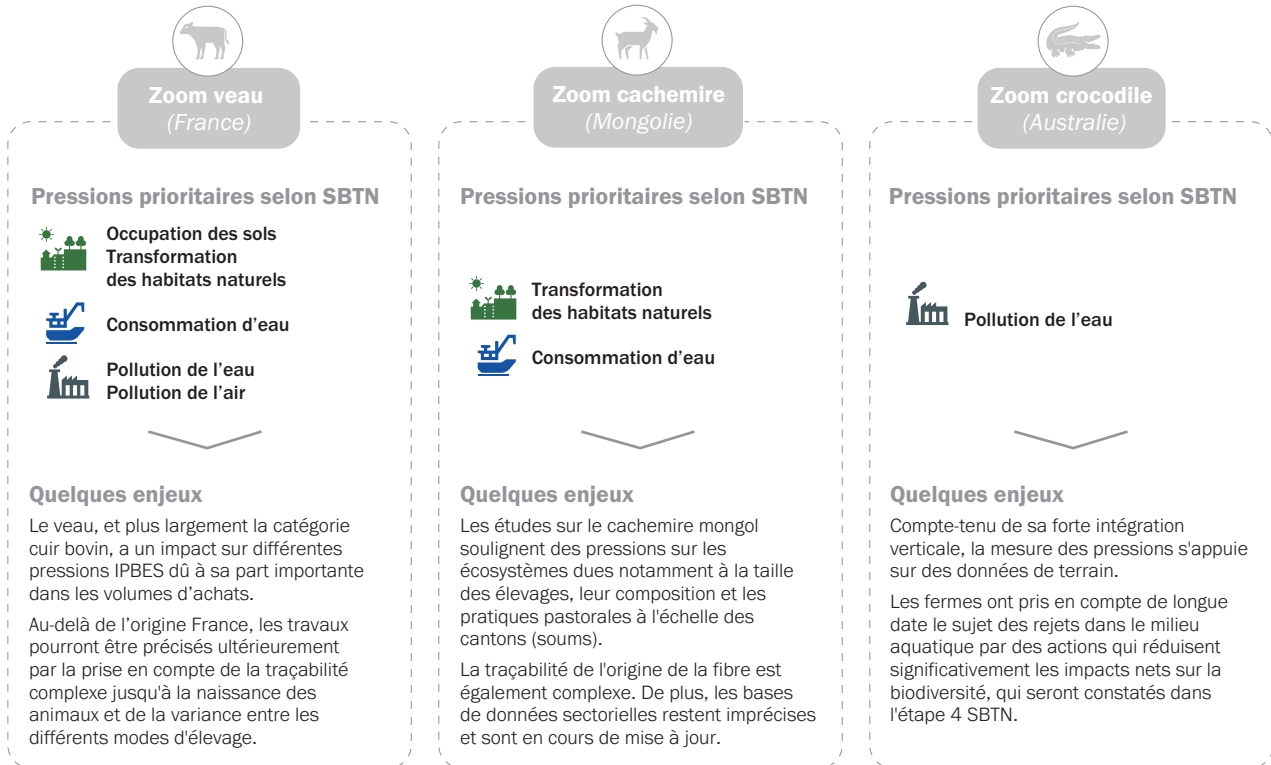
L'étape 2, très technique, a consisté à combiner et interpréter les données de pression et d'état de la nature modélisées lors de l'étape 1B afin de hiérarchiser les sites et filières prioritaires. Cette hiérarchisation permettra ultérieurement de fixer des objectifs pour la

Nature fondés sur la science, pression par pression, et sur les périmètres prioritaires (étape 3 du cadre SBTN).

La collecte et traitement des données d'Hermès ont eu lieu sur les filières, la structure de l'entreprise, l'emplacement des sites, les pratiques d'approvisionnement, leur localisation et les analyses

antérieures (boîte à outils et cartographie filières), en vue de leur utilisation dans l'évaluation de la chaîne de valeur. Ces premiers résultats obtenus fin 2023 sont en cours de validation auprès des équipes opérationnelles pour confirmer que les calculs scientifiques sont cohérents avec les réalités physiques constatées sur le terrain.

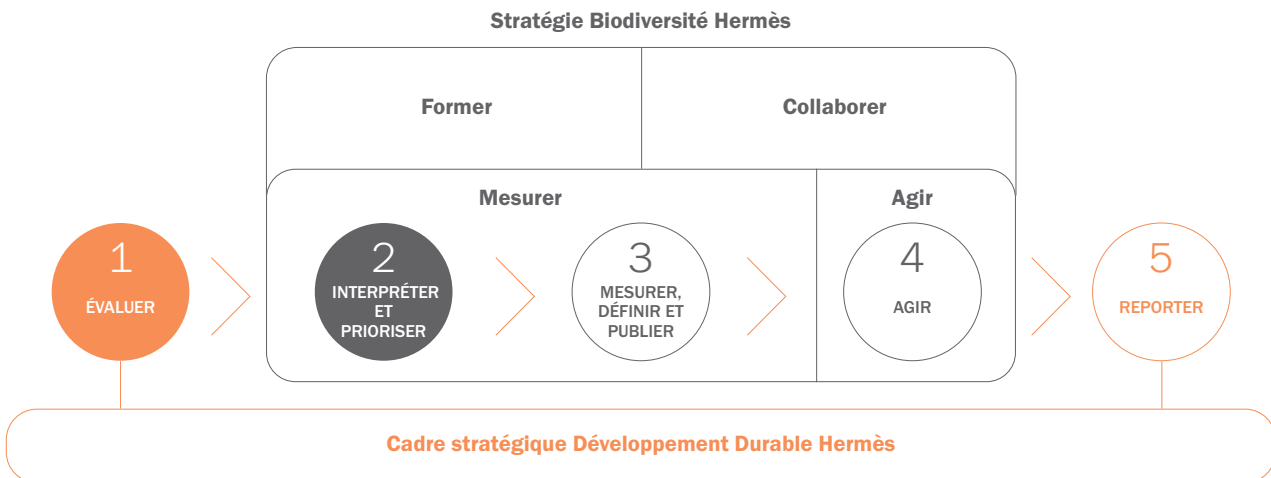
ZOOM SUR CERTAINES MATIÈRES ÉVALUÉES SELON SBTN



En synthèse, les étapes du SBTN se recoupent avec le cadre stratégique de développement durable d'Hermès et plus précisément les étapes (2) interpréter et prioriser, (3) mesurer, établir et publier et (4) agir qui sont intégrées dans les piliers Évaluer et Agir de la

stratégie biodiversité Hermès là où les étapes (1) évaluer et (5) suivre se retrouvent dans le cadre stratégique de Développement durable du groupe. Hermès montre sa singularité en complétant la stratégie biodiversité SBTN par des piliers Former et Collaborer.

RECOUPEMENT ENTRE SCIENCE BASED TARGET FOR NATURE ET LA STRATÉGIE HERMÈS



● ● étapes SBTN réalisées

Grille de correspondance *Science Based Target for Nature* :

Étapes SBTN	Partie et paragraphe du document d'enregistrement universel	Correspondances
Évaluer	Réaliser une analyse de matérialité Cartographier sa chaîne de valeur	§ 2.1.3 Analyse de matérialité § 2.6.1.2 Cartographie des risques § 4.1.4.1 Évolutions des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité
Interpréter et prioriser	Identifier ses sphères d'influences Prioriser les localisations	« Évaluer » - § 2.5.5.3 Diagnostiquer les impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur
Mesurer, établir et publier	Mesurer les valeurs de référence Développer un plan de suivi Établir des cibles Publier ses objectifs et leurs valeurs de référence	« Évaluer » - § 2.5.5.3 Diagnostiquer les impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur
Agir	Éviter Réduire Restaurer et régénérer Transformer	« Agir » - § 2.5.5.4 Mettre en œuvre des actions dans les métiers, filières et sites
Suivre	Faire le suivi Rendre compte Vérifier	Tableau de suivi - § 2.5

2

TASKFORCE ON NATURE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

Le groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature (TNFD), créé en 2021, est composé de 40 membres représentant des institutions financières, des entreprises et des fournisseurs de services de marché. La mission de la TNFD est d'élaborer et de fournir un cadre de reporting des risques et opportunités liés à l'évolution de la nature et d'agir en conséquence, dans le but à terme de soutenir une réorientation des flux financiers mondiaux vers des projets à externalités positives pour la nature.

La TNFD a publié en septembre 2023 la version finale de son cadre. Hermès s'est nourri de ces recommandations, en particulier celles relatives à la publication d'informations sur la gouvernance (rôle et surveillance des instances dirigeantes des relations de dépendance, impacts, risques et opportunités liés à la nature), les détails demandés sur la stratégie (impacts réels et potentiels des risques et opportunités liés à la nature sur les activités et la planification financière associées), les précisions attendues sur la gestion des risques et des impacts ainsi que sur les outils de mesure. Hermès propose une grille de correspondance entre ses travaux et le cadre de la TNFD dans le § 2.7.4.3.

Au-delà des recommandations TNFD de base, les travaux engagés par Hermès sur son pilier Planète, et en particulier en 2023 avec l'approche SBTN, permettent déjà de répondre à une grande partie des indicateurs principaux proposés pour le secteur *Apparel & Textile* tel que les émissions de GES, l'empreinte au sol des activités, la consommation d'eau, la gestion des déchets et les filières d'approvisionnement.

ACCORD MONDIAL POUR LA BIODIVERSITÉ DE LA CONVENTION POUR LA DIVERSITÉ BIOLOGIQUE

De façon volontaire, sans attendre la déclinaison de la Convention pour la diversité biologique en stratégie de biodiversité nationale française ou autre mécanisme contraignant, Hermès réfléchit, avec ses partenaires comme WWF France, dès à présent aux réponses concrètes à apporter par les entreprises dans le Cadre mondial Kunming-Montréal pour la biodiversité, en particulier sur les cibles concernant les activités d'Hermès. Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Cibles du Cadre mondial Kunming-Montréal	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphes du document d'enregistrement universel
Objectif A – Réduire les menaces qui pèsent sur la biodiversité		
Cible 1 : Aménagement du territoire	Référentiel immobilier Harmonie pour limiter l'artificialisation	§ 2.5.2
Cible 2 : Restauration	Projets de restauration des écosystèmes sensibles via Livelihoods et la replantation de 20 000 arbres en Seine Saint-Denis	§ 2.5.7.3.2
Cible 4 : Espèces menacées	Respect de la réglementation CITES	§ 2.4.2.4.1
Cible 5 : Commerce d'espèces sauvages	Briefs filières durables & RSE mis à jour et enrichis en 2023	§ 2.4.2.1
Cible 6 : Espèces invasives	Filière Autruche : protection, avec des ONG de terrain, du réseau hydraulique sud-africain par la lutte contre des plantes invasives asséchantes. Suppression des plantes invasives sur les sites opérés (exemple : Renouée du Japon)	§ 2.4.3.2 et § 2.4.3.6
Cible 7 : Pollution	Objectif de suppression des plastiques à usage unique inutiles, politique de gestion des produits chimiques	§ 2.4.1.4 et § 2.5.5
Cible 8 : Changement climatique	Trajectoire SBTi 1,5°C validée	§ 2.5.7
Objectifs B & C – Assurer les besoins des personnes à travers l'utilisation durable et le partage des bénéfices		
Cible 9 : Utilisation durable	Promotion de la gestion et l'utilisation durable des espèces sauvages dans les chaînes d'approvisionnement via les Briefs filières durables & RSE. Eco-conception, promotion de la circularité et de produits durables et réparables, permettant de réduire les pressions sur la Nature grâce à un cycle de vie plus long et moins impactant.	§ 2.4.2.1
Cible 10 : Exploitation des ressources	Promotion de l'application de pratiques respectueuses de la biodiversité dans les chaînes d'approvisionnement via les Briefs filières durables & RSE	§ 2.4.2.1
Cible 12 : Aires urbaines	Gestion des sites tertiaires pour accroître la superficie, la qualité et la connectivité des espaces verts et bleus dans les zones urbaines	§ 2.5.2 et § 2.5.6
Cible 13 : Accès et partage des bénéfices	N/A	
Cible 14 : Intégration & normalisation	N/A	
Objectif D – Outils et solutions pour la mise en œuvre et la généralisation		
Cible 15 : Entreprise	Mesure de l'empreinte sur la biodiversité des chaînes de valeur de 92 % du CA d'Hermès via le GBS et communication des grands résultats, mise en place du SBTN étapes 1&2	§ 2.4.3.4
Cible 16 : Consommation durable	Actions en faveur de la circularité et de la réduction de production de déchets	§ 2.4.1.2 et § 2.5.4

STRATÉGIE NATIONALE BIODIVERSITÉ 2030 DE LA FRANCE

La Stratégie Nationale Biodiversité 2030 (SNB) est l'expression de l'engagement de la France envers la Convention sur la diversité biologique pour la période 2022-2030, succédant à deux précédentes stratégies couvrant les périodes 2004-2010 et 2011-2020. Elle s'inscrit également dans le cadre du Pacte Vert européen (*European Green Deal*). Son objectif majeur est de réduire les pressions sur la biodiversité, de protéger et restaurer les écosystèmes, ainsi que d'initier des changements fondamentaux pour inverser la trajectoire du déclin de la biodiversité.

STRATÉGIE NATIONALE BIODIVERSITÉ 2030 FRANÇAISE

Axe 1 : Réduire les pressions qui s'exercent sur la biodiversité

Axe 2 : Restaurer la biodiversité dégradée partout où c'est possible

Axe 3 : Mobiliser tous les acteurs

Axe 4 : Les moyens d'atteindre ces ambitions

La SNB résulte d'une collaboration impliquant les collectivités territoriales, les citoyens et les entreprises, reflétant les attentes de la société française en matière de consultation et d'inclusion. Elle se matérialise par 40 mesures réparties autour de quatre axes : réduire les pressions sur la biodiversité, restaurer la biodiversité dégradée, mobiliser tous les acteurs et garantir les moyens nécessaires à la réalisation de ces ambitions.

La philosophie de la stratégie biodiversité d'Hermès (former, collaborer, mesurer, agir) est très alignée avec les quatre axes de la SNB :

Mesures clés SNB	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphe du document d'enregistrement universel
Axe 1 : Réduire les pressions qui s'exercent sur la biodiversité		
Limiter le changement d'usage des terres et des mers – Mesures 1 et 2	Le référentiel Harmonie embarque un objectif de sobriété foncière dans les projets immobiliers du groupe	§2.4.3.6 et §2.5.2
Lutter contre la surexploitation des espèces, en France comme à l'étranger – Mesures 3 et 4	66 briefs filières définissent les exigences du groupe sur les matières premières, dont des certifications. En particulier les matières ou espèces menacées d'extinction (CITES – annexe 1) ou dont le commerce est illégal, ne sont pas utilisées par le groupe)	§2.4.2.1
Réduire l'impact du changement climatique sur la biodiversité par les politiques climat – Mesure 5	Trajectoire 1,5°C validée par SBTi sur les scopes 1,2 et 3.	§2.5.7
Réduire les pollutions – Mesures 6, 7, 8 et 9	Déploiement de diagnostics et mesures biodiversité sur les sites opérées, dont le zéro-phyto. Objectif de suppression des plastiques à usage unique inutiles. Installation de station de traitement des effluents en propre et baise des rejets aqueux. Liste des Substance Réglementées (RSL) groupe.	§2.4.3.6, §2.4.1.8 et §2.5.6
Lutter contre les espèces exotiques envahissantes – Mesure 10	Lutte contre les espèces exotiques envahissantes dans les filières d'approvisionnement (plantes asséchantes en Afrique du Sud, sur la filière austruche), et sur les sites opérés.	§2.4.3.2 et §2.4.3.6
Renforcer la lutte contre les atteintes à l'environnement – Mesure 11	Programmes d'audits EHS et Plan de vigilance	§2.6.1.1 et §2.8.4.4
Accompagner plus spécifiquement les secteurs prioritaires pour réduire leurs impacts sur la biodiversité – Mesures 12, 13, 14, 15, 16, 17 et 18	Proposer aux fournisseurs des accompagnement sur les aspects énergie et carbone, eau et biodiversité	§2.6.1
Axe 2 : Restaurer la biodiversité dégradée partout où c'est possible		
Restaurer les continuités écologiques et ramener de la nature en ville – Mesures 20 et 21	Plan de biodiversité sur les sites opérés, en particulier en zone urbaine (création de jardins, bio-monitoring par la ruche) et participation au projet de plantation de 20 000 arbres en Seine Saint-Denis	§2.4.3.6 §2.7.1.2
Renforcer la résilience des écosystèmes forestiers – Mesure 22	Publication de la politique Forêts groupe, certification des filières de bois et de papier/carton.	§2.4.3.5
Maintenir et restaurer les écosystème particuliers (haies, prairies permanentes, zones humides, sols) – Mesure 23, 24, 25 et 26	Investissement dans les projets Livelihoods depuis 2012 : restauration et préservation d'écosystèmes naturels (mangroves), agroforesterie et restauration des sols par des pratiques agricoles durables, accès à l'énergie rurale réduisant la déforestation.	§2.5.7.3.1 et §2.7.2.1.4
Inverser le déclin d'espèces phares menacées, en particulier les espèces endémiques dans les Outre-mer – Mesure 27	Préservation des milieux naturels des crocodiliens par les fermes d'élevage	§2.4.3.5
Axe 3 : Mobiliser tous les acteurs		
Assurer l'exemplarité de l'État et des services publics – Mesures 28 et 29	N/A	
Accompagner l'action des collectivités territoriales – Mesure 30	N/A	
Accompagner l'engagement des entreprises pour la biodiversité – Mesure 31	Mise en place des actions de formation sur la biodiversité pour tous les collaborateurs	§2.4.3.1
Mobiliser les citoyens tout au long de la vie – Mesures 32, 33, 34 et 35	Mobilisation de la fondation d'entreprise Hermès en faveur de la préservation du monde vivant	§2.4.3.7
Axe 4 : Les moyens d'atteindre ces ambitions		
Développer et valoriser la connaissance des données et enjeux biodiversité – Mesure 36	Hermès mesurer et publie depuis 2021 son empreinte grâce à l'outil Global Biodiversity Score	§2.4.3.4
Mobiliser les financements publics et privés en faveur, de la biodiversité, en France comme à l'étranger – Mesures 37, 38 et 39	Plan d'investissement sur les projets industriels pour réduire les pressions environnementales (énergie, eau, carbone, déchets, pollutions)	§2.5
Mettre en place une gouvernance interministérielle de pilotage et de redevabilité de la SNB – Mesure 40	N/A	
Mettre en place un pilotage fin via des indicateurs – Mesure 40	Application de la méthode SBTN afin de déployer une méthode basée sur la science de pilotage des enjeux biodiversité	§2.4.3.5

2.4.3.4 DIAGNOSTIQUER LES IMPACTS SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

Hermès a mesuré dès 2021 son empreinte grâce à l'outil *Global Biodiversity Score* ⁽¹⁾ 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, une initiative pionnière à l'époque. Cette démarche de mesure d'empreinte biodiversité s'intègre dans la cible 15 de l'accord de Kunming-Montréal. Les travaux ont été renouvelés en 2023, selon une méthodologie significativement plus complète, par un approfondissement des résultats sur l'activité Maroquinerie autour du cuir et des filières associées.

Le GBS est un outil d'évaluation de l'empreinte biodiversité des entreprises, qui mesure les états scientifiques issus d'observations, et non pas une quantification d'actions qui sont engagées. Les résultats sont exprimés en MSA.km2, où MSA est l'abondance moyenne des espèces (*Mean Species Abundance*), une métrique caractérisant l'intégrité des écosystèmes.

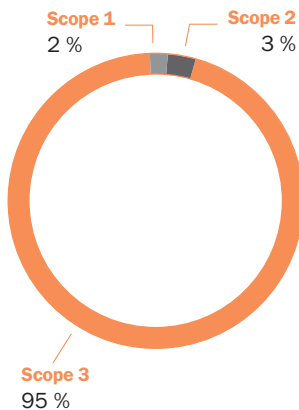
Au total, 92 % du chiffre d'affaires d'Hermès est couvert par l'analyse groupe 2021, et 43 % du chiffre d'affaires est couvert par l'analyse approfondie de 2023 (chiffre d'affaires de la Maroquinerie-Sellerie en

2022). Le métier cuir a réalisé cette analyse car il s'agit du métier à plus fort impact selon l'analyse menée en 2021. Le périmètre des études porte sur 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 ».

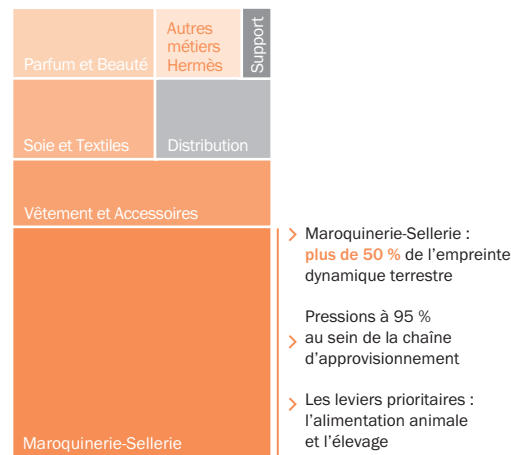
Hermès a choisi de piloter les actions et les investissements du groupe en se focalisant sur l'empreinte dynamique terrestre, qui fait état de la dégradation annuelle. La majorité de l'empreinte mesurée pour Hermès est liée à l'amont de la chaîne de valeur. Les principales pressions pour la biodiversité 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, et guidant nos actions dans la supply chain. Ces analyses sont aussi progressivement utilisées par le groupe pour affiner sa stratégie de développement immobilière, en complément des critères posés par les réglementations françaises (zéro artificialisation nette, ZAN) et européennes (taxonomie).

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.

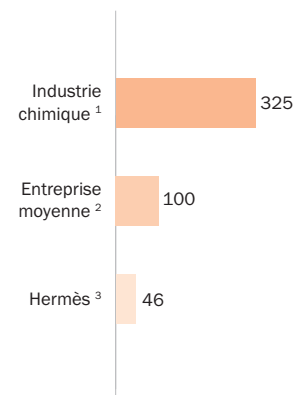
RÉPARTITION PAR SCOPE DE L'EMPREINTE DYNAMIQUE TERRESTRE HERMÈS



RÉPARTITION PAR GRANDES CATÉGORIES



INDICE SUR L'INTENSITÉ D'IMPACT DYNAMIQUE TERRESTRE EN MSA.M²/€ (BASE 100)



(1) Scope intégré verticalement.
(2) Tous secteurs, monde, scope 1.
(3) Scope intégré verticalement.

Principaux résultats du Global Biodiversity Score (2021)

1. https://www.cdc-biodiversite.fr/publications/2024_dossier49-global-biodiversity-score-2023-update/.

Focus sur le métier Maroquinerie-Sellerie

Une attention particulière a été portée en 2023 au métier de 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. Les travaux ont permis d'identifier deux leviers prioritaires d'action au sein de nos filières : l'élevage et l'alimentation animale. Pour préciser ces résultats groupe, une étude approfondie de cette activité a été lancée en 2023, notamment sur une sélection de cuirs iconiques de la maison (veau, agneau, chèvre, porc, bovin, crocodiliens et autruche) avec leurs systèmes d'élevage et les rations alimentaires, propres à chaque situation, afin de mieux appréhender les leviers d'actions de ses filières et pouvoir ainsi agir efficacement sur l'empreinte biodiversité de ces filières. Ces travaux sont en cours de finalisation, qui guideront le brief stratégique biodiversité pour 2024.

En parallèle des projets de terrain ont été initiés en 2023 autour de la filière bovine en France, avec des coopératives, pour une concrétisation en 2024.

2.4.3.5 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, les sites tertiaires ou mixtes conduisent également des actions. Ces dernières sont présentées au § 2.4.3.6. En ce qui concerne les filières, les actions sont présentées au § 2.4.2.3.

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. La population d'alligators sauvage dépasse aujourd'hui les 3 millions d'individus en Louisiane, ce qui est un véritable succès pour la conservation de cette espèce.

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.

La plupart des fermes en activité se tournent maintenant vers des solutions pour non seulement réduire leur empreinte sur la ressource en eau dans le milieu, mais aussi sa réutilisation. A cet effet des études et des projets voient le jour afin de produire des engrais organiques et développer des projets d'irrigation d'arbres qui peuvent à leur tour produire des tannins végétaux.

Des actions sont en cours au sein des fermes australiennes pour réutiliser les eaux usées préalablement traitées au travers l'établissement de plantations forestières. Ainsi, 120 hectares d'espèces commerciales mixtes ont été plantés et sont irrigués par toutes les eaux usées d'une des fermes, dans une logique de circularité agricole. Sur une autre ferme, ce sont 10 hectares de bois de santal qui ont été plantés afin de réutiliser les eaux usées préalablement traitées et également de permettre à Hermès de sécuriser son approvisionnement en bois précieux et huiles essentielles.

Des études sur la biodiversité sont également en cours en Australie afin de qualifier et quantifier les espèces animales présentes sur site et de suivre l'évolution de cette faune en parallèle avec la création d'habitats.

Lutte contre la déforestation

Hermès a conscience de son rôle pour maintenir les services écosystémiques forestiers. Hermès a rendu publique en 2023 sa politique Forêts groupe ⁽¹⁾ qui s'applique à tous les domaines d'achats d'une sélection de matières qui proviennent directement ou indirectement des forêts, avec potentiellement un impact sur ces écosystèmes et leurs modes de gestion. Bien que cette matière représente une faible part de son activité, le groupe cherche à être exemplaire, témoin sa notation A- sur les questionnaires Forêt du CDP.

1. https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2023-07/1690458496/politique-forets-hermes.pdf.

Ces matières premières ont été hiérarchisées sur la base de l'analyse des risques sociaux et environnementaux sur les forêts associés à leurs productions, à leurs poids dans les chaînes Hermès ainsi qu'à la capacité d'action du groupe. Hermès distingue des matières premières prioritaires : cuir bovin, bois à destination du métier Maison et des manufactures, papier et carton des emballages des objets Hermès, caoutchouc naturel, huile de palme et dérivés, viscosité et cellulose (textile), soja pour la nutrition des animaux d'élevage.

Concrètement, Hermès met en place une politique dont l'ambition est que les matières premières achetées soient produites de façon responsable, en accord avec les engagements du groupe et en respectant les critères suivants :

- ◆ réglementaires (dont la légalité de la production et le respect des lois applicables dans le pays de production ainsi que des lois internationales) ;
- ◆ environnementaux (comme "pas de déforestation, de conversion, ni de dégradation d'écosystèmes naturels", notamment des zones à Haute Valeur de Conservation ainsi que à Haut Stock de Carbone) ;
- ◆ sociaux et Droits Humains (respect des droits et de la santé & de la sécurité des travailleurs, agriculteurs, et des petits exploitants ; reconnaissance et respect des droits des populations indigènes et communautés locales).

À l'horizon 2025, Hermès adoptera les mesures appropriées pour les matières premières prioritaires pour :

1. S'approvisionner auprès de chaînes d'approvisionnement sans déforestation à compter de la date de référence du 31 décembre 2019, pour les matières premières utilisées aussi bien dans les produits que dans les emballages par l'ensemble du groupe Hermès ;
2. Poursuivre son devoir de vigilance et s'assurer du respect des Droits Humains des acteurs présents dans ses chaînes d'approvisionnement ;
3. Restaurer et remédier aux préjudices avérés (environnementaux et sociaux, dont en matière de droits humains) en lien direct avec ces matières premières et causés directement par ses activités.

À horizon 2030, Hermès a les ambitions suivantes :

1. Élargir le périmètre d'actions à d'autres matières premières de son portefeuille, dites « secondaires » tels que certains ingrédients de parfumeries ou panneau de particules ;
2. Explorer des opportunités d'investissement au-delà de ses chaînes d'approvisionnement pour accélérer les transitions sectorielles et financer des projets de conservation et de restauration à l'échelle des paysages et/ou des juridictions. La décision quant à la réalisation de ces investissements appartiendra à Hermès.

Pour lutter concrètement contre la déforestation, Hermès prend en compte ses risques liés à sa chaîne de valeur en amont. Sur celle-ci, trois sujets principaux ont été identifiés : l'utilisation des sols pour l'alimentation animale, d'essences de bois pour les objets Hermès Maison et du carton/papier pour les emballages.

- ◆ L'analyse GBS de l'empreinte biodiversité terrestre du cuir chez Hermès a permis de prendre conscience du relatif poids de l'alimentation bovine (même en valeur absolue la part de soja

importé dans les rations alimentaires du bétail européen est faible, et que la mise en place de la réglementation européenne auprès des fournisseurs d'alimentation devrait réduire significativement les risques).

- ◆ En exigeant du bois certifié (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 une moindre réduction de l'érosion des sols. La maison réalise biennuellement auprès de ses fournisseurs une évaluation en considérant la vulnérabilité identifiée par l'UICN. En 2023, des travaux d'analyse du portefeuille avec une revue critique sur la vulnérabilité des essences, et le risque pays, ont été menés par Hermès Maison accompagné d'un cabinet indépendant, et avec le soutien du WWF.
- ◆ Pour mémoire, en magasin, 100 % des sacs orange sont certifiés FSC. Le carton des emblématiques boîtes orange est composé à 100 % de matière recyclée.

De plus, dans les différents Métiers d'Hermès, le recensement des géographies, sous-géographies, jusqu'au point GPS des exploitations forestières utilisées pour la fabrication des objets et meubles en bois permet le renforcement de la demande en certification FSC ou à défaut PEFC, ou en autres certifications locales intégrant une politique de zéro déforestation. 90 % des bois des Métiers d'Hermès comportent une certification, contre 50 % en 2022. Pour assurer une bonne utilisation de la matière, les rebuts de production sont recensés selon leur fin de vie.

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.

2.4.3.6 GESTION DE LA BIODIVERSITÉ SUR LES SITES OPÉRÉS

L'étude des impacts sur la biodiversité conduite en 2019 montre que la préservation de la biodiversité sur ses sites opérés n'est pas l'enjeu majeur du Groupe. Néanmoins, par éthique et souci d'exemplarité, Hermès souhaite mettre en œuvre les meilleures normes disponibles pour y respecter la nature.

En application des principes du référentiel Harmonie § 2.5.2, toute nouvelle implantation de site industriel fait l'objet d'une étude d'impact. Celle-ci intègre les enjeux liés à la faune, la flore et la préservation des milieux naturels. Pour mémoire, l'essentiel des sites de production est situé en France, et donc soumis à une réglementation parmi les plus strictes au monde. Le référentiel va au-delà de ces contraintes légales.

Afin d'intégrer la sauvegarde de la biodiversité dès la réflexion autour de l'implantation des futures maroquinerie, un guide recensant les bonnes pratiques a été rédigé en 2020 et intégré au référentiel Harmonie. Les principes suivants ont été retenus : à l'échelle parcellaire, une gestion écologique des espaces verts doit être favorisée. 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 permet désormais aux architectes et paysagistes d'intégrer au mieux cette dimension dans leurs projets.

Comme expliqué au § 2.4.3.4, 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, celle de Guyenne sur un terrain de remblais routiers et celles de Louviers et de Saint-Junien sont également une reconversion de sites industriels. La future maroquinerie de Riom suit cette même démarche, ce qui permet de limiter très fortement l'artificialisation des surfaces tout en poursuivant la croissance de l'activité. En ce qui concerne le site de la Sormonne, la biodiversité a été préservée et restaurée sur les espaces verts entourant le site.

En 2023, 19 maroquinerie ont été évaluées avec l'appui d'un expert indépendant et 16 indicateurs fondés sur les cinq facteurs d'érosion définis par l'IPBES ont été retenus : ils ont pour vocation de mesurer la pression sur la biodiversité, en intégrant 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, la proscription d'utilisation de produits phytosanitaires. Sur l'ensemble des espaces verts des maroquinerie, le niveau d'atteinte de ces bonnes pratiques atteint en 2023 un taux de 68 % contre 60 % en 2021. Ainsi par exemple, la fréquence moyenne de tonte par m² et par an est passée de 6,5 en 2021 à 5,3 pour 2023. L'attention particulière portée sur ces espaces verts a également permis de déceler plusieurs espèces exotiques envahissantes pour lesquelles un traitement spécifique sera réalisé pour les prochaines années.

Les actions menées par le métier Cuir ont vocation sont étendues à l'ensemble des sites de production en France, permettant de viser pour 2025 un objectif de 100 % des sites impliqués dans des actions biodiversité.

Le secteur textile du groupe est également très attentif à ces enjeux. En 2023, un plan d'éco gestion est en cours d'élaboration avec un partenaire du site textile de la SIEGL pour favoriser et valoriser la biodiversité locale ; ce plan doit également conduire à la plantation de nouveaux arbres et arbustes autour du site. Le bassin pluvial naturel du site textile ITH et son lit d'évacuation ont fait l'objet de curage pour retrouver un écoulement fluide. Ces travaux ont permis de découvrir et traiter des pollutions liées aux activités antérieures et externes à Hermès et également de supprimer de la zone des plants de Renouée du Japon, espèce extrêmement invasive.

Hermès Horloger, pour sa part, a évalué ses 2 sites de production suisse avec l'appui d'experts indépendants (paysagistes ou biologistes) : utilisation de l'eau, usage de produits phytosanitaires, fréquence de tonte, espèces exotiques envahissantes, habitats favorables à la biodiversité, etc.

Après finalisation des diagnostics des sites industriels, des plans d'action sont déployés. Ces plans devront inclure un volet d'actions en faveur des espaces verts, de la faune et de la flore (installation d'hôtels à insectes, ruches...) et de la préservation de l'eau. Ainsi, le site Arts de la table de la CATE a déployé des prairies fleuries sur les zones de stationnement et le long du bâtiment, installé six ruches et planté une quarantaine d'arbres dont des fruitiers. La fauche tardive est pratiquée dans cet esprit sur le site arts de la table de Beyrand impression.

En ce qui concerne les sites tertiaires et mixtes, un projet pilote a été déployé sur le site de la Ville de Pantin où au fur et à mesure de la constitution de la Cité des Métiers, cinq jardins avaient été créés sur 8 000 m² et des ruches avaient été installées. D'une rencontre avec une société experte en bio-monitoring est née l'idée d'un projet favorisant la biodiversité urbaine. Deux ambitions ont émergé grâce aux données susceptibles d'être récoltées dans le cadre de ce projet : favoriser la biodiversité, au-delà de la préserver, à l'aide des relevés floristiques et contribuer à une démarche territoriale de protection de l'environnement, au-delà des sites, en partageant les relevés des polluants avec les collectivités locales. La mise en place du bio-monitoring s'étale sur plusieurs années. Il consiste à utiliser les marqueurs de diversité et de pollution identifiables dans les pollens rapportés par les abeilles dans leur ruche, et de profiter de leur rayon d'action d'environ 2 km. Cette démarche suppose l'équipement de collecteurs sur les ruches, la récupération du pollen et de conduire l'analyse scientifique des données. Les premiers enseignements ont confirmé la richesse des variétés végétales de Pantin, au nombre de 39 contre 18 en moyenne sur les sites français étudiés par les scientifiques. Les résultats de l'analyse ont par ailleurs conduit à l'identification de pollution et à la substitution des pratiques de traitement antifongique sur les sites (bien que sans intrant chimique de synthèse) et l'adoption d'actions de traitement manuelles.

Les informations récoltées ont été partagées avec les acteurs du territoire pour que leurs projets de plantations soient en cohérence avec les besoins en termes de biodiversité. 2023 marquera la poursuite de ce dialogue avec les parties prenantes locales sur le territoire « Est ensemble », dans le département Seine St Denis, en explorant de nouveaux territoires d'application pour les années à venir. Cette première expérience réussie a conduit au développement des pratiques de bio-monitoring sur d'autres sites du groupe, tels que celui du site Parfum et Beauté du Vaudreuil en 2022.

2.4.3.7 CONTRIBUER À DES ACTIONS POSITIVES HORS DE LA SPHÈRE DE RESPONSABILITÉ D'HERMÈS

Fondation d'entreprise

Depuis sa création en 2008, la Fondation d'entreprise Hermès se mobilise en faveur de la préservation du monde vivant. La protection de la biodiversité et des écosystèmes naturels représente un des quatre piliers de son action et prend aujourd'hui corps à travers une variété des projets, directement portés ou soutenus par la Fondation, visant à maintenir ou rétablir les équilibres écologiques fragiles. Mue par la volonté de pérenniser la richesse des différents milieux de notre planète pour les transmettre aux générations futures, la Fondation agit grâce à plusieurs leviers : la sensibilisation et la formation, la recherche, ainsi que le soutien à celles et ceux qui portent des actions concrètes sur le terrain.

En septembre 2023, une troisième édition du programme Manuterra⁽¹⁾, apprendre du vivant, initié et porté par la Fondation d'entreprise Hermès en lien étroit avec les Compagnons du Devoir et du Tour de France, a été déployée au sein de 10 académies partenaires avec 24 classes d'élèves de la primaire au lycée. 600 élèves environ ont alors été sensibilisés à la beauté de la nature et sa nécessaire préservation. Aux côtés de jardiniers professionnels et de

1. <https://www.fondationentreprisehermes.org/fr/programme/manuterra>.

leur enseignant, les jeunes citoyens de demain découvrent la diversité des espèces et apprennent les savoir-faire liés aux métiers du jardin et à la permaculture. **En 12 séances de 2 heures ils pensent et réalisent ensemble un jardin riche en biodiversité, dont ils continuent à prendre soin par la suite. Dans une logique de complémentarité avec ce programme, la Fondation d'entreprise Hermès soutient depuis 2019 un dispositif de sciences participatives également destiné au public scolaire : le dispositif Vigie-Nature Ecole déployé par le Museum national d'histoire naturelle**, partout en France. Souhaitant s'adresser par ailleurs aux jeunes adultes, la Fondation a contribué en 2023, auprès de l'association L'Intelligence verte, au projet de potagers coopératifs étudiants à Blois (Loir-et-Cher), avec pour but d'aider les jeunes à se réapproprier les savoir-faire liés à l'autonomie alimentaire et à la régénération des écosystèmes.

La Fondation d'entreprise Hermès accompagne, depuis sa toute première édition en 2020, le festival prospectif et transdisciplinaire Agir pour le vivant. En 2023, elle a également soutenu le projet « Vivre le Rhône » mené par l'association LEAST - laboratoire écologie et art pour une société en transition : processus co-créatifs (marches,

enquêtes, cartographie, ateliers d'écriture) entre artistes, scientifiques et société civile (associations, pêcheurs, jeunes en rupture sociale et scolaire, étudiants...) autour du Rhône comme élément vivant.

En 2023 enfin, la Fondation a contribué à l'aménagement d'un nouvel espace de biodiversité de 12 000 m² au sein du Parc de la Villette. Cet espace, véritable vitrine vivante accessible à tous, comporte par exemple une ferme pédagogique et plusieurs espaces destinés à des activités de médiation à destination des jeunes publics comme des adultes.

La Fondation d'entreprise Hermès s'engage pour accompagner celles et ceux qui agissent au plus près de la biodiversité au quotidien. Plusieurs projets durablement accompagnés par la Fondation illustrent cette attention concrète portée au monde vivant : la préservation de l'ancienne forêt de la Massane avec un soutien aux équipes de recherche au sein de cette réserve naturelle nationale des Pyrénées-Orientales ; la transmission de pratiques agro-écologiques dans le monde rural avec la coopérative L'Atelier paysan ; la lutte contre le trafic d'espèces protégées auprès de WWF.

Maroquinerie de la Sormonne, dans les Ardennes, labellisée E4C2 (à énergie positive et bas carbone)



© Photographe : Maxime Verret

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 actions, à la lutte contre le changement climatique pour un développement responsable et durable.

2

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, mise à jour en 2020, qui vise 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.

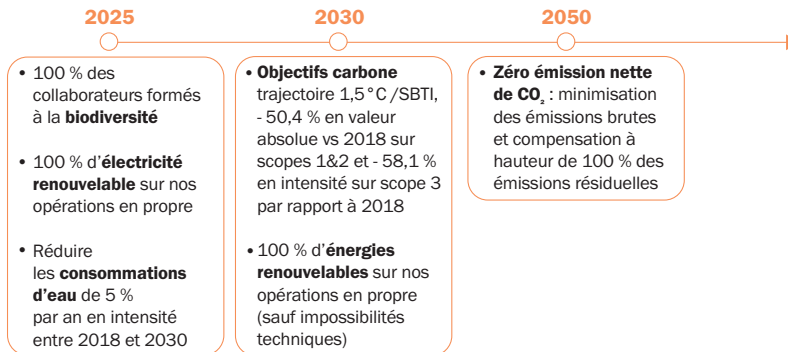
En 2023, le groupe poursuit le découplage significatif entre ses consommations d'eau et d'énergie et la croissance de son activité. Le mix énergétique du groupe évolue, avec notamment une progression

de la part dévolue aux énergies renouvelables, qui s'élève désormais à près de 70 % (contre 55 % en 2022).

Engagé formellement auprès du SBTi à suivre une trajectoire alignée sur l'objectif 1,5 °C depuis 2022, le groupe poursuit la baisse de ses émissions en valeur absolue sur les scopes 1 et 2, et en intensité sur le scope 3, tout en contribuant à des actions de compensation carbone à impact local.

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 hygiène, sécurité et environnement (HSE) 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





Le groupe a progressé en 2023 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 2023 pour cette section :

- ◆ confirmation de la baisse des émissions carbone ;
 - scopes 1 et 2 *market based* : - 49,6 % depuis 2018 en valeur absolue (-29,5% par rapport à 2022),
 - scope 3 : - 52,2 % depuis 2018 en intensité ; (-13,3% par rapport à 2022),
- ◆ obtention de la note A au questionnaire changement climatique du CDP, et maintien du A au questionnaire eau ;
- ◆ baisse de 9 % en valeur absolue de la consommation d'eau industrielle, et baisse de 62 % de la consommation en intensité depuis 10 ans ;
- ◆ maintien d'un prix notionnel du carbone ;
- ◆ formalisation d'une démarche groupe sur le numérique responsable, visant notamment à mieux maîtriser les consommations énergétiques ;
- ◆ déploiement du référentiel Harmonie pour un immobilier responsable et durable ;
- ◆ compensation des émissions à hauteur de 100 % des émissions des scopes 1 et 2 et de celles du transport (amont et aval) ;
- ◆ 100 % des tanneries du groupe certifiées LWG ;
- ◆ poursuite du déploiement du protocole ZDHC (produits chimiques) dans le pôle Tanneries.








LA PLANÈTE

ENVIRONNEMENT

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
APPLIQUER LES MEILLEURS STANDARDS EN MATIÈRE DE CONSTRUCTION DURABLE				
	Définir un standard de construction durable interne garantissant une performance environnementale alignée sur les meilleures certifications existantes et le mettre en œuvre	Certification référentiel et taux de mise en œuvre dans les projets	Labellisation externe du référentiel interne de construction durable par Bureau Veritas 100 % des projets lancés en 2023 suivent le référentiel	=
	Limiter les émissions de CO ₂ de nos bâtiments les plus récents	Limiter les émissions/m ² sous la barre des 1 000 kg/CO ₂ par m ²	776 kg CO₂/m² pour Louviers et 810 kg CO₂/m² pour Sormonne	=
MAÎTRISER 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	- 62,2 % d'intensité de consommation d'eau sur 10 ans et - 9,3 % en valeur absolue par rapport à 2022	↗
	Réduire l'intensité des consommations d'énergie	Évolution des consommations d'énergie par nature et par zone géographique	- 65,1 % d'intensité d'énergie industrielle sur 10 ans et baisse de 8 % de la consommation électrique des magasins depuis 2020	↗
DÉFOSSILISER LES CONSOMMATIONS EN ÉNERGIES				
	Déployer des programmes en faveur des énergies renouvelables d'ici 2025	Atteindre 100 % d'électricité renouvelable en 2025 et atteindre de 100 % d'énergies renouvelables en 2030	100 % d'électricité renouvelable en France depuis 2021 À l'échelle mondiale, 92 % d'électricité renouvelable (+ 3 % de progression par rapport à 2022) et 70 % d'énergies renouvelables	↗
	Production d'énergies renouvelables en interne	Total d'autoproduction d'énergies renouvelables sur les sites de production	+ 3,9 % d'autoproduction d'énergies renouvelables sur les sites Hermès entre 2022 et 2023	↘
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	46 sites de production et 14 magasins équipés de solutions de suivi des consommations énergétiques	↗
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 sites équipés d'installation de traitement des rejets aqueux	18 sites industriels équipés de stations d'épuration pour le traitement de leur rejets d'eau. 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 et valorisés	50 % des déchets industriels font l'objet d'une revalorisation (recyclage, réutilisation, revalorisation énergétique)	↗

LA PLANÈTE

ENVIRONNEMENT

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE EN VALEUR ABSOLUE (SCOPES 1&2) ET PROPORTIONNELLEMENT AUX ACTIVITÉS (SCOPE 3), DANS LA DYNAMIQUE DE L'ACCORD DE PARIS				
	Réduire les émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue (scopes 1&2)	% de baisse des émissions en valeur absolue sur les scopes 1 et 2	Baisse de 49,6 % des émissions de GES scopes 1 et 2 depuis 2018 (en valeur absolue) et de 29,5 % depuis 2022.	↗
	Réduire les émissions de gaz à effet de serre en intensité (scope 3)	% de baisse des émissions en intensité sur le scope 3	- 52,2 % d'intensité carbone sur le scope 3 depuis 2018 et de -13,3 % depuis 2022	↗
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	Études sur les risques physiques et de la transition climatique et sur l'évolution des systèmes	Étude sur les risques physiques et adaptation au changement climatique réalisée sur 100 % des bâtiments français Participation au projet IF Initiative lancé fin 2021 (risques post-2050).	=
FORMALISER UNE STRATÉGIE ET UNE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE, DÉFINIR DES OBJECTIFS ET SUIVRE DES INDICATEURS				
	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 (valeur absolue) et de 58,1 % du scope 3 (intensité) entre 2018 et 2030	Validation en 2021 « Science-based target initiative » des objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3	
		Définir un prix interne du carbone	Prix notionnel fixé à 40 € la t eqCO2 (investissements industriels et immobiliers, transport)	=
ENGAGER DES ACTIONS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRES À HAUTE VALEUR AJOUTÉE				
	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 100 % des GES transports amont et aval	=
CONTRIBUER À DES ACTIONS POSITIVES, Y COMPRIS HORS DE LA SPHÈRE DE RESPONSABILITÉ				
	Nouer des partenariats autour de la biodiversité pour soutenir des projets avec un impact concret sur la biodiversité	Nombre et ancienneté des programmes de sensibilisation à la biodiversité	À travers la Fondation : Vigie-Nature École (Muséum national d'histoire naturelle) depuis 2019, Festival Agir pour le vivant depuis 2020, Espace biodiversité au cœur du parc de La Villette depuis 2020 et Manuterra	
		Nombre et ancienneté des programmes d'action en faveur de la biodiversité	À travers la Fondation : Africa-TWIX (WWF) depuis 2016, Atelier Paysan depuis 2019 et Forêt de la Massane (Fédération des réserves naturelles catalanes) depuis 2021.	
	Continuer à développer notre participation au projet Livelihoods	Nombre de projets soutenus à travers Livelihoods	25 projets d'envergure avec des résultats sociaux et environnementaux concrets	↗
		Nombre d'hectares restaurés et nombre d'arbres plantés	Plus de 149 000 hectares restaurés (Fonds LCF1 et LCF2) et plus de 173 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 repose sur plusieurs principes :

- ◆ respecter les obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement (HSE), de conditions de travail, en anticipant leur évolution chaque fois que possible. La direction industrielle anime un réseau de référents HSE dans les sites industriels ;
- ◆ respecter les ressources naturelles et privilégier les technologies les plus propres, les plus économes et les substances les plus respectueuses ;
- ◆ maîtriser les ressources énergétiques en réduisant les consommations d'énergie et en privilégiant le recours à des énergies renouvelables ;
- ◆ gérer l'eau de façon responsable et durable. Réduire les volumes prélevés, recycler et améliorer la qualité des rejets vis-à-vis des écosystèmes, notamment dans les zones à fort stress hydrique. S'engager aux côtés des parties prenantes des bassins versants pour préserver cette ressource partagée ;
- ◆ 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

« Le réchauffement climatique, son impact sur la biodiversité ainsi que l'industrialisation des matières premières sont des sujets de préoccupation, que nous abordons à travers notre stratégie climat, nos initiatives concrètes en termes de filières responsables et nos politiques de préservation des ressources naturelles. » Axel Dumas, gérant d'Hermès.

Les sujets environnementaux sont supervisés par un membre du Comité exécutif en charge du pôle Amont et Participations, appuyé notamment par la direction industrielle et par la direction immobilière groupe. Ces sujets sont évidemment au cœur des discussions du Conseil du 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 de respecter les réglementations, et de contrôler les réalisations. Chaque métier est responsable du suivi et de la mise en œuvre des réglementations applicables. La direction industrielle et la direction immobilière groupe exercent un rôle d'alerte, de supervision et de contrôle dans ce domaine, ainsi le cas échéant que la direction juridique du groupe. Plus précisément, la direction industrielle 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, consommation, transport).

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 industrielle et pour les contrôles exercés par l'organisme tiers indépendant (OTI) et 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 industrielle, et ses correspondants HSE, exercent un contrôle de premier niveau, dans le cadre d'un plan « eau, énergie, carbone, déchets » mis à jour chaque année. La direction de l'audit et des risques, dans le cadre de ses 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 industrielle 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 achats directs et celle des achats indirects. Il suit concrètement le nombre d'audits réalisés chaque année, mais aussi la qualité des résultats. La direction industrielle, sous le contrôle de la direction de l'audit et des risques (DAR), construit des plans d'action avec les métiers concernés, et suit leur avancement.

En 2023, le reporting des indicateurs environnement couvre 100 % des sites Hermès (sites industriels, magasins, sites tertiaires). Certains d'entre eux n'ont cependant pas pu reporter leurs consommations du fait de leur entrée récente au sein du groupe. En cas de difficulté d'accès à l'information, certaines données d'activité ont été calculées à partir de données représentatives.

2.5.1.4 CONFORMITÉ, PROVISIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT ET GARANTIES FINANCIÈRES

En 2023, aucun site n'a fait l'objet d'une mise en demeure. Dans un cadre de prévention et de maîtrise des risques, les mesures suivantes ont été prises :

La maroquinerie de Pierre-Bénite a soumis un dossier technique en mars 2023 relatif à la mise en conformité du bâtiment permettant la gestion des eaux en cas d'incendie. Ce dossier, validé par la préfecture en août 2023, fait suite à la mise en demeure réceptionnée de la part de la Dreal en mai 2022. La réalisation des travaux est prévue en 2024.

Le montant des provisions pour risques en matière d'environnement d'Hermès Cuir précieux est constitué de provisions relatives à des coûts de travaux de désamiantage sur des toitures d'un bâtiment industriel d'une tannerie et des coûts de remise en état d'un site manufacturier pour un total de 1,5 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. Ces dernières ont été mises à jour fin 2023 en accord avec les autorités et conformément aux exigences légales pour la période 2024-2028.

2.5.2 IMMOBILIER RESPONSABLE

Riche d'un patrimoine immobilier d'environ 500 bâtiments, Hermès veille à ce que ceux-ci et les projets de construction respectent les plus hauts standards environnementaux. Ce patrimoine immobilier recouvre une riche typologie de bâtiments : sites de production, centres logistiques, magasins, bureaux. Cette ampleur a motivé dès 2016 l'élaboration et la mise au point d'un référentiel immobilier spécifique, le référentiel Harmonie, permettant une mesure plus juste des enjeux environnementaux de l'ensemble des projets de construction, d'aménagement et de rénovation de la maison, aligné avec ses valeurs d'exigence et de singularité. Ce référentiel, significativement plus exigeant que les référentiels de place, a été

labellisé en novembre 2022 par l'organisme de vérification tiers indépendant, Bureau Veritas. 52 projets sont en cours d'évaluation avec le référentiel Harmonie à fin 2023.

GOUVERNANCE





Comité immobilier responsable

En 2022, un Comité immobilier responsable a été créé, composé de membres des directions industrielle, commerciale, financière, ressources humaines, développement durable et immobilière groupe. Ce comité a pour objectif de s'assurer que le parc immobilier s'inscrit dans la meilleure performance environnementale, sociale et sociétale. Pour y parvenir, le comité initie des actions qui relèvent de ses quatre missions :

- ◆ arbitrer et nourrir la feuille de route Immobilier Responsable ;
- ◆ examiner les choix faits dans les projets et formuler des recommandations aux maîtrises d'ouvrage ;
- ◆ superviser la performance environnementale, sociale et sociétale ;
- ◆ communiquer sur les indicateurs pertinents.

En 2023, le comité a identifié les points de contribution à la performance environnementale des nouveaux projets afin d'en définir un profil environnemental, avec les principaux indicateurs suivants, regroupés par axe de performance.

Ci-dessous, les principaux indicateurs, pour les axes de performance concernés :

	KPI	OBJECTIF
 Empreinte carbone	Poids CO ₂ eq/m ² Par filiale et par zone	Alignement avec la trajectoire carbone groupe
 Biodiversité	Dégradation du CBS*	Tendre vers zéro dégradation
 Sourcing local	Taux de sourcing local (% coût travaux)	Tendre vers 100 % local
 Qualité de l'air intérieur	Nombre de projets respectant les seuils établis par l'OMS	Tendre vers 100 % des projets respectant ces seuils

*Coefficient de biotope par surface.

Harmonie : l'expression stratégique de l'immobilier de demain chez Hermès ⁽¹⁾

Labellisé pour la première fois en 2022, le référentiel Harmonie assure un niveau d'exigence aligné sur les plus hauts standards de construction existants aujourd'hui. En 2023, Bureau Veritas a confirmé la labellisation d'Harmonie.

Comme indiqué dans le rapport de labellisation du référentiel remis par Bureau Veritas :

« Nous sommes en mesure d'émettre un avis validant l'alignement du référentiel Harmonie sur les niveaux d'exigence les plus élevés

du marché et son intégration des points d'excellence des référentiels des principaux standards de construction durable internationaux. Notre avis valide également la qualité d'application et de maîtrise opérationnelle du référentiel de sorte qu'elle permet une évaluation juste de la performance environnementale. »

Le référentiel intègre les problématiques de durabilité environnementale dans toutes leurs dimensions et sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'immobilier. Il s'articule autour de cinq piliers : Empreinte carbone, Biodiversité, Qualité de l'air, Sourcing local et Santé environnementale.

1. https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2023-08/1692976745/guide-referentiel_harmonie_fr.pdf.

Harmonie comprend plus de 80 critères de haute exigence, équivalents ou supérieurs à la plupart des référentiels du marché. La maison a fait le choix de peu ou de ne pas traiter certains critères, ceux-ci étant soit naturellement appliqués dans le processus de réflexion, soit non pertinents pour Hermès. C'est un moyen d'assurer l'équilibre entre ambition et réalisme.

Il pose aussi des objectifs engageants en matière de lutte contre le changement climatique, en définissant un objectif de division par deux de l'empreinte carbone par m² construit et rénové d'ici 2030 (par rapport à 2018).

EMPREINTE CARBONE			
HARMONIE VS	LABEL AMÉRICAIN	LABEL ANGLAIS	LABEL FRANÇAIS
Construction raisonnée : réduction de l'impact carbone			
Réduction des émissions en chantier			
Maîtrise des consommations d'énergie			
Valorisation des énergies sur site			
Émissions des consommations d'énergie en exploitation			

QUALITÉ DE L'AIR			
HARMONIE VS	LABEL AMÉRICAIN	LABEL ANGLAIS	LABEL FRANÇAIS
Contrôle des émissions intérieures			
Contrôle de la qualité de l'air entrant			

SOURCING LOCAL			
HARMONIE VS	LABEL AMÉRICAIN	LABEL ANGLAIS	LABEL FRANÇAIS
Savoir-faire et produits locaux			
Valorisation du bâti sur l'existant			

BIODIVERSITÉ			
HARMONIE VS	LABEL AMÉRICAIN	LABEL ANGLAIS	LABEL FRANÇAIS
Gestion intelligente des effluents			
Protection de la biodiversité locale			
Favorisation de la biodiversité			
Intégration du bâtiment dans son environnement			

SANTÉ ENVIRONNEMENTALE			
HARMONIE VS	LABEL AMÉRICAIN	LABEL AMÉRICAIN	LABEL AMÉRICAIN
Atténuation des nuisances			
Confort d'usage			
Services			
Lumière naturelle			
Maîtrise de la ressource eau			
Efficacité en exploitation			

Critère inexistant ou moins performant qu'Harmonie

Critère aussi performant qu'Harmonie

Critère plus performant qu'Harmonie

Harmonie est mis en application via une plateforme en ligne permettant aux responsables de projet de suivre leurs actions, de consolider la performance environnementale de l'ensemble des projets et de contribuer à la trajectoire carbone du groupe. Il est notamment possible de comparer les émissions brutes de carbone par m² de surface.

Ce référentiel, par ses exigences techniques, par son champ d'application large, par sa labellisation est une des meilleures pratiques du secteur dans le domaine immobilier.

Le référentiel Harmonie se perfectionne en continu. Ainsi, une feuille de route a été définie par le Comité immobilier responsable afin d'enrichir en priorité, dans les prochaines années, les piliers suivants :

- ◆ qualité de l'air intérieur, avec un objectif de garantir dans les sites de la maison des concentrations de polluants inférieures aux maximums des normes et réglementations les plus exigeantes ;
- ◆ biodiversité, avec un objectif de sobriété foncière dans les projets du groupe ;
- ◆ circularité, nouveau pilier visant à intégrer l'économie circulaire dans les projets immobiliers, notamment l'utilisation de matières ou matériaux issus de la déconstruction.

En 2023, les objectifs de la taxonomie européenne concernant les Capex immobiliers éligibles ont été intégrés au référentiel Harmonie, ce qui permettra à terme de suivre leur alignement, sachant que l'ensemble immobilier du groupe représente méthodologiquement des projets éligibles.

RÉALISATIONS DE 2023

- ◆ 2 sites de production livrés : Ganterie-Maroquinerie de Saint-Junien et École du Cuir de Franche-Comté
- ◆ 21 magasins ouverts : 6 nouveaux emplacements, 13 agrandissements, 2 déménagements

Saint-Junien : Une réhabilitation 2023 à impact positif

La Ganterie-Maroquinerie de Saint-Junien a déménagé dans un nouvel emplacement, situé à quelques pas des anciens ateliers inaugurés en 2017. Ce nouveau bâtiment a fait l'objet d'une réhabilitation d'une ancienne friche industrielle, localisée sur les rives de la Vienne et s'étend sur une surface de plus de 4 700 m².

Ce projet d'extension et de réhabilitation de la friche s'articule autour de la préservation des éléments existants. La conservation de la majeure partie des murs de l'ancien bâtiment principal, et la réintégration des pierres issues des démolitions de bâtiments annexes en font un projet architectural unique.

Pour la partie énergie, le niveau BBC ⁽¹⁾ rénovation est atteint (correspondant pour la partie extension au niveau RT 2012 – 43 % et pour la partie rénovée à la RT ⁽²⁾ existante – 40 %).

Pour l'ancrage territorial local, la part d'entreprises locales impliquées dans la construction a été de 95 %. Le terrain qui accueille historiquement cette Ganterie-Maroquinerie est situé dans une zone inondable. Tous les aménagements extérieurs tiennent donc compte de cette contrainte, notamment par un traitement des sols et une

végétalisation spécifique. Les aménagements extérieurs, en concertation avec un écologue, visent à faciliter la circulation des eaux pluviales en rendant perméables les sols et à activer la biodiversité du site en valorisant les berges et en créant des milieux humides.

2.5.3 NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Après deux années de réflexions et d'analyse autour du numérique responsable, la maison Hermès, au travers d'Hermès Système d'Information (HSI), a lancé en septembre 2023 son programme RSE destiné à structurer et déployer une approche de numérique responsable applicable à l'ensemble du groupe.

Une communauté d'une quarantaine d'acteurs accompagnée par une équipe centrale dédiée et experte du numérique responsable (quatre personnes) soutient le développement d'une démarche homogène et alignée avec le cadre stratégique développement durable groupe.

Le programme numérique responsable de la maison vise à développer une approche d'usage éthique et maîtrisé du numérique et des données. Cela signifie être en mesure d'encourager une consommation frugale et un usage sobre des équipements, de mesurer l'empreinte environnementale et spatiale de l'IT, mais aussi de valoriser les actions à impact positif mesurable pour la maison et ses communautés (fournisseurs, associations, etc.) comme l'accessibilité ou la contribution à la réduction de la fracture numérique.

Ainsi l'ambition de HSI pour la maison se structure autour de trois démarches clés :

- ◆ **le Green IT** reflète l'ambition de limiter l'augmentation de l'empreinte carbone des systèmes d'information, dans un contexte de croissance des besoins en numérique au sein du groupe. Cela passe par la mesure de cette empreinte, l'identification d'actions de réduction de cette empreinte, la mise en place et l'animation d'une organisation opérationnelle pour agir sur la réduction des impacts environnementaux ;
- ◆ **l'IT for green** vise la mise à disposition du numérique au service de la réduction de l'empreinte environnementale dans une ambition plus large au bénéfice de la société. Les solutions portées par l'IT (mutualisation, virtualisation, *Internet of Things*, intelligence artificielle...) peuvent être vertueuses et aider à la réduction de l'impact énergétique voire à la décarbonation d'autres activités ;
- ◆ **l'IT for sustainable corporate functions** soutient l'accompagnement des fonctions corporate à se doter des bons outillages, des bonnes données pour réaliser les différentes activités requises pour consolider les reportings réglementaires, mais aussi soutenir la maison dans son effort de transparence et de bonne gestion des ressources planétaires.

Le périmètre de ce programme couvre les systèmes d'information pour l'ensemble des entités de la maison, tous les périmètres géographiques et toutes les fonctions et métiers. Dès lors que la consommation ou l'usage d'un équipement numérique, identifié comme relevant du périmètre de responsabilité des systèmes d'information est mesuré et suivi, l'approche numérique responsable d'Hermès s'applique.

1. BBC : bâtiment basse consommation.

2. RT : réglementation thermique.

STRUCTURE DU PROGRAMME

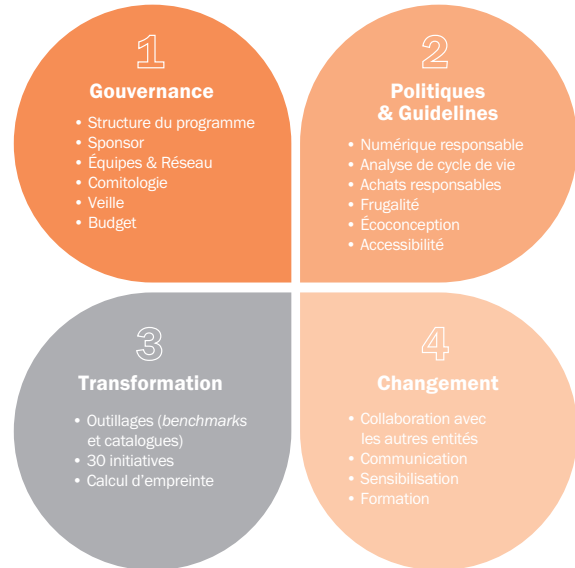
Le programme RSE de HSI est structuré autour de quatre piliers matérialisés par 30 initiatives alignées avec la roue du développement durable du groupe.

Les quatre piliers permettent de structurer et piloter le programme au quotidien avec cohérence :

1. Gouvernance
2. Politiques & Guidelines
3. Transformation
4. Conduite du changement.

Les 30 initiatives résultent d'un exercice d'analyse de matérialité des enjeux du numérique responsable. Cet exercice a permis l'identification de projets opérationnels à lancer pour exécuter des actions concrètes sur les thèmes suivants : Stratégie, Certification, KPI, Empreinte Carbone, Cycle de vie, Achats responsables, Frugalité, Accessibilité et Écoconception.

Pour chacune de ces initiatives, un document retraçant les définitions, bonnes pratiques et *guidelines* HSI associées est rédigé afin de fournir des « kits de déploiement » clairs et autoporteurs.



Elles se déploieront entre 2024 et 2026 avec les objectifs suivants :

- ◆ obtention de la certification Numérique Responsable de l'Institut du Numérique Responsable à fin 2024 ;
- ◆ rédaction d'une politique d'achats IT responsables, mise en place de critères socio-environnementaux dans les appels d'offres fournisseurs et création d'une grille d'évaluation de la maturité des fournisseurs IT ;
- ◆ rédaction d'une politique de gestion de fin de vie des équipements ;
- ◆ lancement d'une campagne de sensibilisation globale pour l'ensemble des employés de la maison et une campagne de formation « experte » pour les acteurs clés de HSI.

GOUVERNANCE DU PROGRAMME

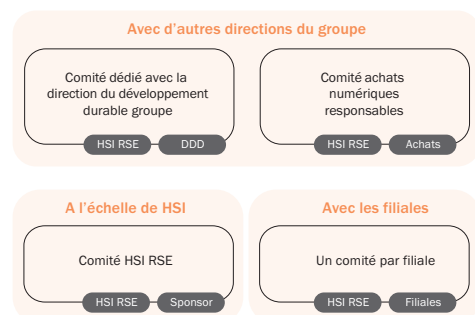
La mise en place d'une gouvernance dynamique

Une gouvernance a été définie pour formaliser la participation des acteurs clés autour des priorités de la maison. Afin de faire vivre le sujet du numérique responsable, de maintenir un bon niveau de

mobilisation des équipes concernées et de veiller à leur implication dans la durée, une série de comités a été organisée afin de couvrir des sujets d'expertise (ex. : les achats numériques responsables), des régions (porteuses d'enjeux culturels spécifiques), ou des fonctions déterminées.

La liste des comités déjà en place est présentée ci-dessous :

LES TYPOLOGIES DE COMITÉS DU PROGRAMME HSI RSE



OUTILS ET RESSOURCES

Mise en place d'une cellule de veille technique et normative

Les technologies informatiques évoluent rapidement, et le numérique responsable est un domaine en pleine construction. La réglementation arrive progressivement, accompagnée d'une prise de conscience collective des enjeux socio-environnementaux du secteur. Les entreprises et leurs fournisseurs s'adaptent et deviennent attentifs aux évolutions techniques, méthodologiques et réglementaires. L'interconnexion entre le modèle d'éthique des affaires de la maison, la pression réglementaire croissante autour des impacts socio-environnementaux sur la chaîne de valeur encourage une démarche de collaboration intensifiée avec l'ensemble des parties prenantes. En conséquence, HSI a structuré une activité de veille, visant à suivre autant les mouvements externes (publications, rapports, etc.) que l'actualité interne.

L'enjeu pour HSI est de rester attentif aux bonnes pratiques du marché tout en étant en mesure de contextualiser les attentes réglementaires à l'ADN de la maison, qui impose une forme d'exemplarité dans l'usage des ressources, quelles qu'elles soient, physiques ou numériques.

Mise en place d'outillage pour équiper la maison dans la réalisation de ses objectifs de développement durable

La maison investit de manière significative dans l'analyse du marché en matière d'outillage permettant la mise en œuvre, le suivi et le pilotage des enjeux de développement durable, le reporting et la mesure de l'empreinte carbone.

La démarche de la maison Hermès, comme pour de nombreux autres sujets, privilégie des choix raisonnés adaptés à ses besoins réels dans une logique de temps long, le numérique responsable n'offrant pas aujourd'hui de solution unique, complète ou exhaustive.

TRANSFORMATION ET CONDUITE DU CHANGEMENT

La majorité des collaborateurs d'Hermès est aujourd'hui utilisatrice de solutions informatiques, et donc potentiellement contributrice à la limitation de l'empreinte environnementale numérique du groupe.

Les enjeux de la conduite du changement sont nombreux, notamment la collaboration entre les différentes entités, pour éviter les angles morts et le doublonnage de solutions, et pour apporter la bonne information aux bons interlocuteurs.

Pour accompagner les collaborateurs de la maison Hermès dans la découverte et le déploiement du programme HSI RSE, un plan de communication et un parcours de formation ont été créés. Ils se composent d'éléments de sensibilisation au numérique responsable, d'événements et de documents d'acculturation au sujet, mais aussi

de réunions sur les expertises qui concernent les métiers spécifiques de HSI.

Pour répondre aux enjeux du numérique responsable et réduire l'empreinte carbone du numérique, certains membres de HSI participeront au déploiement de plusieurs initiatives numérique responsable. Ces initiatives abordent différents sujets : suivi de KPIs, recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques, suppression de données, challenge des fournisseurs.

2.5.4 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 modéré en valeur absolue. Cela est encore plus vrai en valeur relative. Pour autant, les métiers travaillent à maîtriser leurs consommations respectives, à travers des actions détaillées ci-après et contribuent ainsi à la transition énergétique.

2.5.4.1 MAÎTRISER LES CONSOMMATIONS DE RESSOURCES NATURELLES : EAU, ÉNERGIE

2.5.4.1.1 Eau

Les sites Hermès prélèvent de l'eau des milieux naturels et de l'eau de ville pour leurs usages sanitaires, industriels et agricoles. Les fermes du métier Cuirs précieux, situées en Australie et aux États-Unis, prélèvent à des fins d'élevage (eau agricole) la majeure partie des volumes d'eau utilisés par le groupe. Derrière ces volumes, les autres sites des métiers Hermès situés en Europe et plus précisément majoritairement en France, prélèvent l'eau pour un usage industriel : elle est utilisée dans les procédés de transformation des matières servant à la fabrication des objets Hermès : le tannage, l'ennoblissement et l'impression des textiles, le polissage et la finition des métaux, la taille du cristal, la pose de décors sur la porcelaine...

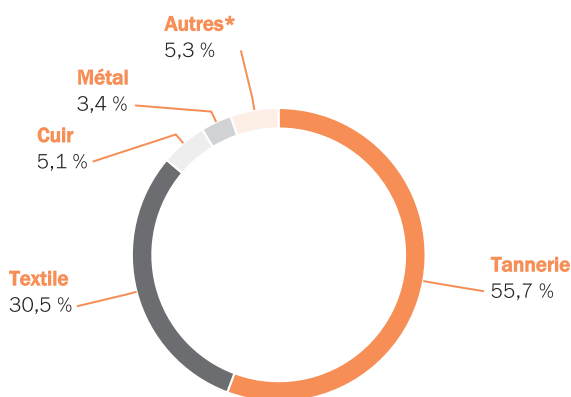
Le directeur industriel groupe, directement rattaché au membre du Comité exécutif en charge du pôle Amont et Participations, anime les sujets relatifs à l'eau, industrielle et agricole. Les objectifs sont validés et les réalisations sont suivies par le Comité développement durable. Chaque métier établit des plans d'action et présente à la direction industrielle les plans d'investissement et les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs du groupe. Les investissements majeurs sont validés par le Comité exécutif, notamment les nouvelles stations de traitement des rejets aqueux.

Objectifs :

- ◆ poursuivre le découplage entre consommation d'eau industrielle et croissance de l'activité ;
- ◆ réduire volontairement les consommations d'eau industrielle de 5 % par an en intensité (m³/M€ de chiffre d'affaires, périmètre constant) sur la période de 2018 à 2030 avec une attention renforcée sur les sites situés dans des zones sous stress hydrique ;
- ◆ mettre en œuvre une approche multipartite et coconstruire avec les parties prenantes externes (directions régionales, municipalités ou encore associations professionnelles) des démarches pour optimiser la gestion de l'eau et la qualité des rejets.

Eau industrielle

L'eau à usage industriel est très majoritairement (86,2 %) utilisée au sein de deux métiers, tanneries et textile. Le volume total prélevé sur les sites industriels dans le monde est égal à 608 452 m³ en 2023, essentiellement en Europe.

RÉPARTITION DE LA CONSOMMATION D'EAU INDUSTRIELLE PAR MÉTIER EN 2023 (HORS FERMES)

*Cristal, Logistique, Parfum et Beauté, Porcelaine, Beyrand, Pôle Horloger, Bottier, Orfèvrerie

Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec un facteur d'évolution des consommations d'eau industrielle de 1,2 à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 3,3.

Sur 10 ans, la consommation d'eau (hors fermes) en intensité a baissé de 62,2 %.

En 2023, la consommation globale d'eau à usage industriel a diminué (- 9,3 %) par rapport à 2022, malgré l'effet de l'intégration de nouveaux sites dans le périmètre de reporting (diminution de 10 % à périmètre constant). C'est le résultat de la poursuite des efforts de réduction de l'ensemble des sites industriels du groupe.



- 62 %
en intensité
de consommation
d'eau en 10 ans

Cette année, le niveau de stress hydrique a été de nouveau évalué pour l'ensemble des 75 sites industriels et fermes du groupe Hermès en utilisant la nouvelle version 4.0 de l'outil Aqueduct développé par le WRI (World Resources Institute) en 2023. Neuf sites opèrent dans des bassins avec un stress hydrique identifié. Mais les consommations d'eau de ces neuf sites industriels (11 % en nombre du total) représentent une très faible partie des prélèvements en eau du groupe (0,1 % - 8 ML). Ces sites ont majoritairement un usage domestique de l'eau et sont suivis régulièrement par la direction industrielle du groupe.

EAU INDUSTRIELLE

Consommation en eau industrielle	2018	2019	2020	2021	2022	2023
En mégalitres	719,7	668,5	580,3	627,5	671,0	608,5

INTENSITÉ

Consommation en eau - groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Objectif - 5 %/an
Intensité en mètres cubes/M€ CA	121	97	91	70	58	45	✓

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de stratégie de réduction des consommations d'eau, le groupe a décidé de mettre en place un mécanisme de prix interne de l'eau pour renforcer les décisions favorables à la réduction des volumes prélevés. Il est mis à

disposition des métiers sous forme notionnelle pour les calculs des investissements industriels. Ce prix a été fixé en 2021 à 1,5 € par m³. Il pourra évoluer en fonction des conditions économiques.

La maîtrise de la ressource en 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 de pluie, traitement des eaux usées, systèmes innovants sobres en eau et en énergie, mise en place d'électrovannes ajustant le débit d'eau...). En illustration de cette démarche, dans la filière textile, la réduction des consommations d'eau est un des critères de l'accord d'intéressement.

ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU INDUSTRIELLE PAR MÉTIER

		Évolution 2019/2021	Évolution 2020/2021	Évolution 2021/2022	Évolution 2022/2023
Activités fortement consommatrices d'eau dans les process : > 90 % de la consommation totale	Tanneries (six en France et une en Italie)	- 13,5 %	+ 2,7 %	+ 3,7 %	- 7,2 %
	Textile	- 1 %	+ 19,3 %	+ 10,5 %	- 14,5 %
	Maroquinerie	- 14,8 %	+ 26,3 %	- 8,7 % ⁽¹⁾	+ 6,1 %
	HMM			Première année d'observation	- 19,3 %

(1) Incluant les consommations d'eau du centre logistique cuir.

Tanneries / 7 % de réduction des consommations en 2023 par rapport à 2022 et baisse de 15 % du ratio eau consommée/peaux mise à l'eau sur la même période

Hermès exploite sept tanneries : six en France (Annonay, Le Puy-en-Velay, Vivoin, Montereau, Bellac et Chabris pour la Mégisserie Jullien) et une en Italie.

La consommation d'eau et le traitement des effluents sont des enjeux forts pour nos tanneries. Historiquement situées près de cours d'eau, elles utilisent cette ressource pour les procédés de tannage, de teinture et de finissage des peaux. L'eau des tanneries du pôle provient à 61 % de cours d'eau ou de forages. Le complément est assuré par de l'eau de ville.

Conformément aux engagements du groupe de réduction des consommations d'eau de 5 % par an en intensité, les tanneries ont lancé des programmes ambitieux de réduction des prélèvements d'eau. Ces programmes reposent dans un premier temps, au besoin, sur la modernisation des stations de traitement des eaux et dans un second temps sur le développement de démarches de réutilisation des rejets aqueux pour certaines opérations de process.

La mise en application de la feuille de route du pôle Tanneries, conjointement aux efforts de sobriété, se perçoit directement dans les performances du pôle, allant au-delà des objectifs groupe avec une réduction de 7 % des consommations d'eau en valeur absolue par rapport à 2022 dans un contexte de production croissante. En effet, chaque site a su optimiser et réduire son usage de l'eau pour produire des cuirs tout en conservant leur qualité, avec des réductions des ratios d'eau consommée par produit comprises entre 6 % et 22 %. **En 2023, ce sont plus de 25 000 m³ d'eau qui ont été économisés.**

L'année 2023 a été de plus marquée par une période de forte sécheresse. Soucieuses de leur impact environnemental et afin de contribuer localement au-delà des objectifs du groupe, les tanneries du pôle ont mis en place des plans de sobriété hydrique (PSH). Ces plans ont permis d'améliorer la maîtrise opérationnelle des usages de l'eau, de garantir un suivi journalier des consommations et d'anticiper

des mesures de sensibilisation du personnel ou de réduction des usages en fonction des seuils de crise des bassins hydriques. Les autorités locales ont contrôlé une partie des plans. Grâce aux mesures de réduction des consommations et d'anticipation, aucun site n'a fait l'objet de restrictions réglementaires pendant cette période.

Les travaux de construction de la nouvelle station d'épuration des Tanneries du Puy se sont poursuivis en 2023 et les premiers étages de traitement ont démarré. Pour mémoire, ces travaux ont pour objectifs de déployer une gestion circulaire de l'eau avec la cible de réutiliser plus de 60 % de l'eau traitée d'ici 2028. La mise en service complète est prévue pour juillet 2024 et est en bonne voie, grâce à de substantiels investissements.

D'autres projets de modernisation ont également été engagés dans l'année comme à la tannerie de Montereau, où un pilote test a été installé pour valider une solution d'abattement complémentaire, et à la Mégisserie Jullien, où une solution de filtre à charbons actifs a été installée.

En 2023, des solutions de réutilisation ont également été explorées : à Annonay, un projet de réutilisation de l'eau en sortie de la station d'épuration communale en aval du site est actuellement étudié : il pourrait permettre d'atteindre au moins 60 % de réutilisation de l'eau. Les discussions avec les autorités se poursuivent et le projet va rentrer dans sa phase de réalisation en 2024, illustrant un bel exemple de projet innovant mené en concertation avec nos parties prenantes. En Italie, la tannerie de Cuneo a mis en service une installation de récupération et d'utilisation des eaux de pluie réduisant sa consommation d'eau de 22 % par cuir produit par rapport à l'année 2022.

En parallèle de ces projets, les équipes de production et les artisans poursuivent leurs actions de réduction de la consommation d'eau au quotidien. Cela implique l'optimisation des quantités d'eau utilisées pour chaque recette de traitement des peaux et l'amélioration de la mesure des consommations grâce aux outils de pilotage connectés.

Ainsi, aux Tanneries du Puy, 8 % d'eau ont été économisés cette année, soit plus de 10 000 m³ en travaillant l'optimisation des premières étapes de tannage.

La Mégisserie Jullien s'est équipée d'un système de comptage et de supervision sur toutes ses utilités afin de mieux piloter ses consommations d'eau ainsi que celles d'électricité et de gaz. Le déploiement d'un système de dosage d'eau automatisé est également en cours.

Textile / 14 % de réduction des consommations en 2023 par rapport à 2022, 33 % de baisse en intensité par produit sur la même période

L'eau est un élément indispensable aux étapes d'impression et d'ennoblissement des tissus permettant notamment le transfert des couleurs sur les textiles. 93 % des besoins en eau sont couverts par des eaux de forage, limitant significativement le recours à l'eau potable pour des processus industriels.

En 2023, la consommation d'eau a été réduite de 14,5 % en valeur absolue et de 33 % en intensité dans un contexte de forte progression de l'activité.

Ces résultats sont le fruit d'un travail mené depuis plusieurs années visant à réduire les consommations en s'appuyant sur cinq leviers principaux : le suivi et le pilotage des compteurs, la sensibilisation des équipes, l'optimisation des process, les changements et modifications des machines vers des solutions moins consommatrices et le déploiement de solutions de recyclage. En 2023, cela s'est traduit à titre d'exemple par l'achat et la mise en place de sous-compteurs d'eau sur les sites principaux qui permettront d'obtenir des résultats au plus proche des postes de consommation.

Sur les sites AEI et Ateliers AS (61 % de la consommation totale du pôle textile), les consommations d'eau restent prises en compte dans l'accord d'intéressement, montrant ainsi l'importance du sujet aux collaborateurs. Ainsi, les indicateurs de consommation sont-ils par exemple analysés *a minima* de manière hebdomadaire sur les trois sites principaux.

Les efforts du pôle se portent également sur le recyclage des eaux usées pour limiter les prélèvements d'eau. En 2023, les investissements permettant son déploiement progressif ont été poursuivis : études et modification des réseaux, équipements spécifiques de traitement... Ces projets de STEP ⁽¹⁾ performantes intègrent un recyclage des eaux dans le processus de production, avec un taux pouvant atteindre jusqu'à 70 % (soit un potentiel d'économie de 80 000 m³ d'eau de forage).

Ainsi depuis février 2023, le site de la SIEGL a activé la réutilisation d'eau et la consommation en a été réduite de 23 % avec un pic de 45 % d'eau réutilisée en septembre. Cette performance a été rendue possible grâce à l'installation d'un osmoseur permettant l'alimentation des chaudières en eau recyclée.

La station des Ateliers AS entame la dernière phase de travaux de génie civil et entrera en fonctionnement au deuxième

trimestre 2024 : le taux de recyclage de l'eau atteindra 20 % en 2025 et pourra être de 40 % en 2026.

Le site d'AEI lance un appel d'offres pour sa STEP qui entrera en service en 2026 et avec un taux de recyclage de 50 % des effluents du site.

Les ateliers AS, la SIEGL et AEI ont établi en avril 2023 un plan de sobriété hydrique. Ce plan fait un état des lieux des actions de réduction de la consommation d'eau engagées et concrétise l'ambition de sobriété du pôle à limiter les prélèvements d'eau au strict nécessaire.

Cuir / 6,1 % de hausse des consommations en 2023 par rapport à 2022 et baisse de 4,8 % de l'eau consommée par artisan maroquinier ⁽²⁾

Les maroquinerie présentent un impact environnemental « eau » faible puisque aucun volume d'eau n'est utilisé pour le process. La consommation des maroquinerie peut donc être assimilée à celle d'une activité tertiaire avec essentiellement une utilisation sanitaire de l'eau.

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, des bonnes pratiques clés. À titre d'exemple, au sein de la maroquinerie de l'Allan, la mise en place de plusieurs actions et notamment le changement des systèmes d'évacuation d'eau sanitaire a permis une réduction significative de la consommation d'eau de 21 %. Des sensibilisations régulières autour des écogestes sont également réalisées. De plus, les dernières maroquinerie bénéficient d'un système de récupération et de traitement des eaux pluviales pour alimenter les sanitaires.

En 2023, le pôle Cuir a consommé 6,1 % d'eau supplémentaire par rapport à 2022. Cette hausse de la consommation d'eau s'explique par le recrutement de nouveaux artisans dans les sites existants et l'ouverture de nouveaux sites. Ainsi la consommation d'eau rapportée à l'artisan a baissé de 4,8 %.

Cristallerie / 7,8 % de baisse des consommations en 2023 par rapport à 2022.

Sur la période de reporting, comparée à l'année précédente, la consommation globale d'eau de la manufacture diminue de 7,8 % en valeur absolue. L'eau joue un rôle majeur pour la cristallerie où elle intervient dans les « métiers du chaud » pour refroidir les outils de production et dans les « métiers du froid » pour éviter les échauffements des outils de taille. S'il est techniquement et physiquement difficile d'en réduire la consommation brute, le principal levier d'optimisation est le recyclage et la réutilisation de l'eau. Partiellement mise en œuvre depuis le dernier trimestre 2022 pour l'activité de taille, la solution de traitement et de recyclage des eaux a permis de réduire de 57 % en valeur absolue le besoin en eau des installations sur lesquelles elle a été installée. Ce procédé va être reproduit à plus grande échelle pour couvrir, à échéance 2025, l'ensemble du périmètre de l'activité de taille.

1. Station d'épuration des eaux usées.
2. Pour des questions de comparaison, la consommation d'eau du site de logistique Cuir situé en région lyonnaise n'est pas intégrée dans les indicateurs de ce paragraphe mais elle est bien comptée dans la consommation globale du groupe.

EAU AGRICOLE

CONSOMMATION EN EAU AGRICOLE

	2019	2020	2021	2022	2023
En mégalitres	4 512	4 495	4 810	4 680	4 757
Nombre de fermes	4	4	5	5	5

Ces consommations ont lieu aux États-Unis et en Australie.

Fermes / 2 % d'augmentation des consommations d'eau agricole en 2023 par rapport à 2022, - 2 % à périmètre constant par rapport à 2022

Le pôle Fermes est composé respectivement d'une ferme d'alligators (*alligator mississippiensis*) et d'un centre d'inspection des peaux aux États-Unis ainsi que de quatre fermes de crocodiles (*crocodylus porosus*) et de deux installations de transformation et d'inspection des peaux en Australie. Les prélèvements d'eau du pôle des fermes australiennes ont augmenté en raison de la montée en capacité de la ferme construite en 2021.

À périmètre constant par rapport à 2022 – c'est-à-dire sans compter les prélèvements de cette dernière ferme –, les prélèvements d'eau ont été réduits de 2 %, soit une économie de près de 100 000 m³, en raison des efforts de sensibilisation engagés.

L'eau est essentielle à l'élevage des animaux. Le renouvellement régulier de l'eau des bassins et la maîtrise de sa température sont essentiels au bien-être des animaux, et permettent de prévenir la prolifération bactérienne ainsi que de maîtriser la qualité des peaux.

L'eau des fermes australiennes provient majoritairement de forages (86 %) tandis que l'eau de ville est utilisée en quantité limitée (7 %). Le solde est issu de la récupération de l'eau de condensation d'une unité de production de sucre de canne située à proximité de l'une des fermes : c'est une opération innovante de circularité industrielle, échangeant l'eau chaude de condensation provenant de la sucrerie contre les effluents de la ferme pour irriguer les cultures de cannes à sucre au travers d'une convention avec les agriculteurs locaux.

La ferme américaine utilise quant à elle exclusivement de l'eau de forage provenant de sources d'eau chaude, ce qui lui permet de limiter de manière significative ses besoins en énergie.

Les fermes sont implantées au plus proche des habitats naturels des crocodiliens, animaux aquatiques. Ces zones sont peu soumises au stress hydrique.

Une étude a été lancée mi-2023 sur la ferme américaine afin de cartographier et mesurer précisément les différents usages de l'eau, de mieux caractériser la source aquifère et de réduire la sollicitation de la ressource.

Sur l'une des fermes du pôle australien, une étude est également en cours pour recycler, après traitement, une partie des eaux usées.

Les eaux issues des bassins, essentiellement chargées en matières organiques, sont restituées au milieu naturel autant que possible pour l'irrigation de cultures avoisinantes, dans le respect des réglementations locales : en Australie, 21 % des eaux rejetées par les fermes sont réutilisées à des fins d'irrigation, soit 16 % d'augmentation par rapport à 2022. L'eau d'une des fermes est réutilisée pour irriguer une plantation de bois de santal en collaboration avec Hermès Parfums et Beauté. Ce projet circulaire vise à faire de cette ferme, d'ici une quinzaine d'années, un fournisseur de matières premières transverses, les parfums Hermès utilisant de l'essence de bois de santal dans leur formulation. Sur une autre ferme, l'eau est réutilisée pour irriguer une plantation mixte composée d'acajou, de mûriers blancs et d'une forêt syntrophique.

2.5.4.1.2 Énergies : électricité, gaz

Les sites Hermès consomment de l'électricité et du gaz pour éclairer, chauffer les bâtiments, ainsi que pour les procédés de fabrication et l'élevage des animaux. Les sites industriels et les fermes consomment les trois quarts de l'énergie achetée par le groupe. Cette énergie est utilisée pour faire fonctionner une grande diversité d'équipements : les fours verriers et de cuisson des décors de la porcelaine, les foulons de tannage et de finition, les lignes de séchage des cuirs, les lignes d'ennoblissement et d'impression des textiles, les machines d'usinage et de polissage, les machines d'impression des décors de porcelaine...

Le directeur industriel, directement rattaché au membre du Comité exécutif en charge du pôle Amont et Participations, anime les sujets relatifs à l'énergie utilisée dans les sites industriels et les fermes. Les objectifs sont validés et les réalisations sont suivies par le Comité développement durable. Chaque métier établit des plans d'action et présente à la direction industrielle les plans d'investissement et les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs du groupe. Les investissements majeurs sont validés par le Comité exécutif.

Objectifs :

- ◆ mettre en place des actions compatibles avec la trajectoire à 1,5 °C 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 2025 et 100% d'énergies renouvelables d'ici 2030, sauf impossibilité technique ;
- ◆ ne plus retenir le gaz ou tout autre énergie fossile comme source d'énergie pour tout nouvel investissement industriel, sauf impossibilité technique démontrée. Ce programme « sortie des combustibles fossiles des sites industriels » réaffirme la volonté d'Hermès de participer activement à la transition énergétique nécessaire pour limiter le réchauffement climatique ;
- ◆ équiper progressivement tous les magasins en 100 % LED, sauf impossibilité technique locale ;
- ◆ contribuer à l'effort citoyen de sobriété dans le contexte de tensions majeures sur les approvisionnements en gaz et en électricité en réduisant en 2023 de 10 % la consommation d'énergie en France (sites industriels, tertiaires et magasins) par rapport à 2019.

CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE		2021	2022	2023	2023
		En MWh	En MWh	En MWh	En %
Hors fermes	Électricité	115 402	123 507	124 965	60 %
	Gaz	99 406	94 753	84 135	40 %
	Total	214 808	218 260	209 100	100%
Fermes	Électricité		3 806	3 775	79 %
	Gaz		1 025	1 021	21%
	Total		4 831	4 796	100 %
TOTAL		214 808	223 091	213 896	

La consommation énergétique (électricité, gaz) est de 209 100 MWh/an à l'échelle du groupe, hors fermes. La consommation énergétique (électricité, gaz) est répartie comme suit, dans un contexte où le groupe fabrique 55 % de ses objets dans des ateliers internes et exclusifs :

RÉPARTITION GROUPE (HORS FERMES)	Industrie	Magasins	Tertiaire	Total
2023 en %	73 %	19 %	8 %	100 %
En MWh	152 119	40 013	16 968	209 100

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DU GROUPE (HORS FERMES)	2019	2020	2021	2022	2023
En MWh/M€ CA	30	31	24	19	16

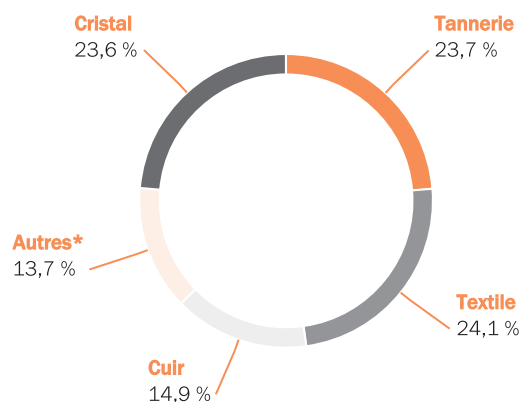
71 % de l'énergie est consommée sur les sites industriels qui concentrent donc la majorité des efforts en termes de trajectoire de réduction.

ÉNERGIES INDUSTRIELLES

CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE INDUSTRIELLE	2019	2020	2021	2022	2023
En GWh	158	148	162	160	152

INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE INDUSTRIELLE	2019	2020	2021	2022	2023
En MWh/M€ CA	23,0	23,2	18,1	13,8	11,3

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (GAZ, ÉLECTRICITÉ) INDUSTRIELLES PAR MÉTIER EN 2023 (HORS FERMES)



* Logistique, Métal, Parfum et Beauté, Pôle Horlogerie, Beyrand, Bottier, Porcelaine, Orfèvrerie.

Sur les 10 dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'énergie industrielles de x1,1 à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 3,3. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations. La consommation énergétique industrielle en intensité a baissé de 65,1 % sur la même période. En 2023, la consommation globale d'énergie a baissé par rapport à 2022 (-4,1 %) grâce aux solutions mises en œuvre par les sites industriels et les magasins.

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. À date, par exemple, 46 sites de production et 14 magasins en sont équipés.



- 51 % en intensité de consommation d'énergies industrielles, entre 2019 et 2023

Les campagnes d'audits énergétiques volontaires, initiées en 2019 et en cours de renouvellement en 2023 et 2024 sur les sites industriels français, viennent 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.

La direction industrielle anime ces plans de réduction et veille à la trajectoire de réduction des émissions de GES (les scopes 1 et 2 incluant l'impact des énergies consommées) pour tenir les engagements du groupe. Trois principes guident l'action des métiers :

- ◆ sobriété : chaque métier s'interroge sur l'usage de l'énergie, pour réduire sans cesse les besoins en valeur absolue et par unité produite sur les sites ;
- ◆ efficacité : chaque nouvel équipement est étudié pour améliorer l'efficacité énergétique par rapport à la génération précédente. Ce point est d'autant plus important que la durée de vie des équipements industriels se compte parfois en dizaines d'années ;
- ◆ décarbonation : dans le cadre du programme « sortie des combustibles fossiles », les sites planifient la sortie des énergies fossiles d'ici 2030 au profit d'énergies renouvelables ou bas carbone. Chaque nouveau projet est une opportunité d'intégrer une part de production d'énergie renouvelable autoconsommée.

2

Plan de sobriété

Hermès s'est engagé historiquement dans un programme de décarbonation de ses activités ainsi que dans un programme d'actions de sobriété énergétique depuis plusieurs années. En 2020, le groupe s'était doté d'objectifs de réduction de ses impacts énergétiques et environnementaux (précisés plus haut). Fin juillet 2022, l'Association française des entreprises privées (Afepe) a relayé l'appel du président de la République, invitant toutes les entreprises à définir un plan de réduction volontaire de leurs consommations d'énergie, à mettre en place dès la rentrée de septembre 2022, afin d'apporter des résultats dès le début de l'hiver. Cela fait suite au contexte énergétique particulièrement tendu en raison de la guerre en Ukraine et des difficultés ponctuelles rencontrées par le secteur nucléaire.

Les efforts ont donc porté sur le pilotage et la régulation du confort thermique des bâtiments.

Ainsi depuis le début du mois d'octobre 2022, afin de réduire de 10 % les consommations énergétiques en France pendant l'hiver, une démarche commune a été adoptée, en l'adaptant à chacun des sites, reposant notamment sur :

- ◆ la réduction de 2 °C des températures de chauffage en hiver ;
- ◆ la réduction de la climatisation en été (+ 1 °C) ;
- ◆ l'optimisation des plages de fonctionnement du chauffage et de la climatisation ;
- ◆ la diminution de l'intensité de l'éclairage en fonction de l'activité ;
- ◆ l'anticipation de certains travaux d'amélioration de la performance énergétique ;
- ◆ l'arrêt de certains équipements non nécessaires la nuit et le week-end ;
- ◆ la diminution des plages d'éclairage des vitrines.

Sur l'ensemble de l'année 2023, un bilan sur les sites français a été réalisé : la consommation d'énergie a été réduite de 6,2 % par rapport à 2022 à périmètre constant. Il est à noter que les consommations de gaz ont été réduites de plus de 11 % au global. Un bilan plus approfondi sera fait à la fin de l'hiver prochain pour conforter les bonnes pratiques à maintenir, celles à corriger ou encore celles à approfondir.

Cristalleries Saint-Louis / 7 % de baisse des consommations en 2023 par rapport à 2022, - 21 % en intensité

Le procédé consommateur en énergie 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 consommations d'énergie, électricité et gaz, ont diminué de 7 % en 2023 par rapport à 2022, grâce à des investissements technologiques significatifs qui donneront leur plein impact en 2024.

Le nouveau four à bassin installé fin 2022 et alimenté en oxygaz, a

permis cette progression : les consommations en gaz de ce nouvel équipement sont réduites de 30 %. En complément, la chaleur fatale produite par l'installation est récupérée pour alimenter le chauffage du musée attenant réduisant ainsi de plus de 40 % ce poste de consommation de gaz sur une année.

Tanneries / 9 % de réduction des consommations en 2023 par rapport à 2022, 17 % de baisse en intensité par produit sur la même période

Les tanneries ont poursuivi cette année encore leurs travaux de décarbonation et d'amélioration de l'efficacité énergétique et ont consommé environ 3 500 MWh d'énergie de moins qu'en 2022, soit une baisse de près de 10 %.

L'énergie consommée sur les tanneries est encore majoritairement d'origine non-renouvelable avec 65 % de gaz consommé en 2023. Pour réduire l'utilisation d'énergie fossile, les tanneries explorent différentes solutions d'efficacité énergétique et de décarbonation. À titre d'exemples, la tannerie de Vivoin a lancé des projets visant à supprimer totalement ses chaudières gaz d'ici 2024 et ainsi à réduire de 90 % son utilisation d'énergie fossile (baisse des températures de consigne, suppression du réseau vapeur au profit de réchauffeurs électriques, installations de pompes à chaleur et étude photovoltaïque). Une réduction de 18 % de l'utilisation de gaz est déjà observée avec les premiers projets engagés. La tannerie de Montereau étudie une autre solution de décarbonation. Le site est en cours de discussion avec l'exploitant du réseau de chaleur urbain de la ville pour s'y raccorder. Cette possibilité est envisagée pour l'été 2024 et permettra à la tannerie de réduire de 90 % ses consommations de gaz, utilisé pour chauffer l'eau de process et pour chauffer les bâtiments (usage tertiaire). La tannerie d'Annonay a fait pour sa part le choix de remplacer sa chaufferie gaz par un système mixte qui couplera une chaudière biomasse à des pompes à chaleur.

Le pôle mène des études pour installer des panneaux photovoltaïques sur les toitures des bâtiments ou les parkings afin de baisser la consommation d'électricité issue du réseau (§ 2.5.3.2.1).

Les actions de sobriété engagées produisent d'ores et déjà des résultats visibles cette année sur toutes les tanneries qui se traduisent par une baisse pouvant aller jusqu'à 30 % de la consommation d'énergie par nombre de cuirs produits.

Sur les installations existantes et lors de réaménagements ou de créations de locaux, les points suivants font l'objet d'une attention particulière pour améliorer la performance énergétique : 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 comme à la tannerie de Cuneo où un relamping a été effectué durant l'été 2023 et qui a permis une réduction de 4 % des consommations électriques dès le mois de septembre.

Fermes / 1 % de réduction des consommations des fermes en 2023 par rapport à 2022, 6,1 % de réduction à périmètre constant par rapport à 2022

Les consommations énergétiques du pôle Fermes ont diminué de 1 % en 2023 par rapport à 2022 en relation avec la montée en capacité de la nouvelle ferme australienne inaugurée en 2022.

À périmètre constant, la consommation est en baisse de 6,1 % par rapport à 2022.

L'électricité est l'énergie la plus utilisée dans les fermes, le gaz représentant 21 % des consommations énergétiques (électricité et gaz).

Les autres énergies utilisées dans les fermes sont le carburant destiné aux engins agricoles et pour l'une d'entre elles, le fioul qui sert, lors de la saison froide, au chauffage d'appoint des bassins. Une étude est en cours afin de trouver des solutions de chauffage décarbonées.

Parmi l'électricité consommée sur les fermes australiennes, 250 MWh sont d'origine solaire et produits par les panneaux

photovoltaïques installés. Ce parc de panneaux augmentera au cours des années à venir afin de couvrir les besoins de l'ensemble des sites australiens dans le cadre de la mise en place d'un *Virtual Power Plant* (VPP). Le projet prévoit en outre de réinjecter sur le réseau le surplus d'énergie photovoltaïque produit en journée, ce qui permettra aux fermes d'y puiser de l'énergie pour maintenir la température des bassins la nuit.

Une étude préalable parallèle avait été menée pour s'assurer que le projet était pertinent en comparant le gain de l'énergie renouvelable qui s'est révélé supérieur au poids carbone de la production des panneaux et des batteries. Le cahier des charges du projet et sa mise en œuvre prendront aussi en compte la possibilité de réutiliser des batteries existantes.

Le pôle Australie travaille par ailleurs en continu sur la maîtrise des fuites de fluides frigorigènes des équipements nécessaires pour la conservation des peaux. Un plan de prévention trimestriel a été mis en place sur tous les sites concernés.

Les sites du pôle États-Unis construisent une feuille de route de réduction des consommations énergétiques, la ferme consomme essentiellement de l'électricité (96 %) pour le pompage et la distribution de l'eau ainsi que pour l'éclairage.

Textile / 2,5 % de réduction des consommations en 2023 par rapport à 2022, 23 % de baisse en intensité par produit sur la même période

Malgré la forte progression de l'activité, la consommation d'énergie du pôle Textile a été réduite de 2,5 % en valeur absolue par rapport à 2022 grâce aux efforts de maîtrise de la consommation. Cela se traduit par une baisse significative de la consommation par unité de textile produit (- 23 %).

Cette maîtrise de la consommation est le fruit d'une politique ambitieuse initiée en 2020 pour l'ensemble des sites du pôle, qui s'est concrétisée par la réalisation d'audits énergétiques débouchant sur des actions d'économies d'énergie.

Le plan de baisse des consommations pour l'ensemble des sites du pôle Textile suit quatre axes majeurs :

- ♦ optimisation du fonctionnement des équipements (système de régulation d'humidité à la SIEGL, ventilateurs haute performance à ATBC (gain de 7 % d'électricité), détection de présence pour les éclairages et technologie LED, optimisation de la ventilation de la rame AEI (gain de 10 %), conduite fine des chaufferies pour limiter les démarrages de chaudières...);
- ♦ isolation des bâtiments et pilotage fin des consommations avec le déploiement de logiciels de monitoring (GTC, GTB, logiciel de suivi et d'alerte);
- ♦ décarbonation des moyens de production d'énergie (géothermie, chaudières à pellets, panneaux photovoltaïques);
- ♦ sensibilisation des collaborateurs au travers de communications internes.

Parmi ces réalisations, la géothermie sur le site d'ATBC, pompe à chaleur par forage vertical, a été mise en service en décembre 2023. Celle-ci permettra au site de se passer du gaz qui représentait environ 10 000 m³/an, soit 150 MWh. La chaudière à pellets de ce site, qui a remplacé une chaudière fioul fin 2021, permet de gagner annuellement 90 MWh. En 2023, 16,4 tonnes de pellets ont été consommés pour permettre cette transition.

Cuir / 9 % de baisse des consommations en 2023 par rapport à 2022 et baisse de 15,8 % de l'énergie consommée par artisan maroquinier (4)

La consommation totale d'énergie en 2023 a diminué de 9 % dans un contexte d'augmentation de l'activité. Ainsi l'énergie rapportée à l'artisan a baissé de 15,8 %.

Du fait du modèle de production artisanal, les sites du pôle Cuir n'utilisent pas d'équipements très énergivores. L'électricité est l'énergie principale d'alimentation des maroquineries (76 % de la consommation énergétique totale en 2023) : éclairage, climatisation, ventilation, bureautique et parfois chauffage sont les principaux postes de consommation. Le gaz sert uniquement au chauffage de 13 maroquineries de la division. La consommation de gaz en 2023 y a baissé de 20 % par rapport à 2022, notamment grâce à des travaux d'isolation dans certaines maroquineries et à l'application du plan de sobriété énergétique français sur l'ensemble des sites.

2.5.4.2 CONTRIBUER À LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Depuis le 1^{er} novembre 2015, Hermès a décidé de participer de façon active au processus de transition énergétique en planifiant ses opérations et ses investissements afin de diriger ses entreprises vers des actions compatibles avec la trajectoire inférieure à 1,5°C de réchauffement climatique, via une « juste transition » pour atteindre zéro émission nette de CO₂ en 2050. Cela s'est formalisé via son engagement SBTi, validé selon une trajectoire à horizon 2030 (§ 2.5.7).

2.5.4.2.1 Développer les 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 géothermique, 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 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.

Depuis 2021, l'ensemble des sites français (production, tertiaire, magasins) est alimenté à 100 % par de l'électricité verte, d'origine hydraulique, photovoltaïque ou provenant d'éoliennes et produite sur le territoire français. **À l'échelle mondiale, l'approvisionnement du groupe en électricité renouvelable se monte à 92,1 % (+ 3 % par rapport à 2022).**

De plus, en 2023, le groupe a acheté près de 29 GWh de biogaz. C'est donc un peu plus de 34 % de la consommation de gaz du groupe qui est d'origine renouvelable.

Au global, c'est près de 70 % des consommations énergétiques du groupe (69,0 %) qui est d'origine renouvelable (2) versus 55,4 % en 2022.

Énergie consommée	Origine renouvelable		Origine non renouvelable		Total (MWh)
	(MWh)	%	(MWh)	%	
Gaz	28 876	34	56 280	66	85 156
Électricité	118 240	92	10 500	8	129 740
Chaleur	1 411	63	832	37	2 243
Froid	1 890	100		0	1 890
Bois	410	100		0	410
Total	150 827	69	67 612	31	218 439

Cuir

Deux énergies renouvelables sont utilisées dans les maroquineries :

- ♦ le bois est utilisé pour le chauffage des manufactures des Abrets et de Nontron ;
- ♦ plusieurs maroquineries, dont les dernières mises en exploitation, bénéficient d'installations photovoltaïques.

En 2019, le site de la Manufacture de Haute Maroquinerie à Aix-les-Bains a contracté avec un fournisseur d'énergie électrique l'installation d'une centrale photovoltaïque sur ombrières de son

parking, d'une puissance de 292 kWc. Cette production d'énergie renouvelable alimente 27 % de la consommation du site.

Sur l'ensemble des sites concernés, en 2023, ce sont ainsi 1 016 MWh d'énergie solaire qui ont été produits et majoritairement autoconsommés, ce qui représente environ la consommation d'énergie annuelle de deux maroquineries.

Des prises de recharge pour véhicules électriques sont installées sur l'ensemble des parkings des sites. En 2023, le parc de bornes a augmenté de 46 %.

1. Pour des questions de comparaison, la consommation d'énergie du site de logistique Cuir situé en région lyonnaise n'est pas intégrée dans les indicateurs de ce paragraphe mais elle est bien comptée dans la consommation globale du groupe.
2. Précision méthodologique : Ne sont considérées comme énergies d'origine renouvelable uniquement les énergies dont l'origine est clairement définie par un arrangement contractuel avec un fournisseur d'énergie (exemples: accord d'achat d'énergie renouvelable, tarif standardisé de l'électricité verte, instruments de marché comme la garantie d'origine provenant de sources renouvelables en Europe ou des instruments similaires comme les certificats d'énergie renouvelable aux États-Unis et au Canada, etc.).

Tanneries

La tannerie située en Italie a augmenté son parc de panneaux photovoltaïques durant l'été 2023 en installant 300 m² supplémentaires afin d'augmenter de 10 % l'autoproduction d'électricité. En 2023, le site a produit 141 MWh d'électricité issue de ses panneaux solaires. Le pôle explore l'opportunité d'installer des panneaux photovoltaïques sur les toitures des bâtiments ou les parkings comme à Vivoin où le taux potentiel d'autoproduction d'électricité serait proche de 20 %.

Textile

Les panneaux solaires, mis en place en toiture du parking de Pierre-Bénite ont converti 134,6 MWh qui ont été directement réutilisés dans les locaux ; ceux du site de Bourgoin ont généré 14,9 MWh, permettant ainsi d'alimenter les bornes électriques à disposition des salariés. Avec les deux installations géothermiques installées sur les sites du pôle ainsi que la conversion du fioul vers les pellets à Challes, c'est 390 MWh/an d'EnR qui ont été produits, ce qui représente 1 % de la consommation d'énergie de la filière.

Fermes

Les panneaux photovoltaïques installés depuis 2020 permettent actuellement de couvrir un cinquième du besoin en électricité pour trois des fermes australiennes. Ils ont produit 533 MWh en 2023.

Le pôle Australien investit massivement pour agrandir son parc de panneaux photovoltaïques d'environ 30 000 m². Il fonctionnera en boucle fermée avec l'énergie produite, stockée et réinjectée sur le réseau virtuel qui liera les sites entre eux. Ce projet se déploiera entre 2025 et 2027 sur les sites concernés.

L'installation de panneaux photovoltaïques est également en cours d'étude sur la ferme américaine.

HMM

À la fabrique de Fundão, au Portugal, des panneaux photovoltaïques ont été installés en toiture et seront opérationnels en 2024. En outre, la fabrique étudie la possibilité d'implanter deux éoliennes pour augmenter et diversifier ses sources d'électricité renouvelable.

Logistique

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.

Au global, la production d'énergie renouvelable sur les sites Hermès est de 2 582 MWh en 2023, contre 2 485 MWh en 2022, soit + 3,9 %, représentant environ la consommation énergétique annuelle de près de cinq maroquineriers.

2.5.4.2.2 Innover en matière d'efficacité énergétique

Dans le cadre de la conception des nouvelles maroquineriers, une attention particulière est portée aux impacts environnementaux et plus particulièrement aux consommations d'énergie. Ainsi, les nouvelles manufactures sont-elles construites dans le souci de leur

performance énergétique future. Ce travail anticipatif s'organise autour de quatre axes de travail, parties intégrantes du référentiel Harmonie :

- ◆ production d'énergies renouvelables : dans la mesure du possible, nos projets intègrent une production d'électricité photoélectrique via l'installation de panneaux solaires en toiture (cf. § 2.5.3.2.1) ;
- ◆ consommation énergétique des bâtiments : ce paramètre constitue l'un des enjeux principaux des programmes techniques des nouvelles maroquineriers. 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, les maroquineriers de Louviers et Sormonne sont certifiées E4C2⁽¹⁾ dans le cadre du référentiel « énergie + carbone - ». En complément, une démarche bioclimatique a été privilégiée dans la conception avec notamment l'orientation des bâtiments et les toitures ;
- ◆ outils de pilotage : dès la mise en activité des nouvelles maroquineriers, 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 ;
- ◆ nouveaux équipements moins consommateurs en énergie : l'impact énergétique des équipements a été introduit comme l'un des critères décisionnels de la stratégie d'investissements machines, par exemple du métier Cuir. À ce titre, les nouveaux équipements introduits dans les nouvelles maroquineriers, comme dans les existantes, sont moins consommateurs que les anciens. 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 maroquineriers.

En particulier, les Cristalleries Saint-Louis ont tiré parti de l'installation du nouveau four à bassin, en mettant en œuvre une solution de récupération de la chaleur destinée à apporter un complément de chauffage au musée installé sur le site. Cette chaleur provient du réseau d'eau de refroidissement des électrodes du four. La solution permet de réduire de plus de 40 % les consommations de gaz du musée sur une année.

Des gains énergétiques ont également été réalisés grâce à l'étude approfondie du fonctionnement des « ouvreaux » (petits fours de réchauffe du cristal en fusion aux postes de travail) : elle a permis d'optimiser les temps de fonctionnement en choisissant, suivant les installations et leurs technologies, un arrêt des ouvreaux non utilisés ou la mise « en veille », à une température moins élevée.

2.5.5 CONTRÔLE DES DÉCHETS

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.

1. <http://www.batiment-energiecarbone.fr/niveaux-de-performance-a88.html>.

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

DÉCHETS	2020	2021	2022	2023
DND ¹ en tonnes	6 012	10 043	11 143	12 321
DD ² en tonnes	5 189	2 787	3 193	4 019
TOTAL EN TONNES	11 201	12 830	14 336	16 340

(1) Déchets non dangereux (DND) : il s'agit de déchets qui ne présentent aucune des 15 propriétés de danger définies au niveau européen. Les règles de gestion sont plus souples que pour les déchets dangereux. Il s'agit par exemple de biodéchets, de déchets de verre ou de plastique, de bois, etc.

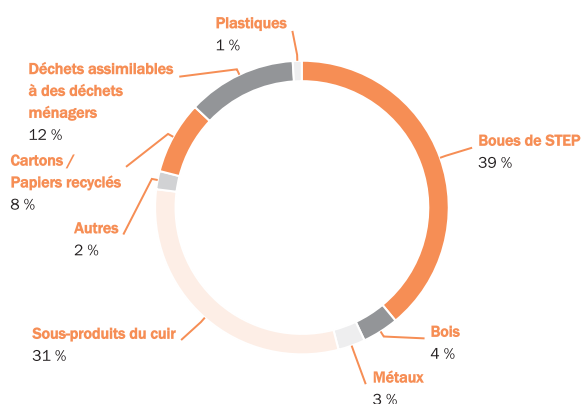
(2) Déchets dangereux (DD) : il s'agit des déchets qui présentent une ou plusieurs des 15 propriétés de danger définies au niveau européen : inflammables, toxiques, dangereux pour l'environnement... Les déchets dangereux font l'objet de règles de gestion particulières en raison des risques particuliers d'impact environnemental et sanitaire associés à leur manipulation.

Depuis 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 DND ; elles étaient auparavant reportées dans la catégorie DD).

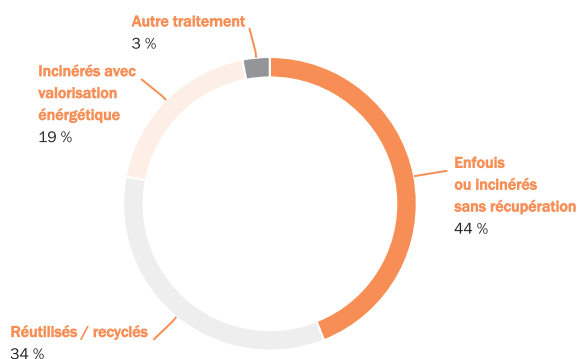
Entre 2022 et 2023, la quantité de déchets a augmenté de 14,0 % au niveau du groupe (hors fermes), cette augmentation est néanmoins moins importante que celle de la croissance de l'activité.

Types de déchets générés par les sites industriels

TYPES DE DÉCHETS NON DANGEREUX GÉNÉRÉS PAR LES SITES INDUSTRIELS



Les principaux types de déchets non dangereux générés par les sites industriels sont les boues de STEP ⁽¹⁾, de process et les matières de curage ainsi que les sous-produits du cuir générés lors des étapes de tannage (parties non utilisables des peaux brutes ou découpes liées à la mise en épaisseur par exemple).



1. STEP : station d'épuration des eaux usées.
2. Étude « Gestion des déchets de cuir » du CTC, disponible pour les adhérents.

Les déchets dangereux générés (24,6 % du total) sont principalement constitués de calcin (débris de cristal) non réutilisable au sein des Cristalleries Saint-Louis mais réutilisé dans une raffinerie de métaux, de boues et de distillats issus des sites de traitement de surface ou de colorants utilisés dans les unités d'impression textile.

Destination des 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 leur valorisation lorsque cela est possible. Les principaux contributeurs sont les tanneries, le textile, le cristal, le cuir, le parfum et l'immobilier.

En 2023, 53 % des déchets font l'objet d'une revalorisation (réutilisation, recyclage, revalorisation énergétique), contre 41 % en 2022 et le groupe ambitionne d'accroître ce ratio dans les prochaines années.

Tanneries / 11 % d'augmentation de la production de déchets en 2023 par rapport à 2022

L'augmentation des déchets en 2023 est liée à l'augmentation de la production et à l'amélioration du traitement des effluents aqueux rejetés, générant plus de boues.

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 chutes. La réduction des déchets de tannerie commence naturellement par l'amélioration de la qualité des peaux brutes. Le tannage génère ensuite des déchets inévitables, tels que la découpe des bords de la peau (« échantillonnage ») ou la préparation de la surface interne de la peau (« dérayage ») pour arriver aux propriétés mécaniques et à la main souhaitées.

En 2023, un premier travail de cartographie des déchets de production a été réalisé sur chaque tannerie, afin de quantifier précisément les pertes au cours de la fabrication des cuirs et en vue de mutualiser les filières les plus vertueuses. Au sein des sites du pôle, la majeure partie des déchets est non dangereuse (plus de 90 %). Le gisement des déchets non dangereux produits par la filière cuir en France est estimé à 37 000 tonnes/an d'après une étude du CTC en 2023 ⁽²⁾, ce qui est relativement faible par rapport à d'autres sources de déchets (éléments de comparaison français : textiles usagés = 700 000 tonnes, bois-énergie = 3 500 000 tonnes). Cela explique le manque de filières de revalorisation en France d'autant que les gisements sont éclatés sur le territoire.

Les tanneries recherchent donc constamment de nouvelles filières de valorisation 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). Le pôle tanneries étudie également la récupération et la valorisation des chutes de cuir en cours de tannage avec différents partenaires.

Le traitement des peaux par bains successifs produit également des effluents qui sont traités au sein des stations d'épuration des sites. Cette épuration des eaux génère des boues dont la gestion est strictement réglementée dans les zones géographiques où le groupe opère ses tanneries (Union européenne). Au sein du pôle Tanneries, ces boues représentent 43 % des déchets non dangereux générés.

L'amélioration continue de la performance des dispositifs de traitement des effluents entraîne une augmentation de la production de boues de 11 % qui sont dirigées vers des centres de traitement spécialisés. Des pistes sont étudiées pour améliorer le séchage des boues et ainsi ouvrir de nouvelles options de revalorisation.

Le tri à la source des flux de déchets est en place dans les sites et 100 % des déchets produits sont évacués vers des filières agréées. 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.

Fermes / 0,2 % de réduction de la production de déchets en 2023 par rapport à 2022

La quantité de déchets générée dans les fermes est restée constante en 2023 (-0,2 %) dans un contexte de croissance d'activité de la nouvelle ferme australienne et de la fin des travaux associés. Les activités d'inspection des peaux produisent également des déchets, majoritairement non dangereux (95 % de la production annuelle) et sont composés de déchets d'exploitation (sous-produits animaux, boues issues des systèmes de filtration des effluents, bois ou cartons) mais également de déchets issus de la rénovation d'installations (déchets inertes, plastiques ou ferrailles) et de déchets ménagers. Le sel utilisé dans le cadre des opérations de salage des peaux brutes est considéré comme un déchet dangereux (au regard de la réglementation en vigueur dans les États dans lesquels sont situées les installations de transformation et d'inspection des peaux) et compose la quasi-totalité des déchets dangereux générés par le pôle. Afin d'éviter toute pollution, ces déchets sont stockés dans des zones couvertes et sur rétentions. Ils sont par la suite évacués vers les filières locales de traitement agréées.

Textile / 5,5 % d'augmentation de la production de déchets en 2023, réduction de 20 % des déchets générés par unité produite

Les déchets produits sur les sites du pôle ont augmenté de 5,5 % en 2023 dans un contexte de forte croissance de l'activité : exprimé en intensité cela représente une réduction de 20 % des déchets générés par unité produite.

Ce résultat est le fruit d'un suivi spécifique par site, de la mise en place d'indicateurs, d'échanges réguliers avec les équipes et de mise en œuvre d'actions de fond.

Le poids total de déchets dangereux est resté stable, alors que les déchets de colorants, qui représentent 50 % du volume total des déchets dangereux, a légèrement diminué pour la première année depuis 2020. Le volume de déchets non dangereux a augmenté de 11,8 % : 98 % de ces déchets non dangereux sont recyclés, compostés ou valorisés.

Sur l'ensemble des déchets du pôle Textile issus de la production directe, 72 % des déchets sont valorisés, majoritairement en énergie, 22,6 % sont triés et recyclés, 4,8 % suivent un autre mode de traitement (principalement le compostage) et seuls 0,6 % sont incinérés ou enfouis. Ainsi sont éliminés de cette manière uniquement les déchets spécifiques comme les DASRI ⁽¹⁾ ou une partie des déchets des sites isolés où il n'y a actuellement pas d'alternatives de traitement.

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. Chaque nouveau flux fait l'objet d'une validation.

Chaque site met en œuvre des ajustements locaux permettant de réduire ses déchets émis ; à titre d'exemples, le site d'AEI a fait évoluer les films de l'emballage de 110 microns à 85 microns permettant une diminution de 23 % du plastique consommé, le site d'ATBC s'emploie à réduire ses déchets cartons et plastiques en retournant aux fournisseurs les cônes de bobine de fil pour réutilisation et en travaillant avec leurs partenaires sur l'optimisation des emballages, le gain estimé est de 5 tonnes de déchets.

En parallèle, le pôle Textile mène des projets de fond pour réduire significativement le volume de déchets émis. Les Ateliers AS et la SIEGL ont développé un système de maintien des pièces textiles par film adhésif réutilisable en remplacement de la colle. Ce système a évité la consommation de 2,6 tonnes de colle alors que la production a augmenté.

Afin de préserver et d'utiliser au plus juste nos matières, la filière a mis en œuvre un important projet de recyclage des chutes textiles. Ce projet a pour but de recycler plus de 50 % des chutes de matières naturelles à horizon 2024. Sur la période de référence, c'est ainsi 17 tonnes de textiles qui sont partis dans la filière de recyclage, ce qui représente 22 % de chutes en moins en comparaison avec l'année précédente. Des investissements et ressources importants ont été mobilisés afin d'être à la hauteur de cet enjeu : un nouvel atelier a été implanté incluant une machine spécifique de découpe et la cheffe de projet développement durable, qui a rejoint la filière en mars 2023 y dédie 60 % de son temps.

Une opération exceptionnelle de dragage des boues sur le site d'ITH a été réalisée en 2023 pour préserver l'écoulement des eaux pluviales en périphérie du site. 461 tonnes de boues ont été éliminées en tant que déchets non dangereux. Elles n'ont pas été comptabilisées dans le total des déchets générés par le site.

1. Déchets d'activités de soins à risque infectieux.

Cristalleries / 14 % de réduction de production des déchets en 2023 par rapport à 2022

Les Cristalleries Saint-Louis développent une politique de tri, traitement et valorisation des déchets adaptée aux enjeux environnementaux et économiques. Elle est coordonnée autour de grands axes que sont :

- ◆ réduire la quantité et la nocivité des déchets produits ;
- ◆ privilégier la valorisation des produits dès que possible ;
- ◆ choisir les filières de traitement pérennes et adaptées aux produits ;
- ◆ s'engager dans une économie verte, plus respectueuse de l'homme et de son environnement.

En 2023, la quantité globale des déchets produits sur le site a baissé de 14 %. Cette diminution est la conséquence des efforts mis en œuvre par la politique volontariste de tri, traitement et valorisation des déchets de la manufacture mais est aussi liée à une importante quantité de déchets produits l'année précédente en raison de la campagne de renouvellement du four à bassin et des chantiers associés, générateurs d'une plus grande quantité de déchets sur l'exercice.

La cristallerie est aussi engagée dans la circularité, avec un taux de réemploi de calcin (rebuts de production) atteignant en moyenne 63 % de la part de la composition de matières premières sur le dernier exercice, contre 57,6 % en 2022. Cette performance présente un double intérêt : valoriser les déchets de production et diminuer les quantités de matières premières entrant dans la composition du cristal.

Cuir / 19 % d'augmentation de production des déchets en 2023 par rapport à 2022 ⁽¹⁾

À périmètre constant, la quantité de déchets générés baisse de 4 % par rapport à 2022. L'augmentation de la quantité de déchets générés en 2023 est liée à l'accroissement du nombre de maroquinerie.

La part des déchets non dangereux recyclés ou valorisés énergétiquement, sur le tonnage global généré par le pôle Maroquinerie, est de 81 % en 2023. Les ordures ménagères représentent 59 % du global. Des installations de compostage ont été mises en œuvre sur certaines maroquinerie afin de valoriser les déchets organiques et d'éviter le transport de ceux-ci. Les autres principaux gisements de déchets non dangereux sont : le carton (12 %) et le bois (5 %).

L'activité de maroquinerie génère peu de déchets dangereux : 8 % du tonnage global annuel des déchets en 2023. La majeure partie de ce gisement est constitué d'emballages, de colles et teintures utilisées

pour la confection des articles de maroquinerie. 90 % de la totalité des déchets dangereux sont recyclés ou valorisés.

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, en interne (§ 2.4.1.6) comme en externe. Ces sous-produits de l'activité ne sont pas comptabilisés comme « déchets » dans ce rapport.

La division 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) et d'autres acteurs.

2

2.5.6 MAÎTRISE DES RISQUES DE POLLUTION

Les politiques conduites par Hermès en matière de prévention et de lutte contre la pollution visent, à partir d'une étude de risques, à les maîtriser et à limiter leur impact sur les milieux, que ce soit au niveau des sols, de l'air ou de l'eau. Par ailleurs, Hermès prend toutes ses responsabilités de metteur sur le marché, pour garantir la conformité réglementaire de tous les produits vendus, dans tous les pays où elle opère, en particulier en matière de maîtrise des risques chimiques.

2.5.6.1 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. La plupart des sites sont soumis à la réglementation européenne, qui est l'une des plus strictes du monde. Les exigences internes de la maison, pour ses propres opérations et pour les cahiers des charges des fournisseurs, imposent néanmoins des limites parfois plus sévères.

Rejets aqueux

18 sites industriels (représentant 77 % des prélèvements en eau) intègrent leurs propres stations de traitement des effluents, y compris de type jardins filtrants. 78 % des rejets aqueux industriels (423 107 m³) ont été traités sur site par ces stations, avec des technologies les plus adaptées aux substances rejetées selon les limites imposées par les autorités environnementales, quasi exclusivement françaises. 7 % des rejets aqueux industriels sont composés d'eaux sanitaires. Le reste des eaux usées rejetées est dirigé vers des stations d'épuration communales.

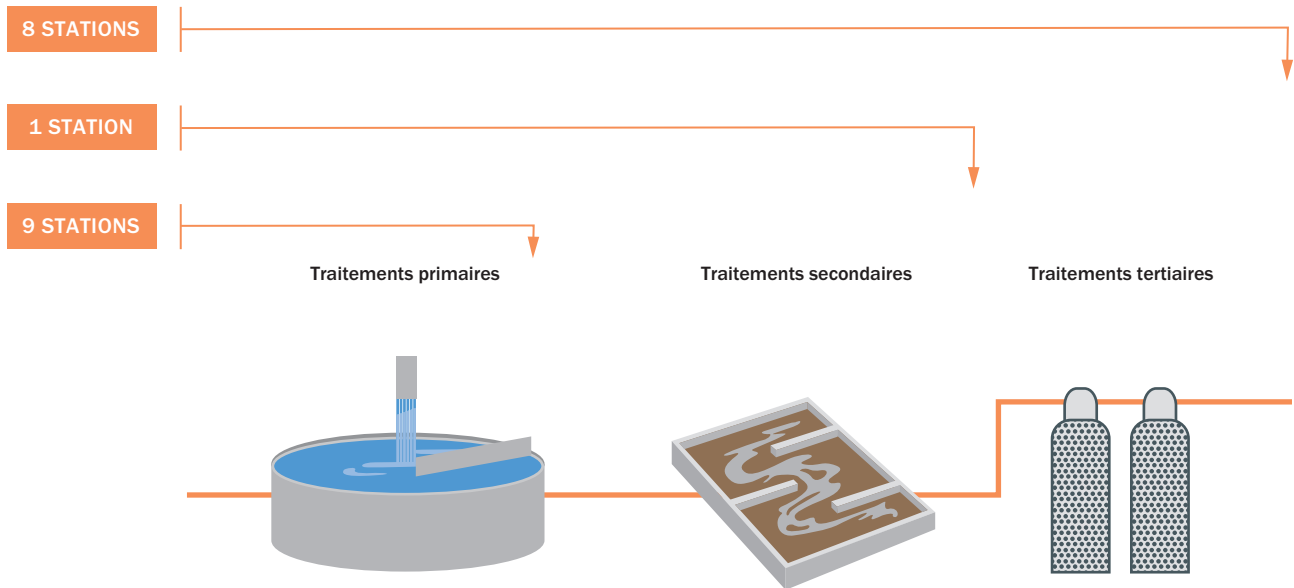
REJETS AQUEUX en mégalitres	2021	2022	2023	Variation 2022/2023
Sites industriels	529,0	591,8	543,3	- 8,2 %
Fermes	4 523,4	4 231,0	4 204,5	- 0,6 %
TOTAL	5 052,5	4 822,8	4 747,8	- 1,6 %

1. Pour des questions de comparaison, la production de déchets du site de logistique Cuir situé en région lyonnaise n'est pas intégrée dans les indicateurs de ce paragraphe mais elle est bien comptée dans la production de déchets globale du groupe.

Répartition du plus haut niveau de traitement des stations sur site industriel :

- ♦ traitement primaire (traitement physico-chimique primaire – floculage, décantation, formation de boues primaires) 9 stations ;
- ♦ traitement secondaire (traitement biologique – bactéries) 1 station ;

- ♦ traitement tertiaire (avec par exemple la microfiltration, l'ultrafiltration, la nanofiltration, l'osmose-inverse, la filtration sur milieu granulaire, l'infiltration-percolation, le traitement ciblé – azote, désinfection chlore, ozone, UV, déphosphatation, charbon actif...) 8 stations dont 1 provisoire avant construction de la station définitive.



En fonction de l'activité, de la réglementation et des conventions passées avec les exploitants des stations d'épuration communales, les sites industriels surveillent différents paramètres tels que la température, le pH, les matières en suspension (MES), la demande biochimique en oxygène pendant cinq jours (DBO5), la demande chimique en oxygène (DCO), l'indice phénols, les composés organohalogénés (AOX), les concentrations en azote (N), phosphore (P), nitrites (NO₂), nitrates (NO₃), ammoniac (NH₃), ammonium (NH₄), les métaux lourds.

Sur ces sites, la demande chimique en oxygène (DCO) est un des paramètres mesurés pour la qualité des eaux. En 2023, c'est

362 tonnes de substances oxydables mesurées par la DCO qui ont été rejetées (395 tonnes en 2022) dont une très grande quantité sera traitée par les stations communales avalées. De nouveaux indicateurs et objectifs seront mis en place d'ici 2025 sur cette partie qualité des effluents rejetés, en lien avec les attentes en matière de réduction de la pression « pollution de l'eau douce » qu'Hermès prend en compte à travers le déploiement de la méthode SBTN (§ 2.4.3).

Comme stipulé au § 2.5.1.4, aucun site n'a fait l'objet d'une mise en demeure relative à la qualité de l'eau.

DESTINATION DES REJETS AQUEUX DES FERMES ET SITES INDUSTRIELS en mégalitres

	2021	2022	2023	Répartition	Variation 2022/2023
Eau rejetée en surface (marais, rivière, lac...)	4 464,0	3 818,4	3 332,3	70,2 %	- 13%
Eau rejetée vers une tierce partie	588,5	484,1	447,7	9,4 %	- 8%
Eau servant à l'irrigation	-	520,3	967,8	20,4 %	+86%
TOTAL	5 052,5	4 822,8	4 747,8	100 %	- 2%

Rejets atmosphériques hors gaz à effet de serre

Les rejets atmosphériques des sites industriels sont liés au fonctionnement des fours, des chaudières, aux activités de traitement de surface, aux activités de dégraissage à sec, aux cabines de pulvérisation, ainsi qu'à l'usage de produits solvantés (colles, pâtes d'impression pigmentaires...). Les contrôles sur les rejets des équipements, identifiés dans les arrêtés préfectoraux ou les permis des sites, sont réalisés conformément aux

réglementations en vigueur. Les plans de gestion des solvants sont mis à jour régulièrement et transmis aux autorités.

En fonction de l'activité et de la réglementation, les sites industriels surveillent différents paramètres tels que les émissions de composés organiques volatils (COV), d'oxydes de soufre (SO_x), d'oxydes d'azote (NO_x), d'acide chlorhydrique (HCl), de métaux lourds, de poussières et les cyanures, l'acidité totale, l'alcalinité totale.

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 réglementations en vigueur. Ces points sont systématiquement revus et audités dans le cadre des certifications LWG. Les rapports de contrôles réglementaires, tout comme les projets d'amélioration, font l'objet d'une communication régulière auprès des autorités locales. Pour mémoire, les tanneries sont uniquement situées en France (six sites) et en Italie (un site), dont les réglementations rigoureuses font l'objet de contrôles fréquents. Conformément à ces réglementations, le groupe suit, entre autres mesures, les demandes biologiques et chimiques en oxygène de ses eaux rejetées et vérifie qu'elles ne dépassent pas les seuils fixés par ses arrêtés préfectoraux. **À ce jour, 100 % de nos eaux sont traitées en interne** et 98 % de ces eaux rejoignent le réseau communal pour un nouveau traitement dans les stations des agglomérations.

Parmi nos sites, la tannerie de Vivoin a un des niveaux de traitement des eaux les plus avancés du groupe avec un traitement primaire, secondaire et tertiaire des eaux permettant d'atteindre des teneurs en DCO bien inférieures à la limite de rejet très restrictive. Cette performance est obtenue grâce à une unité d'ultrafiltration et à deux filtres par charbon actif. La tannerie de Cuneo et les Tanneries du Puy sont également équipées de traitements primaires, secondaires et tertiaires et les autres sont quant à elles à un niveau de traitement physico-chimique primaire suffisant pour assurer la conformité des rejets. Il est également prévu que le traitement quaternaire des rejets des Tanneries du Puy soit opérationnel d'ici 2028 afin d'atteindre une qualité d'eau nécessaire pour sa réutilisation en production.

Entre 2020 et 2023, plus de 12 M€ ont été exclusivement consacrés aux projets d'amélioration de la qualité des eaux rejetées.

Au-delà de la simple conformité réglementaire, les tanneries du pôle travaillent pour améliorer encore la qualité des rejets afin de développer des solutions de réutilisation des eaux pour les lavages et pour la production.

Une unité d'osmose-inversée pilote a été testée au courant de l'année à la tannerie de Montereau tout comme la réutilisation du concentrat de l'évapo-concentrateur.

La tannerie de Vivoin a également commencé en fin d'année 2023 des essais en récupérant directement de l'eau de sortie de leur station afin de mesurer l'impact sur la qualité des cuirs.

La tannerie d'Annonay étudie la possibilité de réutiliser l'eau directement en sortie de la STEP communale qui se situe en aval de la tannerie.

La tannerie de Cuneo réutilise déjà de l'eau de pluie à des fins d'entretien et de nettoyage grâce à des bassins de rétention installés sur les toits et permet ainsi une économie de 15 % d'eau. Le déploiement d'une solution similaire est également prévu à la tannerie de Montereau.

De nombreuses études et optimisations des installations de traitement des rejets des tanneries sont donc déployées annuellement. Le montant de ces travaux a représenté un investissement d'environ 10 M€ en 2023, en forte augmentation en raison de l'engagement des travaux sur la STEP des Tanneries du Puy.

Les rejets atmosphériques des tanneries du pôle sont essentiellement liés 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. Les plans de gestion des solvants sont transmis aux autorités et la consommation de COV par peau est auditée et fait l'objet d'une évaluation de performance dans le cadre des certifications LWG.

Fermes

En Australie, 32 % des eaux rejetées issues de l'élevage des animaux sont réutilisées à travers des projets d'irrigation après avoir été filtrées. La totalité de l'eau agricole rejetée par une des fermes est notamment réutilisée pour irriguer du bois de santal en collaboration avec Hermès Parfums et Beauté pour récupérer d'ici quelques années l'essence des bois de façon circulaire comme matière première de leur formulation.

Des systèmes d'irrigation sont aussi mis en place sur d'autres fermes pour produire du fourrage destiné aux éleveurs locaux ou irriguer des plantations de cannes à sucre sur des exploitations agricoles voisines dans un schéma d'écologie industrielle.

Ces projets constituent un axe de travail prioritaire dans le cadre de la stratégie relative à l'eau déployée par le pôle Fermes.

Une étude est également en cours sur la ferme américaine pour cartographier les usages, caractériser la ressource aquifère et identifier des projets de plantation/irrigation pertinents pour l'activité d'élevage et de tannage.

Pour l'ensemble des tanneries et fermes, le contrôle de la conformité des rejets aqueux est réalisé à une fréquence adaptée aux paramètres surveillés et à la réglementation : mesures semestrielles, trimestrielles, journalières ou en continu. La majeure partie de ces paramètres est mesurée à une fréquence plus élevée que celle requise par les autorités. Les prélèvements de contrôle sont analysés sur site ou dans des laboratoires externes homologués. Les résultats des analyses internes sont comparés une ou deux fois par an à ceux obtenus par un laboratoire indépendant et certifié. En cas d'écart avec les exigences réglementaires, des mesures conservatoires sont prises immédiatement et les actions sont mises en œuvre pour revenir dans les paramètres définis. Toutes les informations sont rapidement transmises aux autorités ainsi qu'aux gestionnaires des stations de traitement des eaux usées des agglomérations, la plupart du temps sur les plateformes informatiques dédiées.

Textile

Les trois sites du pôle Textile, qui représentent 98 % des rejets aqueux, sont soumis à une autosurveillance journalière des effluents. Pour garantir la fiabilité de ces données, des plans d'audit et d'étalonnage sont régulièrement élaborés et suivis.

Les sites d'AEI et des Ateliers AS, dont les effluents sont traités par la STEP communale, s'équipent progressivement de stations de prétraitements physiques et physico-chimiques qui permettront d'améliorer la qualité des eaux rejetées tout en incluant la possibilité de réutiliser les eaux industrielles dans les process. À titre d'exemple, la demande chimique en oxygène (DCO) sera divisée par deux aux Ateliers AS et par sept pour AEI où l'objectif est de rejeter à la STEP communale une qualité d'eau qui serait dans les niveaux d'exigence d'un rejet en milieu naturel. Pour les Ateliers AS, le permis de

construire a été déposé en décembre 2021 et l'installation sera fonctionnelle en 2024. Le site d'AEI est en phase de consultation.

Sur le site de la SIEGL, la nouvelle STEP à haute performance dont la construction a débuté en 2018 est équipée de traitements secondaires biologiques ainsi que de traitements tertiaires par filtration membranaire et charbons actifs. La STEP est opérationnelle et les résultats sont conformes aux attentes avec des concentrations en DCO et DBO5 en dessous du seuil fixé par arrêté préfectoral (150 mg/l). Le site entame la dernière phase du projet de cette STEP relative à la stabilisation de la réutilisation des eaux usées dont les taux atteignent en moyenne 23 % en 2023 avec des pics à 45 %.

Cristallerie

La manufacture de cristal de Saint-Louis adopte la même rigueur dans le traitement de ses rejets et effluents que pour l'excellence de sa production. À ce titre, les procédés sont continuellement améliorés et optimisés en amont pour :

- ◆ réduire en quantité les rejets induits par l'activité ;
- ◆ diminuer au maximum la concentration des polluants éventuels dans les déchets ;
- ◆ garantir l'innocuité des déchets en sortie de cycles de traitement.

En lien avec la baisse des consommations d'eau en 2023, les volumes totaux d'eaux rejetées par le site sont également en baisse de 2 % sur la même période. Les eaux rejetées proviennent des stations de neutralisation des effluents acides, des stations de traitement par décantation pour les matières en suspension et d'un traitement végétal et minéral pour l'ensemble des flux, décrit ci-dessous.

Les Cristalleries Saint-Louis ont mis en place une solution novatrice d'épuration des eaux fondée sur la nature et utilise la technique de la phyto-restauration pour traiter une partie des eaux rejetées, dispositif plus respectueux de l'environnement qui évite le recours aux solutions techniques de traitement physico-chimique (§ 2.5.3.1.1). Ne nécessitant pas d'apport en énergie ou en produits chimiques, les « Jardins de Saint-Louis » permettent une épuration optimale des eaux et leur performance est supérieure à celle d'une installation physico-chimique traditionnelle. Cette solution repose sur un triple dispositif de bassins filtrants :

- ◆ des filtres végétaux, roseaux de la famille des phragmites, plantés dans de la tourbe, piègent la matière en suspension et la pollution azotée ;
- ◆ des filtres minéraux, entourés d'herbacés vivaces (*miscanthus*) piègent ensuite les composés métalliques solubles par drainage ;
- ◆ enfin, des plantations d'espèces endémiques complètent le dispositif et l'intègrent au paysage.

La surveillance environnementale de la qualité de ces rejets en sortie de traitement démontre de son efficacité : aucun écart par rapport aux données de références et aux seuils qualitatifs et quantitatifs n'a été constaté.

Cuir

Les maroquineriers ont des procédés de fabrication essentiellement manuels n'utilisant 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. Toutefois, les maroquineriers de Nontron et de

Sormonne disposent d'une installation de traitement de leurs eaux usées selon le principe de la phytoremédiation.

Aucun site du pôle Cuir n'a reçu de mise en demeure administrative pour des raisons de non-conformité des rejets des eaux usées.

Manufacture de Métaux

Dans le cadre de ses engagements envers la préservation de l'environnement et le respect des réglementations en vigueur, Hermès Manufacture de Métaux met en œuvre des mesures visant à réduire significativement ses rejets dans l'environnement, qu'ils soient aqueux ou atmosphériques.

Concernant la gestion des rejets aqueux, les manufactures spécialisées dans le traitement de surface des métaux adoptent une politique ambitieuse de « zéro rejet ». À cet effet, leurs sites sont munis de stations intégrant des résines échangeuses d'ions et des évapo-concentrateurs, qui permettent de recycler l'eau en circuit fermé.

Au sujet des émissions atmosphériques, les fabriques de galvanoplastie de HMM se conforment à des normes rigoureuses définies par des arrêtés préfectoraux, limitant ainsi les rejets dans l'atmosphère. Pour répondre aux exigences réglementaires, HMM a équipé ses installations de systèmes de captation à la source.

2.5.6.2 GESTION DES PRODUITS CHIMIQUES

2.5.6.2.1 Conformité des substances réglementées

Principes généraux

Deux activités principales permettent de respecter l'engagement d'Hermès en tant qu'entreprise responsable mettant sur le marché des produits en garantissant leur conformité réglementaire, dans tous les pays où le groupe opère :

- ◆ une veille réglementaire est opérée par différents acteurs, via différentes actions et est coordonnée par la direction industrielle :
 - animation du groupe de travail « Réglementation des produits chimiques » du Comité Colbert,
 - participation au groupe de travail « Réglementation » de Francéclat (Porcelaine et Orfèvrerie), de la BJOP (Bijouterie, Orfèvrerie),
 - point réglementaire 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 Veritas) sur certains produits,
 - point deux fois par an (lors des Podiums), avec toutes les filiales de la maison, sur l'évolution réglementaire de chaque pays pour les produits. Tous les incidents éventuels sont traités dans ces réunions ;
- ◆ la validation des produits du point de vue réglementaire 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 réglementaire. Ces CDC incluent la conformité à la réglementation 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 réglementées (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 réglementation la plus exigeante au monde qui est systématiquement retenue. L'objectif est de fabriquer 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 est partagée avec nos partenaires et fournisseurs mais elle n'est pas publique pour préserver la confidentialité de certains procédés exclusifs. 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 réglementations 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 maximal. Certains produits de la maison font l'objet d'un contrôle unitaire sur plusieurs caractéristiques 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...) 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 soit approvisionné 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 réglementation 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 produits) 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 second 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.

2.5.6.2.2 Gestion des risques liés à l'usage de produits chimiques

Principes généraux

Le modèle artisanal d'Hermès fait que 55 % de ses objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, situés à 76 % en France. Les 45 % restants proviennent de fournisseurs dont la très grande majorité se trouve en France et en Europe. Ainsi, dans le top 50 des fournisseurs directs (matières ou produits), 58 % sont situés en France et 40 % en Europe (hors France).

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. Le régulateur national impose également 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 réglementations 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 réglementaire, 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 fondée sur la législation qui, en France et en Europe, est généralement construite 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 intégrant une liste des substances soumises à restriction. Reflet fidèle et exhaustif de la réglementation 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 réglementaires à venir. C'est dans cet esprit que le groupe mène une veille réglementaire 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 met en place pour chacune de ses filières d'achats (plus de 60 filières répertoriées dans le *Brief filières*) un objectif de certification par des tierces parties comprenant aussi des aspects liés à l'usage de produits chimiques (§ 2.4.2).

En cohérence avec les engagements pris par Hermès, le pôle Tanneries a également défini un programme d'audit LWG de ses sites.

Tanneries

Implantées en Europe (France et Italie), les tanneries du groupe respectent les normes les plus exigeantes en matière de protection de la santé de leurs collaborateurs, de leurs clients et de l'environnement.

L'approche du groupe se fonde notamment sur la mise en œuvre de la réglementation européenne Reach. Elle vise à contrôler et protéger la

santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques en éliminant les substances les plus nocives et à en garantir l'absence au-delà de seuils définis dans les produits finis.

Lorsqu'il arrive que des normes extérieures à l'UE soient encore plus exigeantes, elles sont adoptées par le pôle tanneries. C'est le cas par exemple du formaldéhyde, dont la norme est fixée à 100 ppm en Europe, et à 75 ppm en Chine : c'est cette dernière norme que le groupe a adoptée.

Globalement, le groupe investit en permanence les évolutions scientifiques et réglementaires afin d'adapter les produits qu'il utilise tout au long du processus de tannerie des peaux. Il a ainsi mis en œuvre la substitution des produits CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques) et n'accepte aucune nouvelle substance CMR. Les quelques substances CMR encore utilisées le sont dans des proportions infimes, strictement contrôlées et encadrées afin de garantir la sécurité des équipes tout au long du processus de production.

La gestion des produits chimiques étant un enjeu majeur pour son activité, Hermès Cuir 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 s'est poursuivie en 2022 avec le support d'un laboratoire interne pour assurer l'innocuité des cuirs mis sur le marché et la qualité des produits entrants, conformément aux réglementations relatives.

Cela se traduit par exemple par la mise en œuvre d'une liste de substances restreintes (dite MRSL) y compris en production et la garantie par le formulateur du produit de l'absence de ces substances dans ses produits chimiques. Dans le cadre des certifications LWG des tanneries, le groupe a cartographié son niveau d'atteinte de la MRSL et vise maintenant le 100 % conforme.

Le groupe s'appuie par ailleurs sur les savoir-faire de ses fournisseurs, bénéficiant eux-mêmes le plus souvent de la reconnaissance de labels de référence (comme le *rating gold* d'EcoVadis, par exemple).

2.5.7 CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le réchauffement climatique, son impact sur la biodiversité ainsi que l'industrialisation des matières premières sont des sujets de préoccupation, que nous abordons à travers notre stratégie climat, nos initiatives concrètes en termes de filières responsables et nos politiques de préservation des ressources naturelles.

Grâce à son modèle artisanal et une production majoritairement française, Hermès est aujourd'hui l'un des plus faibles émetteurs en carbone parmi les entreprises du CAC 40. Prenant néanmoins toute la mesure de l'effort nécessaire dans la lutte contre le changement climatique, le groupe a amplifié depuis 2020 l'ensemble des actions visant à réduire l'empreinte du groupe. Hermès a élaboré un plan de transition pour le climat qui est disponible sur le site Hermès Finance.⁽¹⁾ Le Comité exécutif a ainsi mis à jour et validé la stratégie du groupe avec des objectifs ambitieux fondés sur la science à travers son

1. https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2023-07/1690390651/plan-de-transition-pour-le-climat-dhermes-juillet-2023-vfr.pdf.

adhésion à l'initiative « Science-Based Targets » (SBTi) afin d'atteindre zéro émission nette en 2050. SBTi a validé les objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 fin 2021, reconnaissant ainsi l'engagement d'Hermès dans la lutte contre le changement climatique et son inscription dans une trajectoire de réduction de ses émissions directes et indirectes, contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici 2100, conformément à l'Accord de Paris.

La politique d'Hermès en la matière est déployée en priorité sur les enjeux les plus significatifs. Des actions concrètes sont mises en place pour substituer les énergies fossiles utilisées, réduire les consommations énergétiques et l'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.

Objectifs :

- ◆ 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 ;
- ◆ atteindre la sortie des combustibles fossiles des sites industriels ;
- ◆ réduire en valeur absolue de 50,4 % les émissions des scopes 1 et 2 sur la période de 2018 à 2030 ;
- ◆ réduire en valeur relative de 58,1 % les émissions du 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 ;
- ◆ réduire de 50 % l'empreinte carbone/m² des surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici 2030, par rapport à 2018 ;
- ◆ atteindre zéro émission nette en 2050.

Par ailleurs, Hermès est attentif à la transparence et à 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*, § 2.7.2.2.2), en répondant au questionnaire CDP climat (sur lequel elle a reçu en 2023 la note de A) et en participant aux initiatives de place telles que UNFCCC (*United Nations Fashion Industry Charter for Climate Action*).

POLITIQUE

La politique du groupe est de s'engager résolument vers un monde bas carbone avec des objectifs quantifiés et inscrits dans un calendrier. Cette politique est retranscrite dans son plan de transition pour le climat. 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 mettre en place ensuite des actions de compensation.

Elle intègre aussi une vision prospective par l'analyse des risques liés aux changements climatiques sur ses opérations et son modèle

économique (risques physiques et risques de transition) en utilisant les scénarios scientifiquement reconnus dont ceux du GIEC (SSP1-1.9, SSP1-2.6, SSP2-4.5, SSP3-7.0, SSP5-8.5).

La nouvelle organisation de la gouvernance RSE établie fin 2022 (§ 2.1.6) place la supervision de la politique climat du groupe directement au cœur des responsabilités du Comité exécutif.

PRIX INTERNE DU CARBONE

Dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle de stratégie de sortie des combustibles fossiles, 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. Fixé depuis 2021 à 40 € par tonne équivalent CO₂, il pourra évoluer en fonction des conditions économiques et sa réévaluation est soumise à l'appréciation du Conseil du développement durable. Il est aujourd'hui utilisé sous forme notionnelle pour les calculs de comparaison des investissements industriels (scopes 1 et 2), immobiliers (scopes 1, 2 et 3), ainsi que pour les nouveaux contrats de transport (scope 3). Plus concrètement, ce prix du carbone permet de « mettre un coût » sur les externalités climatiques négatives générées par certains investissements industriels, et favorise l'adoption de solutions moins émissives. Pour exemple, l'adoption par l'une des tanneries du groupe d'une solution de séchage des peaux s'appuyant sur une pompe à chaleur, plutôt que sur du gaz, a été permise en repondérant le coût réel, externalités environnementales comprises, de la seconde option.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Comme illustré ci-dessus (§ 2.5.1), 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. Le programme « Sortie des combustibles fossiles des sites industriels » mené avec toutes les divisions du groupe Hermès est une illustration des mesures engagées.

Hermès travaille sur le temps long et investit pour l'avenir afin de mettre en place des solutions techniques et/ou organisationnelles, qui permettront de diminuer nos consommations énergétiques en profondeur et de manière pérenne. Ainsi, tous les métiers travaillent sur un plan de réduction de leurs consommations et d'évolution de leur mix énergétique, qui viennent confirmer nos trajectoires SBTi.

2.5.7.1 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, ces derniers 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 industrielle et la direction des achats directs, 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 industrielles, des achats directs 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 plusieurs exemples de risques et d'opportunités identifiés liés au changement climatique, listés ci-dessous. Les analyses sont menées selon trois horizons temporels (moins de trois ans, moins de cinq ans et à 25 ans).

Un risque de taxe carbone aux frontières pourrait par exemple peser sur les transports de marchandises ou les matières premières d'Hermès. Selon les informations du rapport 2023 de la Banque mondiale sur l'état et les tendances de la tarification du carbone et les avis d'experts sur ses implications pour les entreprises françaises d'ici 2050, ce prix estimé serait compris entre 50 € et 250 € par tonne équivalent CO₂ selon les scénarios d'ici à 2050. La réduction des impacts de ce risque passe par des projets de décarbonation des chaînes d'approvisionnement et la promotion des modes de transport moins intensifs en carbone comme le rail et le transport maritime.

Les risques physiques liés au dérèglement climatique pourraient impacter les filières de production des matières premières telles que la soie brésilienne ou le cuir européen.

Les vagues de chaleur, l'augmentation des températures et les sécheresses peuvent avoir un impact sur la santé des vers à soie et la production de soie au Brésil. Avec des conséquences déjà visibles : une sécheresse en 2020 a entraîné un retard de production de soie de deux mois. Si le changement climatique pérennisait ces sécheresses annuelles, il pourrait avoir des conséquences pour Hermès d'une interruption de production d'une durée similaire. Pour renforcer la résilience de cette filière, Hermès accompagne d'ores et déjà financièrement son partenaire au Brésil pour ses travaux d'adaptation au changement climatique. Le groupe a également anticipé le sujet pour réduire l'impact potentiel de ce risque en mettant en place un stock tampon de soie.

Ces risques climatiques peuvent aussi avoir un impact sur la production de cuir en Europe et entraîner une augmentation de la mortalité des animaux ou une diminution de la qualité du cuir. Afin de prévenir un risque d'interdiction de transport des animaux pendant une période de forte chaleur, Hermès optimise son utilisation de matières premières, en particulier pour le veau, et a mis en place des stocks de sécurité de peaux dans ses opérations en propre.

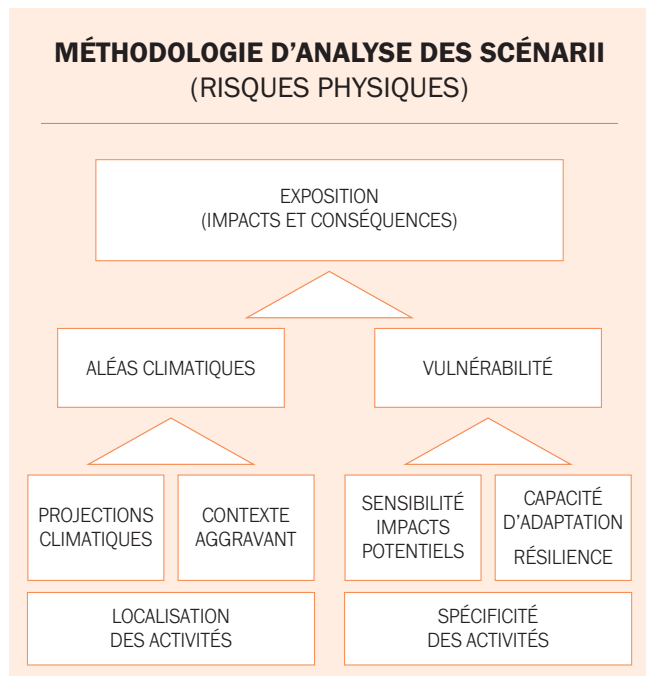
En termes d'opportunités, les travaux de décarbonation des sites Hermès ainsi que le soin apporté aux nouvelles constructions sont une source d'économies d'énergie pour le groupe, dans un contexte de tension sur les approvisionnements énergétiques. Par exemple pour les dernières maroquinerie de Louviers et Sormonne, labélisées E4C2, les économies d'énergie sont significatives en comparaison avec les consommations d'énergie de sites de production similaires et ce, pour toute la durée d'utilisation des bâtiments. À Louviers, l'économie sur la consommation d'énergie du site est supérieure à 1 M€ sur une durée de vie de 15 ans.

Le service de réparation, disponible pour les clients Hermès dans le monde entier, offre la possibilité de prolonger la durée de vie des objets Hermès, limitant ainsi l'empreinte carbone sur un cycle de vie allongé. Cela est permis grâce au soin apporté à la réparabilité, dès la conception ainsi qu'aux techniques de fabrication artisanales. Pour rappel, en 2023, les artisans ont réparé 202 000 produits.

Une analyse des risques physiques liés au changement climatique a été menée sur deux chaînes de valeur emblématiques de la maison, depuis le *sourcing* matière jusqu'aux magasins : le cuir et le textile. Huit scénarios ont été retenus pour tester la résilience de ces chaînes de valeur. Ces scénarios ont été développés en prenant en compte des études macro-économiques ainsi que des analyses sectorielles :

- ◆ six scénarios d'impacts directs ont été développés pour l'approvisionnement des matières premières de filières étudiées : cuirs exotiques, cuir bovin, cachemire et soie. Ils combinent différents impacts prévisibles sur l'approvisionnement en matière première et sur la fabrication des produits : sécheresses, hausses 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 scénarios 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 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, suivis de certains signaux à mettre en place pour anticiper ces aléas et y faire face quand l'anticipation n'est pas fonctionnelle.

ILLUSTRATION DE LA MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE DE RISQUES PHYSIQUES



Dans chacun de ces scénarii 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 2023, Hermès a poursuivi le déploiement de l'évaluation de l'exposition de son activité aux risques climatiques. Pour mémoire, une analyse relative aux risques climatiques liés à l'eau (sécheresses, inondations, stress hydrique...) avait été réalisée en 2021 par WWF France. Le partenariat s'est poursuivi cette année, afin de mener des audits approfondis. 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).

Les équipes d'Hermès Services groupe et de la direction immobilière d'Hermès International ont revu l'analyse des risques faite précédemment dans les filières. Les deux directions ont approfondi l'analyse de résilience des sites en engageant une analyse de risques

physiques auxquels pourront être exposés l'ensemble des sites situés en France. Cette analyse est en cours de présentation aux directions des différents sites afin que des plans de résilience adaptés soient développés.

Une analyse des risques de transition a été menée en 2023 par la direction industrielle et la direction des achats directs, avec l'aide d'un cabinet expert, afin d'anticiper les changements dans la chaîne de valeur amont d'Hermès et les impacts sur l'activité. Elle permet de raisonner avec des scénarii de transition et de changement climatique contrastés pour éprouver le modèle d'activité, afin d'identifier les axes et leviers de résilience face aux fragilités identifiées et d'imaginer des premières solutions, déclinables en stratégies opérationnelles à court, moyen et long termes pour chaque activité impactée. L'étude a permis d'identifier des voies de résilience pour Hermès, afin de sécuriser son approvisionnement pour plusieurs ressources stratégiques à horizon 2050. Elle comporte :

- ♦ un diagnostic pour évaluer la disponibilité de six ressources stratégiques d'Hermès, matières cuir et textiles, dans le cadre de scénarii de décarbonation et de réchauffement + 2 °C contrastés ;
- ♦ une stratégie et des premiers plans d'action pour établir des modèles bas carbone et résilients de production de ces ressources et la mise en œuvre de filières complémentaires et alternatives durables.

La disponibilité de scénarii climatiques de qualité est un enjeu pour ces études de risques de transition, c'est pourquoi Hermès s'est également engagé dans une démarche collaborative de prospective stratégique qui fédère plus de 15 grandes entreprises et organisations de divers secteurs, ainsi que des institutions de recherche (UGA, Cirad, EM Lyon, Univ. de Paris, ESCP Europe, Univ. Georgetown). Ce projet porte le nom d'IF Initiative (anciennement IRIS).

Coordonnés par un cabinet expert (Carbone 4), les travaux menés par ce collectif d'acteurs ont pour objectifs :

- ♦ de construire des outils (des scénarii prospectifs) et des méthodes partagés, opposables et rigoureux qui permettent aux entreprises de concevoir des stratégies basées sur des transformations « physiquement » réalistes et d'anticiper collectivement les ruptures induites par la confrontation aux limites planétaires (ressources, climat) ;
- ♦ de développer avec les entreprises une « grammaire méthodologique » afin de structurer et de faciliter les échanges avec leurs parties prenantes sur les sujets prospectifs tels que l'avenir de la mobilité sous contrainte d'approvisionnement en ressources, ou d'évolution des modes de vie.

L'ensemble des conclusions sera librement accessible (open source) afin de garantir leur large diffusion et utilisation.

Membre fondateur de l'initiative, Hermès contribuera notamment, aux côtés des représentants des autres entreprises et d'un groupe d'experts, à la construction des scénarii (par exemple la détermination des hypothèses). Après une phase d'avant-projet réalisée en 2022, les travaux se sont poursuivis en 2023 et se décomposent en trois étapes d'un an.

2.5.7.2 RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

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 spécialisé indépendant selon la méthode Bilan Carbone® et GHG Protocol. Conformément aux exigences de la réglementation (article 75 de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010), Hermès a publié dès décembre 2015 son bilan carbone selon les modalités et le périmètre retenus en France par le texte de loi (émissions directes produites par les sources fixes et mobiles, et émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur).

Hermès communique ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1, 2 et 3 à la fois dans ce rapport, mais aussi sur son site Hermès Finance pour le périmètre requis par la loi (article L. 229-25 du Code de l'environnement).

2.5.7.2.1 Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Le groupe a amplifié et structuré son action en matière de 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. Le questionnaire CDP donne l'occasion à Hermès de développer plus en détail ses actions sur le climat.

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 (plusieurs 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 conduit 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 », en accord avec la méthodologie GHG Protocol.

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 3,3 % 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. L'information selon cette autre méthodologie est cependant communiquée (« location based »).

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, avec un objectif complémentaire de couvrir 100 % de ses transports (internes et externes) essentiellement par des investissements à long terme dans le fonds *Levelihoods*.

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 entraîne un impact négligeable sur les données publiées jusqu'à présent (moins de 4 % sur l'ensemble des émissions 2020).

Incertitudes :

En 2023, 98 % des émissions sont évaluées par approche physique, c'est-à-dire qu'Hermès convertit des données physiques (km, kWh, kg, etc.) en émissions à l'aide de facteurs d'émissions physiques (exprimés en kg eq CO₂/unité physique). Ces facteurs d'émission sont soit calculés précisément avec des données internes, soit issus de référentiels internationaux de premier ordre. Ils sont naturellement sujets à variation dans le temps.

Par ailleurs, sur ce bilan carbone 2023, près de 7 % des émissions reportées dans le scope 3 proviennent directement des fournisseurs et partenaires.

BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

En k tonnes eq CO ₂	2018	2019	2020	2021	2022	Variation à données comparables/2022 ⁽⁵⁾		Variation/2018	Objectif 2030
						2023			
Scope 1	22,1	20,9	19,9	21,3	18	12,8	-	-	-
Scope 2 <i>market based</i>	21,7	20,5	18,7	16,1	13,3	9,2	-	-	-
Total Scopes 1 et 2	43,7	41,4	38,5	37,4	31,3	22	- 29,5 %	- 49,6 %	- 50,4 %
Scope 3	578,7	483,5	462,5	490,1	609,6	643,8	-	-	-
TOTAL GROUPE	622,4	524,9	501,0	527,5	640,9	665,8	1 %	-	-

(5) Voir en annexe du § 2.5, le tableau Bilan des émissions de gaz à effet de serre.

1. Scopes 1 et 2 en location-based : 49,7 (2018), 48,5 (2019), 49,3 (2020), 56,2 (2021), 57,2 (2022), 53 (2023) en k tonnes eq CO₂. Scope 2 location based : 27,6 (2018), 27,6 (2019), 29,4 (2020), 35 (2021), 37,3 (2022), 34,9 (2023) en k tonnes eq CO₂.

INTENSITÉ En tonnes eq CO ₂ par M€ de marge brute	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation à données comparables/ 2022 ⁽⁶⁾	Variation/ 2018	Objectif 2030
Scopes 1 et 2	10,5	8,7	8,8	5,8	3,8	2,3	-	-	-
Scope 3	138,6	101,8	105,7	77	74,2	66,3	- 13,3 %	- 52,2 %	- 58,1 %
TOTAL GROUPE	149,1	110,5	114,5	82,8	78	68,6	-	-	-

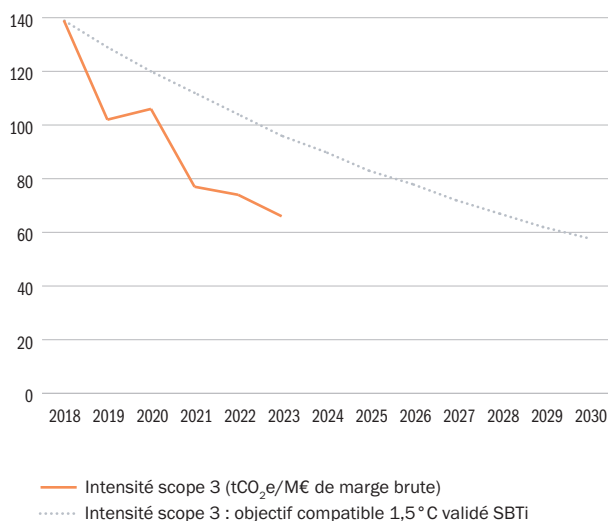
(6) Voir en annexe du § 2.5, le tableau Bilan des émissions de gaz à effet de serre.

En tonnes eq CO ₂ /M€ CA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Scope 1	3,7	3,0	3,1	2,4	1,6	1,0
Scope 2 market based	3,6	3,0	2,9	1,8	1,1	0,6
Total Scopes 1 et 2 market based	7,3	6,0	6,0	4,2	2,7	1,6
Scope 3	97,0	70,3	72,4	54,6	52,5	48,0
TOTAL GROUPE	104,3	76,3	78,4	58,7	55,2	49,6

Les émissions de GES du groupe en 2023 sont de 666 k tonnes équivalent CO₂ (en augmentation de 1 % par rapport à l'an dernier à données comparables). Avec une baisse de - 49,6 % en valeur absolue des scopes 1 et 2 par rapport à 2018, et de - 52,2 % du scope 3 en intensité, les émissions sont en ligne avec les objectifs 2030 du groupe validés par SBTi.

Le graphique ci-dessous illustre la trajectoire de réduction du ratio d'intensité des émissions de scope 3 validées auprès de SBTi (courbe grisée). Les ratios d'intensité du scope 3 enregistrés entre 2018 et 2023, représentés sur la courbe orange foncé, démontrent que le groupe parvient systématiquement à dépasser les objectifs qu'il s'était fixés dans le cadre de sa trajectoire de baisse d'émissions. En 2023, le groupe a atteint 90 % de son objectif de réduction du scope 3 selon SBTi.

ÉVOLUTION DE LA TRAJECTOIRE EN INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DU SCOPE 3 DU GROUPE AU REGARD DE LA TRAJECTOIRE VALIDÉE PAR SBTi



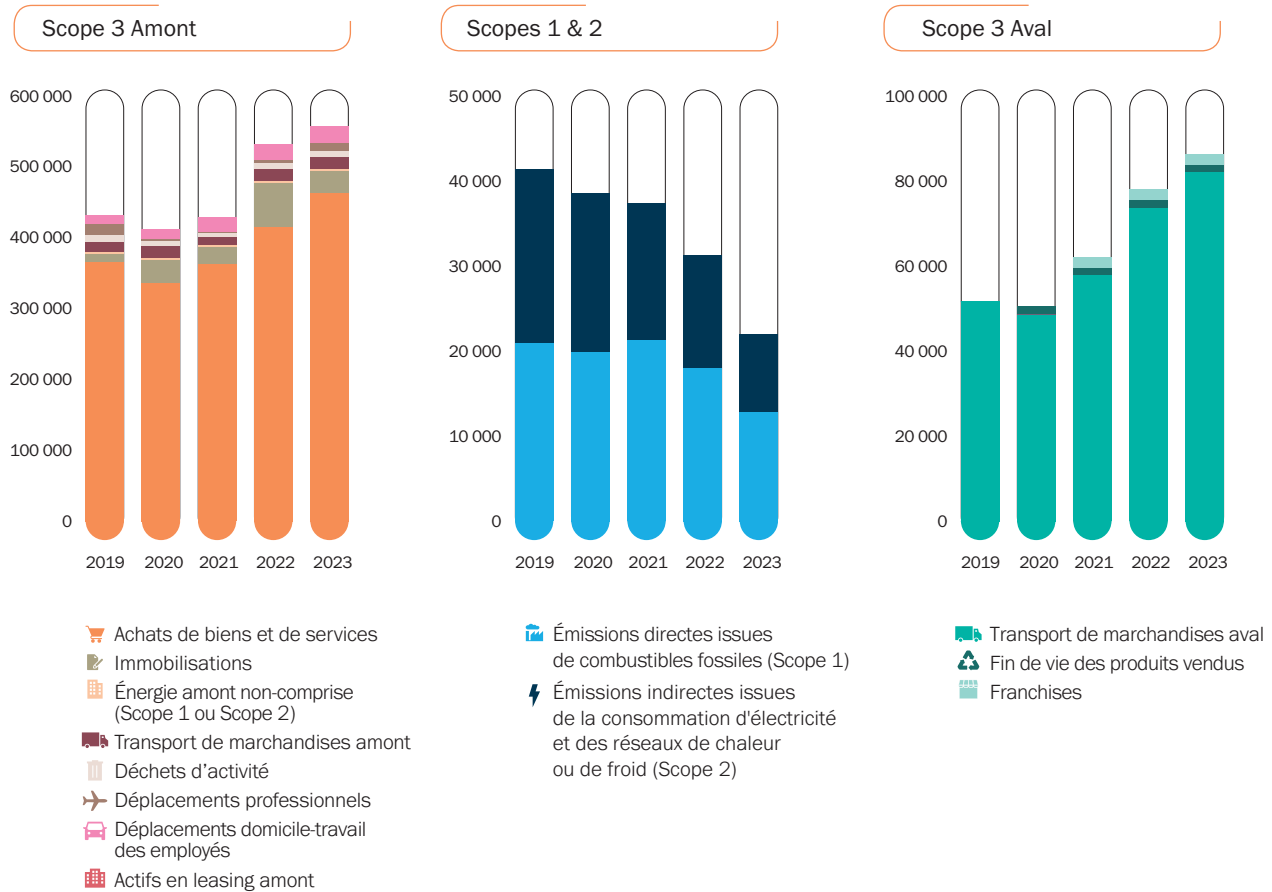
Analyse du bilan GES global du groupe

Le bilan GES se décompose comme suit :

- ♦ 22 k tonnes eq CO₂ 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 SBTi. Avec une baisse de 50 % en quatre ans, le groupe est progressé en accord avec l'objectif 2030, et poursuit l'effort de transformation nécessaire de l'outil industriel qui prendra plusieurs années à se mettre en place ;
- ♦ 643,8 k tonnes eq CO₂ pour le scope 3, qui prend en compte essentiellement le poids carbone des matières premières (72 % 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 15 % du total du scope 3. Avec - 52,2 % d'intensité en cinq ans, le groupe est également en ligne avec ses objectifs de réduction à horizon 2030.

Ces chiffres confirment les qualités d'un modèle artisanal français à faible empreinte environnementale : avec une intensité carbone de 68,6 (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 - 52,2 % en cinq années.

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS GES SUR LES DIFFÉRENTS SCOPES ET POSTES DU GHG PROTOCOL DEPUIS 2018



(NB: données Scopes 1&2 en market based)

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.

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 telles 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.



- 52 %
en intensité
d'émissions
carbone sur
le scope 3 entre 2018 et 2023

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 intersites 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).

2.5.7.2.2 Focus métiers

Filières et sites de production métiers : Plan de décarbonation scopes 1 et 2

La direction industrielle anime avec les métiers et sites de production un plan de réduction des émissions des scopes 1 et 2. Au préalable, chaque métier a réalisé une analyse des émissions de ses sites industriels, le plus souvent liées à la consommation d'énergie. Ces analyses, souvent complétées par des études techniques poussées, ont permis de définir un plan de réduction des émissions et une trajectoire, qui s'appuie sur des actions d'optimisation de l'existant, ou des investissements dans de nouveaux équipements plus performants ou de production d'énergie décarbonée : la somme des actions décrites ci-dessous permet de projeter entre 2023 et 2030, une réduction supplémentaire de 10 200 tonnes eq CO₂ des émissions en valeur absolue et devrait permettre d'atteindre une baisse de 50 % des émissions des sites industriels d'ici 2030 par rapport à 2018, et ce en intégrant la croissance prévisionnelle de l'activité.

2

Métiers

Plan de décarbonation scopes 1 et 2

Tanneries et fermes

TANNERIES :

Production d'électricité photovoltaïque sur les sites localisés dans les pays avec une électricité carbonée :

- ◆ 2023 : Conceria di Cuneo - Augmentation du parc photovoltaïque (300 m² supplémentaires à l'été 2023) et *relamping* LED.

Raccordement aux réseaux de chauffage urbain peu carbonés :

- ◆ 2024 : Tannerie de Montereau - Raccordement à l'usine d'incinération des déchets pour récupérer la chaleur.

Substitution du gaz par une énergie alternative bas carbone :

- ◆ 2024 : Tannerie de Vivoin - Suppression des chaudières à gaz et du circuit vapeur, passage au tout électrique avec remplacement des équipements de production (foulons et sèches).
- ◆ 2025 : Tannerie d'Annonay - Installation de deux chaudières gaz à air chaud par PAC et chaudière biomasse.
- ◆ 2025 : Tanneries du Puy - Suppression des chaudières à gaz et du circuit vapeur. Étude des choix technologiques en cours.
- ◆ 2025 : Mégisserie Jullien - Remplacement des chaudières gaz. Étude des choix technologiques en cours.

FERMES :

- ◆ Production d'électricité photovoltaïque sur les sites localisés dans les pays avec une électricité carbonée.
- ◆ Augmentation du parc de panneaux photovoltaïques sur les sites australiens entre 2025 et 2027.
- ◆ Remplacement d'une chaudière fioul sur l'une des fermes en 2027 par une solution de production d'eau chaude décarbonée.
- ◆ Mise sous surveillance accrue des installations de froid pour limiter au maximum les fuites de fluides frigorigènes.

Cuir

En 2019 et 2020, des audits énergétiques ont été réalisés sur l'ensemble des maroquinerie du pôle Cuir permettant de mieux connaître le profil énergétique de chacune et d'élaborer une stratégie de priorisation au sein de la division. Cinq maroquinerie, parmi les plus anciennes, ont ainsi été identifiées comme prioritaires en termes d'actions car consommant à elles seules 54 % de l'énergie de l'ensemble de la division (et générant 58 % des émissions carbone scopes 1 et 2). Ces cinq manufactures ont bénéficié en 2021 et 2022 d'investigations plus approfondies avec un cabinet externe spécialisé. Ceci a permis l'élaboration d'un **programme d'investissement spécifique avec une planification entre 2023 et 2026**.

Au-delà de ces manufactures prioritaires, des **actions de progrès sont planifiées jusqu'en 2029 sur l'ensemble des maroquinerie**. Sont ainsi prévus la gestion optimisée des équipements énergétiques, l'arrêt définitif de l'utilisation des énergies fossiles (spécifiquement le gaz) et des travaux d'optimisation des bâtiments existants.

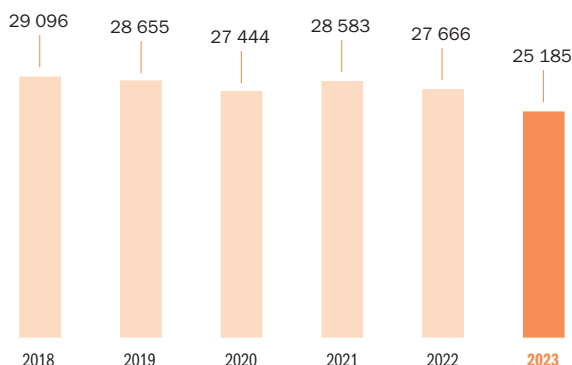
Dans ce cadre, en 2023, au sein de la Manufacture de Haute Maroquinerie des travaux d'isolation du bâtiment ont été réalisés et les chaudières gaz ont été remplacées par des pompes à chaleur. Par ailleurs, l'ajustement des consignes de températures sur l'ensemble des sites a permis des réductions de consommation d'énergie s'élevant jusqu'à 27 %.

Par ailleurs, **chaque nouvelle maroquinerie suit le référentiel Harmonie** (§ 2.5.2) qui permet de baisser fortement les scopes 1 et 2 des nouvelles constructions, permettant de poursuivre le découplage de l'activité et des émissions carbone.

Métiers	Plan de décarbonation scopes 1 et 2
Textile	<p>2023 : Les consommations d'énergie représentent 8 % des émissions carbone de la filière. Les émissions scopes 1 et 2 ont été réduites de 7 % par rapport à l'année dernière grâce aux actions mises en œuvre.</p> <p>Sobriété et efficacité énergétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Modification de l'utilisation ou renouvellement des équipements : chaudières, extractions, rooftops. ◆ Arrêt de certains équipements ou productions énergivores. ◆ Communications, suivis et pilotages réguliers.
Cristallerie	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La mise en place d'un four à bassin utilisant l'oxycombustion fin 2022 a permis de réduire de plus de 30 % les consommations de gaz par rapport à l'ancien four. ◆ Une partie de la chaleur fatale de ce nouveau four est récupérée pour le chauffage du musée attendant La Grande Place, et permet de réduire de plus de 40 % la consommation de gaz associée. ◆ Le renouvellement des équipements, l'utilisation de la chaleur fatale, l'électrification des procédés associés à des actions d'efficacité énergétique et de sobriété sont également à l'étude pour poursuivre la décarbonation du site.
Parfum et Beauté	Poursuite de l'étude de faisabilité pour le remplacement des chaudières à gaz par une solution décarbonée : chaudière biomasse ou géothermie, ou raccordement à un réseau de chaleur en tenant compte des projets d'évolution du site.
HMM	<p>Actions réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Fabrique de Cœuilly : Suppression du chauffage au gaz, renforcement de l'isolation de la toiture, installation d'un chauffe-eau instantané et remplacement des anciens éclairages par des LED. ◆ Fabrique de Bonnétable : Installation d'une chaudière à granulés de bois, remplacement du convecteur électrique par un radiateur à inertie, installation d'éclairages LED et de variateurs sur les moteurs électriques. ◆ Fabrique de Roye : Optimisation de la régulation centralisée des bureaux, mise à disposition de thermomètres pour un contrôle de la température ambiante, et installation d'éclairages LED et de détecteurs de présence pour réduire la consommation d'énergie liée à l'éclairage. ◆ Fabrique de Châtillon-le-Duc : Installation d'éclairages LED, mise en place d'un nouveau compresseur d'air avec paramètres d'autorégulation horaire pour contrôler la consommation d'énergie de manière plus précise. <p>Actions à déployer :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Fabrique de Champigny-sur-Marne : Optimisation du pilotage de la galvanoplastie, isolation des murs, remplacement des fenêtres et installation de lampes LED. ◆ Fabrique de Fundao : Études pour l'installation d'éoliennes, et de panneaux photovoltaïques, amélioration de l'isolation des murs. ◆ Fabrique de Cœuilly : Étude de l'installation de panneaux solaires et de films solaires pour réduire le besoin en climatisation. ◆ Fabrique de Bonnétable : Isolation des murs, remplacement des menuiseries, optimisation de la ventilation et mise à jour du parc de machines.
Ateliers Hermès Horloger et LMH (Suisse)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Validation de la Convention d'objectifs universelle, sous l'égide de la Confédération Suisse, avec une reconnaissance des engagements pris sur l'efficacité énergétique et la protection du climat jusqu'en 2031. Les objectifs de réduction ont été validés par l'OFEV (Office Fédéral de l'Environnement) et seront suivis annuellement avec un cabinet externe. ◆ Les premières mesures pour réduire la consommation d'énergie et diminuer les émissions de CO₂ ont été validées et seront mises en application dans les mois à venir : réfection de la toiture, installation solaire photovoltaïque, assainissement de l'éclairage, etc. ◆ Les 300 collaborateurs d'Hermès Horloger ont également été formés aux enjeux climatiques avec une journée dédiée à la Fresque du climat et aux enjeux climatiques pour Hermès. Il s'agissait de la plus grande fresque du climat jamais organisée en Suisse en entreprise.
Porcelaine	<p>Plusieurs actions ont été mises en œuvre en 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Renouvellement d'équipement, par des équipements plus performants et modifications des usages : compresseur, lave-vaisselle industriel, pompe à vide, banderoleuses. ◆ Optimisation du remplissage et des plages de fonctionnement des fours de cuisson émail. ◆ Réduction de la consigne de température de chauffage des bâtiments et de l'eau chaude servant à la décoration, arrêt de certains équipements de chauffage et ventilation le week-end. ◆ Par ailleurs, une étude de décarbonation du site de la CATE a été réalisée, avec l'accompagnement de la direction immobilière. Elle conduit à la programmation de la substitution du gaz utilisé sur site dans les prochaines années.

Cette évolution favorable est liée aux efforts de sobriété et d'efficacité du groupe. L'ensemble de ces efforts de sobriété et d'efficacité permet l'évolution favorable des émissions de GES sur les scopes 1 et 2 du périmètre industriel, comme le montre le graphique suivant :

ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DES SCOPES 1 ET 2 EN LOCATION-BASED DES SITES INDUSTRIELS (EN TONNE EQUIVALENT CO₂)



Immobilier

Depuis 2020, Hermès International et la direction immobilière groupe s'engagent dans une démarche de réduction de 50 % de l'empreinte carbone/m² des surfaces construites ou aménagées d'ici 2030, sachant que la valeur absolue des émissions reste fixée à celle de 2018.

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 déploiement du référentiel Harmonie (§ 2.5.2) permettra de baisser fortement les scopes 1 et 2 des nouvelles constructions. En effet, il 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 CO₂ sur les projets futurs et renforcer le référentiel construction durable Hermès.

Les maroquinerie de Sormonne et Louviers, reflète de la performance du référentiel Harmonie

Inaugurées en 2023, les maroquinerie de Sormonne et Louviers illustrent la performance du référentiel Harmonie, notamment en termes de carbone :

- ♦ dans le choix des matériaux et des approvisionnements de la Maroquinerie de Louviers, en briques de fabrication locale, et ceux de la Maroquinerie de Sormonne, en bois (charpente, façades en bois brûlé) ;
- ♦ 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 Louviers et de 810 kg eq CO₂/m² pour Sormonne. Pour comparaison, une maroquinerie de même nature en 2018 émettait en matériaux et énergie 1 100 kg eq CO₂/m².

Transports

Gouvernance

L'équipe en charge du transport amont et aval du groupe travaille avec les filiales et les métiers pour pouvoir leur proposer des solutions plus durables. Les revues qualité conduites avec les transporteurs et les transitaires sont l'occasion chaque trimestre de partager, entre autres, les attentes d'Hermès en termes de solutions multimodales et d'évolution des moyens de transport possibles (nouveaux carburants, avions plus performants en termes de bilan carbone, itinéraires...) et d'être à l'écoute de nouvelles propositions de leur part.

Une newsletter alimente les réflexions de chacun sur ces sujets de transports et de solutions bas carbone et permet également de partager les projets en cours et les bonnes pratiques identifiées. Afin d'uniformiser les données carbone, un groupe de travail au sein de la communauté des acheteurs transport a été constitué en vue de sélectionner un outil groupe pour réaliser un bilan carbone harmonisé au sein de l'ensemble des entités concernées.

En 2024, une coordination va être mise en place pour traiter également les sujets de transport intra-pays (en particulier en Chine et aux États-Unis), pour partager les bonnes pratiques et les alternatives à étudier.

Pratiques d'achats

Les appels d'offres intègrent systématiquement une dimension RSE et les fournisseurs sont évalués sur leur performance en la matière. La performance RSE des partenaires transport est réalisée avec la plateforme EcoVadis. 82 % de nos partenaires y sont d'ores et déjà évalués.

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 ⁽¹⁾ 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. En ce qui concerne les carburants alternatifs, il est demandé aux transporteurs de s'approvisionner uniquement auprès de fournisseurs reconnus et certifiés.

En complément des revues trimestrielles, l'approche collaborative avec les partenaires a été renforcée. Des workshops/événements autour de la décarbonation ont permis de nourrir les réflexions et d'identifier de nouvelles solutions durables grâce au partage des meilleures pratiques.

Leviers d'action et résultats

Pour améliorer l'empreinte carbone du transport, trois leviers principaux existent et sont mobilisés, éventuellement conjointement, par la direction commerciale : poursuivre le report modal, déployer des carburants alternatifs et optimiser le transport.

Report modal

Pour les transports 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 menés pour le transport par voie maritime (vers l'Asie et les États-Unis), ou par voie combinée rail/mer (vers le Japon, suspendu pour le moment) ou air/mer (vers l'Australie) ont montré leur intérêt pour d'autres catégories d'articles, notamment le mobilier, mais aussi pour des produits plus saisonniers comme les chaussures et le prêt-à-porter. Une belle progression des envois par voie maritime a ainsi été observée en 2023 (+ 118 %). Ce sont 873 EVP (conteneur de 20 pieds) qui ont été envoyés en 2023, contre 401 en 2022. La voie ferroviaire vers la Chine via la Russie a été suspendue en raison du conflit actuel.

En ce qui concerne le périmètre des boutiques en Europe, 86 % des colis sont expédiés par route depuis octobre 2023, se traduisant par une diminution de 72 % des émissions de gaz à effet de serre sur ce périmètre.

Depuis 2010, une filière de transport maritime des peaux est mise en place pour l'alligator mississippiensis en provenance du sud des États-Unis, pour le crocodylus niloticus en provenance d'Afrique, et, depuis 2013, pour le crocodylus porosus en provenance d'Australie.

Au global, les émissions de gaz à effet de serre liées au fret amont et aval des peaux a été réduit de 44 % en 2023 par rapport à 2022. C'est le fruit d'un travail engagé depuis plusieurs années par le pôle Tanneries et Fermes pour approvisionner les peaux brutes exotiques de la façon la plus vertueuse possible. La transition d'un approvisionnement aérien vers un approvisionnement maritime s'effectue progressivement en anticipant les besoins des tanneries et en nouant de nouveaux partenariats avec les transporteurs. Progressivement, la part du fret maritime a augmenté : elle est

aujourd'hui le mode d'approvisionnement prépondérant (87 % en moyenne) pour les transports depuis les États-Unis (83 % maritime), l'Australie (98 % maritime), et l'Afrique du Sud (96 % maritime). Une faible part de transport aérien est encore nécessaire pour gérer les imprévus ou en cas d'ouragans aux États-Unis.

Les peaux brutes de veau, provenant à 100 % de l'Union Européenne et majoritairement de centres d'élevage et d'abattage en France sont transportées par camions.

Au sein du pôle Tanneries et Fermes, les émissions de gaz à effet de serre liées au fret amont et aval des peaux est constant par rapport à 2021.

Carburants alternatifs

Les flux logistiques amont intra-européens voient progressivement le gazole remplacé par du gaz ou du biogaz. Le transport ferroviaire a été mis en place avec l'Angleterre, en complément du routier, en prenant en considération l'interdiction de faire passer par le tunnel sous la Manche un véhicule fonctionnant au GNV. Les camions utilisent donc un biocarburant provenant du colza. Ce dernier est également celui employé par les navettes entre les sites de Beyrand et de la CATE et celui de Saran.

En 2023, de nombreuses navettes utilisant du carburant XTL, synthétique, non issu des énergies fossiles ont été déployées, notamment entre l'Italie et la France, permettant un gain en émission de gaz à effet de serre de l'ordre de 215 tonnes équivalent CO₂. La même démarche est suivie pour la distribution en Italie avec des navettes roulant au GNL et qui devraient basculer vers de l'XTL en 2024.

Les réunions qualité trimestrielles menées avec les transporteurs permettent également d'avoir une visibilité sur le type d'avion utilisé par les transporteurs ou affrêteurs, et il est possible de choisir des avions moins émetteurs en raison de leur taille et de leur modernité. Sont privilégiés les avions cargo qui émettent moins en étant chargés avec optimisation. Les données sont partagées, deviennent de plus en plus précises et le bilan carbone calculé en est affiné.

Au sein du pôle HMS, une flotte de camions au biogaz a été déployée en 2022 pour assurer le transport des produits finis depuis les maroquineries jusqu'à l'entrepôt central. L'empreinte carbone liée à ces transports a été réduite de 67 %. Par ailleurs, un gros travail d'optimisation de ces flux a été effectué en y ajoutant notamment des composants qui étaient jusque-là transportés via des messageries.

Pour la distribution de ses parfums et de ses produits de beauté, le Comptoir Nouveau de la Parfumerie (CNP) travaille à l'amélioration de son empreinte carbone. Au quotidien, le CNP collabore avec des partenaires utilisant des modes de transport neutres pour les courtes distances. Lorsque c'est possible, les livraisons en centre-ville sont réalisées en véhicules électriques (magasins Hermès en France et en Europe, par exemple). La liaison entre le site logistique et le dépôt d'un des principaux prestataires de transport est réalisée par des véhicules motorisés au GNV.

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 au biogaz. À titre d'exemple, les sites

1. Le bioGNV est obtenu de la méthanisation de déchets organiques divers et parfois combinés.

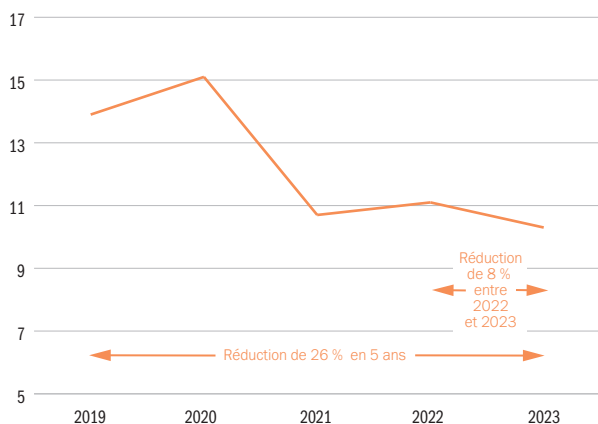
parisiens sont livrés depuis les deux centres logistiques français avec des véhicules électriques (depuis le site de Bobigny), ou au biogaz (depuis le site de Saran). Depuis l'été 2022, 100 % du transport entre les plateformes logistiques et les points d'expédition des produits (aéroports ou ports) sont réalisés par notre partenaire historique avec des véhicules fonctionnant au bioGNV⁽¹⁾, qui émettent à l'utilisation 80 % de moins de gaz à effet de serre que du diesel⁽²⁾. De la même manière, des transports électriques ont été déployés sur les derniers kilomètres pour plusieurs villes en Europe telles que Madrid, Milan, Rome, Padoue, Naples, Kampen et Athènes.

Optimisation du transport

Ce dernier levier est très efficace et est activé systématiquement. Par exemple, pour le flux des chaussures, les tests d'empilement des palbox ont été concluants et permettent d'utiliser plus de volume du camion en hauteur et ainsi d'en réduire leur nombre, avec un gain de 39 tonnes équivalent CO₂ sur 2023. Autre mesure, le flux amont chaussures est organisé « en tournée des laitiers » qui consiste à mettre en place un circuit standard passant à intervalles réguliers entre plusieurs façonniers pour collecter les produits finis et les acheminer vers notre site logistique. C'est ce qui est fait pour les fournisseurs de certaines régions d'Italie et entre certains sites français. Le taux de remplissage moyen des camions sur le premier trimestre 2023 est de 81 % en progression par rapport à 2022 (80 %). Les navettes qui partent du site de Saran (en région Centre, en France), présentent un taux de remplissage de 94 % en progression de 5 points par rapport à 2022. Le ramassage des blancs de trois fournisseurs pour livraison sur le site de décoration de Beyrand est également effectué par une rotation hebdomadaire commune.

Pour les livraisons en France et en Europe, l'optimisation du chargement et le cadencement des départs sont également des éléments clés : des navettes hebdomadaires et bi-hebdomadaires sont en place depuis plusieurs années et relient l'entrepôt logistique et les différentes plateformes de distribution situées en France ou en Espagne.

EVOLUTION SUR LES 5 DERNIÈRES ANNÉES DE L'INTENSITÉ DES ÉMISSIONS LIÉES AU TRANSPORT DE MARCHANDISES



1. Le bioGNV est obtenu de la méthanisation de déchets organiques divers et parfois combinés.
2. <https://www.mobio gaz.fr/bilan-co2-du-gnv-ou-biognv/>.

Achats de biens

En ce qui concerne la décarbonation du poste Achats de biens, elle ne pourra se faire qu'en lien avec les fournisseurs ou partenaires. L'objectif est donc de les accompagner 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 à la fois leur stratégie RSE, leur bilan carbone voire leur trajectoire de réduction, à commencer par leurs scopes 1 et 2. Des journées fournisseurs sont également organisées avec un focus carbone.

Les achats de matières premières nécessaires à la fabrication des objets Hermès (cuirs, textiles, métaux et pierres précieuses...) représentent 58 % de l'impact carbone total et 60 % du scope 3.

Pour le textile, un groupe multi-sociétés, regroupant des acteurs de la filière cachemire dont le pôle Textile, a été créé pour travailler sur les émissions de la matière cachemire, identifier les postes les plus contributeurs et les réduire ; l'étude a débuté en 2023 et sera finalisée en 2024.

Pour les cuirs, la direction matières premières du pôle tanneries, en lien avec la direction des achats directs, crée un référentiel Environnement pour approfondir les échanges et le partage de bonnes pratiques avec ses fournisseurs de peaux brutes. Ce référentiel, coconstruit avec Bureau Veritas, a pour vocation d'évaluer et de partager de façon pédagogique les meilleures pratiques, notamment la gestion des énergies, en lien avec les émissions carbone.

En 2024, le référentiel sera déployé auprès de deux fournisseurs de peaux brutes exotiques ainsi qu'auprès de deux centres d'engraissement/abattoirs de veaux.

En parallèle, le pôle approfondit sa connaissance de l'impact environnemental associé à l'alimentation des crocodiliens au travers d'échanges avec ses fournisseurs et des experts du calcul d'empreinte carbone pour l'alimentation chassée. L'alimentation des crocodiliens représente environ 5 % des émissions de gaz à effet de serre du pôle Fermes.

En 2024, une cartographie précise des produits chimiques les plus utilisés en tannerie et/ou les plus émissifs sera établie. Les fournisseurs seront interrogés sur l'impact de leurs produits chimiques et leurs pistes de décarbonation qui deviendra un critère d'achat. Les achats de produits chimiques représentent environ 10 % des émissions du pôle Tanneries.

Pour les métaux, Hermès Manufacture de Métaux (HMM) s'engage à réduire les émissions de gaz à effet de serre associées à ses activités en mettant en œuvre plusieurs initiatives visant à assurer la durabilité et la responsabilité de sa chaîne d'approvisionnement. HMM s'approvisionne exclusivement en or et en palladium auprès de fournisseurs bénéficiant de la certification RJC COC, et assure ainsi la traçabilité des matériaux précieux utilisés. Cette démarche garantit que chaque matériau est recyclé en respectant les directives du *Responsible Jewellery Council*.

En 2024, HMM ambitionne de réaliser une évaluation ciblée du bilan carbone pour 20 % de ses fournisseurs et de définir avec eux des actions de décarbonation. HMM intègre d'ores et déjà des critères

RSE dans ses audits fournisseurs, conçus pour évaluer et encourager les meilleures pratiques en matière d'éthique, d'environnement et de gouvernance. Chaque année, trois fournisseurs sont audités, garantissant que les partenaires de HMM adhèrent aux standards de responsabilité.

Pour les Parfums, en septembre 2023, une presse horizontale a été mise en place sur le site du Vaudreuil, pour permettre de réutiliser les déchets cartons générés par le site, pour la fabrication des futurs étuis cartons et limiter les émissions liées aux emballages. 17 tonnes ont été collectées jusqu'à fin octobre 2023. Les équipes travaillent également pour réduire les emballages multi-matériaux et supprimer les matériaux fortement émetteurs comme le zamac.

Déplacements domicile-travail

Le pôle Cuir a pris l'objectif ambitieux, du fait de ses implantations majoritairement rurales, de diminuer de 4 % par an l'impact des déplacements domicile-travail des collaborateurs. Plusieurs actions sont en cours au sein des manufactures comme le déploiement d'une solution digitale de management de la mobilité durable au travail. Celle-ci permet de mesurer l'impact des modes de déplacement réels de chaque collaborateur et de dégager des axes d'amélioration selon les particularités de chaque site. L'implantation des manufactures conditionne bien souvent l'empreinte carbone liée à la mobilité des salariés : elle est étudiée en amont de la construction des futures maroquinerie pour privilégier la présence d'infrastructures de transports en commun à proximité. La limitation du nombre de places de stationnement incite également à privilégier les mobilités douces.

Au sein du pôle Cuir, les maroquinerie sont équipées de bornes de recharge pour véhicules électriques afin d'encourager et de faciliter le déploiement des véhicules hybrides et électriques.

En septembre 2023, Saint-Louis a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs de la manufacture une application avec solution de covoiturage. Après deux mois d'utilisation, 11 % de l'effectif s'est inscrit à la plateforme et 248 trajets ont pu être réalisés en covoiturage dans 17 % des cas. 91 kg de CO₂, correspondant à 736 km parcourus en autosolisme, ont pu être économisés.

Pour le pôle Textile, les déplacements domicile-travail des collaborateurs représentent 3,3 % de ses émissions. Le site HTH est présent dans plusieurs groupes d'échanges avec les collectivités sur les sujets de la mobilité afin de réduire les déplacements à fort impact carbone, nécessitant des évolutions des réseaux de circulation.

La filière textile a, cette année à nouveau, participé au challenge mobilité de la région Auvergne-Rhône-Alpes afin d'inviter les collaborateurs à tester de nouveaux modes de transport pour leurs trajets domicile-travail, au total ce sont 132 trajets qui ont été réalisés en mobilités douces, soit 17 % des salariés (contre 9 % en 2022) et 2 026 km « évités », soit 434 kg de CO₂.

Une démarche de fond sur la mobilité a également été initiée pour les entités en périphérie de Lyon avec un cabinet expert afin de proposer une alternative à la voiture individuelle. Après l'étape de diagnostic et de cartographie qui ont été réalisés en 2023, des ateliers de travail participatifs où seront réunis, entre autres, directeurs, ressources humaines, HSE et délégués du personnel, vont être organisés en 2024 afin d'identifier des leviers d'incitation et d'accompagnement.

Hermès Manufacture de Métaux s'investit dans le développement de solutions de mobilité durable pour ses collaborateurs. Pour

encourager la pratique des mobilités douces, HMM a eu recours à une application de covoiturage, conçue pour faciliter le partage de trajets entre collègues. L'interface utilisateur a su convaincre 403 collaborateurs de s'inscrire et de participer à ce programme de partage de trajets. Des stations de recharge pour véhicules électriques sont installées sur la Fabrique de Champigny-sur-Marne. À Val-de-Fontenay, HMM propose un service de location de vélos, mécaniques et électriques, à des tarifs avantageux pour ses collaborateurs.

Considérant que les attentes sociétales autour de la mobilité sont très fortes, il a semblé opportun de viser la formalisation d'un cadre groupe en lançant en pilote un plan de mobilité employés à l'échelle de 4 000 collaborateurs situés en Île-de-France. Le projet a démarré avec l'analyse des sites en octobre 2022 effectuée par un prestataire expert du sujet. L'enquête auprès des salariés s'est tenue en décembre 2022 avec un très fort taux de participation. 2023 a été l'année de la définition du plan d'action qui s'est traduit par la signature avec les partenaires sociaux d'un accord relatif à la mobilité durable conclu pour une durée indéterminée et rentrant en vigueur au 1^{er} janvier 2024. Cet accord comprend quatre axes majeurs avec pour objectif de favoriser la multimodalité :

- ♦ déploiement du forfait mobilité durable avec un outil de paiement dédié permettant de choisir son mode de transport (transport en commun, vélo, covoiturage...), voire d'acheter des équipements de protection individuelle (casques, par exemple) ;
- ♦ poursuite de l'usage du vélo avec un accent supplémentaire sur la sécurité. Tout bénéficiaire d'un contrat vélo doit suivre dorénavant une formation à la sécurité routière. 128 nouveaux contrats vélo ont été signés en 2023. Une veille relative à la mise en place des pistes cyclables autour des sites est effectuée en parallèle et une attention particulière est portée aux infrastructures sur chaque site (présence de douches, de zones de parking, d'outillages...) ;
- ♦ choix d'une plateforme pour favoriser le covoiturage notamment en Île-de-France ;
- ♦ accompagnement des collaborateurs dans la transition vers les véhicules électriques avec une offre d'échange collectif voire individuel avec un expert pour aider les collaborateurs à identifier le véhicule adapté à leur usage ainsi que les aides auxquelles ils sont éligibles.

L'étude sera reconduite après deux ans de déploiement pour en mesurer l'impact et le taux de satisfaction des collaborateurs.

Déplacements professionnels

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 : limitation des émissions de CO₂/km, limitation du poids des véhicules, suppression du diesel dès 2017... Cette démarche se poursuit avec une vision en termes de mobilité et non plus uniquement sous l'angle de la motorisation.

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 filiales de distribution travaillent sur des organisations permettant de réduire leur empreinte carbone,

dans le cadre du suivi de leurs plans stratégiques RSE. Des initiatives sont par exemple conduites localement en France.

2.5.7.3 ENGAGER DES ACTIONS DE COMPENSATION CARBONE VOLONTAIRES ET À IMPACT

L'ensemble des démarches conduites par Hermès vise à rendre son modèle d'affaires toujours plus durable et à contribuer à un monde également plus durable. Cette stratégie s'appuyant sur une analyse des risques et des potentiels de résilience qui peuvent y être associés est reconnue par les agences de notation (§ 2.7.3.3).

2.5.7.3.1 Démarche vers la neutralité carbone

Quelques repères

Comme précisé par l'Ademe (Agence de la transition écologique, 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 CO₂, c'est-à-dire les maintenir en dehors de l'atmosphère sur le long terme. Il s'agit donc 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 CO₂.

Pour l'Ademe, cet engagement des acteurs pour la neutralité carbone doit comprendre les trois étapes suivantes, qui sont appliquées par Hermès :

- ◆ la mise en place d'une stratégie climat cohérente avec l'Accord de Paris, c'est-à-dire permettant la réduction des émissions, et assortie d'un engagement de moyens suffisants et vérifiés. Hermès qui calcule ses émissions carbone 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 ;
- ◆ la participation, par son activité, à la décarbonation de ses fournisseurs, en amont, et de ses clients, en aval, via l'adoption de modes 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 chaîne d'approvisionnement. Dès 2022, la communauté des acheteurs a bénéficié d'une formation relative à la mesure de l'empreinte carbone, permettant ainsi à l'acheteur Hermès de mieux déchiffrer la qualité de la démarche bas carbone menée par les fournisseurs. En 2023, les briefs RSE ont permis de demander aux principaux fournisseurs davantage d'informations sur leurs trajectoires carbone. Sa 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 ;

- ◆ la contribution au financement de projets de réduction, d'évitement et de séquestration chez des tiers permettant d'accélérer la transition écologique et de 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. Bien entendu, le groupe ne cherche pas à revendiquer individuellement une neutralité carbone.

L'Ademe soutient donc le principe de la compensation carbone volontaire, si l'entreprise respecte cinq règles auxquelles Hermès souscrit et qu'elle applique :

- ◆ règle n° 1 : Faire et rendre public un bilan des émissions GES, réductions et compensations, notamment à travers cette déclaration de performance extra-financière, mais aussi avec le reporting public du CDP (évaluation 2023 en A pour la partie changement climatique du CDP) ;
- ◆ règle n° 2 : Choisir des projets de compensation labellisés : tous les projets portés par Livelihoods ou achetés chez Eco-Act, pris en compte par le groupe sont audités et certifiés par Verra ⁽¹⁾ (ex-VCS) ou Gold Standard ⁽²⁾ ;
- ◆ 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 communautés locales 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, reconnaissant que les activités du groupe ont un impact carbone, même s'il est un des plus modérés du CAC 40, et inscrivant son action dans le long terme avec comme objectif à horizon 2050 une trajectoire « net zéro », compatible avec les scénarios 1,5 °C de l'Accord de Paris.

Ce cadre national fixé par la France est totalement aligné avec le contenu des discussions internationales qui ont lieu notamment lors des COP. Les modalités de mise en place de nouveaux marchés carbone (actés à l'article 6 de l'Accord de Paris), y sont questionnées pour s'assurer que les projets de compensation carbone aient un impact positif sur les communautés locales. C'est la position que défend le fonds Livelihoods Venture auprès duquel s'est engagé Hermès. Son objectif, dès son origine, fut d'être soutenu par des organisations, telles que le groupe, en mesure d'accepter et de gérer la complexité des approches systémiques pour essayer de faire prospérer à la fois les communautés et la nature.

1. <https://verra.org/>.

2. <https://www.goldstandard.org/>.

Gouvernance

Le suivi des projets Livelihoods est réalisé tout au long de l'année par le directeur développement durable groupe, qui participe aux réunions du Conseil de directeurs et au comité d'investissement des fonds Livelihoods. Un membre du Comex d'Hermès est par ailleurs un des administrateurs des fonds gérés par Livelihoods, témoin de l'implication du groupe au plus haut niveau sur ces sujets. Ce suivi permet de valider les choix effectués en matière d'investissements et de projets, et aussi de suivre l'avancement des projets qui peuvent être impactés par exemple, par des phénomènes climatiques ou par d'autres aléas. Une présentation des avancées de Livelihoods est faite au Comité exécutif d'Hermès, au moins une fois par an, dans le même esprit de suivi et de partage. Les entreprises soutenant Livelihoods apportent en effet plus qu'un simple financement, mais aussi une vision, une stabilité et un engagement pour générer un impact positif sur les populations comme sur la biodiversité qu'il est indispensable de partager au plus haut niveau du groupe.

Stratégie de compensation

L'ambition du groupe de s'inscrire dans une cible « net zéro » à horizon 2050 s'articule autour de deux approches complémentaires :

- ◆ se concentrer sur la réduction des émissions sur sa propre chaîne de valeur, qui nécessite des évolutions organisationnelles, technologiques en interne et auprès des fournisseurs ;
- ◆ recourir à la compensation volontaire, qui repose notamment sur des solutions dites « fondées sur la nature⁽¹⁾ » grâce à des mécanismes de captation naturelle (par exemple plantations) avec 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 des exigences de qualité et d'éthique d'Hermès, ce qui demande du temps.

La stratégie d'Hermès est de s'inscrire sur une trajectoire permettant de neutraliser à horizon 2030 une partie croissante de ses émissions carbone 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 travaux et investissements pour permettre la compensation en 2050 de l'ensemble de ses émissions résiduelles.

2.5.7.3.2 Projets à haute valeur environnementale et sociale de contribution dont les 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 (cf. § 2.7.2.1.4) expliquant

notamment que plus de 158 millions d'arbres ont déjà été plantés, au bénéfice de plus de 1,83 million de personnes.

Le fonctionnement de ce dispositif repose sur sept principes structurants, fondements de la charte Livelihoods, qui contribuent à son intérêt :

- ◆ 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 en lien avec les développeurs de projets, dont la grande majorité sont des ONG, ce qui nécessite une étude pointue dans des contextes sociaux et écologiques complexes. Ce ne sont pas des projets sur étagère et standardisés, mais des projets qui nécessitent une approche systémique et sur mesure. Il s'agit, en partant des aspirations de communautés défavorisées et parfois marginalisées, de les aider à sortir de la pauvreté, en augmentant leurs revenus et en améliorant leur sécurité alimentaire ;
- ◆ 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'émissions ou des projections futures). De plus, chaque projet donne lieu à un suivi et des calculs d'impacts selon le référentiel des ODD des Nations unies, compte tenu de leurs contributions plus larges que simplement la séquestration carbone (pas de pauvreté, égalité entre les sexes, vie terrestre...) ;
- ◆ un risque entrepreneurial pour financer les projets dès leur origine : 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 en investissant pour eux dès le début, et en prenant un 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 ait été fait ;
- ◆ 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 au niveau local, les communautés bénéficient directement des avancées que les projets mettent en œuvre : accroissement de la fertilité des sols, agriculture régénérative, pratiques agroécologiques efficaces, restauration des écosystèmes, génération de revenus agricoles, forestiers, marins et amélioration des conditions de vie. C'est

1. Les solutions fondées sur la nature sont définies par l'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature) comme les actions qui s'appuient sur les écosystèmes afin de relever les défis globaux comme la lutte contre les changements climatiques, la gestion des risques naturels, la santé, l'accès à l'eau, la sécurité alimentaire...

d'ailleurs un facteur clé de succès des projets, les communautés se mobilisent car elles y trouvent un avantage direct ;

- ♦ 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.

Les fonds Livelihoods sont organisés 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 carbone. Hermès est également actionnaire depuis 2017 d'un second compartiment, LCF2 (65 M€), dont les premières livraisons ont eu lieu en 2021. De 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.

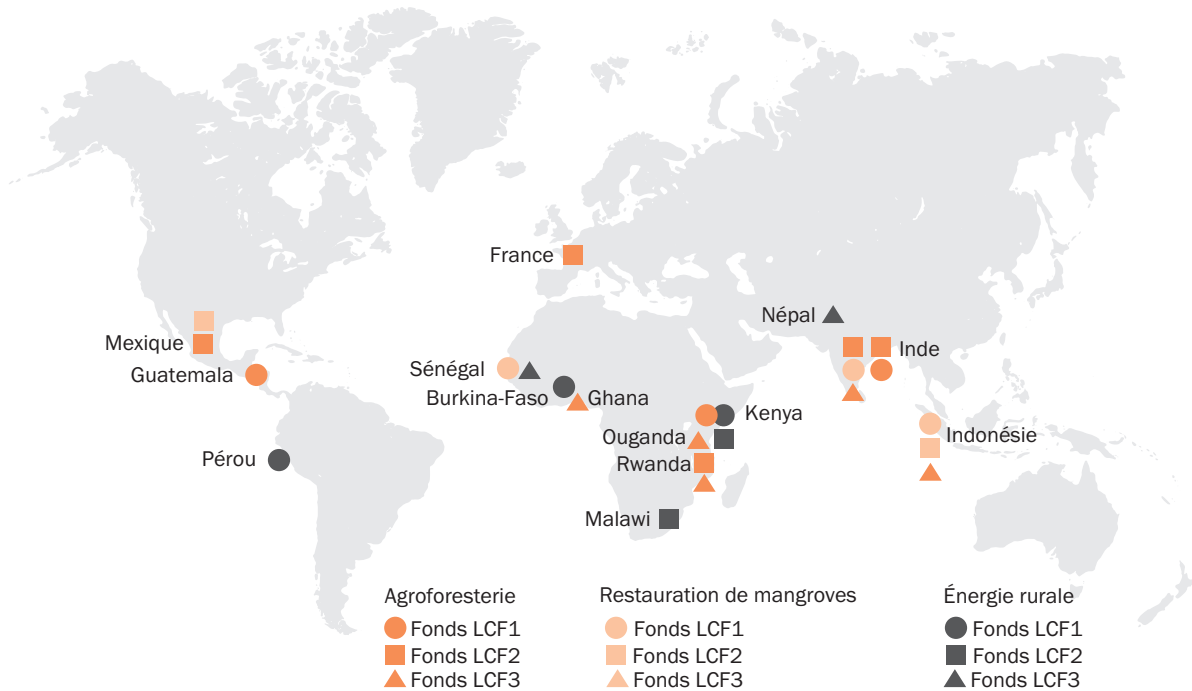
Capitalisant sur une expérience de 10 ans avec des investisseurs privés, Livelihoods a annoncé fin 2019 le lancement d'un troisième fonds carbone (LCF3), dont le *closing* a été réalisé en juin 2021 et qui vise un objectif d'investissement de 150 M€ pour améliorer la vie de 2 millions de bénéficiaires dans les pays en développement. Le *board* de LCF3 a validé en 2022 plusieurs projets situés, entre autres, au Ghana, au Rwanda, au Pérou, au Népal et en Indonésie, qui ont commencé à être déployés en 2023.

Ce sont ainsi plus de 260 M€ qui sont mobilisés pour la lutte contre le changement climatique avec les trois fonds Livelihoods.

Hermès a confirmé son engagement en faveur du climat, des communautés et de la biodiversité par des investissements au sein de ce troisième compartiment LCF3. Chacun de ces fonds ayant une durée de vie de 20 ans, le groupe illustre sa philosophie long terme, sa capacité à se projeter sur des échéances lointaines (2040) et poursuit son engagement pour réduire les impacts du changement climatique.

Les projets Livelihoods produisent des impacts positifs qui vont au-delà de la séquestration ou de la réduction d'émissions carbone, comme illustré par le schéma suivant :

LES FONDS CARBONE LIVELIHOODS #1, #2 ET #3
25 projets d'envergure avec des résultats sociaux et environnementaux concrets



Objectifs visés

plus de 2,8 M de personnes bénéficiaires des projets	plus de 173 M d'arbres plantés	plus de 456 000 familles équipées de foyers de cuisson améliorés	plus de 148 752 hectares plantés ou préservés	26 M de tonnes de CO ₂ séquestrées sur 20 ans	25 projets en cours (Asie, Afrique, Amérique Latine, Europe...)
---	--	---	---	--	--

Livelihoods a lancé en mai 2023 un groupe de travail pour formaliser et mesurer davantage l'impact des projets sur la biodiversité. Bien que les projets aient des dimensions évidentes de protection de la biodiversité, l'objectif est d'être en mesure de les quantifier de manière robuste et scientifique. Un cadre de travail et une feuille de route seront présentés en février 2024 afin de définir des recommandations à suivre pour l'ensemble des projets, en alignement avec le cadre de reporting de la TNFD.

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 2023 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.

En complément de son investissement dans les fonds carbone Livelihoods, et pour respecter ses engagements, Hermès a choisi de

soutenir des projets proposés par EcoAct, acteur majeur en la matière depuis plus de 15 ans. Un des projets retenus, qui permet d'obtenir des crédits carbone certifiés Gold Standard, est situé en Ouganda, et consiste en l'équipement des populations locales en foyers de cuisson améliorés, évitant le recours au charbon de bois donc à la déforestation et améliorant la qualité de l'air intérieur des habitations. Un autre, sur la même problématique, est situé en Inde.

Jusqu'en 2022, Hermès comptabilisait ses crédits carbone chaque année sur la base des montants arrêtés par les Conseils d'administration des fonds carbone sous-jacents. L'année millésime retenue correspondait à la réalité de captation des projets, aux dossiers établis localement et préalablement par les ONG partenaires et au début des opérations de vérification par des tiers (Verra, Gold Standard), avec les résultats suivants :

Rappel des crédits carbone reçus et effacés tel que publié en 2022	2018	2019	2020	2021	2022
Crédits carbone reçus et effacés <i>en k tonnes eq CO₂</i>	36	44	46	81	127
% couverture des scopes 1&2 <i>market-based</i> (2019-2021)	82 %	100 %	100 %	100 %	100 %
% couverture des scopes 1&2 <i>market-based</i> et Transports (2022-2023)					100 %

Depuis 2022, les fonds carbone Livelihoods ont eu à faire face à des difficultés pour mettre en place les processus de vérification nécessaires, avec des délais allongés, sans impacts significatifs sur les volumes certifiés. Ces difficultés s'expliquent par les perturbations apportées par la Covid 19 et une forme de crise de croissance des organismes certificateurs, mobilisés sur un nombre exponentiellement croissant de projets. Pour appliquer un principe de précaution, Hermès a décidé en 2023 de modifier sa méthode de

comptabilisation. Les crédits carbone reçus et effacés ne seront désormais comptabilisés qu'à réception des factures attestant la fin des opérations juridiques de certification, donc relatifs à des crédits carbone d'années antérieures.

Cette approche conduit à minorer par prudence les montants reportés par le groupe, et introduit plus de variabilité sur le calendrier. Elle conduit aux résultats suivants, reconstitués sur les cinq dernières années par volonté de transparence :

CRÉDITS CARBONE REÇUS ET EFFACÉS

<i>En k tonnes eq CO₂</i>	2019	2020	2021	2022	2023	Cumul 2019 - 2023
Crédits carbone reçus et effacés	36	42	51	56	197	382
Rappel des scopes 1&2	41	39	37	31	22	170
Rappel du poste Transport de marchandises (postes #4 et #7 dans le scope 3)				91	100	191
Total de l'engagement de couverture	41	39	37	122	122	361
% couverture des scopes 1& 2 <i>market-based</i> (2019-2021)	88 %	> 100 %	> 100 %	> 100 %	> 100 %	
% couverture des scopes 1&2 <i>market-based</i> et Transports (2022-2023)				46 %	> 100 %	> 100 %
Écart crédits effacés vs engagements	- 6	3	13	- 67	76	20
Écarts cumulés	- 6	- 3	11	- 56	20	
% crédits vs émissions carbone groupe	7 %	8 %	10 %	9 %	30 %	

Sur l'ensemble de la période, Hermès respecte son objectif de 2019 de compenser ses émissions à hauteur de ses scopes 1 et 2 (compensation à hauteur de 224 % en cumul). En 2022, Hermès a décidé d'ajouter un nouvel objectif, complémentaire des scopes 1 et 2, et d'inclure également la compensation des émissions liées à ses transports internes et externes. Pour respecter ses engagements et tenir compte de l'impact défavorable du changement de méthode,

le groupe a renforcé ponctuellement ses achats de crédits carbone en 2023. **Il conforte ainsi le respect de ses objectifs globaux (scopes 1 et 2 et transports sur la période) avec un bonus de 20 kt eq CO₂ d'écart (soit 5 % au-dessus de son objectif sur la période 2018-2023).** Sur 2023, le groupe a compensé ses émissions à hauteur de 30 %.

Cet investissement volontaire dans des projets de compensation carbone s'inscrit dans une stratégie de croissance progressive du taux de couverture des émissions résiduelles du groupe, avec pour cible une situation intermédiaire de 50 % entre 2030 et 2040, et de 100 % des émissions résiduelles en 2050, dans l'optique du « net zéro ». Les livraisons de ces crédits carbone vont en effet s'accélérer dans les prochaines années avec l'atteinte des objectifs des fonds LCF. Il est important de mentionner que SBTi a pris position en

septembre 2022 dans une note « Net zéro : l'urgence au-delà de l'atténuation de la chaîne de valeur est essentielle. » En clair, SBTi incite les entreprises à prendre la direction initiée par Livelihoods dès l'origine, à savoir s'engager dans des projets sociétaux d'envergure, en les reconnaissant comme un moyen efficace de lutter contre les changements climatiques. Les actions de la maison sont donc complètement en ligne avec la position de SBTi sur la compensation carbone.

TABLEAUX ANNEXES

Le § 2.7.2.1.4 donne plus de précisions sur le volet sociétal de Livelihoods.

EAU

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'EAU INDUSTRIELLES PAR ACTIVITÉ

En mégalitres	2019	2020	2021	2022	2023
Tanneries	407	343	352	365	339
Textile	198	165	196	217	186
Cuir	29	26	33	30	31
Métal	-	9	13	25	20
Cristallerie	11	9	8,9	9	8
Logistique	6,6	7,0	4,2	5,5	5,5
Parfum et Beauté	5,1	6,7	6,2	5,9	6,7
Pôle Horlogerie	3,2	4,9	4,9	5,2	3,6
Beyrand	2,6	2,3	2,1	1,8	2,8
Bottier	3,0	5,0	3,3	2,7	2,2
Porcelaine	2,3	2,3	2,3	2,8	2,8
Orfèvrerie	-	0,24	0,18	0,18	0,15
TOTAL	668	580	627	671	608
Fermes	4 514	4 514	4 810	4 680	4 757

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'EAU INDUSTRIELLES (HORS FERMES)

Années	En m ³	Intensité (m ³ /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
2022	670 981	58
2023	608 452	45

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 1^{er} 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.

ÉNERGIE

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉNERGÉTIQUES DU GROUPE PAR PÔLE (HORS FERMES)

Repartition groupe (en MWh)	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
2022	160 256	41 290	16 715	218 260	19
2023	152 119	40 013	16 968	209 100	16
2023 en %	72,8 %	19,1 %	8,1 %	100 %	

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIES INDUSTRIELLES PAR ACTIVITÉ

En GWh (gaz, électricité)	2020	2021	2022	2023
Tanneries	40	38	37,9	34,6
Textile	31	36	38,6	37,7
Cuir	23	24	23,8	21,9
Métal	-	4,3	4,8	6,0
Cristallerie	40	42	37,8	35,1
Logistique	4,8	4,4	4,2	3,9
Parfum et Beauté	3,1	3,7	3,5	3,6
Pôle Horlogerie	1,4	1,5	1,6	1,7
Beyrand	3,7	4,1	4,1	4,1
Bottier	0,95	1,1	1,0	1,0
Porcelaine	1,7	2,4	2,5	2,5
Orfèvrerie	0,64	0,56	0,41	0,12
Sous-total	148	162	160	152
Fermes	4,1	5,1	4,8	4,8
TOTAL	152,1	167,1	164,8	156,8

Consommation 2023	Gaz (GWh)	Électricité (GWh)
Tanneries	22,4	12,2
Textile	22,5	15,1
Cuir	5,7	16,2
Métal	0,06	5,9
Cristallerie	27,3	7,9
Logistique	0,79	3,1
Parfum et Beauté	1,2	2,3
Pôle Horlogerie	0	1,7
Beyrand	1,9	2,2
Bottier	0,09	0,90
Porcelaine	0,55	2,0
Orfèvrerie	0,01	0,11
Sous-total	82,5	69,6
Fermes	1,0	3,8
TOTAL	83,5	73,4

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 1^{er} 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)	Électricité (MWh)	Total (MWh)	Intensité (MWh/M€ CA)
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
2022	93 213	67 043	160 256	14
2023	82 538	69 581	152 119	11

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE EN 2021, 2022 ET 2023 EN MWH

Zone géographique	2020	2021	2022	2023
France	2 721	3 536	4 018	3 282
Europe (hors France)	7 321	7 513	7 625	7 478
Amériques	9 698	10 682	11 930	9 557
Japon	5 164	4 471	5 683	5 806
Asie-Pacifique (hors Japon)	12 066	12 249	12 033	13 889
Total	36 969	38 451	41 290	40 013

DÉCHETS

2023	DND ¹ (t)	DD ² (t)	Total (t)
Tanneries	8 333	760	9 093
Textile	656	909	1 565
Cristal	146	819	965
Cuir	1 291	103	1 394
Parfum et Beauté	808	260	1 068
Logistique	517	1	518
Métal	212	1 053	1 265
Porcelaine	81	19	100
Beyrand	49	35	84
Horlogerie	129	45	174
Bottier	98	0	98
Orfèvrerie	2	15	17
TOTAL (HORS FERMES)	12 322	4 019	16 341
Fermes	1 261	51	1 312

(1) Déchets industriel banals.

(2) Déchets industriels dangereux.

Intensités des déchets industriels (hors fermes) sur les trois dernières années	2020	2021	2022	2023
Intensité DND (t/M€)	0,94	1,12	0,93	1,01
Variation	+ 9 %	+ 19 %	+ 17 %	+ 8,6 %
Intensité DD (t/M€)	0,81	0,31	0,27	0,30
Variation	+ 12 %	+ 62 %	+ 14 %	+ 11,1 %

CHANGEMENT CLIMATIQUE

BILAN DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE – SCOPES 1 ET 2 ET DÉTAIL DU SCOPE 3

En k tonnes eq CO ₂		2018	2019	2020	2021	2022	2022 comparable	2023
Scopes 1 et 2 market-based		43,7	41,4	38,5	37,4	31,2	31,2	22,0
Scope 3								
Amont	1. Produits et services achetés	402,9	365,6	336,2	361,8	415,1	433,6	462,4
	2. Biens d'équipement	26,7	10,7	31,5	24,6	61,2	61,2	31,0
	3. Activité impliquant une consommation de combustible ou d'énergie non incluses dans les émissions des scopes 1 et 2	3,0	2,9	2,8	3,0	2,9	2,9	2,6
	4. Transport et distribution en amont	20,7	14,2	17,7	10,9	17,8	17,8	17,6
	5. Déchets générés par les sites	8,8	9,3	5,8	6,2	7,3	7,3	8,1
	6. Déplacements professionnels	27	15,9	3,2	1,3	4,8	4,8	10,7
	7. Déplacements domicile-travail des salariés	19,7	13,1	14,6	20,3	22,6	22,6	25,3
	8. Actifs loués en amont	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	9. Transport et distribution en aval	70	51,7	48,5	57,7	73,5	73,5	82,1
	10. Traitement des produits vendus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	11. Utilisation des produits vendus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	12. Traitement des produits vendus en fin de vie	NS	NS	NS	1,9	1,9	1,9	1,6
	13. Actifs loués en aval	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	14. Franchises	-	-	2,1	2,4	2,6	2,6	2,6
	15. Investissements	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
TOTAL SCOPE 3		578,7	483,5	462,5	490,1	609,6	628,1	643,8

NB : les calculs ou les estimations ayant conduit à des montants non matériels (seuil < 0,5 % du total) sont repris comme « Non significatifs » (NS).

NB 2 : les données de la colonne « 2022 comparable » intègrent des modifications de périmètre, de méthodologie, ou de facteurs d'émissions pour rendre les données comparables à celles de 2023.

Fabrication des *charms*, petits accessoires de sac, par un Esat partenaire de la maroquinerie de Sayat



© Photographe : Hermès International

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 et l'activité économique locale, notamment dans des zones défavorisées.

2

POLITIQUE

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. En 2023, 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et cette part demeure stable sur les dernières années. 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 2023 est de 19 ans**. Cela concerne majoritairement la Maroquinerie (tanneries et façonniers), mais aussi le Textile (pôle HTH) et 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 60 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. La démarche d'achats à contribution sociale s'élargit aujourd'hui à d'autres acteurs situés par exemple dans des zones défavorisées sur un plan économique, que ce soit en milieu urbain ou rural. Elle inclut enfin les fournisseurs de l'économie sociale et solidaire. Ainsi, Hermès a pris, en 2017, l'ambition d'augmenter de 20 % le volume d'achats réalisés auprès du secteur aidé en France chaque année.

GOVERNANCE

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'action groupe sur des sujets majeurs, comme celui de l'élimination des plastiques à usage unique (§ 2.4.1.4).

Les achats directs (c'est-à-dire liés à la production) 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 (§ 2.4.2), de gestion des risques fournisseurs ainsi que le programme d'audits fournisseurs. Elle définit par ailleurs 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 l'ensemble des fournisseurs du groupe (disponible en français et en anglais). 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. Des logiciels de traçabilité commencent à être systématiquement déployés pour un meilleur suivi et un meilleur contrôle des risques, par exemple au sein des métiers Maison et PAP H pour l'année 2023.




Un Comité éthique a été mis en place afin de recueillir et de traiter les alertes émises par des parties prenantes internes et au sein de notre chaîne de valeur. Ce comité formule également des conseils et des recommandations sur la culture éthique du groupe (§ 2.8).

Le groupe a progressé en 2023 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 l'année pour cette section :

- ◆ brief RSE et brief filières communiqués aux fournisseurs, au total 66 matières couvertes, intégrant de nouvelles analyses de risques matières et des demandes plus précises sur les enjeux de décarbonation ;
- ◆ déploiement du questionnaire d'auto-évaluation RSE pour les achats directs auprès des fournisseurs, qui peut être complété sur le portail fournisseur digital Hélios ouvert depuis 2023 ;
- ◆ ouverture de la ligne d'alerte éthique à nos fournisseurs et parties prenantes externes (105 alertes) ;
- ◆ en France, parmi nos fournisseurs à valeur ajoutée sociale (secteur aidé, revitalisation des territoires, économie sociale et solidaire) qui représentent un total de 293 M€ d'achats, 44 % sont des PME.



LES COMMUNAUTÉS

FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 202 3	PROGRESSION 2022 /2023
ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT ET L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES FOURNISSEURS POUR PRÉSERVER LES SAVOIR-FAIRE CLÉS ET SÉCURISER LES APPROVISIONNEMENTS				
		Ancienneté moyenne des relations avec les 50 principaux fournisseurs directs	19 ans d'ancienneté pour les relations avec les 50 principaux fournisseurs directs. Presque 30 ans de relation avec le fournisseur de soie au Brésil. Parmi les fournisseurs les plus anciens : 65 ans d'ancienneté sur le textile, 42 ans d'ancienneté sur la bijouterie et le cuir	=
	Pérenniser les relations avec nos fournisseurs pour favoriser les plans d'action de long terme	Délai de paiement des fournisseurs en France	Délai moyen de 28 jours pour le paiement des fournisseurs en France en 2023 contre 42 en moyenne en France (selon la Banque de France)	=
		Montant payé en avance par rapport à l'échéance contractuelle	En 2023, 4 439 M€ ont été payés en avance par rapport à l'échéance contractuelle par l'ensemble des entités françaises du groupe afin de soutenir la trésorerie de ses partenaires. Ainsi, 91% des fournisseurs ont été payés avant l'échéance contractuelle.	↗
COCONSTRUIRE DES PLANS D'ACTION DÉVELOPPEMENT DURABLE AVEC SES FOURNISSEURS ET PARTENAIRES				
	Travailler avec nos fournisseurs pour atteindre les meilleurs standards existants	% des fournisseurs faisant partie de filières certifiées	100 % des ateliers de joaillerie certifiés RJC COP	=
			100 % du papier et du carton utilisés pour les boîtes et sacs orange certifiés FSC	=
			100 % des tanneries certifiées LWG (<i>Leather Working Group</i>)	↗
S'ASSURER DE L'APPLICATION DES EXIGENCES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET ÉTHIQUES (DEVOIR DE VIGILANCE)				
	Garantir l'adhésion des fournisseurs aux engagements RSE du groupe	% des fournisseurs d'achats ayant signé les cahiers 1 et 2	85 % 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	956 fournisseurs (français et internationaux) invités sur EcoVadis pour un score moyen de 59,1, contre 46,5 pour l'ensemble des évaluations réalisées sur EcoVadis, soit une surperformance de 27 % (soit 2 points de pourcentage de mieux qu'en 2022)	↗
		Contrôler l'application des exigences du groupe par l'ensemble des fournisseurs	Nombre d'audits réalisés chez les fournisseurs directs	122 audits réalisés chez les fournisseurs directs de rang 1 et 98 réalisés chez les fournisseurs directs de rang 2, soit 298 jours de mission d'audit
	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 <i>H-Alert !</i> à 100 % des fournisseurs et des parties prenantes externes	↗

LES COMMUNAUTÉS

FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 202 3	PROGRESSION 2022 /2023
DÉVELOPPER DES PARTENARIATS ÉQUILIBRÉS, SOUTENIR LES PARTENAIRES, FAVORISER L'ANCRAGE TERRITORIAL ET UN DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL DES BASSINS ET SITES D'IMPLANTATION				
	Contribuer au développement des territoires à travers nos politiques d'achats	% de nos fournisseurs contribuant au développement sur des territoires prioritaires (ruralité, quartiers, personnes éloignées de l'emploi)	293 M€ d'achats à valeur ajoutée sociale et environnementale auprès de 1 261 PME (ESS, EA/ESAT, ZRR, QPR), soit plus de 44 % des fournisseurs d'achats indirects en France	↗
ACCROÎTRE LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR AIDÉ ET PARTICIPER À LA REDYNAMISATION DE CERTAINS TERRITOIRES URBAINS ET RURAUX				
	Favoriser les fournisseurs ayant recours au secteur aidé et, plus directement, aux entreprises du secteur aidé	Montants des achats réalisés auprès du secteur aidé	6,7 M€ d'achats réalisés auprès d'EA (entreprises adaptées) et d'Esat (établissements ou services d'aide par le travail)	↗
		Montants des achats réalisés auprès des ESS (Entreprises Sociales et Solidaires)	144 M€	↗

2

2.6.1 ACCOMPAGNER ET CONTRÔLER

Soucieux d'accompagner tous ses partenaires durablement et d'entretenir des relations équilibrées, Hermès s'assure, au-delà des enjeux qualité, 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 la protection de l'environnement et de la biodiversité, ainsi qu'au bien-être animal. 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 quatre 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, tout en respectant une approche équilibrée avec les fournisseurs.

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 (mis à jour en 2023) :

- ◆ 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. Depuis, de nouvelles thématiques y ont été intégrées : forêts, traçabilité, circularité, innovation matières et process, pollution (innocuité et substances chimiques) ;
- ◆ le **brief filières** présente, pour chaque matière première, les objectifs à court terme et la trajectoire à horizon 2025, les points d'attention et points réducteurs. Ce brief inclut en particulier des objectifs de certification de la plupart des matières selon les meilleures normes existantes (§ 2.4.2.1).

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.

Le brief RSE et le brief filières, sont partagés avec l'ensemble des partenaires et décryptés lors des journées d'animation des panels de fournisseurs. Les principaux métiers de la maison faisant appel à un large panel fournisseurs sont les fers de lance de ces documents.

Ainsi, tous les fournisseurs directs de HTH (Holding Textile Hermès) ont reçu le brief RSE (disponible également en italien) et le brief filières. C'est également le cas pour les fournisseurs de rang 1 du métier Chaussures et pour certains fournisseurs de rang 2. Des réunions ont pu être organisées par les métiers avec leurs principaux fournisseurs pour leur présenter de vive voix ces documents et les conseiller pour la mise en œuvre de ces objectifs.

En 2023, le taux de diffusion aux fournisseurs est de 88 % pour le brief filières et 90 % pour le brief RSE (en % du chiffre d'affaires achats). Il est également proposé aux fournisseurs qui le souhaitent de bénéficier de formations plus approfondies, auxquelles Hermès contribue financièrement, notamment sur les aspects énergie et carbone, eau et biodiversité, pour continuer à les accompagner au mieux dans une démarche collaborative. Les fournisseurs sont de plus invités à partager leurs données carbone (scopes 1, 2 et 3) qui alimenteront de manière précise celles du groupe. Sur ce sujet, un groupe d'acheteurs a été formé aux enjeux carbone dans la chaîne de valeur, avec un focus spécifique sur la lecture des données carbone (bilan carbone, GHG protocol, grille interne). Une campagne de sensibilisation et de collecte des données carbone grâce à des sessions de cinq webinaires en français, anglais et italien a été lancée pour les fournisseurs de rang 1. Le travail de collecte avec l'accompagnement d'un cabinet expert a été lancé. Enfin un Comité de pilotage carbone se réunit trois fois par an pour partager les objectifs et les avancées de chaque métier.

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. La future loi européenne sur le devoir de vigilance (*corporate sustainability due diligence directive*) est également anticipée.

Ce suivi s'exerce dans le contexte spécifique d'Hermès, qui réalise plus de 55 % 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 donc aussi techniquement) de ses fournisseurs. La diffusion et la compréhension des documents transmis, notamment ceux qui intègrent une dimension droits humains sont facilitées par des traductions (en anglais ou en italien), et par des sessions d'échanges au sein du réseau acheteurs pour décrypter des problématiques spécifiques liées aux exigences sociales et environnementales.

Les programmes d'audits EHS portent, au-delà des sujets qualité, une attention particulière aux droits humains et libertés fondamentales (absence de travail forcé, dissimulé ou non aligné avec les standards de l'OIT ou la réglementation locale), 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. La ligne *H-alert !*, ouverte aux tierces parties, leur permet de remonter d'éventuelles atteintes identifiées.

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'ordres, **ce plan de vigilance** s'articule concrètement autour :

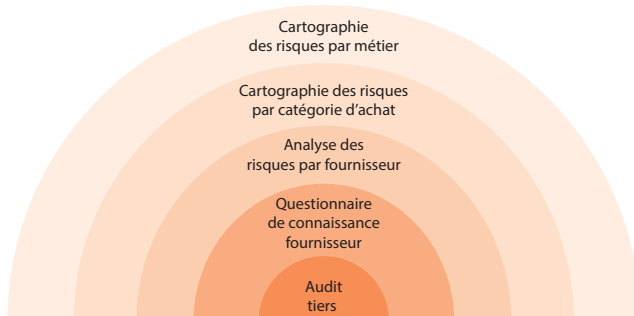
- ♦ de cartographies des risques visant à identifier et évaluer les risques générés par les activités des fournisseurs et sous-traitants et plus généralement, de l'ensemble des filières ;
- ♦ de procédures d'évaluations régulières de la situation des fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels est entretenue 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 (H-Alert !) ;
- ♦ d'un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité. Ce dispositif est largement décrit au sein du § 2.8.4 ci-dessous.

Le groupe s'assure de l'absence d'impacts négatifs sur les communautés locales ou sur les communautés indigènes dans sa chaîne de valeur en croisant les données des cartographies des risques et des filières avec les données et analyses de Verisk Maplecroft, Cette société est spécialisée depuis plus de 15 ans dans l'analyse des risques sectoriels et géographiques, et fait référence sur le marché.

Comme également décrit dans le chapitre 8 « Éthique et conformité », § 2.8.4.4, le groupe a publié en 2022 un plan de vigilance spécifique, qui est en cours de mise à jour pour une publication en 2024.

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 synthétisés par le schéma ci-dessous :



En particulier, les acheteurs des métiers sont tenus de classer leurs fournisseurs en différentes catégories d'achats 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'affaires, 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

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 de 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 75 filières matières premières utilisées. Fin 2023, 99 % des catégories d'achats 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 (§ 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 de rangs 1 et 2, 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 très surveillés.

2.6.1.3 PROCÉDURES D'ÉVALUATION RÉGULIÈRE

Pour chaque catégorie d'achats 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. Des outils experts, compilant les données les plus à jour, sont utilisés dans cette démarche.

Si un risque est suspecté, une analyse plus détaillée est réalisée par l'acheteur pour le confirmer ou l'infirmier, 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.

Auto-évaluation RSE

En complément, les briefs RSE, créés en 2020, et les briefs filières développés en janvier 2021 puis mis à jour chaque année 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 69 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...). Fait sur mesure par les équipes Hermès, il est à la fois complet et correspond à leur typologie et à leurs besoins. Le plan de progrès qui en résultera sera plus facile à piloter avec eux en coconstruction. Par exemple, cette démarche a permis de mieux comprendre les enjeux sociaux et énergétiques des façonniers. De même, 10 fournisseurs majeurs du métier du Prêt-à-porter Femme ont été accompagnés pour la construction d'un plan de remédiation, à la suite de l'analyse des réponses collectées par ces questionnaires.

Le système d'information digital « Achats Hermès » est progressivement amélioré afin de mieux croiser les informations acheteurs et fournisseurs, et mieux intégrer de nouveaux paramètres, notamment les émissions carbone. Depuis 2023, un portail fournisseur permet par ailleurs à ces derniers de déposer leurs différents documents justificatifs en toute autonomie et de télécharger des ressources disponibles (briefs filières, brief RSE, questionnaire d'auto-évaluation RSE, grille carbone). Des webinaires ont été organisés pour leur présenter l'outil.

Audits

Achats directs

Une procédure de conduite et de suivi des audits externes auprès des fournisseurs d'Hermès, mise à jour en août 2022, encadre le processus global du programme d'audits fournisseurs. Initié par une démarche volontaire en 2011, le processus s'est renforcé avec la mise en application des lois sur le devoir de vigilance et Sapin II. Le programme d'audits fournisseurs est piloté par la direction des achats directs (DAD) en partenariat avec l'ensemble des métiers de la maison.

En substance, 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'action 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 les libertés fondamentales, un audit est demandé à un organisme tiers reconnu pour son expertise dans ces domaines. Les résultats de ces audits et la qualité des plans d'action sont pris en compte pour la poursuite éventuelle des relations.

Des audits sont aussi demandés pour les fournisseurs stratégiques ou sensibles (volume d'affaires, 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 les fournisseurs localisés hors d'Europe peuvent être audités à fréquence régulière, selon les résultats des audits.

Ces audits durent chacun en moyenne deux jours sur site 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. Cette approche d'audit privilégie la qualité des travaux sur le nombre de fournisseurs revus.

En lien avec le « questionnaire de connaissance fournisseur », ces audits couvrent les sept thématiques suivantes, avec un niveau d'exigence supérieur à celui de la norme SA 8000 :



Parmi ces sept thématiques, les trois thématiques majeures, qui répondent aussi aux obligations relatives à la loi sur le devoir de vigilance, sont celles identifiées en orange sur le diagramme ci-dessus. Si le fournisseur audité a recours à de la sous-traitance, la majorité de ses sous-traitants sera aussi audité par le cabinet tiers. Ces audits de rang 2 durent en moyenne une demi-journée et sont focalisés sur les thématiques santé et sécurité, environnement, et droits humains, libertés fondamentales et social.

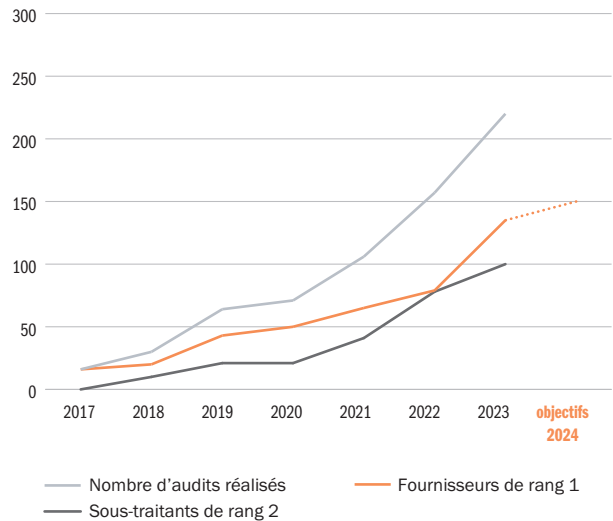
Le calendrier de ce programme d'audits fournisseurs débute en septembre de l'année N - 1 avec l'établissement par les métiers de la liste des fournisseurs à auditer selon les priorités définies ci-dessus. Cette liste est validée par la direction des achats directs avec le budget associé. Des réunions préparatoires aux audits se tiennent avant la fin de l'année avec les métiers et le cabinet tiers. Elles permettent de bien dimensionner les audits et d'en établir le planning prévisionnel de l'année N. Les fournisseurs concernés sont alors informés de la planification d'un audit. Au préalable de sa réalisation, une analyse financière est conduite avec des outils dédiés. L'audit a lieu selon un déroulé précis intégrant une visite terrain approfondie et des interviews de salariés. Un rapport est édité par le cabinet tiers dans les 15 jours pour mettre en place rapidement les éventuelles actions correctives. Un Comité audits achats directs se tient deux fois

par mois et réunit la direction des achats directs, la direction de l'audit et des risques, les achats et le contrôle interne du métier ayant demandé l'audit ainsi que tous les métiers ayant une relation commerciale avec ce fournisseur. C'est lors de ce comité que les principaux constats de l'audit sont présentés et que les actions prioritaires à mener par le fournisseur sont discutées. L'urgence de ces actions est qualifiée et partagée avec le fournisseur. L'objectif est d'avoir l'ensemble des plans d'action clôturés, sauf urgence manifeste, dans les 12 mois suivant l'audit. Une visite terrain peut être organisée pour bien valider la bonne clôture du plan d'action.

Dans un contexte où plus de la moitié de la production est interne, le groupe a consacré 25 000 heures à l'audit de ses fournisseurs directs, soit l'équivalent de 16 personnes à temps plein sur l'année. Le cabinet d'audit a passé 11 000 heures de travail sur le programme d'audits fournisseurs d'Hermès et les équipes y ont consacré 14 000 heures. Le nombre d'audits a augmenté de 60 % entre 2022 et 2023.

- ◆ 88 % des fournisseurs du top 50 ont été audités ;
- ◆ plus de 80 % des façonniers pour le PAP Homme, le PAP Femme et la Chaussure ont été audités ;
- ◆ 100 % des façonniers italiens du PAP Homme et du PAP fFemme seront dorénavant audités tous les trois ans ;
- ◆ 100 % des façonniers italiens de la Chaussure seront dorénavant audités tous les deux ans ;
- ◆ Plus de 60 % des fabricants de rang 2 du métier PAP Femme ont été audités en 2023 et plus de 80 % d'entre eux pour le PAP H.

AUDITS FOURNISSEURS



RÉPARTITION DES AUDITS RÉALISÉS CHEZ LES FOURNISSEURS D'ACHATS DIRECTS DE RANG 1 ET DE RANG 2

Achats directs	2021	2022	2023	Objectif 2024
Audits réalisés	106*	157	220	150 fournisseurs de rang 1
Types de fournisseurs	Rang 1 : 65* fournisseurs sur 87 sites Rang 2 : 41 fournisseurs situés à 93 % en Italie	Rang 1 : 79 sur 102 sites Rang 2 : 78 situés en majorité en Italie	Rang 1 : 122 sur 147 sites Rang 2 : 98 situés en majorité en Italie	
Nombre de jours d'audit	144*	204 (7 000 heures pour le cabinet externe)	298	Plus de 300 jours
Résultats	1 364 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.	1 793 constats dont 0,7 % considérés comme critiques. <i>Plus de détails dans le texte ci-dessous</i>	2 612 constats dont 0,5 % considérés comme critiques. <i>Plus de détails dans le texte ci-dessous</i>	

*Changement de méthode en 2021.

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 qu'en 2023, 61 % des constats soient liés à cette thématique, soit 1 596 constats dont 27 % considérés comme majeurs ou critiques.

Les constats majeurs les plus récurrents en matière de santé et sécurité des personnes sont relatifs :

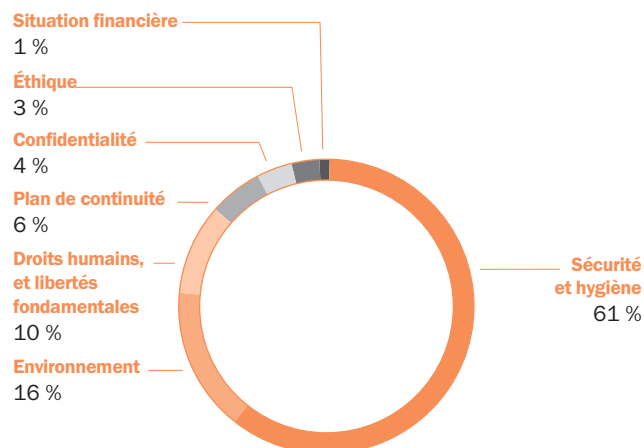
- ◆ au risque incendie ;
- ◆ au risque chimique ;
- ◆ aux risques liés aux postes de travail ;
- ◆ au respect des contrôles périodiques obligatoires.

Au niveau social, les constats les plus récurrents concernent le non-suivi ou le dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

En matière d'environnement, les constats majeurs récurrents concernent le non-respect des obligations liées à la réglementation ICPE, la gestion des déchets, ou encore l'absence de dossier technique amiante.

En matière d'éthique et d'anticorruption, si quelques fournisseurs n'ont pas encore formalisé à ce jour leur propre charte éthique et anticorruption, ils peuvent utiliser comme support la politique sociale, environnementale et éthique d'Hermès (cahier 2) qui contient notamment des clauses relatives à la lutte contre la corruption.

RÉPARTITION DES CONSTATS RELEVÉS EN 2023



De façon plus détaillée, en 2023, 12 constats critiques ont été relevés chez neuf fournisseurs. Quatre constats étaient en lien avec l'hygiène et la sécurité des personnes (incendie, absence de protection lors de travaux), sept étaient en lien avec la thématique sociale (temps de travail, jour de repos) et un était lié à l'environnement (stockage de déchets et risque de pollution). Ils ont tous immédiatement réagi et mis en place les actions nécessaires pour corriger la situation et se remettre en conformité.

Les 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 des métiers 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'action. 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 des achats directs

Un Comité d'audit des achats directs est chargé depuis 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 réunit la direction des achats directs, la direction 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'action 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, si nécessaire, 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.

Achats indirects

Les audits des fournisseurs indirects durent d'un à deux jours selon le type d'activité réalisée chez les fournisseurs. Ils s'adressent souvent à des métiers moins spécifiques que pour les achats directs, moins complexes à suivre. Comme pour les achats directs, c'est une approche par les risques qui est mise en œuvre. Depuis 2014, les fournisseurs stratégiques des emballages d'Hermès Sellier ont tous été audités. Chaque année, cette liste est élargie aux fournisseurs stratégiques des autres départements (logistique, intérim, transport, etc.) ou aux fournisseurs dont les acheteurs ont identifié un risque.

En 2023, les achats indirects ont ainsi réalisé 22 audits en France et à l'international. Plusieurs fois par an, les audits sont revus dans un Comité d'audit achats indirects dédié afin de passer en revue les résultats d'audits et d'approuver les plans d'action décidés. C'est aussi l'occasion d'étudier les suivis d'audits réalisés par les acheteurs en charge des fournisseurs.

Répartition des audits réalisés chez les fournisseurs d'achats indirects

Achats indirects	2020	2021	2022	2023	Objectifs 2024
Audits réalisés	6	10 (+ 67 %)	18 (+ 80 %)	22 (+ 22 %)	+ 36 %
Lieux géographiques	France 100 %	France 40 % Chine 30 % Portugal 20 %	France 65 % Italie 15 % Portugal 10 %	France 70 % Portugal 15 % Italie 5 % Espagne 5 % Inde 5 %	

L'année 2023 a notamment donné lieu à un audit de fournisseurs hors Union européenne (Inde), dans le cadre du projet de rénovation du magasin à Mumbai. Cet audit n'a pas mis en évidence de problématique liée aux droits humains et sociaux des travailleurs.

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 sur quatre thèmes : 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 plans d'action corrective.

	2020	2021	2022	2023	Objectif 2024
Nombre de fournisseurs nationaux et internationaux invités à remplir la plateforme EcoVadis depuis 2018	200, soit 50 % de la dépense achats indirects	322, soit 60 % de la dépense achats indirects	736, soit 70 % de la dépense achats indirects	956 invités (900 attendus) soit 81% de la dépense achats indirects France couverte par les réponses	Maintien d'une couverture de 80 % de la dépense achats indirects
Moyenne du score	50,8 (supérieure de 18 % à la moyenne globale EcoVadis de 42,8)	55,4 (supérieure de 29 % à la moyenne globale EcoVadis de 42,8)	55,2 (supérieure de 23 % à la moyenne globale EcoVadis de 44,9)	59,1 (supérieure de 27% à la moyenne globale EcoVadis de 46,5)	

Nombre de fournisseurs évalués en 2023	Note moyenne	Note moyenne Environnement	Note moyenne Social et droits humains	Note moyenne Éthique des affaires	Note moyenne Achats responsables (pour les fournisseurs concernés)
646	59,1 EcoVadis : 46,5	61,4 EcoVadis : 47,3	61,0 EcoVadis : 49,1	55,0 EcoVadis : 44,1	53,6 EcoVadis : 38,6
Parmi ces 646 fournisseurs, 41 % ont été réévalués	Augmentation moyenne de la note de + 3,6 points	Augmentation moyenne de la note de + 4,3 points	Augmentation moyenne de la note de + 3,1 points	Augmentation moyenne de la note de + 3,3 points	Augmentation moyenne de la note de + 3,9 points

Les résultats d'évaluation des fournisseurs avec la plateforme se traduisent par des plans d'action proportionnés au risque encouru en fonction de la note. Cette dernière déclenche une nouvelle évaluation à échéance variable en fonction de son niveau de performance. Ainsi, les fournisseurs peuvent être félicités ou encouragés à mettre en place un plan d'action corrective voire, après un entretien explicatif, être accompagnés dans un processus classique de visite de site et de questionnement spécifique.

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 de 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.

Le comité de coordination des 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, communes à différents métiers, existent depuis 2019 et se réunissent en moyenne trois fois par an, plus fréquemment si nécessaire. Il s'agit des réseaux achats cuirs, textiles, métaux & pierres. D'autres réseaux ont été créés pour adresser les autres catégories de filières telles que le bois et les matières végétales, les matières premières du métier Parfum & cosmétiques ou encore la céramique, l'émail, le verre ou le cristal. Ces réunions permettent d'échanger sur les risques identifiés au sein des filières et de définir et piloter les plans d'action 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 « Excellence Achats Hermès » a été finalisée début 2021 et poursuit son 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. En 2023, plus de 50 personnes ont été formées et le groupe compte désormais presque 260 personnes formées ;
- ♦ une formation « Certification GOTS » de 3,5 heures a été mise à disposition des métiers afin qu'ils puissent comprendre son inscription dans la politique RSE d'Hermès et ses conséquences pour les partenaires. Ainsi, il sera plus facile de les accompagner et de les faire monter en compétence sur le sujet. 45 collaborateurs amenés à entretenir des relations avec les fournisseurs textiles ont été formés en 2023 ;
- ♦ tous les acheteurs hors métier Cuir ont été formés à la RSE lors de sessions spécifiques.

Dans le cadre du pilotage de ses partenaires stratégiques, Hermès Horloger a augmenté le nombre de fournisseurs impliqués dans le cycle de « gestion de la relation fournisseur » : des réunions bimestrielles sont organisées pour renforcer les liens dans l'optique de coconstruire des relations durables. Dans ce cadre sont abordés les sujets centraux de la politique achats tels que la vision RSE, la santé financière, les investissements récents, mais également les besoins à court, moyen et long termes d'Hermès Horloger, ceci dans le but de pouvoir leur donner systématiquement une vision claire et ainsi sécuriser leurs approvisionnements.

Dans le prolongement des programmes de gestion des filières par le groupe, Hermès Horloger a poursuivi ses travaux sur la cartographie précise de ses chaînes de valeur : un travail mené conjointement par les équipes achats et RSE du métier a également servi de base à l'identification des risques environnementaux et sociaux couplés aux risques d'approvisionnement dans la chaîne de valeur, ceci afin de définir les filières prioritaires sur lesquelles concentrer les actions et les efforts en 2023 et sur les années suivantes.

Dans son analyse de risques, sur un panel de 145 fournisseurs et sous-traitants, Hermès Horloger a analysé 45 fournisseurs et a identifié 15 fournisseurs susceptibles d'être suivis de façon plus approfondie sur le long terme, mais aucune alerte selon les principes de *due diligence* de l'OCDE n'a été identifiée. À la suite de cette analyse, huit audits ont été réalisés (dont quatre tailleries de diamants, fournisseurs de rang 2) et un plan d'action stratégique et opérationnelle a été mis en place sur l'année 2023.

Par ailleurs, Hermès poursuit la conduite des formations acheteurs sur les bilans carbone, avec 55 personnes formées. L'objectif de ces formations proposées est de mieux comprendre la méthodologie, mais surtout de pouvoir l'expliquer aux fournisseurs du groupe afin de les aider dans leurs propres analyses d'empreinte carbone. En 2023,

cette formation a été enrichie d'un module pour aider à l'analyse et au décryptage des résultats et proposer des leviers d'action aux fournisseurs.

Une formation « Enjeux sociaux et Droits humains » a été déployée en 2023 et 72 personnes ont été formées.

En complément, une formation « Juridique et conformité » est en cours de finalisation avec la direction juridique.

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, contractuels, signés par les deux parties. Ces cahiers définissent les relations contractuelles, régulièrement mises à jour (publication du nouveau Code fournisseur en 2024) :

- ♦ 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 . 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.

La campagne de signature engagée depuis 2018 s'est poursuivie 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 rappellent 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. En d'autres termes, des critères RSE sont systématiquement pris en compte dans le processus de sélection des fournisseurs et un suivi de leur performance en la matière est effectué pendant la durée contractuelle. De même, l'arrêt de la relation fournisseur pourrait être envisagée par le groupe en cas de manquement avéré aux exigences RSE d'Hermès. En 2023, 85% des fournisseurs d'achats directs ont signé les cahiers d'engagement 1 et 2.

En 2024, les cahiers 1 et 2 seront réunis dans un seul et même document appelé « Code de conduite Fournisseurs » ⁽¹⁾.

1. <https://finance.hermes.com/fr/code-de-conduite-fournisseurs>

Illustrations de la déclinaison de la démarche par les métiers

Le groupe de travail dédié à la matière Cachemire a finalisé l'identification de ses enjeux dans la chaîne de fournisseurs et a déployé un questionnaire spécifique aux éjarreurs. Les premiers audits métiers de la chaîne amont du pôle ont été lancés en 2023.

Le pôle Cuir a organisé une journée pour ses fournisseurs en 2023, afin de partager les enjeux RSE et les engager sur ces sujets. À cette occasion, 106 personnes ont été formées à la Fresque du Climat. Des journées similaires dédiées aux fournisseurs sur le thème de la RSE ont été organisées pour les acheteurs du métier Prêt-à-porter Femme, et de la filiale Hermès Manufactures de Métaux.

Au sein du métier Bijouterie fantaisie, les fournisseurs sont accompagnés à la mise en œuvre d'une démarche zéro plastique de la *supply chain*. Ainsi, ils sont davantage sensibilisés à ne pas intégrer d'emballages plastique intermédiaires lors de leurs envois. Le métier Maison de son côté a établi avec ses fournisseurs une feuille de route pour l'ensemble de ses filières textiles afin de piloter une transition vers des matières 100 % certifiées avant 2030.

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 acheteurs et la direction des achats directs groupe, 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, conformément à la loi Sapin II, 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 utilisant une plateforme digitale dédiée.

La loi française n° 2022-401 du 21 mars 2022, qui a modifié, en profondeur, la loi Sapin II, élargit le champ de l'alerte ainsi que les bénéficiaires du statut de lanceur d'alerte.

En conséquence, le dispositif global d'alerte *H-Alert* ! a été complété en 2022 afin notamment de :

- ♦ renforcer la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles. À cette fin, une nouvelle notice d'information du dispositif d'alerte professionnelle a été publiée ;
- ♦ permettre aux fournisseurs, concessionnaires, distributeurs, intermédiaires, et de façon générale aux cocontractants d'Hermès d'accéder au dispositif unique d'alerte *H-Alert* !

Ce dispositif d'alerte professionnelle externe *H-Alert !* est désormais accessible sur le site intranet HermèsSphère et le site institutionnel Hermès Finance. Disponible en 21 langues, il a été validé par les Instances dirigeantes du groupe et a fait l'objet d'une communication dans toutes ses entités et structures.

Ces alertes sont analysées par la direction juridique conformité et par la direction des achats groupe. Le § 2.8.1.3.2 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 55 % des objets sont fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs, et 74 % 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 58 % du top 50 des fournisseurs directs sont en France et 40 % dans d'autres pays d'Europe. 2 % 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 pratique de la maison est d'avoir une grande proximité avec ses fournisseurs, historiquement pour des sujets qualité, mode de fonctionnement historique qui est désormais aussi très utile lorsqu'il faut s'assurer de la qualité des pratiques éthiques, sociales et environnementales.

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, mise à jour en 2022, est communiquée à tous les employés, disponible sur l'intranet et publiquement accessible sur le site financier ⁽¹⁾.

Comme précise au § 2.8, la charte éthique 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 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 ;

1. <https://finance.hermes.com/>.

2. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

3. EA - Établissement adapté.

4. Esat - Établissement et service d'aide par le travail.

- ◆ cette démarche est régulièrement partagée auprès des équipes 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 (§ 2.6.1.4) également public et disponible en ligne ⁽²⁾.

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'action 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 achats directs 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.

2.6.2 DÉVELOPPEMENT DES ACHATS À CONTRIBUTION SOCIALE OU IMPACT SOCIAL RESPONSABLES

Conscient de sa responsabilité sociétale et fort du développement des achats au secteur aidé tant pour ses achats directs qu'indirects, Hermès déploie une stratégie de développement de ses achats responsables, souhaitant étendre son engagement sociétal au-delà du strict secteur aidé.

POLITIQUE

Le groupe est très sensible au sujet du handicap, témoin son taux d'emploi supérieur à 6,8 % au sein de ses équipes en France (cf. § 2.2.4.5). Hermès mène en complément depuis longtemps une politique externe en faveur du handicap à travers des partenariats avec les entreprises du secteur aidé et protégé (EA ⁽³⁾, Esat ⁽⁴⁾) en France. Cette politique ambitieuse d'achats auprès du secteur aidé repose sur la volonté de permettre à des travailleurs en EA et Esat d'exercer une activité professionnelle dans un cadre adapté qui leur donne toute leur place. 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 pris en 2017 d'augmenter de 20 % par an le recours au secteur aidé et protégé en France a été largement dépassé en 2023, avec des achats passés de 0,7 M€ fin 2017 à 6,7 M€ fin 2023 (vs 5,2 M€ en 2022), soit une augmentation de près de 30 % par rapport à l'année dernière et une multiplication par 10 en six ans. Portés par une politique volontariste, ces achats sont réalisés principalement à l'initiative d'Hermès Maroquinerie-Sellerie et d'Hermès Services groupe.

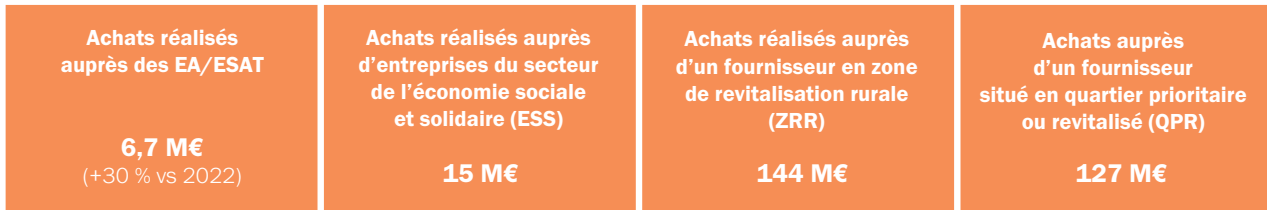
Le groupe recourt régulièrement au dispositif Hors les Murs, qui permet à des travailleurs en EA et/ou Esat de venir effectuer leur mission au sein des ateliers. Dans de nombreux métiers (Hermès International, Hermès Services groupe, Hermès Maroquinerie-Sellerie, Hermès Parfum et Beauté, Hermès Distribution France...), 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. Par exemple, chez Puiforcat, un partenariat avec APF Entreprise a permis à une personne en situation de handicap d'être mise à disposition par cette structure au sein des ateliers, en tant que contrôleur et

assembleuse pour répondre à un besoin de renfort en raison de la croissance de l'activité. Après être devenue polyvalente et après être montée en compétence, elle est dorénavant à plein temps intégrée aux équipes. Par ailleurs, des dispositifs spécifiques peuvent également faire bénéficier les structures du secteur adapté des organisations mises en place chez Hermès, sous forme de transfert d'expérience.

Prenant appui sur cette base inclusive, le groupe mesure désormais en France l'impact de ses achats auprès des territoires et les résultats représentent un poids conséquent en matière de responsabilité sociale.

Les achats indirects contribuent ainsi au développement des territoires prioritaires. En 2023, ces achats ont notamment été réalisés auprès de 1 261 PME en France (< 250 personnes, CA < 50 K€) réparties en 236 ESS - entreprises sociales et solidaires, 367 fournisseurs implantés en ZRR (zones de revitalisation rurale), 628 fournisseurs implantés en QPV (quartiers prioritaires de la ville) et 30 Esat/EA. En résumé, 44 % du montant des achats à valeur ajoutée sociale (contribuant à la revitalisation des territoires et au secteur aidé) sont réalisés auprès de PME.

Au total, en France sur 2023, 1 856 partenaires ont permis au groupe de réaliser des achats à valeur ajoutée sociale et environnementale, pour un montant de 293 M€ :



ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS AUPRÈS DU SECTEUR AIDÉ

Hermès Maroquinerie-Sellerie a 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'établissements, 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. Ces partenariats long terme accompagnés permettent *in fine* de dégager de la capacité de production interne au sein des

maroquinerie, tout en permettant aux EA/Esat de monter en compétence et de développer leur activité.

Engagée depuis 1999, la collaboration d'Hermès Maroquinerie-Sellerie avec les EA/Esat sur le cœur de métier a encore progressé en 2023 et représente désormais 133 ETP répartis dans neuf EA/Esat partenaires. Par ailleurs, le développement de missions de détachement « hors les murs » se poursuit cette année en intégrant plus d'opérations comme la refente des renforts chez cinq partenaires et l'opération de parage chez deux d'entre eux. Tous les partenaires bénéficient de la croissance de l'activité et des machines peuvent également leur être cédées pour 1 € symbolique. Pour 2024, deux partenaires devraient être référencés, à Montreuil et en Normandie. Des façonniers sont également accompagnés pour démarrer une activité de coupe renforts avec un EA/Esat à proximité de leurs locaux. Enfin, HMS organisera la troisième journée Handispensable en juillet 2024, événement interne qui rassemble les différentes entités du groupe et leurs partenaires du secteur aidé afin de partager leurs compétences et expériences et d'encourager le recours aux achats responsables.

L'autre grand acteur de la collaboration avec les EA/Esat est Hermès Services groupe, qui a dépassé pour la troisième année consécutive le seuil de 1 M€ d'achats auprès des EA/Esat. En intégrant structurellement à chaque appel d'offres une clause inclusive sur les achats au secteur aidé et protégé, et mettant en place régulièrement des contrats tripartites de cotraitance, ils ont développé de nombreuses opportunités de collaboration avec le secteur aidé : nettoyage des locaux, gestion des déchets, conciergerie au Faubourg, gestion des emballages en magasin, accueil au standard téléphonique, gestion de salles de réunions, entretien d'espaces verts, affranchissement, navette intersites, manutention des locaux... La croissance des partenariats est alignée sur celle du groupe. De plus, interviennent au niveau des tisaneries et cafétérias, les équipes de Café Joyeux, une entreprise qui emploie des personnes en situation de handicap.

Hermès Parfum et Beauté a poursuivi son partenariat avec un Esat au-delà du partenariat conditionnement existant depuis plusieurs

années avec un soutien d'Hermès à la mise en place d'un dispositif de « RAE » (reconnaissance des acquis par l'expérience), la mise à disposition par Hermès Parfum d'un convoyeur (tapis roulant) au sein de leur établissement afin que les collaborateurs de l'Esat se professionnalisent sur le travail en cadence et enfin l'accueil dans les murs d'Hermès Parfum d'une petite équipe de l'Esat directement sur nos lignes de conditionnement.

Enfin, Hermès Commercial a développé depuis plusieurs années une collaboration avec trois EA/Eatt/Esat. À la direction logistique de Bobigny, trois travailleurs sont actuellement détachés sur site par l'APF (Association des paralysés de France) pour des missions d'opérateurs logistique et assistante administrative. Forts de cette expérience réussie, une équipe de deux personnes a également été déployée récemment au sein de la direction des ventes exceptionnelles pour préparer des produits en vue de dons à des associations ou du recyclage (§ 2.4.1.2.4). Certaines de ces collaborations ont abouti à des embauches.

Manufacto, faire découvrir les métiers et savoir-faire artisanaux, un programme opéré par la Fondation Hermès



© Photographe : Benoît TEILLET

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, Hermès participe aux débats en partageant les spécificités de son modèle responsable et durable.

2

Introduction

Conscient de sa responsabilité en matière de contribution au développement des territoires, Hermès implante ses activités manufacturières essentiellement en France. Avec 75 sites de production et de formation propres dans le monde, dont 60 en France, Hermès contribue au développement durable des régions, par le biais de l'emploi (4 877 nouveaux collaborateurs en France depuis cinq ans) et privilégie la création de valeur durable (recrutements sur le bassin d'emploi, formation des collaborateurs...).

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 stimulent et cultivent l'envie des employés de s'engager davantage sur ces sujets très divers, chacun à sa façon. Consacrer du temps, s'investir personnellement, être ouvert aux autres et redonner à la société une part de ce qu'elle apporte... 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. Celle-ci crée les conditions favorables à la conception d'œuvres, à la transmission de savoir-faire, à la préservation de l'environnement et à la promotion d'actions solidaires.

En 2023, le groupe a progressé dans sa démarche 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 2023 pour cette section :

- ◆ près de 388 actions solidaires et sociales dans le monde ;
- ◆ un projet emblématique de replantation de 20 000 arbres avec la communauté d'agglomération Est Ensemble ;
- ◆ 26 % de la valeur ajoutée redistribuée aux pouvoirs publics et 20 % redistribuée aux salariés, en moyenne sur les trois dernières années ;
- ◆ progression des scores des évaluations extra-financières :
 - maintien dans la « A list » du *Carbon Disclosure Project* (CDP) pour l'eau et nouvelle entrée dans la « A list » pour le climat, et A- pour les forêts ;
 - B- « prime » décerné par ISS ESG ;
 - lauréat du Prix de la meilleure progression au classement du meilleur Plan de vigilance remis par le Forum de l'investissement responsable pour l'édition 2023 ;
- ◆ alignement des informations relatives à la performance extra-financière groupe sur les principaux référentiels relatifs à l'information ESG (environnemental, social et gouvernance) : référentiels TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*), TNFD (*Task Force on Nature-related Financial Disclosures*) ; SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) ; GRI (*Global Reporting Initiative*) ; indicateurs PAI (principales incidences négatives) du SFDR (Règlement européen pour la finance durable) ;
- ◆ rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations RSE publiées dans ce document.

LES COMMUNAUTÉS




PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
POURSUIVRE UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT MANUFACTURIER EN FRANCE EN COCONSTRUISANT DES PROJETS AVEC LES TERRITOIRES D'IMPLANTATION				
	Maintenir un niveau d'engagement élevé en termes de production réalisée en France	Part de la production réalisée en France	74 % de la production d'objets est réalisée 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	60 sites de production et de formation en France	↗
		Nombre de régions dans lesquelles le groupe a implanté des sites	Dans 11 des 13 régions françaises (dont neuf pour les sites de production et de formation)	=
		Nombre de nouveaux collaborateurs en France	4 877 nouveaux collaborateurs en France depuis cinq 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.	Partenariats avec les antennes locales de Pôle emploi pour favoriser les recrutements locaux Participation au Réseau Entreprendre 93 Soutien de l'initiative « Des Territoires aux Grandes Écoles »	
RENDRE AU MONDE UNE PARTIE DE CE QU'IL APORTE AU GROUPE				
	S'assurer du partage de la valeur	Taux d'imposition du groupe	27,8 % taux d'impôts consolidé groupe	
		Charge d'impôts du groupe en millions d'euros	1 623 M€ de charge d'impôts consolidée	↗
	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	63 M€ ⁽¹⁾ : budget de la Fondation d'entreprise (sur cinq ans)	↗
	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	Cf. tableau § 2.7.2.1.2	=
		Nombre d'opérations solidaires mises en place	Près de 388 opérations solidaires à travers le monde	=
	Développer des actions de mécénat global	Projets portés par le groupe	Projet de plantation avec Est Ensemble de 20 000 arbres en quatre ans sur l'ensemble du territoire Est Ensemble	
		Projet Livelihoods	2,8 millions de personnes bénéficiaires des projets Livelihoods dans le monde	↗

1. Incluant 2 millions d'euros pour le mécénat de compétences.

LES COMMUNAUTÉS

PARTIES PRENANTES ET TRANSPARENCE

ODD	OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
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 chaires...	20 écoles partenaires Poursuite des partenariats avec la chaire Développement durable de Sciences Po Paris et avec la chaire « Ouvrir la science à l'économie » de PSE	=
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 chaînes de valeur	<ul style="list-style-type: none"> UNFCCC (United Nations Fashion Charter for Climate Change) Act4Nature International SBTN (Science Based Target Network) ICFA (International Crocodilian Farmers Association) LPPS (Lizard Procurement and Processing Standard) SAOBCS (South African Ostrich Business Chamber Certification Scheme) CVFR (Cuir de Veau Français Responsable) Le Lab Cap Naturel La Fabrique de la circularité 	
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	15 évaluations extra-financières principales	↗
			CDP climat : intégration de la Liste A	↗
	Atteindre la plus haute catégorie de notation dans chaque évaluation suivie	Progresser sur les notations extra-financières	MSCI : AA	↗
			Moody's ESG : 65 « Advanced »	↗
			ISS ESG de C+ à B- « prime »	↗
	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	18 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 et transformés.

POLITIQUE

Hermès fait le choix d'implanter ses sites manufacturiers essentiellement en France. Là où d'autres entreprises qui ont fait le choix de délocaliser cherchent à se réimplanter, Hermès reste fidèle à sa conduite sur le long terme. 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 également au développement de ses territoires d'implantation par la création d'emplois directs et indirects, mais également par des actions de proximité, dans les domaines sociaux, 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 (production et magasin). La maison s'implante pour longtemps et compte aujourd'hui 13 723 collaborateurs en France, augmentant ses effectifs de 4 877 collaborateurs en cinq ans, soit une progression de près de 55 % des effectifs en France sur cette période.

Depuis la première implantation en 1837, les sites de production s'établissent dans une logique de respect des expertises régionales. Hermès dispose de 60 sites de production et de formation propres en France dans 9 des 13 régions françaises. Ainsi le pôle Textile, qui dispose de cinq sites en région lyonnaise (environ 1000 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'envergure « Passerelles » mené à Pierre-Bénite (près de Lyon) a permis l'accueil de deux nouvelles lignes d'impression, créant ainsi des emplois supplémentaires. Par ailleurs, ce projet, porteur d'une dimension d'appui social aux personnes en difficulté dans la région lyonnaise, a réservé 5 % du temps de main-d'œuvre à des salariés en insertion professionnelle (éloignés de l'emploi ou venant de quartiers défavorisés).

La CATE, site de fabrication de porcelaine, 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 environ 600 personnes à Nontron, ce qui en fait le premier employeur privé.

Les Cristalleries Saint-Louis, nées en 1586, sont nichées au cœur de la forêt lorraine, qui concentre toutes les matières premières nécessaires à la fabrication du cristal. Elles conservent plus de 10 000 moules pouvant être réactivés à tout moment pour façonner des objets en cristal de la manufacture. La cristallerie 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. En décembre 2023, le métier Maroquinerie compte 26 sites de production et de formation propres. En 2023, les nouvelles Maroquineries de Louviers (Eure), Sormonne (Tournes-Cliron) et Saint-Junien (Haute-Vienne) ont été ouvertes, renforçant ainsi les pôles déjà établis dans les régions normande, limousine et ardennaise.

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.

La localisation géographique des sites de production et de formation intégrés couvre la France entière (cf. carte d'implantation des sites de production dans le chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.4.2 et § 1.4.3).

L'histoire de l'architecture locale, les matériaux emblématiques de la région sont également intégrés dans la réflexion et la conception des nouvelles manufactures, dans le cadre du référentiel Harmonie d'immobilier responsable d'Hermès (§ 2.5.2). Les entreprises locales sont privilégiées chaque fois que possible 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 compétence et présentent des opportunités de mobilités internes assurant la durabilité du modèle.

Depuis 2018, Hermès a augmenté ses implantations en France avec 18 sites de production et de formation. Localisés en dehors de l'Île-de-France, ces sites témoignent de la volonté du groupe de contribuer au développement territorial dans l'ensemble de régions de l'Hexagone.

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.

Valorisation des métiers artisanaux et création d'emplois

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 ;
- ♦ l'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.).

Grâce à la création des écoles « École Hermès des Savoir-Faire », Hermès contribue aussi à l'effort de formation au plus près des territoires et au rayonnement des métiers de la main.

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 écoles 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 2023 :

Cuir

Dans le cadre d'un tout nouveau projet, l'atelier école de Guyenne a été mis en place. Les futurs collaborateurs sont formés pour une durée de 18 à 24 mois avant l'ouverture du site et passent leur certification pendant leur formation.

Le recrutement est réalisé localement ; les premières promotions, composées à chaque fois d'une trentaine d'artisans, sont recrutées sans CV, et ce, quel que soit leur parcours professionnel précédent. Leur habileté manuelle ainsi que leur capacité d'apprentissage sont évaluées dans un processus MRS conjoint avec Pôle emploi. Tous les six mois, une nouvelle promotion est intégrée pour une durée de 18 mois 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 proximité de qualité entre les collaborateurs et leur management.

Hermès a confié en 2023 à l'*Executive master* de l'École urbaine de Sciences Po Paris une mission de terrain sur la stratégie d'implantation territoriale et de réseau productif du groupe. L'objectif est de comprendre et qualifier les externalités de l'implantation d'une

maroquinerie sur un territoire, d'objectiver et de mesurer l'impact et la création de valeurs d'Hermès sur celui-ci au regard de multiples critères quantitatifs et qualitatifs. Au travers de cette démarche, Hermès recherche les moyens d'un ancrage territorial renforcé et pérenne. Les étudiants ont procédé à des études de terrain en visitant la maroquinerie des Ardennes à Bogny-sur-Meuse, la maroquinerie de Guyenne dans l'agglomération bordelaise, ainsi que la Cité des métiers à Pantin. La grille d'analyse ainsi construite prend en considération le tissu économique et l'emploi, l'attractivité du territoire, la contribution au projet du territoire et l'impact social. Chaque thématique a fait l'objet de plusieurs questions adressées aux acteurs de la maroquinerie, aux acteurs publics, civils et privés de chaque territoire. Les données recensées ont permis de dresser une matrice territoriale qui doit compléter les outils d'Hermès pour choisir ses sites d'implantation. Les conclusions de l'étude ont mis en avant l'importance du bien-être des salariés dans le choix des sites d'implantation et des relations avec les acteurs locaux définies comme stables, bonnes et régulières. Pour renforcer la performance des sites d'Hermès, les étudiants ont émis neuf recommandations sur l'animation de l'ancrage local et cinq recommandations sur les nouveaux sites, dont certains sont déjà suivies d'effets, comme l'accessibilité en transports en commun ou la priorisation d'emplacements permettant de revaloriser une parcelle en friche.

Ancrage local en Seine-Saint-Denis

Entre Pantin, Bobigny et Le Pré-Saint-Gervais, les sites d'Hermès implantés en Seine-Saint-Denis représentent une surface totale de près de 200 000 m² (dont 13 000 m² en cours de construction à Pantin) et accueillent plus de 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 de Pantin. Hermès étant l'un des principaux employeurs de la Seine-Saint-Denis, le groupe s'implique dans la promotion des talents de ce territoire. Ainsi, 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 20 ans, 5 000 emplois ont été créés par 372 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. Depuis 2022, ce soutien a été renforcé en créant l'un des premiers partenariats de parrainage d'une promotion de lauréats Entreprendre par une Entreprise. Ce parrainage consistait en des échanges réguliers entre les jeunes entrepreneurs et Hermès pour les aider dans leur développement. En 2023, Hermès a co-organisé avec le réseau Entreprendre 93 une matinée de Boostercamp dans les locaux de la maison, rassemblant 40 personnes autour des projets de quatre entrepreneurs lauréats du réseau. Ces entrepreneurs ont bénéficié chacun d'un accompagnement managérial et entrepreneurial d'une matinée de la part d'autres lauréats, de chefs d'entreprise membres du Réseau Entreprendre 93 et d'une dizaine de collaborateurs de la maison.

En Seine-Saint-Denis, de nombreux projets s'inscrivent dans le cadre de la charte Entreprise-territoire signée en 2017 avec Est Ensemble. Cette communauté de neuf communes englobe Pantin, Le Pré-Saint-Gervais et Bobigny, où Hermès s'est également fixé. L'un des objectifs est de renforcer la participation de l'entreprise au développement économique et à l'emploi local de ce territoire qui

présente de nombreuses vulnérabilités, que ce soit face aux changements climatiques ou de nature socio-économique.

Ainsi, Est Ensemble a lancé en 2023 un projet de plantation de 20 000 arbres en quatre ans partout où cela est possible, afin de réintroduire de la biodiversité en ville, d'apporter de la fraîcheur et de l'ombrage aux habitants et de contribuer ainsi à une meilleure résilience du territoire face aux changements climatiques. L'objectif est de mettre à disposition de chaque habitant 10 m² d'espaces verts tel que le recommande l'OMS. Motivé par l'intérêt commun de renforcer la présence de la nature et de la biodiversité en ville, Hermès s'est engagé avec conviction pour soutenir ce projet ambitieux qui représente un montant de 3 M€.

À Pantin, la maison a amorcé une stratégie « égalité des chances » en lien avec deux collèges pantinois et propose à une dizaine d'étudiants chaque année depuis 2021 des stages de 3^e visant à faire découvrir les métiers qui composent une entreprise, partager la diversité des parcours professionnels et valoriser le travail. Cette initiative permet aux collaborateurs d'appréhender le quotidien des quartiers sans préjugés. En 2023, des collaborateurs ont également assuré le déploiement de la Fresque du Climat pour 40 élèves, sélectionnés pour leur rôle d'éco-délégués.

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 métiers textile. Le directeur général d'HTH est président d'Intersoie, organisme interprofessionnel de la filière en France.

Holding Textile Hermès participe par ailleurs à la communauté « Alliances et Territoires », un réseau de grandes entreprises lyonnaises ainsi que la MMIE du Rhône qui développe des animations et actions transverses sur des sujets d'actualité ou des problématiques liées au recrutement, à la formation et au développement des compétences. Le programme PME BoostInnov permet ainsi à des salariés d'HTH de se former tout en apportant un accompagnement à des petites entreprises du territoire. Le nouveau projet associatif d'Alliance et Territoires est activé depuis le mois de septembre 2023, avec le soutien de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du Rhône avec qui une convention de revitalisation de 24 mois a été signée.

HTH est également membre d'Alliance coaching aux côtés d'autres entreprises locales et de la Carsat⁽¹⁾. Il s'agit d'une convention de partenariat interentreprises permettant aux coachs internes de chacune des structures de mener des actions de coaching individuel pour des collaborateurs des autres entreprises liées par la convention. Le principe de fonctionnement repose sur la réciprocité des prestations, ce qui rend accessible à un coaching professionnel sans budget à y consacrer sur le plan de formation (une ou deux missions

par an). En 2023, un collaborateur des Ateliers AS a pu en bénéficier. Par ailleurs, Holding Textile Hermès est partenaire pour la troisième année consécutive de « l'Entreprise des Possibles », un collectif d'entreprises visant à mutualiser les ressources humaines, financières et immobilières des entreprises et les mobiliser dans l'aide aux personnes en difficulté et aux sans-abris. HTH est également partenaire de l'association « Viens voir mon taf » permettant aux élèves en zone d'éducation prioritaire, sans réseau ni contact, de réaliser un stage en entreprise. Enfin, le pôle aide les demandeurs d'emploi de la région en leur proposant des ateliers de simulation d'entretien.

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, s'engager, 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.

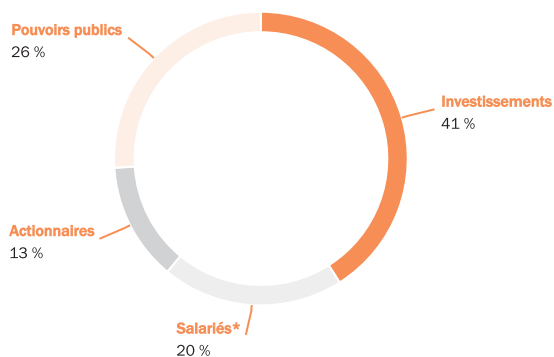
Les filiales de distribution, par exemple, ont chaque année un objectif cible en la matière.

2.7.2.1 RENDRE AU MONDE UNE PARTIE DE CE QU'IL APPORTE PAR DES ACTIONS À IMPACT

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 13 723 collaborateurs et une hausse d'effectifs en 2023 de 1 363 personnes par rapport à l'année précédente. Si 74 % 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 cumul sur les trois dernières années (soit de 2021 à 2023), la valeur ajoutée et la part distribuée se répartissent comme présenté sur le diagramme ci-dessous :

1. Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.



* La part versée aux salariés comprend uniquement les rémunérations brutes directement perçues par les collaborateurs. Les charges sociales qui sont comprises dans la partie « Pouvoirs publics » représentent 7 % de la valeur ajoutée.

En particulier, la charge d'impôt consolidée du groupe s'élève à 1 305 M€, soit un taux de 27,8 % (cf. note 6 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 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 bénéficiaires 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.

2.7.2.1.2 Des engagements concrets et généreux : dons financiers, dons en nature et mécénat de compétences

Les entités du groupe se mobilisent

En 2023, Hermès a poursuivi sa démarche visant à accroître les actions généreuses dans l'ensemble des régions où elle est implantée. Les sites manufacturiers ainsi que les filiales de distribution sont régulièrement impliqués, et ont à cœur de poursuivre les collaborations mises en place. Si la direction générale du groupe insufflé 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, avec des budgets dédiés. Elles mobilisent et nourrissent le sentiment d'appartenance des collaborateurs, qui se rassemblent autour d'un projet et avec des objectifs communs. Depuis quelques années, la générosité du groupe prend des formes diverses en fonction des territoires, des besoins identifiés sur le terrain et des ressources disponibles en interne, à savoir des dons financiers, des dons de matières et enfin du mécénat de compétences. Ces engagements, réalisés localement sont conduits en complément des actions de mécénat portés par la Fondation d'entreprise Hermès et se déclinent selon ses axes d'intervention (cf. § 1.11).

Comme expliqué au § 2.2.7, ces actions donnent lieu à un suivi et un contrôle centralisé à Paris, grâce au Comité mécénat et d'outils dédiés.

Quelques exemples d'actions conduites en France et à l'étranger sont présentés ci-dessous pour illustrer la portée de l'engagement du groupe.

Créer des œuvres

Ancrée fortement en région Auvergne-Rhône-Alpes, HTH soutient financièrement la Maison de la Danse au niveau de sa programmation artistique et de ses actions culturelles en lien avec les publics. Ouverte à Lyon en 1980, la Maison de la Danse propose une programmation où se croisent les danses, les techniques, les styles et les publics les plus divers. Elle est aujourd'hui un acteur culturel incontournable à Lyon, avec une renommée tant au niveau national qu'international. Début 2026 s'ouvriront les ateliers de la danse pour devenir un lieu de fabrique de la danse à travers des résidences, des ateliers de pratique artistique et diverses actions entrant en porosité avec le tissu culturel local.

Hermès Italie a décidé d'accompagner l'Associazione Cultura 360 qui cherche à mettre en valeur le patrimoine et la culture en Italie en s'appuyant sur trois piliers : la sensibilisation auprès des jeunes et des personnes éloignées de la culture ; la valorisation et la conservation des œuvres et du patrimoine notamment des fresques du 15^e et 16^e siècles ; la promotion des jeunes talents dans divers domaines artistiques. En 2023, ont été rénovées différentes fresques situées à Rome, Bologne et Bari.

Transmettre des savoir-faire

Hermès Manufacture de Métaux a décidé de soutenir Casa 93 Moda Fusion pour la mise en œuvre d'une formation de mode libre et engagée, gratuite et sans condition de diplôme pour des jeunes créatifs aux profils atypiques. La formation située en Seine-Saint-Denis où Hermès est très présent, est accessible aux jeunes talents de 18 à 25 ans, y compris en situation de handicap en capacité d'utiliser du matériel de couture. Les participants sont formés pour repenser la mode de demain de façon plus humaine, solidaire, transparente et responsable.

Au Mexique, Hermès Mexico a choisi de soutenir Enseña por Mexico, une organisation qui lutte contre les inégalités d'accès à l'éducation et cherche à améliorer les enseignements dans des communautés moins favorisées du pays. En 2022-23, 14 municipalités dans la région de Puebla ont été ciblées, avec 3 500 personnes touchées (dont 1 568 étudiants principalement dans le secondaire). L'idée est de développer des outils éducatifs innovants et performants en direction de communautés n'ayant pas les moyens d'offrir à leurs enfants tous les leviers qui leur permettraient de s'offrir une éducation avec les meilleurs standards. Pour l'année 2023-24, 15 municipalités sont embarquées, toujours dans la région de Puebla, avec plus de 2 200 jeunes impliqués.

Protéger l'environnement

Hermès of Paris (HOP) soutient Ocean Conservancy, ONG créée en 1972 ayant pour but la sauvegarde des écosystèmes marins, et opposée aux pratiques qui menacent le climat, la vie marine et la vie humaine. Leurs priorités sont d'instaurer des zones de pêches équitables et durables, de protéger la faune de l'impact humain et d'instaurer une meilleure gestion de l'océan. Les collaborateurs d'HOP ont été sensibilisés à cette cause et ont pu participer à des actions de nettoyage de places près de Naples (Floride) dans le cadre de l'ouverture du nouveau magasin.

Comme évoqué ci-dessus, Hermès participe également à un projet de plantation de 20 000 arbres en quatre ans avec Est Ensemble sur l'ensemble du territoire (cf. 2.7.1.2 - Ancrage local en Seine-Saint-Denis).

Encourager les gestes solidaires

Les éditions des « Carrés Solidaires » se poursuivent, offrant une opportunité de soutenir et de valoriser des projets solidaires à l'échelle

mondiale. En 2023, les filiales et concessionnaires en Italie, au Qatar, en Chine, au Royaume-Uni, à Hong Kong, en Suisse et au Luxembourg ont activement contribué à cette démarche. Le nombre de carrés créés spécialement pour ces actions et vendus au bénéfice de huit associations a connu une hausse, passant de 2 000 en 2021 à 2 700 en 2022, et dépassant les 3 350 carrés en 2023.

La Bo Charity Foundation Limited T/A Food Angel est soutenue financièrement par Hermès Asie-Pacifique (HAP). Cette organisation fournit une assistance alimentaire de qualité au bénéfice des communautés les moins privilégiées, à partir des invendus alimentaires, dans le strict respect des protocoles sanitaires et avec une attention portée à la qualité nutritive des repas offerts.

La fondation d'utilité publique MyHandicap est aidée par Hermès Germany. Elle a pour objectif de soutenir les personnes avec un handicap dans la gestion de leurs défis par le biais de différentes offres. Le mécénat financier devrait se poursuivre en 2024 avec un projet impliquant les collaborateurs.

Depuis 2017, une collecte de jouets est réalisée sur plusieurs sites du groupe en France. En 2023, 350 kg de jouets et d'articles de puériculture ont pu être collectés pour l'association partenaire, favorisant la solidarité et participant à une économie davantage circulaire. Par ailleurs, la majorité des sites en France organise des collectes de produits de première nécessité tout au long de l'année (vêtements, denrées alimentaires...).

Le groupe a poursuivi également son programme Equiphoria en France, qui vise à fabriquer et à aménager des selles d'équitation adaptées aux personnes en situation de handicap, favorisant une pratique thérapeutique de l'activité. Le travail de cette association est formidablement décrit dans un film de la série « Empreintes sur le monde » (1).

De manière globale, ce sont 388 projets en 2023, que les filiales ont réalisés, à hauteur de 13 M€, hors mécénat de compétences lié à la Fondation. Les collaborateurs y ont parfois contribué, pendant leur temps de travail mais également en dehors, dans le cadre d'actions environnementales, culturelles ou solidaires auprès des communautés locales. Depuis 2020, un Comité dons et mécénats groupe assure un suivi et une validation des projets que les filiales souhaitent soutenir, afin de confirmer la qualité des opérations menées :

Répartition des actions menées par zone géographique

	2021	2022	2023
France	90	77	98
Europe	109	146	117
Asie et Asie-Pacifique	110	80	81
Amériques	69	73	92
TOTAL	378	376	388

Les causes appuyées par le groupe grâce aux différentes initiatives menées se répartissent ainsi :

	Artisanat, culture et éducation	Actions de solidarité et santé	Protection des animaux et de l'environnement	Total
Nombre d'actions	156	179	53	388
En %	40 %	46 %	14 %	100 %

1. <https://www.hermes.com/fr/fr/content/133576-empreintes-sur-le-monde/>.

2.7.2.1.3 Fondation d'entreprise Hermès (cf. chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.11)

Être aux côtés de celles et de ceux qui agissent en faveur du bien commun, telle est la mission de la Fondation d'entreprise Hermès depuis sa création en 2008. Une de ses spécificités est d'être opératrice – ou semi-opératrice –, c'est-à-dire qu'elle déploie des programmes spécifiques ou elle est l'acteur majeur dans les domaines de la création artistique, de la transmission des savoir-faire, de la préservation de la biodiversité ou de la solidarité afin d'agir au plus juste sur le terrain en réponse à des besoins ciblés. Qu'ils soient artistes, porteurs de projets ou simples élèves, les bénéficiaires de ses actions peuvent ainsi éprouver très concrètement en quoi la Fondation contribue, à son échelle, à la fabrique d'un monde meilleur.

En 2023, la Fondation a poursuivi ses engagements à travers ses programmes.

Transforme, nouveau programme dédié au spectacle vivant, est un festival itinérant imaginé avec quatre partenaires : La Comédie de Clermont-Ferrand, Les SUBS à Lyon, le Théâtre de la Cité internationale et le Théâtre national de Bretagne à Rennes. Afin de faire rayonner la vitalité des arts de la scène vers d'autres territoires et de se tourner ainsi vers de nouveaux publics, Transforme aspire à mettre en mouvement les spectateurs comme les artistes à travers une programmation pluridisciplinaire. Inaugurée en novembre 2023 à Paris, cette première édition comprend 15 spectacles hybrides programmés jusqu'au printemps 2024 par les théâtres partenaires. Par ailleurs, toujours dans le cadre de son engagement en faveur de la création, la Fondation a cette année produit et programmé dix **expositions** d'art contemporain au sein de ses quatre espaces répartis en Europe (Bruxelles et Saint-Louis-lès-Bitche) et en Asie (Tokyo et Séoul). Dédié à la photographie contemporaine, le programme **Immersion** a fait l'objet en 2023 d'une mise en lumière particulière à New York au sein de l'International Center of Photography qui a présenté une exposition collective réunissant les trois derniers lauréats de ce dispositif. Enfin, le programme des **Résidences d'artistes** a permis pour sa part à la plasticienne Bianca Bondi de produire des sculptures textiles inédites au sein de la Holding Textile Hermès avec la complicité des artisans du site.

Héritage de la culture artisanale de la maison, la transmission constitue naturellement l'un des axes d'engagement de la Fondation. Le programme **Manufacto** poursuit ainsi son déploiement, pour la huitième année consécutive, parmi les établissements scolaires. Répartis dans 15 académies – dont La Réunion – depuis la rentrée 2023, 2 100 élèves du primaire au lycée découvrent avec un enthousiasme toujours aussi vif les métiers de la main lors de séances sur le temps scolaire. Ouverte aux professionnels des savoir-faire que sont les artisans, designers et ingénieurs, l'**Académie des savoir-faire** a été élargie cette année aux architectes, en raison du matériau auquel était dédiée cette 6^e édition – la pierre – placée sous la direction pédagogique de l'architecte Lina Ghotmeh. À l'intention des étudiants engagés dans la professionnalisation, les différents projets du programme **Artistes dans la Cité** ont continué d'être abondés par la Fondation, et en premier lieu de bourses sur critères sociaux destinés aux talents de demain engagés dans un cursus supérieur de danse,

théâtre ou cirque. À la rentrée 2023, toutes promotions confondues, 140 étudiants étaient ainsi soutenus financièrement dans ce cadre.

Alors que l'on mesure chaque jour la prégnance des enjeux écologiques, la Fondation se mobilise auprès des générations de demain à travers Manuterra, un dispositif de sensibilisation au monde vivant. Pour la 3^e édition de ce programme, plus de 600 élèves répartis dans 10 académies abordent ainsi les savoir-faire de la permaculture à travers l'aménagement d'une parcelle de jardin au rythme des saisons. En parallèle, la Fondation est également engagée auprès de différents porteurs de projets qui, sur le terrain, contribuent à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes à travers de multiples leviers.

Enfin, le programme interne **H3 – Heart, Head, Hand**, qui structure l'action solidaire de la Fondation d'entreprise Hermès, a achevé sa 4^e édition avant d'être reconfiguré avec le concours de la direction des Ressources humaines du groupe. Outre le soutien financier accordé à des projets identifiés par des collaborateurs de la maison, un format de mécénat de compétences leur est désormais proposé, leur permettant d'agir directement auprès d'associations dans le cadre de créneaux pris sur le temps de travail.

Le mécénat de compétences dans le cadre d'H3 a notamment été déployé par certaines filiales (Suisse, Hermès Horloger, Royaume-Uni) et dernièrement en France par l'équipe Hermès Services groupe (HSG) et HMS. L'objectif est de proposer aux collaborateurs volontaires jusqu'à cinq jours par an pour réaliser une ou plusieurs missions auprès d'une association. Afin de mettre en relation les associations sélectionnées avec les collaborateurs et présenter les missions proposées, un forum des associations a été organisé en juin 2023 par HSG et en octobre par HMS. Il peut s'agir de mentorat, de préparation et/ou distribution de colis alimentaires ou de première nécessité. La dynamique collective est lancée et va s'étendre à d'autres territoires.

La Fondation entre en 2023 dans son quatrième mandat quinquennal (avril 2023 – avril 2028) assorti d'un budget renforcé de 63 M€ ⁽¹⁾ sur cinq ans.

2.7.2.1.4 Impacts sociaux des programmes de contribution carbone

L'ensemble des programmes présentés au § 2.5.6.3 ont tous des bénéfices sociaux qui sont mesurés et suivis avec les partenaires sélectionnés par Hermès.

Fonds Carbone Livelihoods

Hermès est partenaire depuis 2012 du fonds Livelihoods Carbon Fund (LCF) qui visent 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 et contribuant simultanément aux populations locales et à la restauration de la biodiversité. La restauration des écosystèmes, l'agroforesterie et l'agriculture de conservation ont la capacité non seulement de séquestrer du carbone durablement, mais aussi de faire prospérer la nature et les communautés aux quatre coins du monde.

LCF a pour vocation d'investir dès l'origine (avec une approche entrepreneuriale et un risque d'investissement) dans trois types de

1. Incluant 2 millions d'euros pour le mécénat de compétences.

projets (écosystèmes, agroforesterie, énergie) en Afrique, en Asie, en Amérique latine et également en France. 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. Certaines de ces entreprises comme Hermès ont rejoint également le fonds LCF3 avec le groupe Bel, Chanel, DEG, Eurofins, le Fonds pour

l'Environnement mondial, le groupe L'Occitane, Mars, Mauritius Commercial Bank, McCain Foods et Orange.

La durée initiale des fonds est de 24 ans, et la durée d'un projet varie entre 10 et 20 ans. En participant à ces trois fonds, et ce depuis 12 ans maintenant, Hermès s'engage 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 1^{er} Fonds Carbone Livihoods (9 projets) :



Objectifs macro	Résultats sociaux	Résultats environnementaux	Résultats économiques
	Nombre de personnes bénéficiaires ¹ : 961 000 personnes positivement impactées à date	Nombre d'arbres plantés ³ : 127 millions à date	Capacité d'investissement du fonds : 45 millions d'euros
Catégories d'impact	1 POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE Nombre de foyers soutenus 193 987	13 MOINDRES RISQUES CLIMATIQUES Quantité de carbone séquestrée ou évitée 8 MtCO₂ eq. prévues 3,8 MtCO₂ eq. vérifiées à date	17 PARTENARIATS POUR LES BÉNÉFICIAIRES Durée d'engagement 20 ans
	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ Nombre d'agriculteurs formés ² 24 324	15 VIE TERRESTRE Hectares plantés ou préservés 27 030 hectares	
	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES Nombre de foyers améliorés distribués aux familles (principalement aux femmes) 120 000	14 VIE AQUATILE Hectares convertis à des pratiques d'agriculture durable 16 750 hectares	
Définitions			
(1) Nombre de personnes impliquées qui sont positivement touchées par les activités du projet. (2) Agriculteurs formés à des pratiques d'agriculture durables. (3) Arbres, graines, propagules (mangroves et arbres agroforestiers) plantés dans le cadre des activités du projet.			

INDICATEURS CLÉS DU FONDS LCF2

Résultats du 2^e Fonds Carbone Livihoods (9 projets à date) :



Objectifs macro	Résultats sociaux	Résultats environnementaux	Résultats économiques
	Nombre de personnes bénéficiaires ¹ : 868 300 personnes positivement impactées à date	Nombre d'arbres plantés ² : 31 millions à date	Capacité d'investissement du fonds : 65 millions d'euros
Catégories d'impact	1 POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE Nombre de foyers embarqués 177 530	13 MOINDRES RISQUES CLIMATIQUES Quantité de carbone séquestrée ou évitée (objectif) 10,3 MtCO₂ eq 200 KtCO₂ eq	17 PARTENARIATS POUR LES BÉNÉFICIAIRES Durée d'engagement 20 ans
	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ Nombre d'agriculteurs formés 43 233	14 VIE AQUATILE Hectares plantés ou préservés 9 321	8 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE Associations d'agriculteurs 849 renforcées 347 créées
	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES Nombre de femmes soutenues ³ 121 361	15 VIE TERRESTRE Hectares convertis aux pratiques d'agriculture durable 34 865 hectares	
10 ÉCARTS SOCIAUX Groupes d'entraide mis en place 557			
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.			

Un troisième Fonds Carbone Livelihoods (LCF3) vise un objectif d'investissement de 150 M€ pour améliorer la vie de 2 millions de bénéficiaires dans les pays en développement. Dans la continuité de LCF1 (2011, 45 M€) et LCF2 (2017, 65 M€), ce nouveau fonds à impact investit dans des projets communautaires pour la restauration des écosystèmes naturels, l'agroforesterie et l'agriculture régénérative. Avec le fonds LCF3, ce seront 1 million de personnes supplémentaires impactées positivement avec les projets mis en place.

Ce sont ainsi plus de 260 M€ qui sont mobilisés pour l'aide à des communautés défavorisées, la lutte contre le changement climatique et la protection de la biodiversité. Pleinement opérationnel, le fonds a approuvé deux premiers projets d'envergure. Un projet d'agroforesterie au Ghana est destiné à accompagner sur 17 000 hectares l'adaptation au changement climatique de petits producteurs de cacao et à améliorer leurs conditions de vie.

Le second est situé au Rwanda à proximité du Parc National Nyungwe, un des sites les plus importants pour la conservation des oiseaux et de certains mammifères en Afrique et reconnu comme Site du Patrimoine Mondial par l'Unesco. Le projet a pour objectif de mettre en place des pratiques agroécologiques avec des producteurs de thé. Les populations locales pourront bénéficier de nouvelles sources de revenus et pérenniser leur ancrage local. Un suivi annuel sera fait dans le cadre de la participation d'Hermès à LCF3.

Les projets sélectionnés par Livelihoods pour les premiers fonds lancés (LCF1 et LCF2) génèrent déjà 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 carbone à fort impact environnemental et social.

Ces projets, dont une des caractéristiques est d'étendre leur portée à très large échelle, sont notamment les suivants :

- ◆ **Restauration et préservation d'écosystèmes naturels**, par exemple des mangroves. Près de 10 500 hectares ont ainsi, depuis plus de 10 ans, été replantés en Casamance (projet « Océanium ») et 4 500 hectares dans le delta du Gange (projet « News »). Avec une forte dimension pédagogique envers les populations locales, ces projets les sécurisent (protection contre les cyclones ou l'invasion des eaux salées) et apportent des ressources alimentaires par la régénération des écosystèmes. Le projet « Yagasu », en Indonésie, sur 10 000 hectares, s'est heurté à la mise en place de fortes subventions gouvernementales pour l'implantation de mares pour de l'élevage intensif de poissons. 50 % des surfaces sont cependant préservées grâce aux efforts conjoints de LCF et du partenaire. Le projet « Pronatura » situé au Mexique a été également initié pour restaurer les services écosystémiques de la mangrove et améliorer la résilience du territoire ;
- ◆ **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 6 millions d'arbres (fruitiers, bois de chauffe et de construction...) dont 3 millions de caféiers, via des modèles agroforestiers, avec l'objectif de tripler ces plantations dans les prochaines années avec le projet LCF2 (le projet total doit couvrir 14 500 hectares replantés). 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. 1 615 hectares ont d'ores et déjà été plantés, impactant positivement 400 personnes (sur les 500 visées). Elles disposent maintenant de revenus provenant du caoutchouc, de la cardamome et du ramboutan.

Au Kenya (projet VI « Agroforestry ») sur les pentes du mont Elgon, à proximité du lac Victoria, les moyens de subsistance de 15 000 petits exploitants agricoles vont s'améliorer par une intensification de l'agriculture respectueuse des ressources naturelles (*Sustainable Agricultural Landscape Management – SALM*) déployée déjà sur la moitié des hectares prévus. La production laitière s'est déjà développée au bénéfice de près de 7 000 exploitants. Le projet contribue également à la protection des ressources en eau et génère des impacts sociaux positifs pour le travail des femmes.

Au Rwanda, avec Arcos, l'ambitieux projet de replantation de 3 495 176 arbres selon un schéma d'agriculture de conservation s'est déployé sur 15 466 hectares et touche près de 25 000 fermiers avec une distribution de bétail financé par des opérations de microcrédit.

En Inde, le projet « Pradan » permet de replanter, sur plus de 3 200 hectares, plus de 3,6 millions d'arbres qui hébergent des vers à soie Tasar, avec un objectif de reconstitution de la biodiversité sur 3 600 hectares complémentaires, et de contribuer ainsi au développement de cette activité liée à la soie localement avec plus de 5 000 créations d'emploi prévues. Chacune des 4 835 familles devrait pouvoir toucher un revenu décent.

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 local, tout en aidant plus de 3 000 petits exploitants à améliorer leurs revenus. Ce projet de 20 ans a été 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 a permis de restaurer et de préserver 2 325 hectares, ainsi que de générer 865 000 de CO₂ sur toute sa durée. La coopérative œuvre à maintenir la dynamique dans un contexte où le cours du café bio est rattrapé par celui de l'agriculture conventionnelle.

- ◆ **Accès à l'énergie rurale réduisant la déforestation**. Au Kenya, les projets « Hifadhi » équipent comme prévu 120 000 ménages de foyers à bois améliorés qui, en réduisant notablement la consommation de bois, diminuent la pression sur les forêts, les temps de collecte du bois pour les familles, ainsi que les expositions aux fumées toxiques.

Au Burkina-Fasso, avec l'appui de l'ONG Tiipaalga, 31 089 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. Les femmes ont été formées pour l'entretien et la réparation des installations. Grâce au soutien financier de l'AFD (Agence française de développement), un volet agroforesterie a été ajouté à ce projet.

Au Pérou, dans les Andes péruviennes, le projet « IIFY » (du nom de l'ONG *Instituto Trabaja y Familia*) a installé 30 000 foyers à bois améliorés avec un impact significatif contre la déforestation.

Au Malawi, le projet « Chitetezo » a équipé 5 000 familles d'accès à l'eau potable et installé plus de 61 000 foyers de cuisson améliorés selon un schéma commercial innovant.

- ◆ **Agriculture régénératrice.** Pour la première fois en Europe, LCF2 avait déployé en 2022, en Région Bretagne, France, le projet « Sols de Bretagne »⁽¹⁾. En forte interactivité avec les parties prenantes locales (la Région Bretagne, la Chambre d'agriculture régionale et l'Association locale Sols d'Armorique), ce projet accompagne une centaine d'agriculteurs dans la transition vers une agriculture régénératrice sur 11 000 hectares, ainsi que de séquestrer 133 000 tonnes de CO₂ en 10 ans. L'objectif est que les agriculteurs mobilisent des leviers techniques comme moins de labour, du couvert en continu, une diminution des intrants, la rotation des cultures pour que le sol en soit enrichi et la biomasse améliorée. Les pratiques agricoles doivent évoluer pour un bénéfice environnemental mais également social, en attirant des jeunes agriculteurs motivés par ces changements. De nombreux indicateurs ont été mis en place pour démontrer l'impact de ces modifications de pratiques. 93 agriculteurs au sein de ce programme ont été recensés à septembre 2023.

En 2023, depuis leur création, les projets LCF1 et LCF2 présentés ci-dessus ont contribué à replanter 151 millions d'arbres, soit une surface équivalente à cinq fois celle de Paris et ont impacté la vie de plus de 1,83 million de personnes, en équipant plus de 294 000 familles de foyers de cuisson améliorés qui réduisent la déforestation et préservent la santé des femmes, avec une cible de près de 16,6 millions de tonnes de CO₂ 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 carbone d'Hermès (§ 2.5.6.3.2).

Autres projets

En complément du fonds Livelihoods et sur la recommandation d'experts du sujet, Hermès a choisi de soutenir des projets présentés par la société EcoAct et situés en Ouganda. Reconnue comme un acteur majeur de la compensation carbone, cette société existe depuis 2008 et a soutenu plus de 370 projets dans 36 pays avec un accompagnement dédié et une mise à jour constante des indicateurs d'impact.

Le projet Bihar Cookstoves vise à remplacer les techniques de cuisson inefficaces et responsables de déforestation par des foyers de cuisson améliorés, durables et économes en énergie. Lancé en 2021, il a déjà démontré des bénéfices sociaux notamment pour les femmes, souvent en charge de la collecte du bois de chauffage et a permis d'améliorer la qualité de vie des foyers grâce à la réduction de la pollution intérieure. Hermès soutient ce projet depuis 2023.

2.7.2.1.5 Projets conduits avec les populations locales à l'étranger

Hermès s'approvisionne en peaux d'autruche en Afrique du Sud depuis des décennies, principalement dans la région du Klein Karoo, où un modèle agricole résilient a été développé grâce à un réseau de barrages et de canaux d'irrigation érigés il y a un siècle.

Cependant, ce modèle est aujourd'hui menacé par l'invasion de plantes exotiques invasives telles que le Mimosa noir « black wattle » et le peuplier blanc « Poplar », qui ont peu à peu formé de véritables forêts dans les fonds de vallée. Ces formations végétales étouffent la végétation endémique, détruisent la biodiversité originelle, réduisent ou annulent le débit d'étiage des cours d'eau et augmentent la fréquence et l'intensité des incendies. La lutte contre ces plantes invasives est devenue un enjeu national en Afrique du Sud.

Face à ces défis, le gouvernement provincial finance une association d'agriculteurs pour réaliser des chantiers d'éradication de ces végétations invasives, sous le contrôle de l'association Cape Nature qui a défini les bonnes pratiques environnementales favorisant la régénération des végétations endémiques.

Hermès, après avoir vérifié la compatibilité de ces opérations à sa politique, a décidé d'apporter son concours à ces opérations bénéfiques à la fois pour la biodiversité, l'approvisionnement en eau des populations locales et l'agriculture, pérennisant ainsi les filières Autruche (viande – cuir – plumes) essentielles au tissu économique et social de cette région emblématique de l'Afrique du Sud.

2.7.3 COMMUNICATION ET TRANSPARENCE VIS-À-VIS DES PARTIES PRENANTES

2.7.3.1 COMMUNIQUER AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Entreprise de culture discrète, Hermès aspire à rendre sa stratégie, ses objectifs et ses initiatives en matière de développement durable compréhensibles, tout en tenant compte de la singularité de son modèle. Dans un environnement en constante évolution : évolution des cadres réglementaires, accroissement des demandes et attentes des parties prenantes, le groupe multiplie les occasions pour expliquer la valeur de son modèle d'affaires particulier, ses ambitions et ses actions en la matière.

Les équipes de la maison sont pleinement engagées pour créer les conditions d'une communication externe aussi transparente que possible. Cela se manifeste notamment par les réponses apportées aux questionnaires et aux analystes externes, mais aussi par le dialogue établi avec la presse et l'influence.

Une page dédiée à la RSE sur le site financier⁽²⁾ présente notamment l'essentiel des actions du site.

Lancé en 2020, cet espace digital intègre dans sa communication les bonnes pratiques établies par :

- ◆ CDP pour les enjeux carbone, eau et forêts ;
- ◆ SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) ;
- ◆ TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*) ;
- ◆ TNFD (*Task Force on Nature-related Financial Disclosures*) ;
- ◆ La réglementation SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) ;
- ◆ Le référentiel du GRI.

1. <https://livelihoods.eu/fr/portfolio/bretagne-agriculture-regeneratrice/>

2. <https://finance.hermes.com/fr/un-modele-francais-createur-de-valeur-et-durable/>.

Les interactions du groupe avec ses parties prenantes sont riches, diversifiées et prennent des formes multiples. Afin de représenter les différentes modalités d'échanges existantes, le groupe s'appuie sur

la matrice ci-dessous, travaillant autour de trois types de relations (information, dialogue bipartite, collaboration) avec une typologie d'interlocuteurs comme suit ⁽¹⁾ :



Le tableau ci-dessous résume les principales formes d'échange et de dialogue engagées avec chacune de ces parties prenantes :

Communautés touchées	Informer	Dialoguer	Collaborer
Collaborateurs et leurs représentants	Réseau social interne HermèsSphère Formations internes	Instances de représentation du personnel Enquêtes sur la qualité de vie au travail	Groupes de travail et comités (cf. gouvernance au 2.1)
Milieu éducatif/Savoir-faire (écoles, universités...) et emploi (France Travail)	Conférences d'information	Participation à des salons et des événements étudiants	Création de formations professionnelles autour des métiers de l'artisanat Financement de bourses d'études Financement de chaires universitaires Projets de recherche académiques (Sciences Po) Projets collaboratifs en faveur de l'emploi local (École des Savoir-Faire/Pôle emploi) Interventions et participations à des formations professionnalisantes et universitaires
Fournisseurs & partenaires de production, EA/ESAT & entreprises d'insertion	Communication des engagements du groupe Réseau interne d'Ambassadeurs Handicap	Évaluation et audits des fournisseurs Dialogue avec des groupes de place et des initiatives sectorielles Contrats de co-traitance avec les EA/ESAT, missions <i>hors les murs</i>	Accompagnement qualité, co-développement produits Actions de formation RSE Accompagnement à la mesure de leur bilan carbone Achats à valeur ajoutée sociale et environnementale auprès de PME (ESS, EA/Esat, ZRR, QPR)
Élus locaux & services publics (pompiers, police, gendarmerie, monde de la santé)	Rencontre et accueil d'élus	Projets d'implantation locale	Biodiversité locale (plantation d'arbres sur les territoires en lien avec les communautés de communes) Collecte de don du sang Projets locaux (comme la réutilisation des eaux de la station d'épuration communale à Annonay cf. 2.5.3.1.1)
Associations professionnelles, Coalitions et autres entreprises	Explication de nos spécificités sectorielles	Suivi des débats de place	Participation aux études, enquêtes et groupes de travail (Afp, Medef, Interprofession des métiers...)

1. Liste non exhaustive.

Communautés touchées	Informier	Dialoguer	Collaborer
Instances gouvernementales, supranationales et régulateurs		Dialogue aux événements du <i>Global Compact France</i> (Nations unies)	Participations aux initiatives du SBTN (<i>Science Based Targets Network</i>)
Clients, consommateurs et leurs représentants	Films « Empreintes sur le monde » Réseaux sociaux (LinkedIn) Site internet Sites internet	Journées portes ouvertes Visites de site Hermès in the Making	Projets de la Fondation d'entreprise
Concessionnaires et partenaires de distribution	Rencontre mensuelle avec l'ensemble des concessionnaires	Sensibilisation des réglementations et engagements du groupe	Participation aux journées d'achats internes (Podiums) Intégration des activités dans nos capacités de production
Communautés locales (riverains, associations sportives, culturelles et écologistes, peuples autochtones...) et ONG	Conférences internes WWF	Questionnaires des ONG Projets d'implantation immobiliers	Co-développement de projets (Water Risk Filter, WWF, GBS) Financement de projets (Livelihoods) Dons & Mécénat en local dans projets relatifs à l'artistique, le culturel, le domaine sportif, la préservation de l'environnement et de la biodiversité Projets avec des acteurs locaux (ex : récupération de l'eau de condensation des fermes de sucre de canne avoisinantes en Australie – cf. 2.5.3.1.1)
Investisseurs, actionnaires (communauté financière) & Médias	Communiqués de presse et lettres actionnaires Rubrique investisseurs du site Hermès Finance Publications extra-financières et des politiques groupe sur le site institutionnel Hermès Publications sur les sites de l'AMF, au bulletin des annonces légales obligatoires (BALO), ainsi que sur infogreffe.fr	Dialogue avec les actionnaires Roadshows Réunions Investisseurs Evènements magasins et rencontres avec les institutions	Participation aux Comités Euronext, aux études et groupe de travail (AFEP-MEDEF, AMF)

2.7.3.2 COMMUNICATION RESPONSABLE

La communication singulière d'Hermès repose sur la construction d'une relation authentique avec ses différentes parties prenantes.

Par tradition, Hermès privilégie la conception et la production d'événements, privés ou ouverts au public, à une approche d'achat d'espaces.

Le groupe s'engage à une communication responsable, sincère, non trompeuse, précise et équilibrée, donnant une place importante aux expressions multi-locales. À travers sa communication, le groupe s'engage également à ne pas faire d'allégation non fondée. Cet engagement fondateur est inscrit dans la charte éthique du groupe ⁽¹⁾.

Par ailleurs, le groupe progresse dans la mise à disposition d'informations transparentes sur l'impact environnemental de ses produits. Ainsi, et porté par le contexte réglementaire français de la

loi Agec et notamment du volet relatif à l'affichage environnemental, Hermès a engagé plusieurs travaux d'anticipation. Les clients pourront avoir accès à l'empreinte écologique de leur article soit par un QR Code imprimé sur l'étiquette soit directement sur le site Internet. L'information sera reprise également au travers d'un lien imprimé sur la facture. Elle comprendra les caractéristiques environnementales du produit et la consigne de tri pour sa fin de vie. La traçabilité est également documentée.

L'entreprise participe également aux *Supporting Studies* du *Product Environmental Footprint* avec deux de ses produits emblématiques et aux discussions sur les méthodologies via la Fédération de la haute-couture et de la mode pour aboutir à une version finale en 2027-2028. Au niveau français, la maison a pris part aux réflexions autour d'une méthodologie alternative dans le cadre d'un appel à projet de l'ADEME, avec un calendrier destiné à s'ajuster sur celui de l'Union européenne.

1. Charte éthique publiée sur le site Hermès Finance : <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

2.7.3.3 COMMUNICATION EXTRA-FINANCIÈRE

La durabilité et la performance extra-financière du modèle d'affaires d'Hermès sont reconnues à plusieurs reprises par des organismes indépendants, tels que des agences de notation et classements

ESG ⁽¹⁾ dédiés, au travers de leurs notations 2022. 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 2021	Score 2022	Score 2023	Progression 2022/2023
Climat	CDP	A-	A-	A	↗
Eau	CDP	A-	A	A	=
Forêts	CDP	A-, questionnaire élevage A-, questionnaire bois	A-, questionnaire élevage B, questionnaire bois	A-, questionnaire élevage A-, questionnaire bois	↗
Risques ESG	ISS ESG	C+ « Prime »	C+ « Prime »	B- « Prime »	↗
Risques ESG	Sustainalytics	10,2 « Top 1 % »	9,4 « 1 ^{er} /192 »	9,4 « 2 ^{ème} /200 »	=
Risques ESG	MSCI	A	AA	AA	=
Risques ESG	Moody's ESG Solutions	61/100 « Advanced »	65/100 « Advanced »	65/100 « Advanced »	=
Risques ESG	FTS4GOOD	2,9/5	3,8/5	3,6/5	↘
Risques ESG	S&P Questionnaire CSA		45/100	54/100	↗
Ressources humaines	Humpact	Grand Prix	Top 3 des sociétés favorisant l'emploi en France Top 3 des sociétés favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap	Grand Prix Emploi France	↗
Classement	Corporate Knights	5 ^e de la catégorie ¹	5 ^e de la catégorie ¹	2 ^e de la catégorie ¹	↗
Généraliste	UN Global Compact	Advanced	Advanced	Submitted ²	

(1) Catégorie « Textiles and clothing manufacturing »

(2) Différenciation des statuts retirée en 2023

Le CDP est un organisme international mesurant les performances environnementales des villes et des entreprises selon une notation allant de A à F avec trois évaluations distinctes : Climat, Eau, Forêts. Cette année, Hermès est entré dans la prestigieuse liste double A avec l'obtention de la note maximale sur le Climat et son maintien sur l'Eau. **Le groupe est dorénavant classé aux côtés des 71 entreprises jugées comme ayant les meilleures performances environnementales sur deux thèmes ou plus. Hermès est noté A sur le Climat, A sur l'Eau et A-/A- sur les Forêts.**

ISS ESG est une agence d'évaluation spécialisée dans la notation extra-financière ESG (environnement, social et gouvernance). Ses évaluations vont de D- à A+. Hermès progresse encore cette année pour atteindre la notation B-, et conserve le statut « Prime », distinguant le top 10 des entreprises les mieux notées du secteur (avec B pour meilleure note).

L'agence de notation Sustainalytics, filiale de Morningstar, l'un des principaux fournisseurs d'informations et de recherche financière indépendant au monde, évalue la durabilité des sociétés via une analyse mêlant plus de 80 critères ESG. Pour la deuxième année consécutive, en 2023, la maison est toujours classée comme le meilleur acteur des secteurs Textiles et habillement (2^e sur 200 sociétés), Sustainalytics n'ayant pas actualisé son évaluation d'Hermès en 2023.

L'indice de notation MSCI ESG, évaluant plus de 8 500 sociétés, mesure la résilience des entreprises face aux risques ESG entre AAA et CCC. La maison confirme sa performance en 2023 sur l'ensemble des catégories : Environnement, Social, Gouvernance, avec une notation AA malgré la prise en compte de nouveaux critères de notation.

Pour rappel, Hermès est inclus depuis 2021 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 la notation de Moody's ESG Solutions (anciennement Vigeo-Eiris). Hermès a vu sa notation se confirmer en 2023, avec un score de 65/100, et un maintien de sa position dans la catégorie « Advanced ».

Hermès est inclu dans l'indice FTS4GOOD, qui reflète les engagements et plans d'actions sur les sujets ESG, reposant sur la notation de l'agence FTS4G qui s'élève à 3,7 contre 2,9 en 2020.

Hermès est en progression rapide sur sa notation S&P ESG qui s'élève désormais à 54/100 vs 45/100 en 2022, soit une progression de + 9 points et de + 28 points par rapport à 2020.

L'agence de notation Humpact mesure les performances de 280 sociétés françaises cotées, selon des dimensions sociales comme la création d'emploi pour les jeunes et les seniors, la qualité de l'emploi ou la parité femmes-hommes. La maison a été récompensée pour la troisième fois par le Grand Prix Emploi France en 2023.

1. Environnement, social et gouvernance.

Depuis presque 20 ans, le classement de Corporate Knights révèle les entreprises qui augmentent leurs investissements dans des solutions écologiques telles que les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et l'économie circulaire. Hermès effectue une grande progression en augmentant en 2023 son score face à ses pairs de 28,58 à 50,54 (+ 21,96 points) et en atteignant la 2^e place de la catégorie « Textiles and clothing manufacturing ».

Hermès publie chaque année sa Communication sur le Progrès (COP) sur le site Internet du Pacte mondial des Nations unies (*UN Global Compact*).

Ces évaluations sont aussi confortées en 2023 par différents prix et études menées par la presse ou des organisations externes (§ 2.1.1), dont notamment le prix « CAC Large 60 » des *Transparency Awards*, après avoir reçu l'année dernière le Grand Prix Toutes catégories (pour lequel le groupe ne pouvait plus concourir). Au-delà du monde financier, Hermès participe activement aux sollicitations de la société civile comme avec le *Corporate Human Right Benchmark* (CHRB), le *WBA Gender Benchmark* et l'étude *Know the Chain*.

2.7.4 APPLICATION DE LA TAXONOMIE EUROPÉENNE AUX ACTIVITÉS DU GROUPE HERMÈS

2.7.4.1 RAPPEL DU CONTEXTE COMPLÉMENTAIRE

La Taxonomie européenne des activités durables ou règlement « Taxonomie »⁽¹⁾ 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.

Une activité est ainsi dite « éligible » à la Taxonomie si elle figure, de manière explicite, parmi la liste des activités établie par la Commission européenne. Cette activité devient ensuite « alignée » si elle répond cumulativement à trois conditions :

1. respecter les seuils techniques minimums de performance environnementale (critère de contribution substantielle) ;
2. ne pas causer de préjudice aux cinq autres critères restants, critère dit « DNSH » (pour « Do Not Significant Harm ») ;
3. l'activité doit être exercée en respectant les garanties minimales (critère « *Minimum Safeguards* » ou MS) en matière de droits de l'homme, de corruption, de fiscalité et de droit de la concurrence.

Six objectifs environnementaux ont été définis par le règlement Taxonomie et des actes délégués⁽²⁾ ont été publiés par la Commission européenne visant à préciser les secteurs concernés et les informations requises. Depuis sa mise en place en 2021, le contenu des informations relatives à la Taxonomie à publier a évolué de la manière suivante.

Objectifs environnementaux	FY21	FY22	FY23
1. Atténuation du changement climatique	Éligibilité	Éligibilité et alignement	Éligibilité et alignement
2. Adaptation au changement climatique			
3. Protection des ressources aquatiques et marines			
4. Transition vers une économie circulaire			
5. Prévention et réduction de la pollution			Éligibilité
6. Protection de la biodiversité et des écosystèmes			

Pour chacun des objectifs environnementaux, le règlement requiert la publication du pourcentage d'activité éligible et/ou aligné pour chacun des trois indicateurs suivants⁽³⁾ :

- ◆ Chiffre d'affaires (%) ;
- ◆ CapEx (%) ;
- ◆ OpEx (%).

1. *Règlement (EU) 2020/852.*
2. *Règlement délégué (EU) 2021/2139 précisant la classification des activités durables sur les thématiques climatiques. Règlement délégué (EU) 2023/2486 précisant la classification des activités durables sur les autres thématiques.*
3. *Règlement délégué (EU) 2021/2178 (« Article 8 ») précisant les obligations de reporting des entreprises en lien avec la taxonomie.*

2.7.4.2 APPLICATION AU GROUPE HERMÈS

Les informations financières détaillées ont fait l'objet d'une analyse et d'un contrôle conjoints par la direction du développement durable, la direction financière, la direction du développement immobilier, la direction industrielle, technique et innovation, et les équipes métiers. Les éléments méthodologiques à partir desquels le groupe a conduit son analyse – hypothèses, estimations et limitations – sont décrits au § 2.7.4.3.

Ratios d'éligibilité et d'alignement du chiffre d'affaires

Les métiers de la maison Hermès ne présentent pas de chiffre d'affaires significatif figurant à date sur la liste des activités éligibles publiée par la Commission européenne. Néanmoins, le groupe poursuit les efforts entrepris depuis plusieurs années pour limiter son empreinte carbone, promouvoir l'économie circulaire et préserver la biodiversité, tel que décrit aux § 2.5 et § 2.4.

Le tableau réglementaire correspondant est disponible au § 2.7.4.4.

Ratios d'éligibilité et d'alignement des OpEx

Conformément au règlement, le ratio de dépenses d'exploitation telles que définies par la Taxonomie, rapporté aux dépenses d'exploitation totales du groupe étant inférieur à 5 %, le groupe a utilisé la dérogation prévue permettant de ne pas publier de ratio d'éligibilité et d'alignement taxonomique pour ses OpEx.

Le tableau correspondant est disponible au § 2.7.4.4.

Ratios d'éligibilité et d'alignement des CapEx Taxonomie

Les ratios d'éligibilité et d'alignement des CapEx, tels que définis par la Taxonomie, sont détaillés ci-dessous. Le tableau réglementaire correspondant est disponible au § 2.7.4.4.

En millions d'euros	2023	CapEx éligibles		CapEx alignés		
		Montant	en % du total des Capex	Montant	en % du total des Capex	en % des Capex éligibles
TOTAL GÉNÉRAL CAPEX TAXONOMIE	1 327	832	63 %	267	20 %	32 %
CapEx Taxonomie immobiliers :	832	832	63 %	267	20 %	32 %
♦ Rénovation de bâtiments existants ¹	228	228	17 %	76	6 %	33 %
♦ Acquisition et construction de bâtiments ¹	136	136	10 %	82	6 %	60 %
♦ Droits d'utilisation IFRS 16 ²	468	468	35 %	109	8 %	23 %
CapEx Taxonomie autres ¹⁻³	494	-	-	-	-	-

(1) Soit un total d'investissements opérationnels de 859 M€ sur l'exercice, cf. notes 7.2.1 et 7.2.2 de l'annexe aux comptes consolidés.

(2) Correspond à la mise en place de nouveaux contrats et aux révisions des droits d'utilisation de l'exercice, voir note annexe 7.3.1 aux comptes consolidés.

(3) Concernent les Capex non éligibles à la Taxonomie. Il s'agit principalement des investissements informatiques et d'acquisitions de terrains.

En millions d'euros	2022	CapEx éligibles		CapEx alignés		
		Montant	en % du total des Capex	Montant	en % du total des Capex	en % des Capex éligibles
TOTAL général CapEx Taxonomie	848	582	69 %	72	8 %	12 %

a. Total général CapEx Taxonomie

Conformément à la réglementation, le groupe a analysé ses acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles (IAS 16 et IAS 38), de droits d'utilisation (IFRS 16) et de regroupements d'entreprises (IFRS 3) constituant le dénominateur CapEx Taxonomie.

Celui-ci s'établit à 1 327 M€ pour 2023, contre 848 M€ en 2022. Il comprend :

- ♦ les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles (investissements opérationnels) pour 859 M€ ;
- ♦ l'augmentation des droits d'utilisation IFRS 16 pour 468 M€.

b. CapEx éligibles

Les CapEx éligibles sont liés pour l'essentiel aux activités de construction et de rénovation des bâtiments détenus et loués pour un montant total de 832 M€.

Les objectifs environnementaux concernés par ces CapEx éligibles sont les suivants :

- ◆ atténuation du changement climatique, comprenant les activités Taxonomie suivantes :
 - 7.2. Rénovation de bâtiments existants, pour 228 M€ ;
 - 7.7. Acquisition et propriété de bâtiments, activité concernant à la fois les constructions pour compte propre du groupe, pour 136 M€ et les nouveaux contrats de location immobilière comptabilisés en application d'IFRS 16, pour 468 M€.
- ◆ transition vers une économie circulaire, comprenant l'activité Taxonomie suivante :
 - 3.2 Rénovation de bâtiments existants, pour 228 M€.

Les CapEx Taxonomie autres, non éligibles, s'élèvent à 494 M€ et comprennent pour l'essentiel :

- ◆ des investissements fonciers, pour 166 M€ ;
- ◆ des investissements informatiques, pour un montant de 128 M€ ;
- ◆ des investissements liés aux entretiens récurrents, pour 101 M€ ;
- ◆ des équipements et outillages à destination des ateliers, dont le montant s'élève à 64 M€ ;
- ◆ des investissements immobiliers individuellement inférieurs à 500 K€, qui n'ont pas été analysés, représentant un total de 9 M€.

c. CapEx alignés

En 2023, l'alignement des CapEx selon la Taxonomie a atteint 20 % (CapEx alignés rapportés au total des CapEx Taxonomie), contre 8 % en 2022.

Le groupe est propriétaire de la quasi-totalité de ses sites de production. Hermès a créé son propre référentiel de construction durable, appelé Harmonie, labellisé en 2022 pour son alignement sur les labels et certifications les plus ambitieux du marché (§ 2.5.2). Ce référentiel est progressivement enrichi des critères et éléments de preuve requis par la Taxonomie. Ainsi, l'application du référentiel Harmonie a largement contribué à l'augmentation du taux d'alignement des CapEx.

Par ailleurs, le groupe Hermès est locataire de la plupart des magasins dans les villes où il opère. Ces magasins sont souvent situés dans les avenues marchandes de centres-villes historiques, dans des bâtiments ne respectant pas encore les meilleurs standards de performance énergétique, et actuellement incompatibles avec les standards fixés par la Taxonomie. Chaque fois que cela est possible, Hermès entreprend néanmoins des travaux de rénovation permettant d'améliorer la performance environnementale du point de vente occupé.

Au total, l'indicateur alternatif rapportant les CapEx Taxonomie alignés aux CapEx Taxonomie éligibles atteint 32 % en 2023.

2.7.4.3 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Conformément aux exigences de la réglementation pour l'exercice 2023, l'analyse d'alignement a été conduite pour les seuls objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.

Contribution substantielle

L'alignement est fondé sur le respect des critères de contribution substantielle et sur la non-opposabilité d'un critère DNSH générique ou spécifique (voir méthodologie ci-dessous). Ce respect s'apprécie au regard de justificatifs dont dispose le groupe. Par exemple, des projets de rénovation de grande ampleur améliorant significativement la performance énergétique des bâtiments ont été considérés comme alignés car disposant de tels justificatifs.

7.2 Rénovation de bâtiments existants

Afin de qualifier l'alignement des investissements de rénovation de bâtiments, un travail minutieux a été mené pour chaque investissement supérieur à 500 K€ afin d'analyser l'alignement à la contribution substantielle *via* notamment la démonstration d'une réduction de la demande d'énergie primaire d'au moins 30 %.

7.7 Acquisition et propriété de bâtiments

Le travail d'analyse des critères de contribution substantielle pour l'activité 7.7 s'est basé sur l'identification d'éléments permettant de définir la performance énergétique des bâtiments (RE2020, demande d'énergie primaire, DPE, etc.). Comme permis par la Communication de la Commission du 20 novembre 2023 sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions juridiques de l'acte délégué relatif au volet climatique de la Taxonomie, les investissements de construction de bâtiments neufs du groupe Hermès ont été analysés en utilisant les critères pertinents de l'activité 7.7 et sont reportés au titre de cette activité.

Méthodologie d'évaluation des DNSH génériques et spécifiques

Comme indiqué dans le tableau présentant les ratios d'éligibilité et d'alignement des CapEx, seules les activités éligibles catégorisées 7.2 et 7.7 démontrent une part d'alignement. Les DNSH, pour chacune des activités taxonomiques, ont été appliqués de la façon suivante :

7.2 Rénovation de bâtiments existants

DNSH adaptation – L'acte délégué climat préconise le respect de trois critères :

- ◆ l'analyse des différents risques climatiques physiques pouvant influencer sur l'activité ;
- ◆ l'évaluation de ces risques *via* des projections climatiques afin de déterminer leur importance ;
- ◆ l'évaluation des solutions d'adaptation.

Depuis 2019, Hermès réalise une analyse des risques physiques impactant ses principales filières. Cette analyse hiérarchise, pour chacun des sites français, une liste d'aléas climatiques physiques chroniques et aigus et les projette sur différents horizons climatiques sur la base des scénarios RCP2.6, RCP4.5 et RCP8.5 du GIEC. En fonction de la hiérarchisation obtenue et du résultat des projections climatiques, Hermès engage la construction de plans d'adaptation cohérents avec la nature des actifs concernés, leur localisation géographique et les risques climatiques physiques prioritaires.

DNSH eau – Ce DNSH impose le respect de débits d'eau par minute variant selon les équipements d'alimentation en eau. Pour s'assurer du respect de ce critère, Hermès a vérifié l'existence de compteurs d'eau ou de solutions de pilotage de la consommation d'eau. Ces solutions indiquent un alignement avec les seuils fixés par la Commission européenne.

DNSH économie circulaire – L'acte délégué impose le respect de trois critères :

- ♦ la préparation au minimum de 70 % en poids des déchets de construction en vue du recyclage, du réemploi ou toute autre formule de valorisation ;
- ♦ les opérateurs doivent limiter la production de déchets ;
- ♦ la conception des bâtiments et les techniques de construction doivent favoriser la circularité.

Sont considérés comme alignés les investissements immobiliers éligibles et respectant les critères de contribution substantielle respectant ces trois critères.

DNSH pollution – Trois critères doivent être respectés :

- ♦ liste des polluants de l'Appendice C de l'Acte délégué climat à ne pas utiliser dans le cadre de l'activité Taxonomie concernée ;
- ♦ respect des seuils fixés pour certaines substances polluantes de type composés organiques volatils ;

- ♦ adoption de mesures pour limiter le bruit, la poussière et les émissions de polluants durant les travaux.

Les critères du DNSH pollution ont notamment été considérés comme respectés pour les investissements immobiliers éligibles selon les critères de contribution substantielle lorsque ces projets sont situés en France, au vu des réglementations nationales et européennes applicables en matière de pollution.

7.7 Acquisition et propriété de bâtiments

DNSH adaptation – Les critères d'applicabilité et leur respect par Hermès sont les mêmes que ceux détaillés pour l'activité 7.2.

Méthologie d'évaluation des garanties minimales

Hermès a suivi les recommandations du rapport de la Plateforme européenne sur la finance durable daté d'octobre 2022 concernant l'étude des garanties minimales (« Final report on Minimum Safeguards »). Au regard des quatre thématiques de droits de l'homme, corruption, fiscalité et droit de la concurrence et au regard des critères de non-alignement décrits par le rapport, Hermès a engagé une analyse de controverse sur l'année 2023. Aucune condamnation n'a été identifiée. Le groupe respecte les exigences de garanties minimales pour ce second exercice d'alignement. L'ensemble des engagements du groupe envers ses collaborateurs et ses fournisseurs sont décrits au § 2.8.

2.7.4.4 TABLEAUX RÉGLEMENTAIRES EXIGÉS PAR LE RÈGLEMENT SUR LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

Légende des tableaux réglementaires : EL : éligible, N/EL: non éligible

TABLEAU D'ALIGNEMENT DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Activités économiques (1)	Code (2)	Chiffre d'affaires (3)	Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)									
			Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée sur la Taxonomie (A.1.) ou éligible à la Taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
A. Activités éligibles à la Taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		0	0 %													0 %			
Dont habilitantes		0	0 %													0 %	H		
Dont transitoires		0	0 %													0 %		T	
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							0 %			
A. Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie (A.1. + A.2.)		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %							0 %			
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																			
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la Taxonomie		13 427	100 %																
TOTAL (A + B)		13 427	100 %																

PART DU CHIFFRE D'AFFAIRES ISSUE D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES ET/OU ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE PAR OBJECTIF ENVIRONNEMENTAL

	Part du chiffre d'affaires/chiffre d'affaires total	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique	0 %	0 %
Adaptation au changement climatique	0 %	0 %
Eau	0 %	0 %
Pollution	0 %	0 %
Économie circulaire	0 %	0 %
Biodiversité	0 %	0 %

TABLEAU D'ALIGNEMENT DES CAPEX

Activités économiques (1)	Code (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)						Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignée sur la Taxonomie (A.1) ou éligibles (A.2) à la Taxonomie, année N-1 (18)	Catégorie activité habitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)				
A. Activités éligibles à la Taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie)																			
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	76	6 %	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	NON	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	3 %	T	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	191	14 %	OUI	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	5 %		
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		267	20 %	20 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	8 %		
Dont habitantes		0	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %	H	
Dont transitoires		76	6 %	6 %						OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	3 %	T	
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																			
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2 et CE 3.2	152	11 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								18 %		
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3 et CCA 7.3	0	0 %	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %		
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	413	31 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								42 %		
CapEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		565	43 %	43 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								60 %		
A. CapEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1. + A.2.)		832	63 %	63 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								69 %		
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																			
CapEx des activités non éligibles à la Taxonomie		494	37 %																
TOTAL (A + B)		1 327	100 %																

PART DES CAPEX ISSUE D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES ET/OU ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE PAR OBJECTIF ENVIRONNEMENTAL

	Part des CapEx/Total des CapEx	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique	20 %	63 %
Adaptation au changement climatique	0 %	0 %
Eau	0 %	0 %
Pollution	0 %	0 %
Économie circulaire	0 %	17 %
Biodiversité	0 %	0 %

TABLEAU D'ALIGNEMENT DES OPEX

Activités économiques (1)	Code (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Critères de contribution substantielle						Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)								
				Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignée sur la Taxonomie (A.1.) ou éligibles à la Taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)
A. Activités éligibles à la taxonomie																		
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																		
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxonomie) (A.1.)		0	0 %														0 %	
Dont habilitantes		0	0 %														0 %	H
Dont transitoires		0	0 %														0 %	T
A.2. Activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie)																		
OpEx des activités éligibles à la Taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la Taxonomie) (A.2.)		0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %	
A. OpEx des activités éligibles à la Taxonomie (A.1 + A.2)		0	0 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0 %	
B. Activités non éligibles à la Taxonomie																		
OpEx des activités non éligibles à la Taxonomie		7 989	100 %															
TOTAL (A + B)		7 989	100 %															

PART DES OPEX ISSUE D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES ÉLIGIBLES ET/OU ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE PAR OBJECTIF ENVIRONNEMENTAL

	Part des OpEx/Total des OpEx	
	Alignée sur la Taxonomie par objectif	Éligible à la Taxonomie par objectif
Atténuation du changement climatique	0 %	0 %
Adaptation au changement climatique	0 %	0 %
Eau	0 %	0 %
Pollution	0 %	0 %
Économie circulaire	0 %	0 %
Biodiversité	0 %	0 %

2.7.5 ANALYSE DE CORRESPONDANCE AVEC LES PRINCIPAUX RÉFÉRENTIELS D'INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

2.7.5.1 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 maintient 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'affaires d'Hermès est assez atypique par rapport au secteur pris en compte par le SASB. Le SASB identifie neuf sujets clés pour le secteur, dont

cinq concernent la *supply chain* (CG-AA-430), et peu concernent les aspects sociaux et sociétaux. Hermès opère selon un modèle d'affaires très intégré (55 % de la production fabriquée dans les ateliers Hermès internes), avec des relations de partenariat avec ses fournisseurs (l'ancienneté moyenne des relations avec le top 50 des fournisseurs directs est de 20 ans), et des productions fabriquées en France (par exemple pour 100 % de la maroquinerie, qui représente la moitié des ventes du groupe) et 74 % au total. Bien qu'importants, les sujets liés à la *supply chain* mis en avant par le 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 le SASB ne sont pas toujours les plus significatives pour Hermès. Comme expliqué au § 2.1, le groupe a identifié et hiérarchisé 13 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, forêts, et s'inscrit dans les recommandations de la TCFD.

2

GRILLE DE CORRESPONDANCE SASB

Sujet SASB	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphes du document d'enregistrement universel
Gestion des produits chimiques (CG-AA-250a)	Hermès prend toutes ses responsabilités de metteur sur le marché, pour garantir la conformité réglementaire de tous les produits vendus, dans tous les pays où il opère. La liste des substances réglementées suivie par le groupe est la liste des substances réglementées à travers le monde. Le groupe a fixé comme cible le respect de la réglementation la plus exigeante, qui est généralement la réglementation européenne.	§ 2.5.5.2
Répercussions environnementales dans la chaîne d'approvisionnement (CG-AA-430a)	Hermès s'assure de contrôler l'empreinte environnementale de sa <i>supply chain</i> . Le groupe vérifie par des audits réguliers que ses fournisseurs (de rang 1) respectent la réglementation locale en ce qui concerne la conformité réglementaire de leurs effluents. 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).	§ 2.6.1, § 2.5.3, § 2.6, § 2.4.2, § 2.6
Conditions de travail dans la <i>supply chain</i> (CG-AA-430b)	La politique du groupe en matière de relations fournisseurs s'articule autour de quatre 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, réglementaires 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-440a)	Le groupe exerce un contrôle étroit sur les approvisionnements 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 lié à la conformité sociale ou environnementale est décelé, le groupe diligente des investigations qui peuvent conduire à arrêter les approvisionnements. Les objectifs et recommandations concernant les filières d'approvisionnement d'Hermès sont présentés dans le brief filières.	§ 2.4 et § 2.4.2.1

2.7.5.2 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 de 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 de réconcilier le temps court des décisions financières avec le temps long des conséquences du changement climatique.

Recommandations TCFD	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphes du document d'enregistrement universel
Gouvernance		
Surveillance par le Conseil d'administration des risques et opportunités liés au climat	<i>Le comité RNG-RSE exerce le rôle de supervision des enjeux développement durable et auditionne la direction du développement durable deux fois par an, renforçant le niveau d'exigence vis-à-vis des sujets climat.</i>	§ 2.1.6 et § 2.5.6
Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat	<i>Le gérant du groupe, Axel Dumas, a été impliqué dans de nombreux sujets liés au climat au cours de l'année, dont notamment les décisions de réviser l'engagement climat d'Hermès à la hausse avec la validation SBTi pour une trajectoire 1,5 °C. Le Comité exécutif consacre au moins 4 semaines par an au sujet RSE, dont le climat.</i>	§ 2.1.6, § 2.5.1 et § 2.5.6
Stratégie climat		
Risques et opportunités liés au climat que le groupe a identifiés à court, moyen et long termes	<i>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 industrielles et du développement durable, et lors du Conseil du développement durable et des sessions dédiées au Comité exécutif, avec une vision plus transversale.</i>	§ 2.5.6.1
Impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière du groupe	<i>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.</i>	§ 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	<i>Le groupe fait analyser les 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. sur trois échelles de temps (vision budgétaire à deux ans, moins de cinq ans et vision long terme à 25 ans).</i>	§ 2.5.6
Gestion des risques climat		
Processus du groupe pour identifier et évaluer les risques liés au climat	<i>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.</i>	§ 2.5.6 et § 4.3
Processus de l'organisation pour gérer les risques liés au climat	<i>Les 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.</i>	§ 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	<i>Les cartographies de risques 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.</i>	§ 4.3
Métriques et objectifs		
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	<i>Le SBTi a validé les objectifs de réduction des émissions carbone d'Hermès, confirmant l'adéquation de sa politique avec l'Accord de Paris sur une trajectoire 1,5 °C.</i>	§ 2.5.1 et § 2.5.6
Communiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) scopes 1, 2 et, le cas échéant, 3, ainsi que les risques connexes	<i>Hermès base ses calculs d'émissions carbone sur les règles du protocole GHG. Le groupe a mis en place un outil de reporting spécifique et fait régulièrement appel à des experts pour affiner les calculs de facteurs d'émission et réviser une partie des calculs réalisés par les métiers ou les filiales. Hermès s'assure que l'audit des calculs de ses émissions carbone est effectué par un tiers indépendant.</i>	§ 2.5.6

Recommandations TCFD	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphe du document d'enregistrement universel
Objectifs utilisés par le groupe pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les performances par rapport à ces objectifs	<i>Les objectifs fondés sur la science et alignés avec un monde à 1,5 °C, visent à réduire de 50,4 % la valeur absolue des émissions de GES pour les émissions des scopes 1 et 2, et de 58,1 % la valeur relative (émissions de GES par million d'euros de marge brute) pour les émissions du scope 3 sur la période allant de 2018 à 2030.</i>	§ 2.5.6

2.7.5.3 ANALYSE DE CORRESPONDANCE TNFD

Un groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives à la nature (*Taskforce on Nature-related Financial Disclosures* – TNFD) est constitué afin d'élaborer et de fournir un cadre de reporting des risques et opportunités liés à l'évolution de la nature et d'agir en conséquence, dans le but à terme de soutenir une

réorientation des flux financiers mondiaux vers des projets à externalités positives pour la nature. Ce groupe a publié en septembre 2023 un cadre de transparence, auquel Hermès s'aligne en publiant l'information exigée au sein de cette déclaration de performance extra-financière. Le détail de l'alignement avec ce cadre est présenté dans la table ci-dessous :

2

Recommandations TNFD	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphe du document d'enregistrement universel
Gouvernance		
Surveillance exercée par le Conseil des relations de dépendance, impacts, risques et opportunités liés à la nature	<i>Le comité RNG-RSE exerce le rôle de supervision des enjeux développement durable et auditionne la direction du développement durable deux fois par an, renforçant le niveau d'exigence vis-à-vis des sujets biodiversité.</i>	§ 2.1.6 et § 2.4.3
Rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des relations de dépendance, impacts, risques et opportunités liés à la nature	<i>Le sujet « Biodiversité » est supervisé par le Comité exécutif qui s'appuie sur les travaux du Conseil du développement durable. Par ailleurs, cet enjeu est porté par une compétence spécifique présente au Conseil de surveillance.</i>	§ 2.1.6 et § 2.4.3
Politiques et les activités d'engagement de l'organisation en matière de droits de l'homme, ainsi que la surveillance exercée par le Conseil d'administration et la direction, en ce qui concerne les peuples autochtones, les communautés locales, les parties prenantes affectées et autres, dans l'évaluation et la réponse de l'organisation aux dépendances et aux impacts liés à la nature, les risques et les opportunités	<i>Porté par ses valeurs humanistes, le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique et conformité dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, notamment ceux couvrant le sujet des droits de l'homme. Le groupe a plusieurs exigences éthiques : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité, un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, une politique en matière de lutte contre la corruption et, enfin, une démarche structurée visant à protéger les données personnelles. Une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation est garante des engagements, politiques, dispositifs de contrôle et d'alerte qui forment le socle de la démarche.</i>	§ 2.8
Stratégie liée à la nature		
Divulguer les impacts réels et potentiels des risques, opportunités et dépendances liés à la nature sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation lorsque ces informations sont importantes	<i>Le schéma directeur biodiversité du groupe est construit selon six composantes en alignement avec les recommandations de la TNFD et à celles du dispositif Act4Nature International : vision, gouvernance et organisations, les quatre piliers de nos engagements (former, collaborer, évaluer, agir). En cohérence avec le schéma directeur biodiversité, la démarche SBTN a été lancée en 2023.</i>	§ 2.4.3 et § 4.1.4
Dépendances, impacts, risques et opportunités liés à la nature que l'organisation a identifié à court, moyen et long termes	<i>Les diagnostics menés sur la biodiversité des sites et les ressources en eau ont permis d'évaluer les risques sur les activités directes du groupe. Depuis 2019, Hermès a cartographié méthodologiquement 80 filières afin d'en identifier les risques, y compris sur l'environnement.</i>	§ 4.1.4
Effets que les dépendances, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature ont eu sur le modèle commercial, la chaîne de valeur, la stratégie et la planification financière de l'organisation, ainsi que tous les plans ou analyses de transition	<i>Le déploiement de la stratégie biodiversité est supervisé par le Comité exécutif et le Conseil du développement durable, et revu régulièrement par des organisations externes comme Act4Nature international. Le plan d'action suit quatre axes : la formation de tous les collaborateurs à la biodiversité, la collaboration avec des parties prenantes externes reconnues, la mesure des relations d'Hermès avec la biodiversité et l'activation de plans d'action proportionnels aux enjeux.</i>	§ 2.4.3 et § 4.3
Résilience de la stratégie de l'organisation face aux risques et opportunités liés à la nature, en tenant compte de différents scénarios	<i>La grande diversité de types (plus de 35 cuirs différents) et d'origines géographiques des matières naturelles d'Hermès et sa production essentiellement en France permettent de réduire son exposition à la dégradation ponctuelle ou chronique de certains écosystèmes.</i>	§ 2.4.2 et § 4.1.4

Recommandations TNFD	Correspondance avec la stratégie d'Hermès	Paragraphe du document d'enregistrement universel
Divulguer les emplacements des actifs et/ou des activités dans les opérations directes de l'organisation et, si possible, la ou les chaînes de valeur en amont et en aval qui répondent aux critères d'emplacement prioritaires	<i>Hermès publie les brief filières pour ses fournisseurs qui prennent également en compte les enjeux biodiversité ainsi que la cartographie de ses sites de production.</i>	§ 2.1 et § 2.4.3
Gestion des risques et des impacts liés à la nature		
Processus de l'organisation pour identifier, évaluer et prioriser les dépendances, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature dans ses opérations directes	<i>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. En complément, les étapes 1 et 2 de la démarche SBTN ont permis d'évaluer la matérialité des enjeux et d'établir les conditions d'une priorisation.</i>	§ 2.4.3 et § 4.3
Processus de l'organisation pour identifier, évaluer et prioriser les dépendances, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature dans sa ou ses chaînes de valeur en amont et en aval	<i>La gestion des risques pour les chaînes de valeur est incluse dans le processus groupe. Il est donc fondé sur la préparation de cartographies de risques, et complété par les étapes 1 et 2 de la démarche SBTN qui ont permis d'évaluer la matérialité des enjeux et d'établir les conditions d'une priorisation.</i>	§ 2.4.3 et § 4.3
Processus de l'organisation pour gérer les relations de dépendance, impacts, risques et opportunités liés à la nature	<i>Les 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.</i>	§ 4.3
Processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés à la nature sont intégrés dans la gestion générale des risques de l'organisation	<i>Les cartographies de risques sont annuellement consolidées dans une cartographie de risques à l'échelle du groupe, y compris pour les risques liés à la biodiversité tels que la diminution de l'intégrité des écosystèmes.</i>	§ 4.3
Outils de mesure et objectifs		
Mesures utilisées par l'organisation pour évaluer et gérer les risques et opportunités liés à la nature conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques	<i>Hermès utilise des métriques spécifiques pour évaluer et gérer les risques et opportunités liés à la nature, en alignement avec sa stratégie et son processus de gestion des risques.</i>	§ 2.4.3, § 2.5 et § 4.3
Mesures utilisées par l'organisation pour évaluer et gérer les dépendances et les impacts sur la nature.	<i>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 de WWF France et basé sur des données terrain, financières et théoriques de 2019. Une mise à jour est en cours sur le périmètre de l'activité cuir. Cette démarche de mesure d'empreinte biodiversité s'intègre dans la cible 15 de l'Accord de Kunming-Montréal. Lancement de la démarche SBTN sur l'exercice.</i>	§ 2.4.3
Cibles & objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les relations de dépendance, impacts, risques et opportunités liés à la nature, ainsi que sa performance par rapport à ceux-ci	<i>Hermès fixe des objectifs à la fois spécifiques sur la biodiversité mais également liés à sa performance industrielle (eau, déchets, pollution) et à la responsabilité de ces filières (certification). Ces objectifs sont revus au minimum annuellement pour en assurer la performance.</i>	§ 2.4.2, § 2.4.3 et § 2.5

2.7.5.4 ANALYSE DE CORRESPONDANCE SFDR – PAI

Entré en application en mars 2021, le règlement *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR) est un règlement européen introduit pour améliorer la transparence sur le marché des produits d'investissement durables et pour accroître la transparence autour des revendications de durabilité faites par les acteurs des marchés financiers. Ce nouveau règlement met en place, pour les entreprises du secteur financier exclusivement, l'obligation de publier des

informations en matière de risques de non-durabilité, ainsi que des indicateurs mesurant les principales incidences négatives de leur activité (*Principal Adverse Impact Indicators – PAI*).

Bien que ce nouveau règlement ne s'applique pas à Hermès, le groupe publie, par souci de transparence et d'alignement avec le Plan d'action pour la Finance Durable défini par la Commission européenne, ses propres indicateurs PAI, identifiables grâce au tableau ci-après.

Thématiques	PAI	Information pour Hermès
Gaz à effet de serre (GES)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Émissions de gaz à effet de serre ◆ Empreinte carbone ◆ Intensité des émissions de gaz à effet de serre ◆ Exposition au secteur des énergies fossiles ◆ Part de la consommation et de la production d'énergie non renouvelable ◆ Intensité de la consommation d'énergie 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ § 2.5.7.2.1 (Émissions directes, émissions indirectes liées à l'énergie, autres émissions indirectes, bilan carbone, intensité des émissions) ◆ Aucune exposition au secteur des énergies fossiles ◆ § 2.5.4.2
Biodiversité	Activités affectant significativement les zones sensibles à la biodiversité	Diagnostic en cours, § 2.4.3.4
Eau	Consommation d'eau	§ 2.5.4.1.1
Déchets	Taux de déchets dangereux	§ 2.5.5
Questions sociales et relatives aux employés	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Violations des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales ◆ Absence de processus et de mécanismes de conformité pour surveiller le respect des principes du Pacte mondial des Nations unies et des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ◆ Écart de rémunération non ajusté entre les sexes ◆ Diversité des genres au sein du Conseil d'administration ◆ Exposition à des armes controversées (mines antipersonnel, armes à sous-munitions, armes chimiques et armes biologiques) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aucune violation ◆ Processus et mécanismes décrits dans le § 2.8.2.1 ◆ 92/100 pour l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes (France)[12] ◆ 50 % de femmes au conseil de surveillance au 31.12.2023 ◆ Aucune exposition

2.7.5.5 ANALYSE DE CORRESPONDANCE GRI

Le protocole de reporting du groupe Hermès respecte par ailleurs le cadre défini par la *Global Reporting Initiative* (GRI) et aborde l'ensemble des thématiques de durabilité recommandées par ce référentiel, comme présenté dans le tableau ci-dessous :

GRI 1	Principes généraux	Note méthodologique – chapitre 2
GRI 2	Éléments généraux d'information	Note méthodologique – chapitre 2
GRI 3	Approche managériale	§ 2.1.6
GRI-201	Performance économique	§ 1.5, § 1.6, § 1.7
GRI-202	Présence sur le marché	§ 1.4
GRI-203	Impacts économiques indirects	§ 2.7
GRI-204	Pratiques d'achat	§ 2.6
GRI-205	Lutte contre la corruption	§ 2.8.2
GRI-206	Comportement anti-concurrentiel	§ 2.8.1.2.3
GRI-207	Fiscalité	§ 2.7.2.1.1
GRI-301	Matières	§ 2.4.
GRI-302	Énergie	§ 2.5.4.1.2
GRI-303	Eau et effluents	§ 2.5.4.1.1
GRI-304	Biodiversité	§ 2.4.3
GRI-305	Émissions	§ 2.5.7.2
GRI-306	Effluents et déchets	§ 2.5.5
GRI-307	Conformité environnementale	§ 2.5.6.2.1
GRI-308	Évaluation environnementale des fournisseurs	§ 2.6.1.1
GRI-401	Emploi	§ 2.2.2
GRI-402	Relations employés/direction	§ 2.2.7
GRI-403	Santé et sécurité au travail	§ 2.2.5.2
GRI-404	Formation et éducation	§ 2.3
GRI-405	Diversité et égalité des chances	§ 2.2.3.
GRI-406	Lutte contre la discrimination	§ 2.2.4.2
GRI-407	Liberté syndicale et négociation collective	§ 2.2.7
GRI-408	Travail des enfants	§ 2.6.1.6
GRI-409	Travail forcé ou obligatoire	§ 2.6.1.6
GRI-410	Pratiques de sécurité	§ 2.6.1.6
GRI-411	Droits des peuples autochtones	§ 2.6.1.6
GRI-412	Évaluation des droits de l'homme	§ 2.6.1.1, § 2.8.1.2.1
GRI-413	Communautés locales	§ 2.7.1, § 2.7.2
GRI-414	Évaluation sociale des fournisseurs	§ 2.6
GRI-415	Politiques publiques	§ 2.7.1, § 2.7.2
GRI-416	Santé et sécurité des consommateurs	§ 2.7.3.2
GRI-417	Commercialisation et étiquetage	§ 2.7.3.2
GRI-418	Confidentialité des données des clients	§ 2.8.3
GRI-419	Conformité socio-économique	§ 4.1.3

2.7.6 CONTRIBUTION D'HERMÈS AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU



N° 3 : Bonne santé et bien-être

- 3.d** Renforcer les moyens dont disposent tous les pays, en particulier les pays en développement en matière d'alerte rapide, de réduction des risques et de gestion des risques sanitaires nationaux et mondiaux.
- 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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

Baisse de **20 %** du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt, et d'**1/3** du taux de gravité

97 % des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé

Taux d'absentéisme Groupe de **2,56 %**



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.
- 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 des 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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

3 jours de formation par collaborateur

800 apprenants accompagnés et formés aux métiers de la maroquinerie grâce à l'École Hermès des Savoir-Faire en 2024

Plus de **10 000** participations aux formations groupe acculturant aux enjeux du développement durable



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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

Diminution de **9 %** de ses consommations d'eau globales sur l'année et de **62 %** en intensité sur 10 ans

100 % de ses tanneries (sites industriels les plus consommateurs en eau dans ses opérations) sont équipées de stations de traitement des eaux en propre



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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

69 % des consommations d'énergie du groupe sont d'origine renouvelable

Baisse de **3 %** des consommations d'énergie globales sur l'année, et division par 2 (- 49 %) de l'intensité énergétique depuis 2019



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.
- 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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

68 % de femmes
chez Hermès, et 60 %
de femmes managers

100 % des collaboratrices du groupe couvertes
par une politique de maternité avec maintien de la rémunération,
83 % des effectifs sont couverts par un congé « second parent »

6,8 % de collaborateurs
en situation de handicap en 2023
en France (au-dessus du minimum
légal)



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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

75 sites de production,
dont 60 en France

1 300 emplois
créés en France

293 M€ d'achats à valeur ajoutée sociale
(secteur aidé, économie sociale et solidaire, revitalisation
des territoires) en France, dont 44 % auprès de PME



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.
- 12.2** 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.
- 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.
- 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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

0 % de destruction d'objets Hermès en France
(périmètre loi Agec), objectif élargi à l'ensemble
du monde entre 2025 et 2030

202 000
produits réparés

Plus de **2,8 millions**
d'objets intégrant des caractéristiques circulaires
et écoconçues commercialisés



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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

Baisse de **49,6 %** en valeur absolue des scopes 1 et 2 par rapport à 2018, et de - 52,2 % du scope 3 en intensité

Analyse des risques physiques sur **100 %** de nos bâtiments en France

Compensation de **100 %** des émissions de GES scopes 1, 2, et des émissions liées au transport amont et aval



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.b Mobiliser d'importantes ressources de toutes provenances et à tous les niveaux pour financer la gestion durable des forêts et inciter les pays en développement à privilégier ce type de gestion, notamment aux fins de la préservation des forêts et du reboisement.
- 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.
- 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.
- 15.7 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.
- 15.9 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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

100 % des maroquineries disposent d'un plan biodiversité

100 % des achats liés aux filières animales sont couverts par la politique Bien-Être animal groupe

100 % des sacs orange sont certifiés FSC



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.

Contributions principales d'Hermès en 2023

Collaboration avec plus de **50** parties prenantes associatives et académiques

25 projets soutenus à travers le monde via les fonds Livelihoods, plus de **149 000** hectares plantés ou préservés

2.8 ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

Introduction

Porté par ses valeurs humanistes, le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique et conformité dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, notamment ceux couvrant le sujet des droits de l'homme. Le groupe a plusieurs exigences éthiques : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité, un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, une politique en matière de lutte contre la corruption et, enfin, une démarche structurée visant à protéger les données personnelles.

Une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation, est garante des engagements, politiques, dispositifs de contrôle et d'alerte qui forment le socle de la démarche.

Le groupe Hermès entretient des relations avec ses collaborateurs et ses partenaires fondées sur la confiance, sur une communication ouverte et sur une stratégie de contrôle adaptée aux enjeux. Afin que chaque collaborateur adhère aux règles de bonne conduite portées par Hermès, de nombreuses formations leur permettent de comprendre l'importance et les enjeux de la démarche éthique du groupe dans le cadre de l'exercice de leurs activités. Les partenaires sont, quant à eux, informés des attentes du groupe et de l'existence des canaux de remontée d'information et de leurs modalités de saisine.

Le groupe a renforcé en 2023 ses programmes de conformité notamment par :

- ◆ la mise à jour et l'élargissement du dispositif d'alerte H-Alert ! à l'ensemble des parties prenantes du groupe Hermès. Cette évolution s'accompagne d'un accès direct à la plateforme digitale du dispositif H-Alert ! sur le site institutionnel du groupe ;
- ◆ la poursuite des formations, notamment avec le module « Éthique, intégrité et anticorruption ». En 2023, 2 818 collaborateurs ont été formés, ce sont ainsi plus de 14 000 personnes formées depuis le lancement du module en 2017 ;
- ◆ La publication du Plan de Vigilance actualisé et détaillé, en tant que document autonome.

ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

OBJECTIFS	INDICATEURS	RÉSULTATS 2023	PROGRESSION 2022/2023
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 conformité	100 % des collaborateurs informés	100 % des collaborateurs destinataires des codes de conduite des affaires, charte éthique et code de conduite anticorruption	=
Renforcer le devoir de vigilance du groupe	Publication d'un plan de vigilance autonome	Publication du plan de vigilance 2023 du groupe primé par le Forum pour l'Investissement Responsable (voir § 2.1.1)	↗

2.8.1 PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE

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. Le groupe a également mis en place des dispositifs de prévention et de détection afin de prévenir toute atteinte à ses principes.

2.8.1.1 GOUVERNANCE

2.8.1.1.1 Comité éthique

Le Comité exécutif d'Hermès supervise tous les sujets éthiques, notamment ceux relatifs aux droits humains. Il s'appuie sur un Comité éthique mis en place en 2018 présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, et composé du directeur des ressources humaines également membre du Comité exécutif, du directeur du développement social groupe, du directeur juridique groupe, et du directeur juridique conformité.

Le Comité éthique supervise les actions en matière d'éthique avec trois missions principales :

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

Le Comité éthique s'est réuni formellement quatre (4) fois en 2023 et ses membres échangent entre eux aussi souvent que nécessaire.

2.8.1.1.2 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 du groupe 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, en étroite coopération avec les différents départements du groupe, la coordination, le déploiement et l'actualisation des programmes de conformité. Le directeur juridique conformité est rattaché au directeur juridique groupe, qui reporte au directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif. Ce dernier reporte 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, à l'occasion de réunions fréquentes et du Comité éthique.

Le directeur juridique conformité préside et anime le Comité compliance et vigilance.

A minima une fois par an, le directeur juridique conformité rend compte de sa mission 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 de 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 politiques et procédures mises en place sont appliquées par les opérationnels de tous les métiers et entités.

2.8.1.1.3 Comité compliance et vigilance

Le Comité compliance et vigilance se réunit régulièrement et est composé des fonctions suivantes :

- ◆ Directeur juridique conformité ;
- ◆ Responsable juridique conformité ;
- ◆ Directeur juridique groupe ;
- ◆ Directrice de l'audit et des risques ;
- ◆ Directeur de l'audit interne ;
- ◆ Responsable des risques et de la prospective ;
- ◆ Directeur du développement durable ;
- ◆ Directeur de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion ;
- ◆ Directeur du développement social groupe ;
- ◆ Directrice coordination achats directs groupe ;
- ◆ Directrice des achats indirects groupe ;
- ◆ Directrice des activités distribution groupe ;
- ◆ Directrice conformité des activités distribution.

Il a pour mission notamment :

- ◆ de définir des référentiels de conformité, notamment en matière de droits de l'homme ;
- ◆ de conseiller et de recommander des actions de prévention et de suivi notamment en matière de devoir de vigilance et de lutte anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- ◆ de suivre le développement des programmes de conformité : éthique et anticorruption, plan de vigilance, lutte contre le blanchiment de capitaux, sanctions économiques ;
- ◆ de piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs les plus exposés ;
- ◆ d'assurer le suivi et la mise à jour de l'ensemble du plan de vigilance.

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 et procédures du groupe en la matière ;
- ◆ accompagner et suivre les programmes de conformité.

À titre d'exemple, en 2023, le Comité compliance et vigilance a suivi l'actualisation de la cartographie des risques et le plan de vigilance associé, en particulier en matière de droits humains, ainsi que le sujet des sanctions économiques internationales.

2.8.1.1.4 Un réseau de correspondants conformité mondial

Les équipes juridiques implantées en France (Paris et Lyon) et aux États-Unis, en Chine, au Japon, à Singapour et en Corée du Sud, font partie du réseau des correspondants conformité et jouent un rôle de relais conformité. Ces derniers collaborent en lien avec la direction juridique conformité du groupe et avec le délégué à la protection des données du groupe, afin de décliner, d'animer, de coordonner et de contrôler les programmes de conformité et les politiques éthiques au sein du groupe. Les équipes juridiques bénéficient d'un cadre de revue conformité leur permettant d'appliquer les programmes correspondants.

Les directions juridiques internationales assurent un suivi des sujets conformité avec les équipes locales. À titre d'illustration, un Comité

compliance régional a été créé en 2020 et se réunit trimestriellement afin de traiter l'ensemble des sujets conformité, éthique et données personnelles de la région Asie du Sud-Est. Ce comité réunit les fonctions juridiques, ressources humaines, contrôle interne et la direction des entités concernées.

Les contrôleurs et auditeurs internes sont également des correspondants conformité et contrôlent l'application des programmes de conformité (cf. chapitre 4 : Facteurs et gestion des risques RFA, § 4.3). Les contrôleurs internes du groupe disposent 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.

Par ailleurs, dans le Code de conduite fournisseurs (déployé en 2024), il est prévu que lorsque la législation nationale du pays du fournisseur et le Code traitent des mêmes sujets, les normes ou standards les plus élevés s'appliquent, dans le respect des dispositions d'ordre public locales. Cette disposition découle des principes OCDE et permet de protéger l'ensemble des personnes impliquées dans toute notre chaîne de valeur (se reporter au 2.7).

2.8.1.2 CADRE ET OUTILS

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

Hermès est impliqué dans la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales et, à ce titre, il s'engage à respecter les principes, normes et accords internationaux listés dans le tableau ci-dessous :

Principes et normes éthiques internationaux	Cadre interne	Exemples de mises en œuvre
<p>La Déclaration universelle des droits de l'homme</p> <p>La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne</p> <p>La déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT</p> <p>Les principes directeurs de l'OCDE (2023) à l'intention des entreprises multinationales</p> <p>Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU</p>	<p>Charte éthique</p> <p><i>Vise à promouvoir le respect et à assurer une bonne application des principes éthiques internationaux.</i></p> <p>Le code de conduite des affaires</p> <p><i>Vise à sensibiliser à certains risques et donner aux collaborateurs des réflexes de comportements adéquats.</i></p> <p>Le code anti-corruption</p> <p><i>Vise à promouvoir une culture éthique au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.</i></p> <p>Code de conduite Fournisseurs</p> <p><i>Vise à promouvoir une conduite éthique, responsable et durable pour l'ensemble des fournisseurs.</i></p>	<p>Le Comité éthique</p> <p><i>Le comité est en charge du recueil et du suivi du traitement des alertes. Il émet des recommandations sur la culture éthique du groupe.</i></p> <p>Le dispositif H-Alert !</p> <p><i>Les collaborateurs sont invités à signaler tout manquement aux principes éthiques et/ou aux normes applicables en utilisant les différents canaux du dispositif H-Alert !</i></p> <p>Brief fournisseurs</p> <p><i>Les fournisseurs intègrent les attentes du groupe sur les sujets sociaux, environnementaux et de droits humains.</i></p> <p>Politiques HSE métiers/filiales</p> <p><i>Les politiques intègrent les bonnes conditions de travail des collaborateurs.</i></p> <p>UK Modern Slavery Act</p> <p>California Transparency in Supply Chains Act</p> <p>Australia Modern Slavery Act</p>

La politique du groupe est d'adhérer aux 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, validés par le Comité exécutif, 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.

Par ailleurs, le groupe Hermès et l'ensemble de 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, remis à tous les collaborateurs et disponible sur l'intranet groupe ainsi que sur le site Internet financier ⁽¹⁾.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

2.8.1.2.2 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 a pour objectifs d'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 des Nations unies. Elle est un des moyens d'assurer la durabilité de notre modèle singulier d'entreprise. »

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, mise à jour en 2023, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 12 langues, afin d'être accessible à tous.

Une version synthétique est également disponible sur internet ⁽¹⁾ et sur l'intranet HermèsSphère dans la section « Notre éthique ». Elle réaffirme la volonté du groupe de respecter des principes fondamentaux dans les relations avec ses parties prenantes et est signée par la Gérance.

La charte éthique, conçue comme un instrument de progrès et de dialogue, cherche à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et principes fondamentaux. Elle invite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension, à dialoguer avec 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 :
 - environnement,
 - relations avec les communautés et autorités locales,
 - ses actions culturelles et solidaires,
 - sa communication ;
- ◆ l'adhésion aux principes internationaux ;
- ◆ les relations avec ses parties prenantes, avec lesquelles Hermès entend veiller au dialogue et à la concertation 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'y investit pour un impact positif, en recourant le plus possible aux ressources locales, en tant qu'entreprise citoyenne dans un esprit de responsabilité territoriale.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

2. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

2.8.1.2.3 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, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés. Il pose les principes directeurs de la maison sur l'éthique des affaires. Il a été mis à jour en 2023 notamment afin de renforcer l'engagement du groupe sur le sujet du droit de la concurrence.

Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, est signé par la Gérance et disponible sur internet ⁽²⁾.

Il a pour objectifs 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 existant 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 d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou d'un règlement, a été commise, sont encouragés à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements, aux moyens des canaux de signalement précisés dans le cadre du dispositif groupe *H-Alert !*

Le dispositif *H-Alert !* est également ouvert aux tiers, ses modalités de fonctionnement sont décrites ci-après (cf. 2.8.1.3.2).

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 § 2.8.1.1.3. Toute modification de ces documents est validée par le membre référent du Comité exécutif.

2.8.1.3 DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

2.8.1.3.1 Programmes de formation sur les enjeux éthiques

Au sein du groupe, plusieurs formations sur les enjeux éthiques (en présentiel ou à distance) sont dispensées aux collaborateurs, quel que soit leur contrat (CDD, CDI, intérimaire, stagiaire). En fonction des sujets, elles peuvent être conçues par la direction juridique ou par la direction des ressources humaines avec l'aide du contrôle interne.

Un **module de formation en ligne (e-learning)** dédié à l'éthique et à la lutte contre la corruption a été déployé en 2020 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 dispositif *e-learning* est obligatoire pour les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe. Ces personnes regroupent notamment les collaborateurs disposant d'un pouvoir d'engagement financier et/ou de collaborateurs en lien avec des parties prenantes externes. Depuis le déploiement du module *e-learning* en 2020, plus de 15 000 collaborateurs ont suivi ce module. En 2023, 5 227 collaborateurs ont suivi le module *e-learning* anticorruption.

En complément, des **formations 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 aux personnels les plus exposés aux risques de corruption tels qu'identifiés et hiérarchisés dans le cadre de la cartographie des risques groupe. Il peut s'agir des acheteurs, des personnes en charge du contrôle interne, des membres des comités de direction, etc. 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. Elles sont l'occasion de leur présenter également l'ensemble des procédures internes relatives par exemple aux cadeaux et invitations, aux conflits d'intérêts, au contrôle comptable et au dispositif d'évaluation des tiers. Au cours de l'exercice 2023, 505 collaborateurs ont bénéficié de ces formations spécifiques.

La formation « **Éthique, intégrité et anticorruption** » (EIAC), dont le contenu a été mis à jour en 2022, est destinée à tous les personnels de vente dans les magasins au sein des entités du groupe. En 2023, 2 818 personnes ont suivi ce module qui 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 ils peuvent s'appuyer en cas de doute. La présence à ces formations est contrôlée. Ce module est dispensé régulièrement dans toutes les filiales du monde. Depuis le déploiement du module, plus de 14 000 personnes ont été formées. L'objectif est que la totalité des personnels des filiales de distribution soient formés, 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 département des achats assure, quant à lui, 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 ⁽¹⁾.

Les contrôleurs internes de la direction de l'audit et des risques sont formés et interviennent 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 de conformité s'est poursuivie cette année grâce à l'organisation de deux séminaires par la direction de l'audit et des risques à destination des contrôleurs internes du monde entier.

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

Les thématiques de la lutte contre la corruption sont également abordées dans le cadre des politiques et des formations mises en place au sein du groupe pour lutter contre la contrefaçon et contre le marché parallèle.

2.8.1.3.2 Dispositif d'alerte

Conformément aux lois et afin de renforcer la lutte contre les atteintes à l'éthique et à l'intégrité, le groupe a mis en place dès 2019 un dispositif global de signalement *dénommé H-Alert !*

Ce dispositif est composé de plusieurs canaux, comprenant notamment le canal de communication classique (RH/manager) ainsi que la plateforme *H-Alert !* Ce dispositif est destiné à permettre à ses employés dans le monde entier, à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels et à l'ensemble des parties prenantes externes, de signaler les manquements et violations.

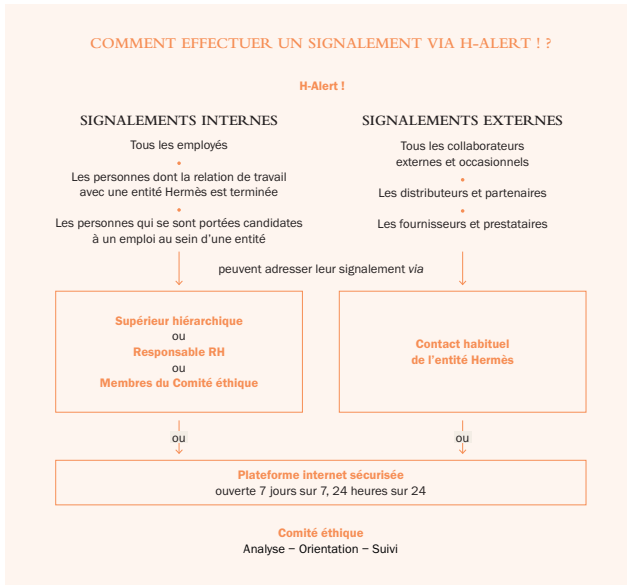
Disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et opéré par un prestataire externe, la plateforme du dispositif *H-Alert !* permet de signaler des faits susceptibles de constituer une violation de toute loi ou réglementation, ou une violation des codes, procédures et normes éthiques du groupe et de signaler également l'existence de risques ou atteintes 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.

Le dispositif global d'alerte *H-Alert !* a été actualisé en 2022 et en 2023 conformément à la loi française n° 2022-401 du 21 mars 2022 et au décret du 3 octobre 2022 afin notamment de :

- ◆ renforcer la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles ; et
- ◆ permettre aux fournisseurs, prestataires et distributeurs, et de façon générale aux cocontractants du groupe Hermès d'accéder au dispositif d'alerte *H-Alert !*

Le dispositif d'alerte *H-Alert !* est désormais accessible à toutes les parties prenantes du groupe tant internes qu'externes, que ce soit via le site intranet HermèsSphère ou via le site Internet institutionnel Hermès Finance. Disponible en 21 langues pour en assurer la parfaite diffusion, la nouvelle notice d'information a fait l'objet d'une communication au sein du groupe et de ses fournisseurs.

1. <https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable/>.



En matière de protection du lanceur d'alerte, le groupe a mis en place des mesures effectives pour garantir la confidentialité des informations et le traitement des signalements à tout moment. 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, et peuvent aller jusqu'au licenciement. Des contrats et des relations commerciales (avec des fournisseurs ou partenaires économiques) peuvent être également rompus en cas de manquements graves aux règles éthiques du groupe.

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 personne alertant sur les impacts négatifs du groupe notamment sur les droits humains, et également à protéger le lanceur d'alerte. Pour renforcer l'indépendance des personnes amenées à traiter les alertes, les enquêtes sont conduites de manière distincte de la ligne managériale contre laquelle la plainte est émise. Toujours en conformité avec les règles locales applicables, la maison peut également recourir à des tiers, tels que des avocats, pour conduire ces enquêtes

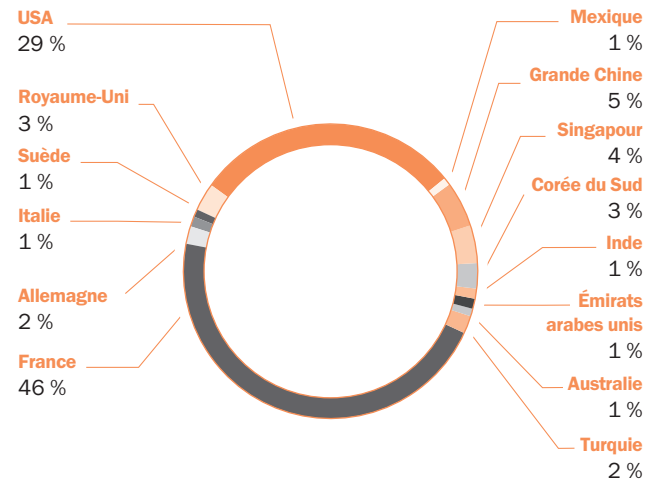
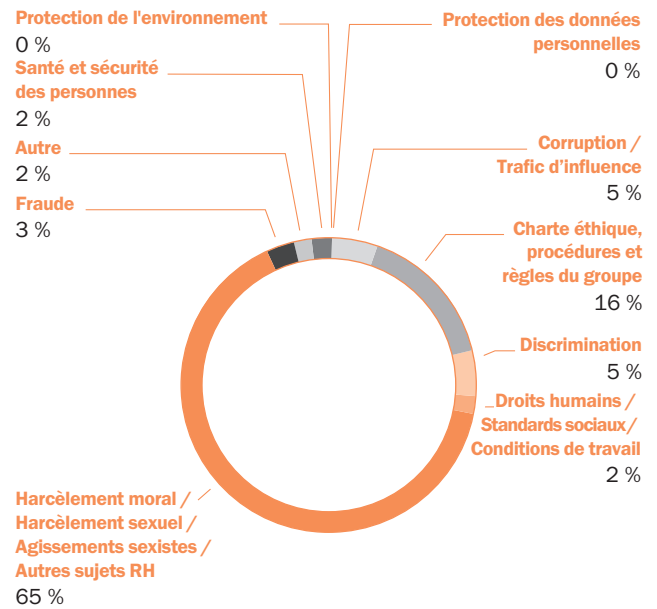
Dès réception d'un signalement, un accusé de réception du signalement est systématiquement envoyé dans un délai de sept (7) jours à compter de la réception du signalement. La recevabilité des signalements est traitée dans un délai maximum d'un mois et, si le signalement est recevable, il est immédiatement assigné à l'entité concernée par le sujet signalé. Ainsi, la recevabilité des signalements relatifs à des sujets sociaux (discrimination, harcèlement, etc.) est analysée par les directions des ressources humaines. La recevabilité des autres signalements est effectuée par le Comité éthique qui, pour rappel comprend deux membres du Comité exécutif d'Hermès. Les signalements relatifs aux sujets sociaux sont traités par le RH ou DRH local (hors ligne managériale contre laquelle la plainte est émise) et son suivi est partagé avec le Comité éthique. Les autres signalements sont traités par une personne désignée par le Comité éthique en fonction de leur thématique (direction des achats, direction juridique, etc.).

En 2023, 105 signalements ont été reçus par le biais du dispositif d'alerte, à comparer à 69 signalements en 2022. Cette progression témoigne d'un processus désormais connu et efficient, mais également d'une démarche d'ouverture plus large à l'ensemble de nos partenaires externes.

100 % des 105 signalements reçus sur l'exercice ont donné lieu à un suivi. Hermès a réalisé les enquêtes internes s'avérant nécessaires au traitement desdits signalements.

L'ensemble des interlocuteurs concernés par le traitement des signalements a été mobilisé et impliqué tout au long du traitement des incidents.

La catégorisation des signalements reçus est présentée ci-dessous.



Pour s'assurer de la bonne appropriation de ce mécanisme d'alerte par les parties prenantes externes, une section dédiée y est consacrée dans le Code de conduite Fournisseurs mis à jour et

déployé début 2024. Une communication spécifique à destination des fournisseurs et prestataires de services sera également mise en place.

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 le chapitre 4 « Facteur et gestion des risques », § 4.3 « Gestion des risques, contrôle interne et audit interne ».

2.8.1.3.4 Système de sanctions mis en place

Un système de sanctions est mis en place pour les programmes de conformité car toute violation à l'éthique et l'intégrité est contraire aux valeurs intrinsèques du groupe et aux règles internes définies en la matière.

Conformément au droit en vigueur en France, 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 qui peuvent aller jusqu'au licenciement, soit un livret remis aux employés à leur arrivée (*employee handbook*) qui contient les règles relatives au droit disciplinaire et qui intègre des mesures anticorruption. En cas de manquement aux règles éthiques et aux programmes de conformité du groupe, les relations commerciales avec un distributeur ou un fournisseur peuvent être suspendues dans l'attente de la mise en place d'actions correctives ou être rompues.

Le groupe n'a pas fait l'objet d'une condamnation pour cas de corruption.

2.8.2 LUTTER 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 institutionnel Hermès Finance ⁽¹⁾.

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

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

2.8.2.1 GOUVERNANCE

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. Ainsi, l'engagement de l'Instance dirigeante sur ce sujet se manifeste au plus haut niveau du groupe.

La cartographie des risques de corruption 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.

La gouvernance de la lutte contre la corruption s'appuie sur la direction juridique conformité (§ 2.8.1.1.2 ci-dessus) et intègre le Comité compliance et vigilance (§ 2.8.1.1.3 ci-dessus) et le Comité éthique (§ 2.8.1.1.1 ci-dessus) avec un relais de proximité grâce au réseau de correspondants conformité groupe (§ 2.8.1.1.4).

2.8.2.2 CADRE ET OUTILS

2.8.2.2.1 Cartographie des risques

« La mise à jour en 2020 de la cartographie des risques anticorruption du groupe, tout comme l'ensemble des recommandations issues des plans d'action 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 avait été élaborée dès 2018, conjointement par la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques puis validée par le Comité exécutif groupe.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

Avec l'aide de nombreux interlocuteurs couvrant l'ensemble des zones géographiques dans lesquelles le groupe opère ses activités, la mise à jour de cette cartographie groupe des risques de corruption a été effectuée en 2020 puis a été partagée à toutes les entités et départements du groupe, avant mise en œuvre de plans d'action.

Réalisée selon une méthodologie rigoureuse, la cartographie des risques couvre l'ensemble des activités du groupe et 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, les métiers principalement concernés et les tiers pouvant être impliqués. Ceci, afin que les plans d'action anticorruption correspondant à chaque scénario de risque puissent être mis en œuvre pour répondre de manière prioritaire, proportionnée et efficace aux enjeux auxquels le groupe doit faire face.

La mise à jour de la cartographie des risques anticorruption du groupe est prévue en 2024.

2.8.2.2.2 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 diffusé 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 et 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 groupe et mis à jour à minima chaque année⁽¹⁾.

Il 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 DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

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

Les dispositifs de formation sont décrits au § 2.8.1.3.1 ci-dessus.

2.8.2.3.2 Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte interne groupe *H-Alert !*, mis en place pour signaler toute situation à risque de corruption, est décrit au § 2.8.1.3.2 ci-dessus.

2.8.2.3.3 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, pour la commercialiser ensuite à ses clients finaux via un réseau de boutiques exclusive à enseigne Hermès (dont la plupart sont détenues par le Groupe) ainsi que via des réseaux de distribution sélectif composés de boutiques spécialisées (parfumerie et horlogerie notamment). 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, en amont et en aval, des relations de long terme lui permettant de mieux sécuriser ses approvisionnements et ses relations commerciales. L'ancienneté moyenne des relations du groupe Hermès avec ses fournisseurs est de 19 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 :

- ◆ bonne conduite sociale et respect des droits humains : 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 ;
- ◆ bonne conduite environnementale : respect des règles environnementales, de maîtrise des ressources naturelles et des consommations, des effluents et déchets, respect de la biodiversité ;
- ◆ bonne conduite éthique : lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent 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 d'eux. L'expérience a montré que l'approche par métier ou entité garantit la proximité, la connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs mis en place dans le respect des règles du groupe. Toutefois, afin de s'assurer que le dispositif anticorruption du groupe est bien décliné dans l'ensemble des métiers, entités et filiales, une coordination est exercée au niveau groupe par la direction juridique conformité.

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 prestataires de services, des intermédiaires commerciaux, agents, distributeurs, concessionnaires ;

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

- ◆ 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/enquêtes 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 2023 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 conformité.

2.8.2.3.4 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 au chapitre 4 « Facteurs et gestion des risques RFA », § 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 sont réalisés régulièrement.

En outre, les campagnes annuelles d'auto-évaluation (§ 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.

2.8.2.3.5 Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Afin de vérifier la bonne application de son dispositif de lutte contre la corruption, 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.

En 2023, la direction de l'audit et des risques a réalisé des contrôles sur son dispositif anticorruption et notamment sur le dispositif relatif aux cadeaux et conflits d'intérêts et sur les codes de conduite et chartes anticorruption.

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

Le système de sanctions est décrit au § 2.8.1.3.4 ci-dessus.

2.8.3 PROTÉGER LES 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, 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 » (cf. § 2.8.1.2.3).

2.8.3.1 GOUVERNANCE

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 de 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.

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 et de délégués régionaux à la protection des données. 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. En complément, le délégué à la protection des données s'appuie sur un réseau d'avocats spécialisés, présents dans tous les pays où le groupe opère.

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 points de contrôle et les outils à disposition pour ce faire.

Enfin, dans le cadre de la création de la direction *data* groupe en octobre 2022, une gouvernance a été mise en place dans laquelle le délégué à la protection des données traitera la protection des données personnelles à travers le comité gouvernance des données. Cette gouvernance abordera également les enjeux posés par l'intelligence artificielle (IA), notamment en termes de risques et d'éthique, à travers le comité d'évaluation IA.

2.8.3.2 PRINCIPALES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le programme de sensibilisation et de formation en protection des données personnelles du groupe est constitué de deux niveaux :

- ◆ un module de formation en ligne (*e-learning*) déployé depuis 2020 à l'international et destiné à l'ensemble des collaborateurs du groupe, traduit en 11 langues. À ce jour, plus de 15 000 personnes parmi les fonctions et métiers les plus sensibles ont suivi ce module. En 2023, 5 173 collaborateurs ont suivi le module *e-learning* protection des données personnelles ;
- ◆ des sessions de formation présentielles des collaborateurs les plus exposés, en particulier les collaborateurs des services des ressources humaines et les collaborateurs en magasin.

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 relative à la protection des données (AIPD) 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 responsable de la sécurité informatique (RSSI) et du délégué à la protection des données du groupe. En 2023, (chiffres de novembre 2022 à novembre 2023), 357 projets ont été traités par le biais de la procédure ISP.

La gestion des droits exercés par les personnes concernées est assurée grâce à l'utilisation d'un outil et d'une procédure de gestion des droits clients permettant la prise en charge diligente et harmonisée des demandes quelle que soit leur provenance géographique et le canal de contact utilisé. En 2023 (chiffres de novembre 2022 à novembre 2023), 1 196 demandes d'exercice de

droit ont été traitées, dont 5 % de demandes de modifications, 11 % de demandes d'accès, 67 % de demandes d'effacement des données et 17 % de demandes diverses (notamment d'information). Ces chiffres ne prennent pas en compte les demandes de modification de simples coordonnées ni les demandes de désabonnement à nos communications promotionnelles.

La sécurité des données personnelles est une composante essentielle de la protection de la vie privée. Dans ce contexte, ces 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 s'insère dans le processus plus large de gestion des crises cyber régulièrement éprouvé (cf. chapitre 4 : « Facteurs et gestion des risques RFA », § 4.1.1.3 « Systèmes d'information et cyberattaque »).

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.

En 2023, le comité d'évaluation IA (cf. § 2.8.3.1 supra) a tenu sa première réunion en présence du délégué à la protection des données du groupe et de représentants de la direction juridique du groupe notamment. Ce comité se focalise sur les implications des intelligences artificielles qui sont utilisées ou pourraient être utilisées dans les projets de la maison, incluant les questions qu'elles peuvent soulever en matière de protection des données personnelles.

2.8.4 EXERCER SON DEVOIR DE VIGILANCE

Dans le cadre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, le groupe a élaboré un plan de vigilance 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.

En 2023, le groupe a publié son plan de vigilance dans un document autonome, accessible sur son site Internet institutionnel⁽¹⁾. Les mesures requises par le devoir de vigilance y sont présentées de manière détaillée. Elles sont synthétisées ci-dessous.

2.8.4.1 GOUVERNANCE

Le Comité compliance et vigilance assure le pilotage du plan de vigilance. Il s'est réuni trois fois en 2023 afin :

- ◆ de définir des référentiels de conformité ;
- ◆ de recommander des actions de prévention ;
- ◆ de piloter et de déployer des campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs ;
- ◆ d'assurer le suivi de l'ensemble du plan de vigilance.

Hermès a en outre sollicité plusieurs parties prenantes – fournisseurs, représentants du personnel, associations et universités – dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance, avec l'appui d'un cabinet

1. Disponible via finance.hermes.com.

indépendant. Pour sa mise à jour, des parties prenantes ont à nouveau été interrogées pour un suivi des signaux faibles identifiés et pour intégrer les enjeux sociétaux ayant émergé sur la période.

2.8.4.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Afin d'identifier et d'évaluer les risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et de renforcer sa cartographie des risques liés au devoir de vigilance, Hermès s'est appuyé sur l'analyse des risques extra-financiers, l'analyse de matérialité et les cartographies des risques générées pour ses activités et ses filières. De plus, la

cartographie des risques a été élaborée en association avec les parties prenantes internes et externes.

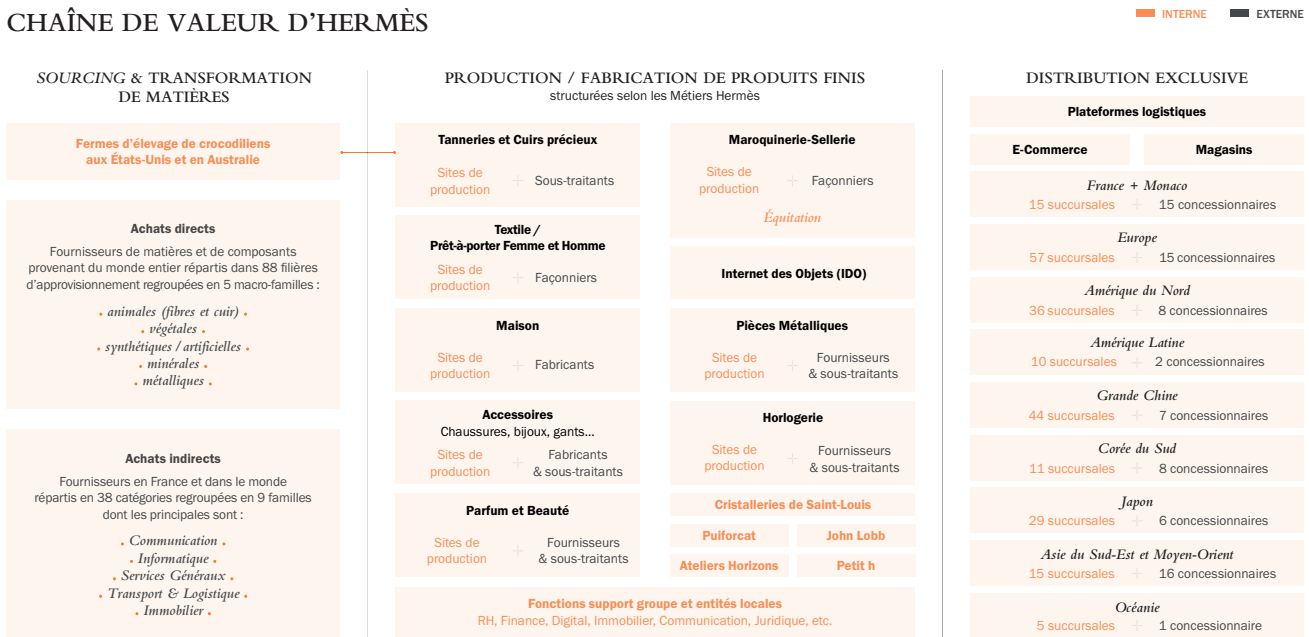
Le Comité compliance et vigilance a ainsi notamment :

- ♦ défini un univers de risques propres à Hermès ;
- ♦ approfondi l'analyse de risques sur certains périmètres évalués comme prioritaires ;
- ♦ ajouté une source de données sur les risques bruts.

Le plan de vigilance du groupe a été construit en analysant l'ensemble de sa chaîne de valeur telle que présentée ci-dessous (valeurs et informations datées à 2022).

2

CHAÎNE DE VALEUR D'HERMÈS

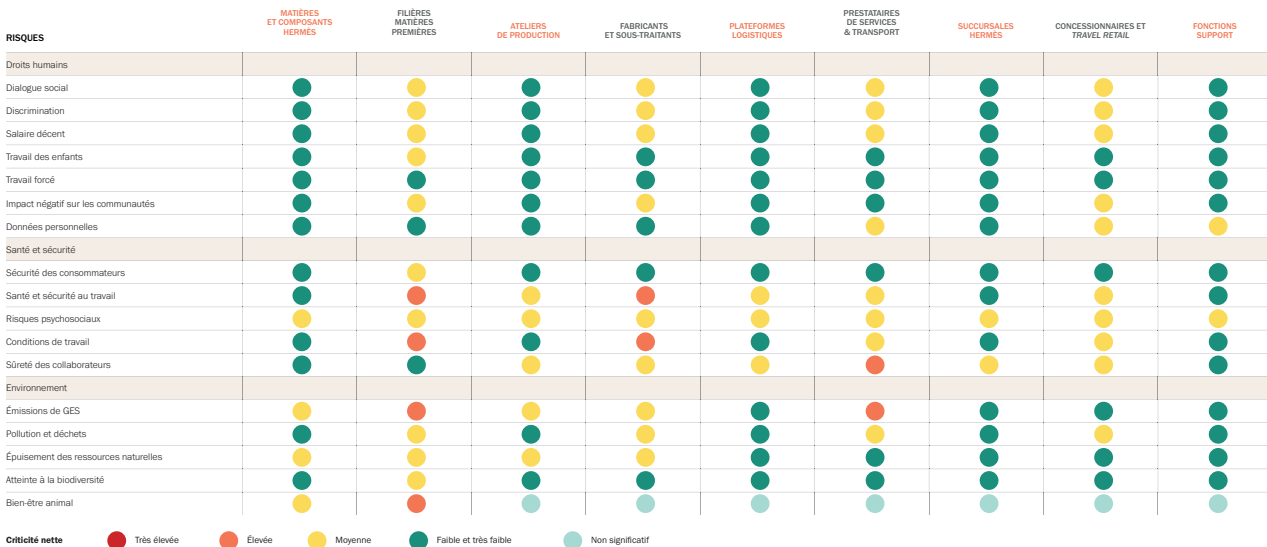


Cette analyse a permis au groupe d'établir la cartographie des risques liés au devoir de vigilance suivante.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES 2022 LIÉS AU DEVOIR DE VIGILANCE

CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

Évaluation des risques selon leur criticité nette : impact x probabilité x niveau de maîtrise



2.8.4.3 AU SEIN D'HERMÈS

Droits humains et libertés fondamentales

Le niveau de risque d'atteinte grave aux droits humains est relativement faible dans les activités d'Hermès, au sein de ses sites. Le développement durable du groupe repose sur l'épanouissement et le bien-être de ses équipes, un projet d'entreprise qui place l'humain au cœur de ses valeurs depuis 1837. Hermès contribue au respect des droits humains par ses actions volontaristes en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre collaborateurs, de prise en compte du handicap et de manière générale de respect des droits humains.

Santé et sécurité

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent de façon harmonieuse et positive à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail : chacun doit pouvoir 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. Ainsi par exemple, tout investissement en matière de santé et sécurité au sein d'un site industriel est prioritaire.

Protection de l'environnement

La politique de développement durable et responsable du groupe s'appuie sur la connaissance, la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, dans une démarche de responsabilité. Plus largement, Hermès contribue par ses engagements et ses actions, à la lutte contre le changement climatique et à la sauvegarde de la biodiversité.

2.8.4.4 SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

Droits humains relatifs aux communautés affectées

La maison se préoccupe de la protection et de la promotion des droits de l'homme au sein de sa chaîne de valeur partout où elle est présente. Le niveau de risque d'atteintes graves aux droits humains est relativement faible dans les activités d'Hermès, y compris compte tenu de la géographie de ses opérations de production (Europe essentiellement). Ses engagements de conformité avec les principes de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations unies, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à ses deux conventions et la Déclaration des droits des peuples autochtones de l'ONU sont les supports de la politique en

matière de droits humains présente dans le plan de vigilance mis à jour annuellement.

Achats directs

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 74 % des objets fabriqués en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe où les pratiques sociales et environnementales sont parmi les plus strictes et souvent suivies en raison d'une grande proximité opérationnelle. En outre, Hermès construit des partenariats équilibrés avec ses fournisseurs directs, selon son principe de transparence, d'exigence et de justesse.

L'exposition au risque de ses fournisseurs directs est donc réduite pour Hermès. Afin de sécuriser l'utilisation de ses matières premières d'exception, Hermès s'engage aussi, dans le cadre du développement durable de ses filières d'approvisionnement, à aller au-delà du respect des réglementations dans les domaines sociaux comme environnementaux, éthiques, et du bien-être animal.

Achats indirects

La direction des achats indirects anime un réseau d'acheteurs dédiés dans les fonctions supports de chaque pays et de responsables métiers pour les catégories telles que l'immobilier, les services généraux, la communication, l'informatique et les prestations intellectuelles.

La direction des achats indirects, en s'appuyant sur une communauté d'acheteurs en France et de référents à l'international, déploie une procédure de mise sous contrôle des risques de ses différents partenaires. Celle-ci comprend notamment une cartographie de risques RSE par famille d'achats et au besoin par fournisseur, au sein desquels les sujets sociaux, déclenchant l'évaluation *via* un outil tiers et un audit.

Partenaires concessionnaires

Hermès travaille avec des partenaires concessionnaires en France comme à l'étranger, pour sa distribution.

Les relations qu'entretient Hermès avec eux sont des relations de longue date fondées sur une confiance acquise au fil des années.

Les quelques partenaires récents concernent les boutiques de vente aux voyageurs. Il s'agit de structures importantes, référentes sur leur marché, dont les exigences en matière de respect des droits humains et libertés fondamentales, de santé et de sécurité et de protection de l'environnement sont en ligne avec celles du groupe.

Synthèse de l'application de la loi relative au Devoir de Vigilance dans la chaîne de valeur – renvois au plan de vigilance

	Fournisseurs et sous-traitants	Droits humains et libertés fondamentales	Santé et sécurité	Environnement
Cartographie des risques	Cartographie des risques et méthodologie d'évaluation (Chapitre 2 – Cadre du plan de vigilance) <i>Cartographies par thématique dans les chapitres concernés</i>			
Procédures d'évaluation régulière	Chapitre 6 - Achats directs et Chapitre 7 - Achats indirects	Chapitre 3 – Droits humains et libertés fondamentales Chapitre 6 - Achats Directs et Chapitre 7 - Achats indirects	Chapitres 4 – Santé et sécurité, Chapitre 6 - Achats directs et Chapitre 7 - Achats indirects	Chapitre 5 - Protection de l'environnement
Actions d'atténuation et de prévention	Actions transversales, chapitres 3 à 8			
Dispositif et suivi d'évaluation	Actions transversales, chapitres 3 à 8			
Mécanisme d'alerte	Chapitre 9 – Dispositif de recueil et de traitement des signalements			

2.8.4.5 DISPOSITIF D'ALERTE

Le groupe a mis en place dès 2019 une plateforme dans le cadre de son dispositif global d'alerte *H-Alert!* (Modalités décrites dans le § 2.8.1.3.2), destiné à ses collaborateurs du monde entier et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

2.8.4.6 BILAN & PERSPECTIVES

En 2024, Hermès continuera à renforcer le programme de vigilance notamment par les actions suivantes :

- ◆ déploiement du Code de conduite Fournisseurs ;
- ◆ refonte de la charte éthique groupe à destination de tous les collaborateurs et parties prenantes ;

- ◆ poursuite du déploiement de la formation sur les droits humains pour les acheteurs (cf. § 2.6) ;
- ◆ sensibilisation des fournisseurs et partenaires sur les enjeux éthiques et sociaux ;
- ◆ renforcement du dispositif de vigilance en prévision de la future directive européenne en matière de devoir de vigilance (*corporate sustainability due diligence directive*) ;
- ◆ poursuite de la communication et formation sur l'actualisation du dispositif d'alerte ;
- ◆ veille active des nouvelles réglementations européennes et internationales.

2.9 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

(Exercice clos le 31 décembre 2023)

Hermès International
24, rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 PARIS

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Hermès International (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant, « tierce partie » accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection, n° 3-1862, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration ») présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

CONCLUSION

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, 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.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à la direction de :

- ◆ sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- ◆ préparer 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (Taxonomie verte) ;
- ◆ préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- ◆ mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le gérant.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

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 historiques (constatées ou extrapolées), 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- ◆ le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (Taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale) ;
- ◆ la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (Taxonomie verte) ;
- ◆ la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes, Intervention du Commissaire aux comptes – *Intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes. 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de sept personnes et se sont déroulés entre octobre 2023 et février 2024 sur une durée totale d'intervention de 18 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 15 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions développement durable, industrielle, immobilière, ressources humaines.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- ◆ nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- ◆ 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 qu'en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^e alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- ◆ nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;

- ◆ nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des 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 afférents aux principaux risques ; nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Pour certains risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ; pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection de sites :
 - Direction industrielle :
 - Compagnie des Cristalleries de Saint-Louis
 - Pyramide
 - Pierre-Bénite
 - Ateliers AS
 - SIEGL
 - Tannerie de Vivoin
 - Tannerie d'Annonay
 - Cairns croc farm
 - Conceria di Cuneo
 - Pinnacle Alligator Farm
 - Tanneries du Puy
 - Logistique Bobigny
 - Direction immobilière groupe :
 - Hermès Munich n 8 Maximilianstrasse
 - Hermès Milan via Montenapoleone
 - Hermès Sydney Trust Building
 - Mumbai Fort
 - Hermès Séoul Dosan Park
 - Hermès Beijing China World Trade Center 2
 - Hermès Changsha IFS Tower T1
 - Hermès Chengdu Taikoo Li
 - Hermès Chongqing Mixc
 - Hermès Dalian Timesquare 2
 - Hermès Guangzhou Taikoo Hui 2
 - Hermès Hangzhou Hubin
 - Hermès Ningbo Heyi Avenue 2
 - Hermès Shanghai IFC
 - Hermès Shanghai Maison Hermès
 - Hermès Shanghai Plaza 66
 - Hermès Shenyang Mixc Dep Store
 - Hermès Shenzhen Bay MixC
 - Hermès Suzhou Matro
 - Hermès Wuhan Heartland 66
 - Hermès Xian Sky mall shop
 - Hermès HK Central Princes Building - LP

- Hermès HK Kowloon Harbour City - HC
- Hermès Macau Galaxy - Galaxy
- Hermès Macau Wynn Cotai - WP
- Hermès Taipei Bellavita
- Hermès Kobe Daimaru
- Hermès Nagoya Mitsukoshi
- Hermès Osaka Daimaru Shinsaibashi
- Hermès Sendai Fujisaki
- Hermès Tokyo Ginza
- Hermès Tokyo Nihonbashi Takashimaya
- Hermès Austin state House
- Hermès Beverly Hills North Rodeo Drive
- Hermès Chicago East Oak St 2
- Hermès Dallas Highland Park Village
- Hermès Hawaï ala Moana Center
- Hermès Las Vegas Crystals
- Hermès Miami Design District
- Hermès New York Wall St
- Hermès NY Madison 706
- Hermès Royal Hawaï center waikiki
- Hermès San Francisco Grant Av
- Hermès South Coast Plaza Costa Mesa 2
- Hermès filiale New York 59th St - 2nd Floor, 3rd Floor, 4th Floor
- Tomosato - Hermes Logistic Center (LHJ)
- Hermès HK Causeway Bay - HAP Office
- Logistique Dayton Herrod Blvd
- Direction ressources humaines :
 - Hermès of Paris
 - Les Maroquinerie des Alpes
 - Manufacture de Franche-Comté
 - Comptoir Nouveau de la Parfumerie
 - Maroquinerie des Ardennes
 - Les Manufactures d'Auvergne
 - Hermès Asia Pacific Hong Kong
 - Hermès Korea
 - Cristalleries de Saint-Louis
 - La Montre Hermès
 - Hermès GB
 - Holding Textile Hermès
 - Ateliers AS
 - Hermès Asia Pacific Taiwan
 - Hermès Australia
 - Tannerie de Vivoin
 - Hermès Suisse

- Société Novatrice de Confection
 - Tanneries du Puy
 - SIEGL
 - Hermès Singapour Retail
 - Tannerie d'Annonay
 - JL & Co
 - Hermès Iberica
 - Compagnie des Cuirs Précieux
 - Hermès Distribution France
 - Hermès Commercial
 - Hermès Services Groupe
 - Hermès Femme
- ◆ nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 le cas échéant avec les limites précisées dans la Déclaration ;
 - ◆ nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 - ◆ pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - 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 ou d'autres moyens de sélection, 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 de sites contributeurs, et couvrent entre 50 % et 100 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 - ◆ nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 27 février 2024

L'un des Commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Amélie WATTEL

Associé

Sylvain Lambert

Associé Développement Durable

ANNEXE : LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :

- ◆ KPI 1 – Talents (Effectifs groupe) ;
- ◆ KPI 2 – Nombre total de licenciements reportés aux effectifs du groupe ;
- ◆ KPI 3 – Nombre d'heures de formation ;
- ◆ KPI 4 – Taux d'absentéisme ;
- ◆ KPI 5 – Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt ;
- ◆ KPI 6 – Consommation énergétique du groupe (électricité et gaz) ;
- ◆ KPI 7 – Taux de consommation d'énergie renouvelable du groupe ;
- ◆ KPI 8 – Émissions de gaz à effet de serre scope 1 ;
- ◆ KPI 9 – Émissions de gaz à effet de serre scope 2, *location-based* ;
- ◆ KPI 10 – Émissions de gaz à effet de serre scope 2, *market-based* ;
- ◆ KPI 11 – Émissions de gaz à effet de serre scope 3 ;
- ◆ KPI 12 – Masse totale de déchets (hors fermes) ;
- ◆ KPI 13 – Masse des déchets DIB (déchets non dangereux) hors fermes ;
- ◆ KPI 14 – Masse des déchets DID (déchets dangereux) hors fermes ;
- ◆ KPI 15 – Consommation totale d'eau des sites industriels et fermes d'élevage ;
- ◆ KPI 16 – Nombre de sites en zone de stress hydrique.

Informations qualitatives (actions et résultats) :

- ◆ Actions
 - Déroulé de la « journée H »
 - Déploiement du module de sensibilisation en *e-learning* sur « les biais inconscients et les micro-iniquités »
 - Lancement de l'académie « HBA », Hermès Bijouterie Académie
 - Rencontre Hermès Japon avec plus de 150 managers, dont le Comité exécutif, autour de trois thématiques : les enjeux de développement du groupe, de la distribution et l'importance de la création
 - Création du Comité ambition « zéro destruction » d'Hermès
 - Certification des tanneries d'Annonay et de Montereau Niveau Bronze et Niveau Argent
 - Analyse des risques de transition menée par la direction Industrielle
 - Hermès a rejoint le Corporate Engagement Program du SBTN, et le Capital Lab Naturel du WWF France
 - Les ateliers AS, la SIEGL et AEI ont établi en avril 2023 un Plan de Sobriété Hydrique
 - Rénovation de différentes fresques situées à Rome, Bologne et Bari
 - Ajout des forêts, pollution (déchets) et pollution (innocuité et substances chimiques) dans le brief RSE
 - Mise à jour de la charte éthique
- ◆ Résultats
 - Nombre d'accords collectifs signés en France
 - Nombre de managers et RH formés à l'inclusion grâce au programme Alterego
 - Nombre de talents seniors ayant bénéficié du programme *Leading with art* en 2023
 - Nombre de collaborateurs ayant été célébrés pour leur ancienneté
 - Nombre de nouveaux recrutements monde
 - Nombre de recrutements monde CDI
 - Ancienneté moyenne
 - Âge moyen
 - Tonnage et % des matières textiles recyclées

- % des volumes du pôle Métiers couverts par des ACV représentatives
- Pourcentage de peaux brutes de crocodilien provenant de fermes ayant fait l'objet d'un audit externe annuel par BSI dans le cadre de la certification ICFA
- Proportion en valeur d'achat des matières ayant fait objet d'une analyse et étant intégrées au brief filière
- % des émissions des scopes 1 et 2 et du transport (scope 3) compensés
- Proportion des achats couverts par la méthodologie SBTN
- % des pressions sur la biodiversité exercé par la proportion des achats couverts par le SBTN
- % des déchets faisant l'objet d'une revalorisation (réutilisation, recyclage, revalorisation énergétique)
- Proportion du temps de main-d'œuvre attribué à des salariés en insertion pour le projet d'envergure « Passerelles », à Pierre-Bénite
- Taux de diffusion aux fournisseurs des briefs filières et Taux de diffusion pour le brief RSE (en % du chiffre d'affaires achats)
- Nombre de signalements reçus par le biais du dispositif d'alerte
- Nombre de demandes d'exercice de droit traitées

2.10 RAPPORT D'ASSURANCE RAISONNABLE DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES D'HERMÈS INTERNATIONAL RELATIVE À CERTAINS INDICATEURS DE PERFORMANCE DURABLE POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2023

À la Gérance de la société Hermès International,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de la société Hermès international (ci-après « l'entité ») et en réponse à votre demande, nous avons réalisé des travaux visant à formuler une opinion d'assurance raisonnable sur la sélection d'indicateurs clés de performance durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après « les Informations de Durabilité Sélectionnées ») figurant dans la déclaration consolidée de performance extra-financière présentée dans le rapport de gestion du groupe figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel (ci-après « le DEU 2023 ») et présentés ci-dessous :

- ◆ KPI 1 – Nombre de collaborateurs (Effectifs groupe), pour une valeur de 22 037 ;
- ◆ KPI 2 – Nombre total de licenciements rapportés aux effectifs du groupe, pour une valeur de 1,17 % ;
- ◆ KPI 3 – Nombre d'heures de formation, pour une valeur de 391 050 ;
- ◆ KPI 4 – Taux d'absentéisme, pour une valeur de 2,57 % ;
- ◆ KPI 5 – Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt, pour une valeur de 0,30 ;
- ◆ KPI 6 – Consommation énergétique du groupe (électricité et gaz), pour une valeur de 213 896 MWh ;
- ◆ KPI 7 – Taux de consommation d'énergie renouvelable du groupe, pour une valeur de 69 % ;
- ◆ KPI 8 – Émissions de gaz à effet de serre scope 1, pour une valeur de 12,8 k tonnes eq CO₂ ;
- ◆ KPI 9 – Émissions de gaz à effet de serre scope 2, *location-based*, pour une valeur de 34,9 k tonnes eq CO₂ ;
- ◆ KPI 10 – Émissions de gaz à effet de serre scope 2, *market-based*, pour une valeur de 9,1 k tonnes eq CO₂ ;
- ◆ KPI 11 – Émissions de gaz à effet de serre scope 3, pour une valeur de 644,1 k tonnes eq CO₂ ;
- ◆ KPI 12 – Masse totale des déchets (hors fermes), pour une valeur de 16 340 tonnes ;
- ◆ KPI 13 – Masse des déchets DIB (déchets non dangereux) hors fermes, pour une valeur de 12 321 tonnes ;
- ◆ KPI 14 – Masse des déchets DID (déchets dangereux) hors fermes, pour une valeur de 4 019 tonnes ;
- ◆ KPI 15 – Consommation totale d'eau des sites industriels et fermes d'élevage, pour une valeur de 5 365 Mégalitres ;
- ◆ KPI 16 – Nombre de sites en zone de stress hydrique, pour une valeur de 9.

Notre mission ne couvre ni les informations relatives à des périodes antérieures ni aucune autre information incluse dans le DEU 2023.

Opinion d'assurance raisonnable

À notre avis, les Informations de Durabilité Sélectionnées figurant dans le DEU 2023 ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux référentiels de reporting des directions des affaires industrielles et des ressources humaines, en vigueur au 31 décembre 2023, composés des fichiers i. « Indicateurs RH quantitatifs » d'octobre 2023 pour les KPI 1 à 6, ii. « Procédure Reporting Environnemental Industriel : Exercice 2023 » pour les KPI 7 à 12 et iii. « Retail Energy consumption & Environmental Report : 2023 Procedure » pour les KPI 13 à 17 (ci-après « le Référentiel ») ainsi qu'aux bases de préparation détaillées dans la note méthodologique du chapitre 2 du DEU 2023 pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations de Durabilité Sélectionnées permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations de Durabilité Sélectionnées doivent être lues et comprises en se référant aux référentiels de reporting des Directions des Affaires Industrielles et des Ressources Humaines, en vigueur au 31 décembre 2023, composés des fichiers i. « Indicateurs RH quantitatifs » d'Octobre 2023 pour les KPI 1 à 6, ii. « Procédure Reporting Environnemental Industriel : Exercice 2023 » pour les KPI 7 à 12 et iii. « Retail Energy consumption & Environmental Report : 2023 Procedure » pour les KPI 13 à 17 (ci-après « le Référentiel »), disponible sur demande au siège d'Hermès International ainsi qu'aux bases de préparation telles que décrites dans la note méthodologique du chapitre 2 du DEU 2023 pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ensemble « les Critères »).

Limites inhérentes à la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

Les Informations de Durabilité Sélectionnées peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans le DEU 2023.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est soumise à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émissions et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions de différents gaz.

Responsabilité de la direction de l'entité

Il appartient à la direction de l'entité :

- ◆ de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées, en tenant compte, le cas échéant, des lois et règlements applicables ;
- ◆ d'établir les Informations de Durabilité Sélectionnées conformément aux Critères ;
- ◆ ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du Commissaire aux comptes

Il nous appartient :

- ◆ de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- ◆ d'exprimer une opinion indépendante, basée sur les procédures que nous avons déployées et sur les preuves que nous avons recueillies ;
- ◆ de communiquer notre opinion à la Gérance d'Hermès International.

Comme il nous appartient de formuler une opinion indépendante sur les Informations de Durabilité Sélectionnées telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette mission ainsi que les normes internationales ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* et ISAE 3410 *Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements* émises par l'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

Indépendance et Contrôle Qualité

Nous avons réalisé notre mission dans le respect des règles d'indépendance prévues à l'article L. 821-28 du Code de commerce, du code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes ainsi que du « Code of Ethics for Professional Accountants » publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants, reposant sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Nous appliquons par ailleurs la norme « International Standard on Quality Management 1 » qui requiert la définition et la mise en œuvre d'un système de gestion de la qualité incluant des politiques et des procédures en matière de règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et de respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Nos travaux ont été effectués par une équipe indépendante et pluridisciplinaire expérimentée sur les sujets d'assurance et de développement durable.

Nature et étendue des travaux

Une mission d'assurance raisonnable implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants sur les Informations de Durabilité Sélectionnées. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures déterminées relèvent du jugement professionnel, et notamment de l'évaluation des risques que les Informations de Durabilité Sélectionnées comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. L'évaluation de ces risques tient compte du contrôle interne relatif à la préparation par l'entité des Informations de Durabilité Sélectionnées. Une mission d'assurance raisonnable comporte également :

- ◆ l'appréciation de la pertinence, dans le contexte de la mission, de l'utilisation par l'entité des règles, critères et hypothèses définis par l'entité, tels que décrits dans les Critères pour préparer les Informations de Durabilité Sélectionnées ;
- ◆ l'appréciation du caractère approprié des méthodes de détermination et d'évaluation retenues, des règles en matière de reporting utilisées et du caractère raisonnable des estimations faites par la direction de l'entité ;
- ◆ l'appréciation de la présentation d'ensemble des Informations de Durabilité Sélectionnées.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 27 février 2024

L'un des Commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Amélie Wattel
Associée

Sylvain Lambert
Associé du Département Développement Durable

3

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE RFA

	RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE <small>RFA</small>	275
3.1	CODE DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE LA SOCIÉTÉ	275
3.1.1	Principes de gouvernement d'entreprise appliqués	275
3.1.2	Dispositions du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef écartées et mises en conformité réalisées	275
3.2	UNE GOUVERNANCE AMBITIEUSE ET ÉQUILBRÉE	278
3.2.1	Structure d'organisation d'Hermès International au 31 décembre 2023	278
3.2.2	Deux types d'associés	279
3.2.3	Une gouvernance par nature dissociée	280
3.3	ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION	281
3.3.1	L'Associé commandité et son Conseil de gérance	281
3.3.2	La Gérance	282
3.3.3	Instances dirigeantes	286
3.3.4	Politique de non-discrimination et de diversité	290
3.3.5	Plan de succession des dirigeants	292
3.4	ORGANISATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	293
3.4.1	Données clés sur le Conseil de surveillance au 31 décembre 2023	293
3.4.2	Principes applicables	294
3.4.3	Politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance	296
3.4.4	Plan de succession du président du Conseil de surveillance	298
3.4.5	Composition du Conseil de surveillance	299
3.4.6	Indépendance des membres du Conseil de surveillance	305
3.4.7	Déontologie du Conseil de surveillance	307
3.4.8	Informations et renseignements sur les membres du Conseil de surveillance en fonction	310
3.5	FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	329
3.5.1	Rôle du Conseil de surveillance	329
3.5.2	Réunions du Conseil de surveillance et du Congrès	330
3.5.3	Information et formation du Conseil de surveillance	331
3.5.4	Principales missions du Conseil de surveillance et travaux réalisés en 2023	333
3.5.5	Éthique et conformité – protection des données personnelles	335
3.5.6	Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)	335
3.5.7	Rémunérations et remboursement des frais	338
3.6	COMITÉS SPÉCIALISÉS	339
3.6.1	Principes applicables	339
3.6.2	Comité RNG-RSE	340
3.6.3	Comité d'audit et des risques	344

3.7	ÉVALUATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DES COMITÉS	347
3.7.1	Méthodologie	347
3.7.2	Évolutions depuis les dernières évaluations	347
3.8	RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX	349
3.8.1	Politique de rémunération des gérants (dirigeants mandataires sociaux exécutifs) et des membres du Conseil de surveillance (mandataires sociaux non exécutifs)	349
3.8.2	Présentation des éléments de rémunération et avantages de toutes natures des mandataires sociaux	360
3.8.3	Attributions gratuites d'actions, options d'achat d'actions	366
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	367
3.8.5	Tableau récapitulatif des votes de l'Assemblée générale sur les résolutions relatives aux rémunérations des mandataires sociaux	373
3.9	AUTRES INFORMATIONS	373
3.9.1	Conventions	373
3.9.2	Structure du capital et éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique	375
3.9.3	Modalités particulières de participation aux assemblées générales	376
3.9.4	Tableau de synthèse de l'utilisation des délégations financières	377
3.10	AUTRES INFORMATIONS RELEVANT DU RAPPORT DE LA GÉRANCE	380
3.10.1	Intérêts des mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif dans le capital	380
3.10.2	Déclarations concernant les mandataires sociaux et le Comité exécutif	381

RAPPORT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE RFA

Ce chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise » intègre aux § 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 et du secrétaire du Conseil, sur la base des travaux et diligences menés par les directions fonctionnelles concernées. Il a été approuvé par le Conseil de surveillance lors de sa séance du 8 février 2024.

3

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 décembre 2022 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 juin 2022, qui explicite les recommandations dudit code.

Il est également tenu compte des positions et recommandations émises par l'Autorité des marchés financiers (AMF) :

- ◆ concernant le gouvernement d'entreprise et les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux (position - recommandation AMF-DOC-2021-02 et recommandation AMF-DOC-2012-02) ;
- ◆ sur les assemblées générales d'actionnaires des sociétés cotées (recommandation AMF-DOC-2012-05).

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, avec les explications correspondantes.

Nous avons également listé les mises en conformité réalisées depuis la dernière actualisation du Code Afep-Medef en décembre 2022.

Le Code Afep-Medef énonce en préambule que ses recommandations « ont, pour la plupart, été écrites par référence aux sociétés anonymes à Conseil d'administration. Il convient donc que les sociétés anonymes à directoire et Conseil de surveillance, ainsi que les sociétés en commandite par actions, procèdent aux adaptations nécessaires ».

La société en commandite par actions (SCA) est une forme juridique souple et voulue comme telle par le législateur. Aussi, si l'on remarque quelques constantes entre les différentes grandes SCA françaises, on constate également une très grande diversité d'organisation et de fonctionnement dans le cadre de la loi.

Le Code Afep-Medef reconnaît par ailleurs la liberté d'organisation des sociétés (article 2.2) : « La grande diversité des sociétés cotées ne permet pas d'imposer des modes d'organisation et de fonctionnement formalisés et identiques à tous les Conseils d'administration. L'organisation des travaux du Conseil comme sa composition doivent être appropriées à la composition de l'actionnariat, à la dimension et à la nature de l'activité de chaque entreprise comme aux circonstances particulières qu'elle traverse. Chaque Conseil en est le meilleur juge et sa principale responsabilité est d'adopter le mode d'organisation et de fonctionnement qui lui permet d'accomplir au mieux ses missions. »

Le fonctionnement très particulier de la SCA et l'organisation des pouvoirs entre la Gérance, le Conseil de surveillance et l'Associé commandité rendent inapplicables certaines recommandations du

Code Afep-Medef. Ces recommandations ont donc été écartées ou adaptées par Hermès International en raison de sa forme sociale. Aucune recommandation n'a été écartée pour d'autres motifs.

Dispositions du Code Afep-Medef écartées en raison de la forme sociale de la société

Explications

Le Conseil et la RSE (articles 5.1 à 5.3)

Les missions du Conseil sont renforcées pour qu'il détermine les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et soit le garant de leur mise en œuvre.

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 déterminer les orientations stratégiques qui relèvent de la compétence exclusive de la Gérance.

Il appartient donc à la Gérance :

- ◆ de déterminer la stratégie RSE y compris les objectifs en matière climatique ;
- ◆ de décider des modalités de mise en œuvre : plan d'action et horizons de temps dans lesquels ces actions seront menées ;
- ◆ d'examiner annuellement les résultats obtenus et l'opportunité d'adapter le plan d'action ou de modifier les objectifs au vu notamment de l'évolution de la stratégie de l'entreprise, des technologies, des attentes des actionnaires et de la capacité économique à les mettre en œuvre.

La gouvernance mise en place par la Gérance pour le suivi des enjeux RSE est présentée au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » § 2.1.6).

Dans le cadre de son rôle de contrôle de la gestion, les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et leurs modalités de mise en œuvre ont été présentées au Conseil de surveillance.

Les résultats obtenus sont présentés chaque année au Comité RNG-RSE qui en rapporte au Conseil de surveillance.

Cette disposition du Code Afep-Medef a été adaptée à Hermès International, compte tenu de sa forme sociale et du rôle imparti au Conseil de surveillance (décrit au § 3.5.1).

Les séances du Conseil et les réunions des comités (article 12.3)

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 18.2.2)

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 19.1)

Le comité en charge des rémunérations « ne doit comporter aucun dirigeant mandataire social exécutif et être composé majoritairement d'administrateurs indépendants. Il est recommandé que le président du comité soit indépendant et qu'un administrateur salarié en soit membre ».

Cette recommandation est complétée à l'article 19.2 par la description des attributions du comité en charge des rémunérations, tel que l'entend l'Afep-Medef : « Le Comité des rémunérations a la charge d'étudier et de proposer au Conseil l'ensemble des éléments de rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux, l'ensemble du Conseil d'administration ayant la responsabilité de la décision. »

Cette recommandation s'adresse au premier chef aux sociétés anonymes monistes ou duales puisqu'il appartient au Conseil d'administration ou de surveillance de ces structures d'établir la politique de rémunération et la rémunération effective des dirigeants mandataires sociaux exécutifs (article L. 225-37-2 du Code de commerce).

Son application demeure discutable s'agissant des sociétés en commandite par actions (SCA).

Dans une SCA, le Conseil de surveillance est l'organe de représentation des commanditaires. Sa mission et son pouvoir de contrôle sont définis comme ceux d'un Commissaire aux comptes. Le Conseil de surveillance d'une SCA bénéficie d'un exceptionnel pouvoir de contrôle (au sens audit) de la gestion de la société, juste contrepartie du rôle d'associés dormants des commanditaires.

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 déterminer la politique de rémunération des gérants qui relève de la compétence exclusive de l'Associé commandité Émile Hermès SAS, sous l'égide de son Conseil de gérance.

La loi (article L. 226-8-1 du Code de commerce) prévoit que le rôle du Conseil de surveillance d'une SCA se limite à rendre un avis consultatif sur la politique de rémunération et à délibérer sur la rémunération effective.

Le rôle du Comité RNG-RSE d'Hermès International est strictement limité à un rôle de contrôle – de la conformité aux statuts et à la politique de rémunération – de la rémunération effective proposée par l'Associé commandité ainsi que d'appréciation de l'atteinte du critère RSE de la rémunération variable.

Les attributions du Comité RNG-RSE ne correspondent donc pas aux attributions du comité en charge des rémunérations tel que l'entend le Code Afep-Medef.

Le Conseil a dès lors décidé d'écarter cette disposition du code, de manière compréhensible, pertinente et circonstanciée, en raison de la forme sociale de la société.

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.

Dispositions du Code Afep-Medef écartées en raison de la forme sociale de la société

Explications

Proportion de membres indépendants dans le Comité d'audit (article 17.1)

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.

Cette disposition du Code Afep-Medef a été adaptée à Hermès International, compte tenu de sa forme sociale et du rôle imparti au Conseil de surveillance (décrit au § 3.5.1).

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 soient, lors de sa désignation et pendant toute la durée d'exercice de cette fonction, qualifiés d'indépendants.

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 interprétés 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 26.5.1)

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.

Dispositions du Code Afep-Medef écartées pour d'autres motifs

Explications

Néant

Les mises en conformité réalisées lors de la dernière actualisation du Code Afep-Medef en décembre 2022 ont été décrites dans le Document d'enregistrement universel 2022, page 257 (lequel est disponible sur le site internet <https://finance.hermes.com>, au sein des rubriques « Publications » et « Assemblée générale »).

Prix du gouvernement d'entreprise

Fidèle aux valeurs de l'artisan et à l'authenticité de son modèle artisanal, Hermès s'attache à la recherche de la qualité dans tous les domaines et n'a de cesse de se réinventer dans un esprit de progrès continu.

Depuis 2009, les Grands Prix de la transparence, désormais renommés **Transparency Awards**, 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.

Les **Transparency Awards** reposent sur les critères d'accessibilité, de précision, de comparabilité, de disponibilité et de clarté de l'information dans les supports clés de chaque entreprise (document d'enregistrement universel, site Internet Finances, brochure de convocation à l'Assemblée générale). Un Comité scientifique indépendant garantit la neutralité et l'équité du classement. Il est composé d'une dizaine de personnalités issues d'organismes et d'associations représentant les utilisateurs de l'information dont : Paris Europlace, Euronext, l'AMF, l'IFA, la SFAF, l'AFG et la F2ic. Ce prix récompense le travail de toutes les équipes de la maison qui concourent à l'élaboration des supports d'informations réglementées.

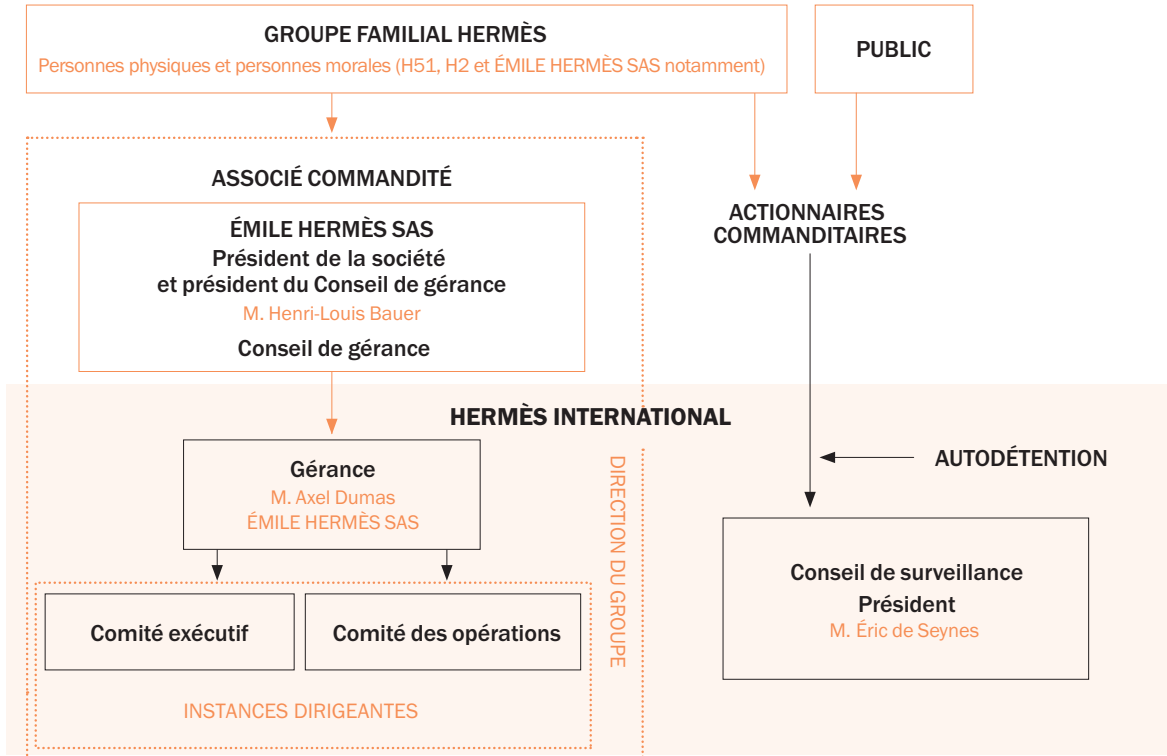
- ◆ 2023 : Lauréate du **Transparency Award « CAC Large 60 »** (CAC 40 et CAC Next 20) et nommée pour les prix « Information ESG », « Document d'enregistrement universel » et « Brochure de convocation »
- ◆ 2022 : Lauréate du **Transparency Award « SBF 120 »** (Toutes catégories) et nommée pour les prix « Information ESG », « Document d'enregistrement universel », « Site Internet » et « Brochure de convocation »
- ◆ 2021 : Lauréate du **Grand Prix de la transparence « CAC Large 60 »** (CAC 40 et CAC Next 20) et nommée pour les prix « Toutes catégories » et « Site Internet »
- ◆ 2020 : Lauréate du **Grand Prix de la transparence « Brochure de convocation »**
- ◆ 2019 : Nommée pour le prix « Clarté du Document de référence »
- ◆ 2018 : Lauréate du **Grand Prix de la transparence « Meilleure progression »**

Lancés en 2004, les **Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise de l'Agefi** sont devenus au fil des années une référence pour distinguer les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

- ◆ 2017 : Lauréate du **Grand Prix gouvernance d'or « Dynamique de gouvernance »**
- ◆ 2014 : Lauréate du **Grand Prix gouvernance d'argent « Fonctionnement des organes sociaux »**

3.2 UNE GOUVERNANCE AMBITIEUSE ET ÉQUILBRÉE

3.2.1 STRUCTURE D'ORGANISATION D'HERMÈS INTERNATIONAL AU 31 DÉCEMBRE 2023



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 1^{er} 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 des 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 les comptes sociaux et les comptes consolidés arrêtés par la Gérance ;
- ◆ affecter le résultat (notamment en versant des dividendes) ;
- ◆ approuver les conventions réglementées ;
- ◆ 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 chapitre 7 « Informations sur la société et son capital », § 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. § 3.3.1.4), 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 connaît 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 réglementées ;
- ◆ 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'intention 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).

Hermès International employant moins de 1 000 salariés, elle n'est pas assujettie aux obligations de la 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	Composition au 31/12/2023		
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.	11 MEMBRES	40 % DE FEMMES (HORS GÉRANT)	9 ans ANCIENNETÉ MOYENNE AU 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.	20 ans ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE GROUPE		56 ans ÂGE MOYEN ¹



Les membres du comité exécutif dans les ateliers de maroquinerie de Pantin en Île-de-France. De gauche à droite : Agnès de Villers, Pierre-Alexis Dumas, Olivier Fournier, Sharon MacBeath, Guillaume de Seynes, Axel Dumas, Catherine Fulconis, Florian Craen, Charlotte David, Wilfried Guerrand, Éric du Halgouët

M. Axel Dumas

Gérant

- ◆ **M. Florian Craen**
Directeur général commercial
- ◆ **Mme Charlotte David**
Directrice générale de la communication
- ◆ **M. Pierre-Alexis Dumas**
Directeur artistique général
- ◆ **M. Olivier Fournier**
Directeur général en charge de la gouvernance et du développement des organisations
- ◆ **Mme Catherine Fulconis**
Directrice générale des métiers Maroquinerie-Sellerie (qui regroupent aussi Ateliers Horizons et l'équitation) et petit h
- ◆ **M. Wilfried Guerrand**
Directeur général métiers, systèmes d'information et data
- ◆ **M. Éric du Halgouët**
Directeur général finances
- ◆ **Mme Sharon MacBeath**
Directrice des ressources humaines groupe
- ◆ **M. Guillaume de Seynes**
Directeur général pôle Amont et Participations
- ◆ **Mme Agnès de Villers**
Présidente-directrice générale d'Hermès Parfum et Beauté

Évolutions au sein du Comité exécutif au cours de l'exercice 2023 : Néant.

(1) Moyenne calculée d'après l'âge des membres du Comité exécutif, déterminé en années pleines au 31 décembre 2023.

3.3.3.1.2 Profil, expérience et expertise des membres du Comité exécutif

Nom Âge Date de naissance Nationalité	Date de nomination au Comité exécutif	Formation	Fonctions exercées dans le groupe Hermès (date de nomination)	Autres fonctions
◆ Axel Dumas 53 ans ¹ 03/07/1970 Française	02/05/2011	cf. § 3.3.2.2		
◆ Florian Craen 53 ans ¹ 31/10/1970 Française	01/09/2013	École supérieure de commerce extérieur de Paris (1992) Harvard Business School (AMP 184)	Directeur général commercial d'Hermès International (depuis le 01/09/2013) Directeur général d'Hermès Asie du Nord (2009) Directeur général d'Hermès Great Britain (2006) Directeur international d'Hermès Travel Retail (2001) Directeur Europe d'Hermès Travel Retail (1997)	
◆ Charlotte David 48 ans ¹ 28/03/1975 Française	12/10/2015	Essec (1997)	Directrice générale de la communication (depuis le 12/10/2015)	
◆ Pierre-Alexis Dumas 57 ans ¹ 04/06/1966 Française	01/10/2005	Diplômé en arts visuels à la Brown University (1991)	Directeur artistique général (depuis le 01/10/2005)	
◆ Olivier Fournier 62 ans ¹ 10/07/1961 Française	01/06/2015	EM Lyon (1983) Diplôme d'études supérieures comptables et financières	Directeur général en charge de la gouvernance et du développement des organisations au sein d'Hermès International (2015) Directeur général pôle artisanal d'Hermès Sellier (2008) Directeur général d' Holding Textile Hermès (2001) Directeur général de Bucol (1998) Directeur général de Sport Soie (1994) Directeur audit interne et fiscalité d'Hermès International (1991)	Président de la Fondation d'entreprise Hermès (depuis le 08/02/2016)
◆ Catherine Fulconis 62 ans ¹ 01/09/1961 Française	01/04/2019	École des hautes études commerciales (1983)	Directrice générale des métiers Maroquinerie-Sellerie (qui regroupent aussi Ateliers Horizons et l'équitation) et petit h (depuis le 01/04/2019) Directrice générale d'Hermès Maroquinerie-Sellerie et présidente du Conseil d'administration d'Hermès Parfums (2015) Présidente-directrice générale d'Hermès Parfums (2010) Directrice générale et présidente du directoire d'Hermès Parfums (2006)	

Nom Âge Date de naissance Nationalité	Date de nomination au Comité exécutif	Formation	Fonctions exercées dans le groupe Hermès (date de nomination)	Autres fonctions
♦ Wilfried Guérard 52 ans ¹ 01/02/1971 Française	01/07/2014	Neoma Business School (1993, Rouen) MBA de la London School of Economics, NYU Stern et HEC (2011, TRIUM)	Directeur général métiers (Hermès Femme, Hermès Homme, Hermès Bijouterie, Hermès Soie et Textiles et Hermès Maison) systèmes d'information et <i>data</i> (depuis le 01/04/2019) Directeur général projets digitaux et <i>e-commerce</i> d'Hermès International (2014) Directeur général d'Hermès Femme (2012) Directeur général Europe d'Hermès International (2009) Directeur commercial groupe d'Hermès International (2007) Directeur général Hermès France au sein d'Hermès Sellier (2004) Directeur développement industriel d'Hermès International (2002) Chargé de mission auprès du président d'Hermès Sellier (1999) Contrôleur financier au sein d'Hermès Sellier (1995)	Administrateur de la société Iccice Carven China France (« ICCF ») (depuis le 23/11/2023)
♦ Éric du Halgouët 60 ans ¹ 14/03/1963 Française	01/06/2015	Neoma Business School (1986, Rouen) Diplôme d'études supérieures comptables et financières	Directeur général finances d'Hermès International (2015) Directeur financier du groupe (2007) Directeur de la consolidation et du contrôle financier (2006)	
♦ Sharon MacBeath 54 ans ¹ 30 mars 1969 Britannique	01/03/2022	Université de Glasgow Maîtrise de psychologie & management (1990) Université Panthéon-Sorbonne Paris I Mastère RH (1994) Insead (2004)	Directrice des ressources humaines groupe (depuis le 17/06/2019) Membre du Conseil de surveillance (de 2016 à 2019) Membre du Comité d'audit et des risques (de 2016 à 2019) Membre du Comité RNG-RSE (de 2017 à 2019)	Coface – Administratrice indépendante et présidente du Comité des nominations, des rémunérations et de la RSE (depuis le 01/07/2014)
♦ Guillaume de Seynes 66 ans ¹ 14/10/1957 Française	01/01/2005	Diplômé de droit et de sciences politiques à Paris (1978) et diplômé de l'Essec (1982)	Directeur général pôle Amont et Participations d'Hermès International (depuis le 02/05/2011) Président de John Lobb (2007) Directeur général adjoint d'Hermès International (2006) Directeur général des métiers d'Hermès Sellier (2004) Directeur général de La Montre Hermès (1999) Directeur commercial et marketing de La Montre Hermès (1997)	Président du Comité Colbert (depuis le 10/06/2016 et jusqu'en juin 2022) Président du Comité stratégique de la filière Mode et Luxe (depuis 2018 et jusqu'en novembre 2023)
♦ Agnès de Villers 54 ans ¹ 24/12/1969 Française	01/03/2022	Institut d'études politiques de Paris économie et finance (diplômée en 1993) Université Paris X Maîtrise d'histoire économique (1991) Hypokhâgne Khâgne lettres modernes (1988-1989)	Directrice générale d'Hermès Parfum et Beauté (depuis le 01/05/2015) et présidente du Conseil d'administration (depuis le 06/06/2019)	Administratrice du CEW (depuis 2015) Administratrice de la FEBEA (Fédération des entreprises de la beauté) Administratrice du SFP (Syndicat français de la parfumerie)

(1) Les âges indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

3.3.3.2 COMITÉ DES OPÉRATIONS

Rôle

Le Comité des opérations, qui reporte à la Gérance, réunit certains membres du Comité exécutif et les dirigeants des principaux métiers et zones géographiques et des fonctions commerciales et support du groupe.

Composition au 01/02/2024¹

24	70 %	30 %
MEMBRES	DE FEMMES	DE NATIONALITÉS ÉTRANGÈRES

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.

(HORS GÉRANT ET MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF)

Le Comité des opérations se réunit deux ou trois fois par an.

Composition du Comité des opérations au 1^{er} février 2024¹

Membres du Comité exécutif (cf. § 3.3.3.1)

- | | | |
|---|---|--|
| ◆ M. Florian Craen
Directeur général commercial | ◆ Mme Catherine Fulconis
Directrice générale des métiers
Maroquinerie-Sellerie | ◆ M. Wilfried Guerrand
Directeur général métiers, systèmes
d'information et <i>data</i> |
| | | ◆ Mme Agnès de Villers
Directrice générale d'Hermès Parfum et Beauté |

Dirigeants Métiers

- | | | |
|---|---|--|
| ◆ Mme Alix Coindreau
Soie et Textiles | ◆ M. Julien Faurie
Chaussures | ◆ Mme Anne-Sarah Panhard
Maison |
| ◆ M. Laurent Dordet
Horlogerie | ◆ Mme Ly Lallier
Maroquinerie | ◆ Mme Élodie Potdevin
Accessoires de mode et IDO |
| ◆ Mme Cielo Dunbavand
Prêt-à-porter Femme | ◆ Mme Véronique Nicianian
Prêt-à-porter Homme | ◆ Mme Ambre Pulcini
Bijouterie |

Dirigeants Zones géographiques

- | | | |
|--|---|--|
| ◆ M. Masao Ariga²
Japon | ◆ Mme Caroline Jacques^{2,3}
France | ◆ Mme Diane Mahady²
États-Unis et Amérique latine |
| ◆ Mme Ségolène Audras-Verdillon
Ventes aux voyageurs | ◆ M. Éric Festy
Asie du Sud | ◆ Mme Sophie Vissing²
Grande Chine |
| | ◆ M. Luc Hennard²
Europe | |

Dirigeants Fonctions commerciales et supports

- | | | |
|---|--|---|
| ◆ M. Frédéric Agostini
Hermès Commercial (logistique centrale, services
aux filiales, service après-vente) | ◆ Mme Corinne Fénéon
Opérations Retail (<i>Supply chain Retail</i> ,
éco-responsabilité) | ◆ Mme Hinde Pagani
Digital Ventes et Service |
| | ◆ Mme Caroline Jacques^{2,3}
Activités Retail (expérience clients, services et
relations clients, Retail) | ◆ Mme Paola Triolo²
Systèmes d'information |

Évolutions au sein du Comité des opérations au cours de l'exercice 2023

- 01/01/2023 : M. Luc Hennard a pris la responsabilité de la direction générale de la zone Europe.
- 18/01/2023 : La composition du Comité des opérations a été recentrée autour des fonctions métiers marchés et fonctions supports. À cette occasion, M. Frédéric Agostini, Mmes Corinne Fénéon, Caroline Jacques, Ly Lallier et Paola Triolo ont rejoint le Comité des opérations.
- 31/03/2023 : Mme Diane Mahady a repris la responsabilité de la direction générale de la zone États-Unis, en remplacement de M. Robert Chavez.
- 01/07/2023 : M. Julien Faurie a repris la responsabilité de la direction Chaussures, en remplacement de Mme Ambre Pulcini.
- 20/10/2023 : Mme Sophie Vissing a repris la responsabilité de la direction générale de la zone Grande Chine, en remplacement de M. Luc Hennard.

Évolutions au sein du Comité des opérations après le 31 décembre 2023

- 01/01/2024 : Depuis cette date, le suivi des activités du Moyen-Orient (Émirats arabes unis, Qatar, Koweït, Bahreïn et Liban) est détaché de la zone Asie du Sud et transféré à la zone Europe.
- 01/02/2024 : Mme Caroline Jacques a repris la responsabilité de la direction générale de la zone France, en remplacement de Mme Héliène Dubrulle.

(1) La nomination intervenue le 1^{er} février 2024 au sein du Comité des opérations a modifié sa composition. Au 31 décembre 2023, il était composé comme suit :

- ◆ 25 membres ;
- ◆ 71 % de femmes et 29 % de nationalités étrangères (hors gérant et membres du Comité exécutif).

(2) Membres de nationalité étrangère.

(3) Depuis le 1^{er} février 2024, Mme Caroline Jacques a repris la responsabilité de la direction générale de la zone France, en remplacement de Mme Héliène Dubrulle. Elle conserve ses fonctions de directrice des activités Retail (expérience clients, services et relations clients, Retail).

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 8 du Code Afep-Medef actualisé en décembre 2022 recommande aux Conseils de déterminer des objectifs de mixité au sein des Instances dirigeantes.

Le guide d'application du HCGE révisé en juin 2022 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 depuis 2019, la Gérance s'est fixé 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.

3

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 1 ^{er} février 2024 ¹	Au 31 décembre 2022	
Instances dirigeantes (Comité exécutif et Comité des opérations, hors gérant)			
Proportion de femmes	60 % ¹	18/30	54,2 %
Proportion d'hommes	40 % ¹	12/30	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 ²	47,0 %		47,0 %

(1) Depuis, le 1^{er} février 2024, Mme Caroline Jacques a repris la responsabilité de la direction générale de la zone France, en remplacement de Mme Hélène Dubrule. Cette nomination a modifié la composition des Instances dirigeantes. Au 31 décembre 2023, les proportions étaient les suivantes (hors gérant) :

- ◆ Proportion de femmes : 61,3 %, soit 19 femmes sur 31 membres (hors gérant) ;
- ◆ Proportion d'hommes : 38,7 %, soit 12 hommes sur 31 membres (hors gérant) ;
- ◆ 71 % de femmes et 29 % de nationalités étrangères (hors gérant et membres du Comité exécutif).

(2) Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail. Cette catégorie est constituée de 100 postes à plus forte responsabilité dans la classification retenue par le groupe.

Hermès International est quatrième au classement général du Palmarès de la féminisation des Instances dirigeantes publié le 19 décembre 2023, qui établit le classement des 120 plus grandes entreprises françaises, selon leur engagement à féminiser leurs instances dirigeantes et plus largement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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.

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 professionnelle des femmes, depuis le 1^{er} 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. Cette politique a été étendue au 1^{er} janvier 2023 au reste des filiales dans le monde.

En juillet 2023, un accord « Concilier les temps de vie » a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Celui-ci a pour objectif d'accompagner les collaborateurs confrontés à des situations personnelles impactant leur quotidien professionnel : aidants, parents ou en situation de vulnérabilité. Sur ces trois volets, différentes mesures ont été négociées en veillant à apporter des réponses adaptées à la diversité des situations rencontrées :

- ◆ accompagner les salariés aidants :
 - (I) en mettant à disposition une plateforme d'information et d'assistance pour les situations les plus courantes,
 - (II) en offrant de la flexibilité dans des situations plus sollicitantes,
 - (III) en libérant du temps par un soutien financier dans les situations les plus lourdes ;

- ◆ accompagner la parentalité avant l'accueil, à l'arrivée et après la naissance de l'enfant ;
- ◆ prévenir et accompagner les situations de vulnérabilité : les longues maladies comme le cancer, l'épuisement professionnel, le deuil, les violences conjugales, les addictions ou le surendettement.

En France, des accords ou plans d'action 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 de 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 le 1^{er} mars 2024 l'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes 2023 qui est égal à 98/100.

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 (38/40) ;
- ◆ 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).

La méthodologie de calcul de l'index intègre l'intégralité des rémunérations versées (fixe + avantages).

L'index global, moyenne pondérée, du groupe de l'année 2023 est égal à 92/100.

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 et performance extra-financière », § 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 et performance extra-financière », § 2.2.3.6).

En 2021, 13 femmes d'horizons différents dans la maison ont pris l'initiative de créer Hécate, le réseau de femmes Hermès dont l'ambition est de donner, à chacune, les moyens d'être actrice de son développement chez Hermès. Hécate se mobilise autour de trois axes : le maillage, l'inspiration et le développement. Depuis sa création, Hécate a rassemblé plus d'une centaine de femmes, qui ont

commencé à structurer le réseau et réfléchir à des thématiques aussi variées que la parentalité, les carrières et les vulnérabilités. Le réseau a poursuivi ses travaux en 2023 pour favoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

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 intérim (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 2024, 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 processus de *Talent review*, annuel, a été déployé partout dans le groupe depuis 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.

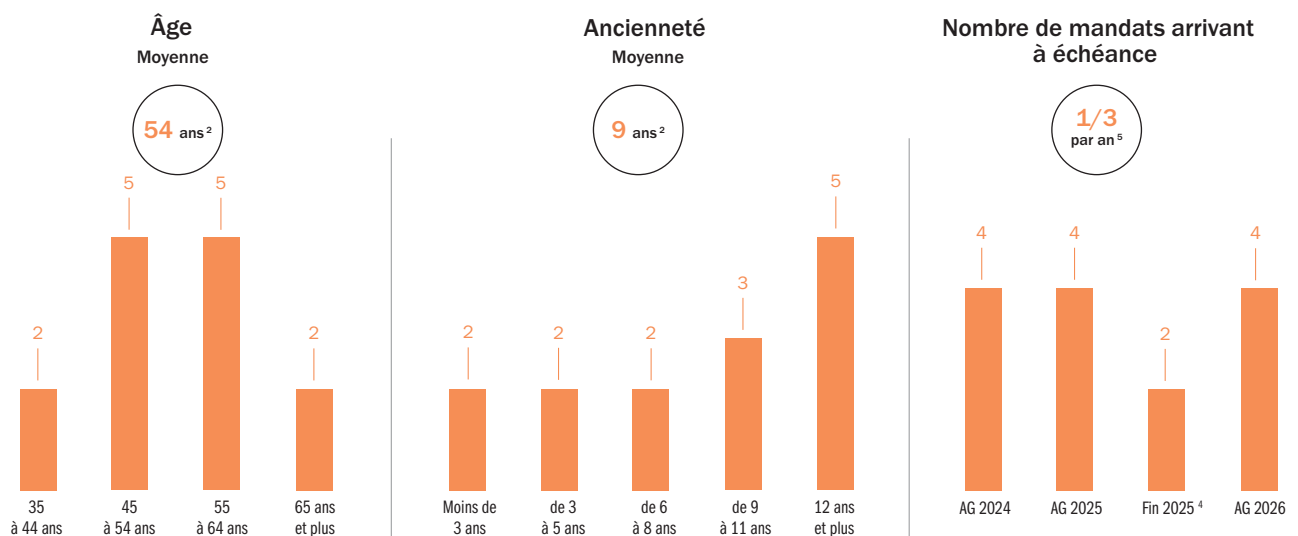
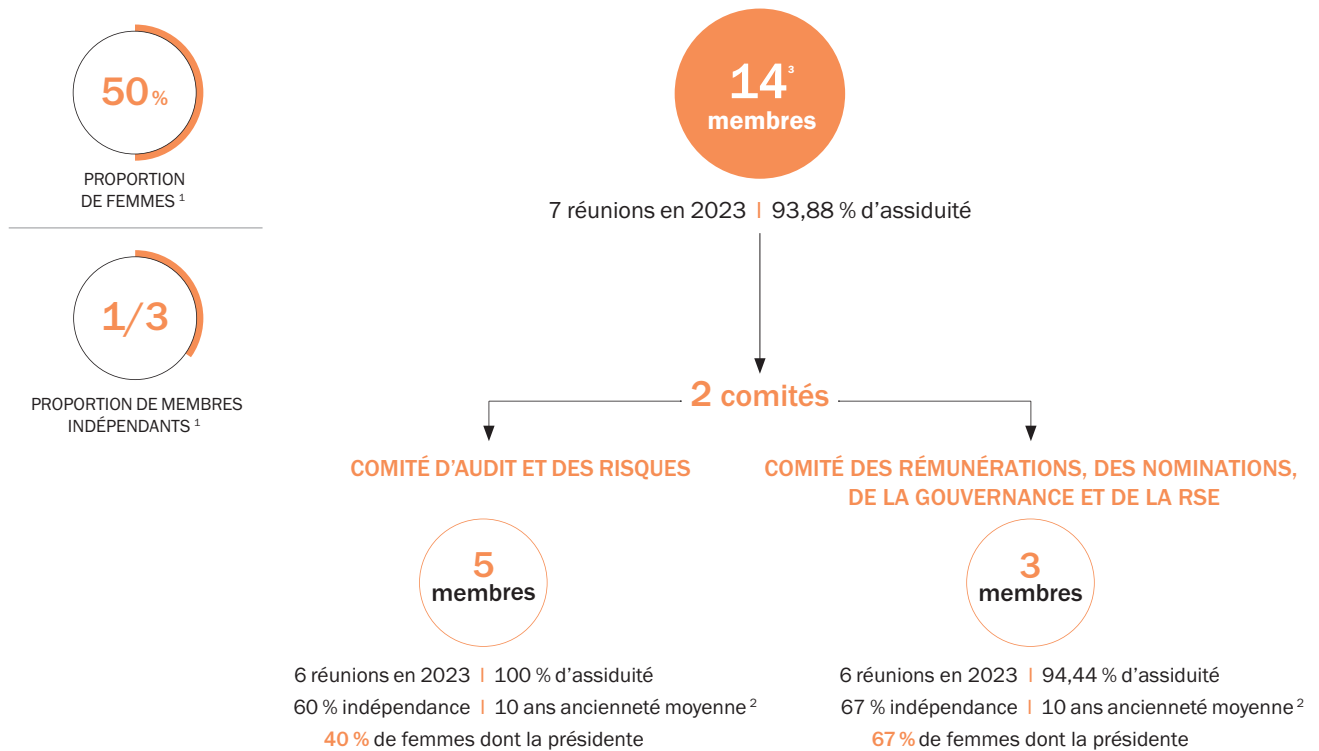
Cette revue des talents couvre la succession des membres du Comité exécutif et des membres du Comité des opérations.

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 2023

CONSEIL DE SURVEILLANCE



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 2023.
3. 12 membres sont nommés par l'Assemblée générale des actionnaires et deux 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 15 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 son 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 œuvre en 2023.

Il n'a pas été mis en œuvre début 2024 dans la mesure où aucune nomination de nouveaux membres du Conseil de surveillance n'est proposée à l'Assemblée générale du 30 avril 2024.

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 respectivement 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 troisième 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 29 décembre 2023 (1 918,80 €), cela représente en moyenne plus de deux années et demie de rémunération d'un membre du Conseil.

Le Conseil de surveillance du 11 janvier 2024 a constaté que tous les membres du Conseil de surveillance continuaient à respecter cette obligation au 31 décembre 2023.

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).

Depuis 2021, le règlement intérieur du Conseil de surveillance (article 2.1.7.1) prévoit, 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 70 ans en 2023.

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 membre 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.

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

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, et vous donnons une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.

Lors de la première année de leur mandat, Mme Anne-Lise Muhlmeyer et M. Prescience Assoh ont suivi le programme de formation suivant :

- ♦ formation interne : *On-boarding* ;
- ♦ formation interne : Déontologie boursière ;
- ♦ formation interne : Groupe familial / Émile Hermès SAS ;
- ♦ formation IFA : Être administrateur salarié ;
- ♦ formation IFA : Les fondamentaux de la finance ;
- ♦ formation IFA : Le Conseil et la RSE ;
- ♦ formation interne : maillage aux Ateliers d'Ennoblement d'Irigny.

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.

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.

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 détaillé au § 3.4.3.2.

Fin 2023, il a revu 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 2024.

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 trois 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 deux 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 tiers (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 2023 :

- ◆ aucun membre n'a dépassé l'âge de 75 ans ;
- ◆ les membres du Conseil avaient entre 40 et 70 ans ;
- ◆ la moyenne d'âge des membres du Conseil est de 54 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 :
54 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 10.3 du Code Afep-Medef actualisé en décembre 2022, 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 est 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 2023, quatre 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 10.3), 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 sept domaines d'expertise et d'expérience (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 ;
 - ◆ connaissance de l'histoire et de la culture de la maison Hermès ;
- ◆ 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 2023 :

- ◆ la proportion de membres du Conseil compétents dans chacun des sept domaines d'expertise et d'expérience (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.

3

3.4.3.3 NOMBRE DE MEMBRES ET REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU CONSEIL DE SURVEILLANCE

31/12	2021	2022	2023
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 2024, 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 2023

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).

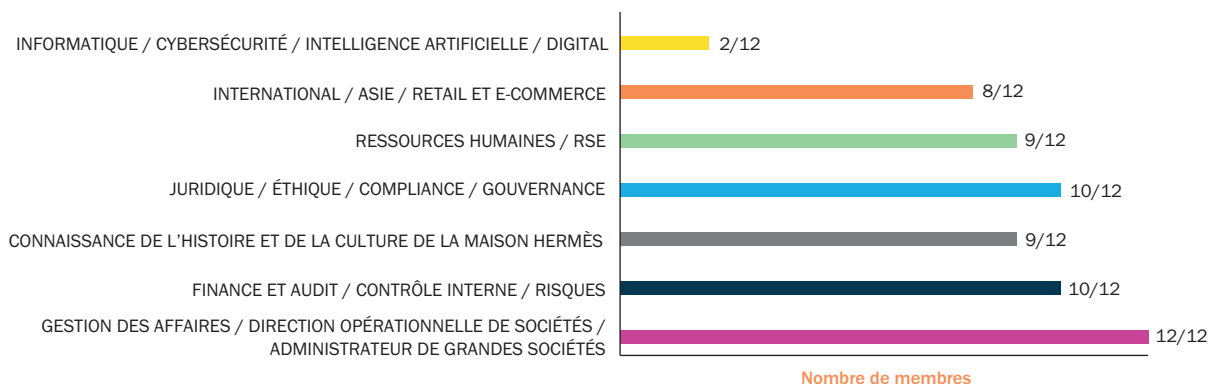
Mme Nathalie Besombes, directrice juridique droit des sociétés et boursier et déontologue, est secrétaire du Conseil de surveillance.

MEMBRES NOMMÉS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE												
												
Éric de Seynes Président	Monique Cohen Vice-présidence	Dominique Senequier Vice-présidence	Dorothee Altmayer	Charles-Éric Bauer	Estelle Brachlianoff	Matthieu Dumas	Blaise Guerrand	Julie Guerrand	Olympia Guerrand	Renaud Momméja	Alexandre Viros	
	★ ★	★ ☆		*	★ ☆ *	☆				*	★ ★	

MEMBRES REPRÉSENTANT LES SALARIÉS NOMMÉS PAR LE COMITÉ DE GROUPE	
	
Prescience Assoh	Anne-Lise Muhlmeyer

★ Indépendance ☆ Comité RNG-RSE * Comité d'audit et des risques

Principaux domaines de compétences et d'expérience des membres du Conseil désignés par l'Assemblée générale¹⁻²



Domaines de compétences et d'expérience

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 2023

Informations personnelles	Expérience			Position au sein du Conseil			Participation à des comités de Conseil		
	Sexe, nationalité, âge ¹ , date de naissance	Nombre d'actions (détenue 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 63 ans - 09/06/1960	226 (NP) ⁵ 285				07/06/2010 03/03/2011 (président)	AG 2026	13 ans		
Monique Cohen (F) (vice-présidente) Nationalité française 67 ans - 28/01/1956	250	2 BNP Paribas Safran	✓	03/06/2014	AG 2026	9 ans		✓ (présidente)	
Dominique Senequier (F) (vice-présidente) Nationalité française 70 ans - 21/08/1953	200		✓	04/06/2013	AG 2025	10 ans			✓ (présidente)
Dorothee Altmayer (F) Nationalité française 62 ans - 01/03/1961	200			06/06/2017	AG 2026	6 ans			
Charles-Éric Bauer (H) Nationalité française 59 ans - 09/01/1964	75 748			03/06/2008	AG 2025	15 ans		✓	
Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 51 ans - 26/07/1972	100	1 Veolia	✓	04/06/2019	AG 2025	4 ans		✓	✓
Matthieu Dumas (H) Nationalité française 51 ans - 06/12/1972	1 433 (US) ⁶ 30			03/06/2008	AG 2024	15 ans			✓
Blaise Guerrand (H) Nationalité française 40 ans - 04/06/1983	200			29/05/2012	AG 2024	11 ans			
Julie Guerrand (F) Nationalité française 48 ans - 26/02/1975	6 825			02/06/2005	AG 2025	18 ans			
Olympia Guerrand (F) Nationalités française et portugaise 46 ans - 07/10/1977	600			06/06/2017	AG 2024	6 ans			
Renaud Momméja (H) Nationalité française 61 ans - 20/03/1962	3 959 (US) ⁶ 109 944			02/06/2005	AG 2026	18 ans		✓	
Alexandre Viros (H) Nationalité française 45 ans - 08/01/1978	100		✓	04/06/2019	AG 2024	4 ans		✓	
Membres du Conseil de surveillance représentant les salariés désignés par le Comité de groupe									
Prescience Assoh (H) Nationalité française 40 ans - 26/01/1983	13 ³		n/a ⁴	15/11/2022	15/11/2025	1 an			
Anne-Lise Muhlmeyer (F) Nationalité française 58 ans - 10/10/1965	32 ³		n/a ⁴	15/11/2022	15/11/2025	1 an			
							Moyenne : 9 ans		

(1) Les âges et anciennetés indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(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 10.3), 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 20.4), 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.

(6) NP : Nue-propriété.

(7) US : Usufruit.

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 sept domaines proposés correspondent :

- ◆ aux grands enjeux du groupe Hermès en matière opérationnelle ;
- ◆ aux principaux sujets que le Conseil de surveillance et ses comités sont amenés à contrôler dans le cadre de leurs missions (cf. § 3.4.3.2) ; et
- ◆ aux enjeux RSE résultant de l'analyse de matérialité présentée au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.1.3.

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 sept 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.

Critères permettant la validation d'une compétence	
Informatique	Formation ou expérience, technique ou managériale, de plusieurs années, en technologie de l'information.
Cybersécurité	Formation ou expérience, technique ou managériale, de plusieurs années, sur des sujets de cybersécurité, de traitement des données ou encore de réseaux.
Digital/Intelligence artificielle/Nouvelles technologies/Innovation	Expertise et connaissances dans le secteur du digital, de la numérisation, des données et des technologies innovantes, de l'intelligence artificielle. Expérience de transformation digitale.
Expérience à l'international	Expérience professionnelle de plusieurs années à l'étranger ou à la tête de directions en charge ou présentes dans des marchés internationaux/géographiquement variés.
Marchés asiatiques	Connaissance plus spécifique du marché asiatique ou expérience professionnelle de plusieurs années dans un pays d'Asie.
Retail/E-commerce	Expertise et connaissances, expérience technique ou managériale de plusieurs années dans le secteur du <i>Retail</i> et de la distribution. Expérience de développement en matière d' <i>e-commerce</i> .
Ressources humaines/Enjeux sociaux	Diplôme en ressources humaines, en psychologie ou en sociologie. Expérience au sein d'une direction des ressources humaines ou en comité de société cotée traitant de ces sujets. Expérience en tant que dirigeant.
Développement durable/Gestion des matières premières et des approvisionnements/Gestion des ressources et des déchets	Avoir suivi un corpus de formations sur ces sujets, parmi lesquelles celles proposées par Hermès (eau, forêt durable, développement durable, etc. – cf. § 3.5.6.1.2). Expérience au sein d'une direction développement durable ou équivalent. Expérience de membre d'un comité RSE de société cotée. Expérience en matière de stratégie de développement durable.
Changement climatique/Biodiversité	Avoir suivi un corpus de formations sur ces sujets, parmi lesquelles celles proposées par Hermès (changement climatique, biodiversité, bien-être animal, etc. – cf. § 3.5.6.1.2). Contribution significative au développement durable dans le cadre de ses activités ou réputé pour sa promotion d'activités durables dans l'économie au général. Expérience de membre d'un comité RSE de société cotée.
Juridique	Formation juridique ou expérience professionnelle dans un métier du droit.
Éthique/Compliance	Expérience et connaissances théoriques en matière d'éthique, de droits humains, de conformité et de gouvernance. Membre d'un comité éthique de société cotée.
Gouvernance	Adhésion à l'IFA. Connaissances en gouvernance d'entreprise par le biais de formations. Expérience au sein d'un comité de gouvernance de société cotée.

Critères permettant la validation d'une compétence	
● Connaissance de l'histoire et de la culture de la maison Hermès	Descendant direct du fondateur, connaissance très complète de l'histoire et de la culture de la maison.
● Finance et audit	Expériences dans les secteurs de la banque, de l'investissement, de la finance d'entreprise, des restructurations, des fusions-acquisitions, des processus d'audit et de contrôle, de la gestion des risques mais aussi de la comptabilité. Membre d'un comité d'audit (ou équivalent) de société cotée.
● Contrôle interne/Contrôle de gestion	Expériences en contrôle interne et contrôle de gestion, dans une direction financière ou une direction générale.
● Management des risques	Expérience dans le domaine de l'assurance ou dans l'établissement d'une cartographie des risques. Dirigeant d'entreprise.
● Dirigeant de société cotée	Expérience de direction de plusieurs années au sein de sociétés cotées, en tant que directeur général, haut dirigeant ou à d'autres postes de direction.
● Dirigeant de société non cotée	Expérience de direction de plusieurs années au sein de sociétés non cotées, en tant que directeur général, haut dirigeant ou à d'autres postes de direction.
● Administrateur de société cotée	Exercice d'un ou de plusieurs mandats dans une société cotée.
● Administrateur de société non cotée	Exercice d'un ou de plusieurs mandats dans une société non cotée.

Matrice de compétences et d'expériences au 31/12/2023 ¹	Conseil		Comités spécialisés		
	Par domaine ²	Par sous-domaine	Taux global en %	Comité RNG-RSE	Comité d'audit et des risques
● Informatique	2	2	16,67 %	1	2
● Cybersécurité		2	16,67 %	1	2
● Digital/Intelligence artificielle/Nouvelles technologies/Innovation		2	16,67 %	1	2
● Expérience à l'international	8	7	58,33 %	2	3
● Marchés asiatiques		4	33,33 %	1	1
● Retail/E-commerce		4	33,33 %	0	2
● Ressources humaines/Enjeux sociaux	9	8	66,66 %	3	4
● Développement durable/Gestion des matières premières et des approvisionnements/Gestion des ressources et des déchets		7	58,33 %	3	2
● Changement climatique/Biodiversité		3	25,00 %	1	2
● Juridique	10	4	33,33 %	2	1
● Éthique/Compliance		5	41,66 %	2	3
● Gouvernance		8	66,66 %	2	2
● Connaissance de l'histoire et de la culture de la maison Hermès	9	9	75,00 %	2	2
● Finance et audit	10	9	75,00 %	3	4
● Contrôle interne/Contrôle de gestion		6	50,00 %	2	2
● Management des risques		6	50,00 %	1	3
● Dirigeant de société cotée	12	3	25,00 %	1	2
● Dirigeant de société non cotée		8	66,66 %	2	4
● Administrateur de société cotée		3	25,00 %	2	2
● Administrateur de société non cotée		12	100,00 %	3	5

(1) Hors les membres du Conseil représentant les salariés.

(2) Cumule les compétences et expériences maîtrisées au sein des sous-domaines par au moins un membre.

3.4.5.3 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU COURS DE L'EXERCICE 2023

L'Assemblée générale du 20 avril 2023 a renouvelé les mandats de membre du Conseil de surveillance de Mmes Dorothée Altmayer et Monique Cohen, ainsi que de MM. Renaud Momméja et Éric de Seynes, pour une durée de trois ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle appelée à statuer en 2026 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

SYNTHÈSE DES MOUVEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE AU COURS DES TROIS DERNIERS EXERCICES

	Départs	Nominations	Renouvellements
2021			<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mme Olympia Guerrand (04/05/2021) ◆ M. Matthieu Dumas (04/05/2021) ◆ M. Blaise Guerrand (04/05/2021) ◆ M. Alexandre Viros (04/05/2021)
2022	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mme Pureza Cardoso (12/11/2022) ◆ M. Rémy Kroll (12/11/2022) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ M. Prescience Assoh (15/11/2022) ◆ Mme Anne-Lise Muhlmeyer (15/11/2022) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mme Estelle Brachlianoff (20/04/2022) ◆ Mme Dominique Senequier (20/04/2022) ◆ Mme Julie Guerrand (20/04/2022) ◆ M. Charles-Éric Bauer (20/04/2022)
2023			<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mme Dorothée Altmayer (20/04/2023) ◆ Mme Monique Cohen (20/04/2023) ◆ M. Renaud Momméja (20/04/2023) ◆ M. Éric de Seynes (20/04/2023)
Modifications impliquant une diversification (en termes de féminisation, de nationalité ou d'expérience) ou une évolution en matière de gouvernance	<p>Le renouvellement des membres au sein du Conseil intervenu en 2021, 2022 et 2023 a permis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ; ◆ de maintenir la proportion de membres représentant les salariés (2). 		

La synthèse des mouvements intervenus dans la composition des comités du Conseil figure au § 3.6.1.2.

3.4.5.4 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE APRÈS LE 31 DÉCEMBRE 2023

Néant.

3.4.5.6 ÉVOLUTIONS AU SEIN DU CONSEIL DE SURVEILLANCE À VENIR

Le graphique « Nombre de mandats arrivant 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) concerné(s)	Fonctions impactées
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
AG 2025	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 2025	M. Prescience Assoh	Membre du Conseil représentant les salariés désigné par le Comité de groupe	
	Mme Anne-Lise Muhlmeyer		
AG 2026	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

3

3.4.5.6.1 Renouvellement de mandats arrivant à échéance en 2024

Les mandats de quatre membres du Conseil de surveillance (Mme Olympia Guerrand et MM. Matthieu Dumas, Blaise Guerrand et Alexandre Viros) viennent à expiration en 2024 et tous les quatre ont souhaité se porter candidats à leur propre succession.

Il est proposé à l'Assemblée générale du 30 avril 2024 de les renouveler pour la durée statutaire de trois ans pour les raisons exposées au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs des 13^e à 16^e résolutions.

3.4.5.6.2 Non-renouvellement de mandats arrivant à échéance en 2024

Comme indiqué ci-avant, il est proposé à l'Assemblée générale du 30 avril 2024 de renouveler tous les mandats arrivant à échéance en 2024.

3.4.5.6.3 Nomination de nouveaux membres du Conseil de surveillance proposée à l'Assemblée du 30 avril 2024

Aucune nomination de nouveaux membres du Conseil de surveillance n'est proposée à l'Assemblée générale du 30 avril 2024.

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 décembre 2022 (articles 10.5 à 10.7) :

Critère 1 :	<p><i>Salarié ou mandataire social au cours des cinq années précédentes</i> Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 :	<p><i>Mandats croisés</i> 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.</p>
Critère 3 :	<p><i>Relations d'affaires significatives</i> Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ significatif de la société ou de son groupe ; ◆ ou pour lequel la société ou son groupe représente une part significative de l'activité. <p>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.</p>
Critère 4 :	<p><i>Lien familial</i> Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.</p>
Critère 5 :	<p><i>Commissaire aux comptes</i> Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de la société au cours des cinq années précédentes.</p>
Critère 6 :	<p><i>Durée de mandat supérieure à 12 ans</i> 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.</p>
Critère 7 :	<p><i>Statut du dirigeant mandataire social non exécutif</i> 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.</p>
Critère 8 :	<p><i>Statut de l'actionnaire important</i> 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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ respecter un critère supplémentaire, spécifique à Hermès International : 	
Critère 9 :	<p><i>Statut d'associé ou de membre du Conseil de gérance de l'Associé commandité</i> Ne pas être associé ou membre du Conseil de gérance de la société Émile Hermès SAS, Associé commandité.</p>

3.4.6.2 SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2023 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 quatre 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 décembre 2022 (article 10.3), 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 10.3) 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 2023, 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	Prescience Assoh (représentant les salariés)	Charles-Éric Bauer	Estelle Brachlianoff	Matthieu Dumas	Blaise Guerrand	Julie Guerrand	Olympia Guerrand	Renaud Momméja	Anne-Lise Muhlmeyer (représentant les salariés)	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 décembre 2022 (article 19.1).

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 décembre 2022 (article 17.1). 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.

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 – obligation 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 1^{er} 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 marché 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-statut>.

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 2023 sont listées au chapitre 7 « Informations sur la société et son capital », § 7.2.3.

Ils peuvent solliciter l'avis de la déontologie avant de réaliser une opération.

Par ailleurs, la société a développé une formation *e-learning* sur la prévention des abus de marché qui est 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 prépondérantes (cf. tableaux au § 3.5.7.1).

Sauf empêchement imprévisible ou circonstances exceptionnelles, la participation à distance par des moyens de télécommunication doit rester exceptionnelle mais est rémunérée dans les mêmes conditions.

Au cours de l'exercice 2023, 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 quasi-totalité de ses membres comme le montre le tableau ci-dessous : 10 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.

Tous les membres étaient présents physiquement aux réunions auxquelles ils ont participé (aucune participation à distance par visioconférence).

2023	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	93,88 %	100,00 %	94,44 %
Éric de Seynes (président)	100,00 %	n/a	n/a
Monique Cohen (vice-présidente)	100,00 %	100,00 %	n/a
Dominique Senequier (vice-présidente)	57,14 %	n/a	83,33 %
Dorothee Altmayer	100,00 %	n/a	n/a
Prescience Assoh (représentant les salariés)	100,00 %	n/a	n/a
Charles-Éric Bauer	100,00 %	100,00 %	n/a
Estelle Brachlianoff	85,71 %	100,00 %	100,00 %
Matthieu Dumas	100,00 %	n/a	100,00 %
Blaise Guerrand	100,00 %	n/a	n/a
Julie Guerrand	100,00 %	n/a	n/a
Olympia Guerrand	100,00 %	n/a	n/a
Renaud Momméja	85,71 %	100,00 %	n/a
Anne-Lise Muhlmeyer (représentant les salariés)	85,71 %	n/a	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'INTÉRÊTS

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 3/5 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 10.5.3 du Code Afep-Medef actualisé en décembre 2022. 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 2024 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 exercés 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 20.4 du Code Afep-Medef actualisé en décembre 2022.

3.5 FONCTIONNEMENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.5.3 INFORMATION ET FORMATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.5.3.1 DOSSIER PERMANENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Depuis 2011, un « dossier permanent » est remis aux membres du Conseil de surveillance. Ce dossier permanent est depuis 2016 disponible sur la plateforme collaborative du Conseil « Herboard » (cf. § 3.5.3.2).

Il est actuellement composé des rubriques suivantes :

- ◆ liste et coordonnées des membres du Comité exécutif, des membres du Conseil de surveillance, des Commissaires aux comptes, et du secrétaire du Conseil ;
- ◆ grille d'échéance des mandats ;
- ◆ règlement intérieur du Conseil de surveillance ;
- ◆ règlement intérieur du Comité d'audit et des risques ;
- ◆ règlement intérieur du Comité RNG-RSE ;
- ◆ Code de déontologie boursière du groupe Hermès ;
- ◆ calendrier des fenêtres négatives applicables aux initiés permanents ;
- ◆ guide AMF de l'information permanente et de la gestion de l'information privilégiée (DOC-2016-08) ;
- ◆ réglementation relative aux obligations de déclaration des dirigeants et de mise au nominatif ;
- ◆ principes de répartition des rémunérations des membres du Conseil de surveillance ;
- ◆ règles de remboursement des frais ;
- ◆ attestation et résumé de l'assurance responsabilité civile des mandataires sociaux ;
- ◆ trois derniers documents de référence/documents d'enregistrement universels ;
- ◆ brochure d'avis de convocation de la dernière Assemblée générale ;
- ◆ synthèse des résultats de la dernière évaluation formelle trisannuelle du Conseil de surveillance ;

- ◆ présentations effectuées lors des visites de site depuis 2011 (cf. § 3.5.3.5) ;
- ◆ code de conduite des affaires du groupe Hermès (principes directeurs du groupe Hermès) ;
- ◆ code de conduite anticorruption ;
- ◆ notice de la procédure d'alerte professionnelle ;
- ◆ charte éthique du groupe Hermès ;
- ◆ présentations d'Hermès International et d'Émile Hermès SAS ;
- ◆ statuts commentés ;
- ◆ Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef actualisé en décembre 2022.

Ce dossier permanent est mis à jour régulièrement.

3.5.3.2 PLATEFORME DIGITALE « HERBOARD »

Depuis 2016, le Conseil de surveillance s'est doté d'une plateforme digitale sécurisée (hébergée en France) de gestion des Conseils dématérialisée éditée par la société Oodrive et qui a été personnalisée pour Hermès.

Baptisée « Herboard » chez Hermès, cette solution est accessible depuis un navigateur Internet ou par une application sur tablette et permet notamment :

- ◆ l'organisation des réunions du Conseil et des comités (planification des réunions, envoi des convocations, suivi des présents) ;
- ◆ la mise à disposition très sécurisée (accès avec identifiant, mot de passe et code de confirmation par SMS) en temps réel et dématérialisée des documents relatifs aux réunions du Conseil et des comités et du dossier permanent du Conseil de surveillance ;
- ◆ la gestion des droits des documents et la traçabilité sur consultation ;
- ◆ la diffusion des procès-verbaux et comptes rendus.

Depuis la mise en place d'Herboard, un iPad® est remis à tous les membres du Conseil de surveillance qui le souhaitent.

Herboard est également accessible aux Commissaires aux comptes et à la représentante du Comité social et économique pour les documents relatifs aux réunions du Conseil.

3.5.3.3 FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE – PARCOURS D'INTÉGRATION

Les membres du Conseil de surveillance reçoivent les communiqués de presse et des informations destinées aux actionnaires (document d'enregistrement universel, lettres aux actionnaires) et la revue de presse.

Ils sont régulièrement informés des enjeux en matière de RSE (cf. § 3.5.6) ou en matière d'éthique/conformité/protection des données personnelles (cf. § 3.5.5).

Chaque année, au moins deux grands thèmes annuels sont présentés au Conseil (cf. § 3.5.3.4) et une visite sur site est organisée (cf. § 3.5.3.5).

Les membres du Conseil bénéficient d'une adhésion groupée de la société à l'IFA et peuvent profiter de l'ensemble de ses services et formations. Mme Julie Guerrand a été certifiée ASC France (administrateur de sociétés certifié) en 2013 et M. Matthieu Dumas en 2015. D'autres membres du Conseil seront susceptibles de suivre ce programme de certification en gouvernance des sociétés réalisé par l'IFA en partenariat avec Sciences Po.

Par ailleurs, depuis 2014, le Comité RNG-RSE a mis en place un parcours d'intégration et de formation pour les nouveaux membres du Conseil, comme suit :

- ◆ présentation par le secrétaire du Conseil :
 - de la SCA et du rôle des membres du Conseil de surveillance,
 - des règles de confidentialité,
 - de l'organigramme du groupe,
 - du tableau d'organisation des divisions d'Hermès Sellier,
 - des procès-verbaux du Conseil de surveillance des trois derniers exercices et de ceux de l'année en cours ;
- ◆ rencontres avec le directeur du développement durable, la directrice des ressources humaines groupe, le directeur juridique et tous les membres du Comité exécutif (pour les externes) ;
- ◆ remise d'un kit d'intégration des nouveaux membres du Conseil de surveillance (documents juridiques/gouvernance) comprenant :
 - le dossier permanent du Conseil de surveillance (cf. § 3.5.3.1),
 - le *vade-mecum* de l'administrateur IFA ;
- ◆ inscription à une formation interne « Mosaïque » en immersion avec les salariés (pour les externes) ;
- ◆ présentation de la répartition du capital et d'Émile Hermès SAS, Associé commandité ;
- ◆ suivi de formations IFA (notamment pour les nouveaux membres).

En application de l'article L. 225-30-2 du Code de commerce, les membres représentant les salariés doivent suivre un programme de formation dans les conditions décrites au § 3.4.2.7.1.

Depuis 2022, tous les membres du Conseil de surveillance doivent suivre et valider une formation *e-learning* sur la prévention des abus de marchés.

3.5.3.4 GRANDS THÈMES ANNUELS

Chaque année, une ou plusieurs présentations détaillées d'un thème spécifique ou général de l'activité du groupe sont faites par l'équipe de direction concernée.

En 2023, le Conseil a été amené à :

- ◆ assister à une présentation de la stratégie des ventes exceptionnelles face aux enjeux de la destruction ;
- ◆ assister à une présentation sur le déploiement de la gamme cosmétique.

HISTORIQUE DES GRANDS THÈMES

2011	◆ Présentation de la politique ressources humaines du groupe
2012	◆ Compte rendu du séminaire stratégie ◆ Stratégie de lutte contre la contrefaçon et prévention du risque de démocratisation de la marque
2013	◆ Étude de la clientèle réalisée grâce au CRM (gestion de la relation client) ◆ Formation sur les abus de marchés
2014	◆ Point sur l'intégration verticale des métiers à la suite des récentes acquisitions
2015	◆ La stratégie d'un relais de croissance : la chaussure ◆ Sous-traitants dans le prêt-à-porter femme ◆ Sous-traitants dans le cuir
2016	◆ Présentation de la stratégie digitale et numérique du groupe ◆ Présentation de l'actionnariat, investisseurs institutionnels ◆ Service client et évolution des prix par zone géographique ◆ Communication et médias
2017	◆ La Montre Hermès ◆ Stratégie de l'immobilier
2018	◆ Accord groupe Handicap et la réflexion du groupe sur le bien-être au travail ◆ Présentation des problématiques en matière de développement durable et de RSE
2019	◆ Retour sur la première année du nouveau site e-commerce ◆ Les objectifs et les actions de la communication interne ◆ La stratégie de développement de nouveaux produits d'Hermès Parfums
2020	◆ Présentation des mesures mises en place dans le cadre de la Covid 19 pour protéger le personnel et les clients des magasins du groupe ◆ Présentation des projets d'investissements ◆ La cybersécurité au sein du groupe
2021	◆ La stratégie IT au sein du groupe ◆ La stratégie RH
2022	◆ Analyse du comportement et du parcours client ◆ La politique de communication digitale
2023	◆ Stratégie des ventes exceptionnelles face aux enjeux de la destruction ◆ Déploiement de la gamme cosmétique

3.5.3.5 VISITES DE SITE

Depuis 2011, le Conseil consacre une de ses réunions à la découverte d'un site afin d'approfondir ses connaissances sur une filiale particulière ou d'appréhender concrètement un domaine d'activité du groupe.

Ces visites de site sont l'occasion pour les membres du Conseil de rencontrer et d'échanger avec des dirigeants et des collaborateurs du groupe.

En 2023, le Conseil a été amené à se rendre sur le site de production du pôle Textiles à Pierre-Bénite, où il a pu bénéficier :

- ◆ d'une présentation de l'activité et des résultats du pôle Textiles (cf. chapitre 1 « Présentation du groupe et des résultats », § 1.6.7.4) ;
- ◆ d'une présentation du projet Passerelles ;
- ◆ d'une visite des nouveaux ateliers d'impression des Ateliers A.S. et du bâtiment tertiaire accueillant les services supports et les équipes de la direction développement.

HISTORIQUE DES VISITES DE SITE

2011	◆ Maroquinerie et site d'impression sur soie de Pierre-Bénite
2012	◆ Cristallerie de Saint-Louis
2013	◆ Ateliers et archives Puiforcat puis Cité des Métiers Hermès à Pantin
2014	◆ Tannerie Gordon Choisy de Montereau ◆ Podium (Journées acheteurs)
2015	◆ La Maroquinerie Iséroise aux Abrêts ◆ SIEGL au Grand-Lemps (site d'impression sur cachemire grande laize)
2016	◆ Hermès Parfums au Vaudreuil ◆ Chantier de la Maroquinerie de Normandie
2017	◆ John Lobb à Northampton
2018	◆ John Lobb (ateliers de sur-mesure) à Mogador ◆ Ateliers d'ennoblissement d'Irigny à Pierre-Bénite ◆ Ateliers de Tissages et de Bussièrès et de Challes à Bussièrès
2019	◆ Logistique à Bobigny
2020	◆ Hermès Horizons à Pantin ◆ Conservatoire des Créations Hermès à Pantin
2021	◆ Compagnie des Arts de la Table et de l'Émail à Nontron
2022	◆ Hermès of Paris (filiale américaine) à New York
2023	◆ Site Passerelles à Pierre-Bénite

3.5.4 PRINCIPALES MISSIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET TRAVAUX RÉALISÉS EN 2023

L'objet et la nature des principales missions et travaux réalisés par le Conseil de surveillance en 2023 sont les suivants :

Objet	Principales missions et travaux réalisés en 2023 ¹
Activité et finance du groupe	<ul style="list-style-type: none"> ◆ être informé lors de chaque réunion des activités du groupe par la Gérance ; ◆ prendre connaissance d'une présentation par la Gérance des comptes sociaux et des comptes consolidés annuels et semestriels et des projets de communiqués financiers y afférents ; ◆ être informé sur la situation financière, la situation de trésorerie et les engagements de la société ; ◆ être informé des conclusions des Commissaires aux comptes relatifs aux comptes consolidés annuels et semestriels ; ◆ examiner le budget de chaque exercice ; ◆ examiner les documents de gestion prévisionnelle ; ◆ examiner la situation de certaines participations ; ◆ prendre acte des projets de cession et d'acquisition ou de prise de participation du groupe ; ◆ prendre acte de projets d'investissements ; ◆ examiner et/ou approuver les rapports et travaux du Comité d'audit et des risques décrits au § 3.6.3.4 ; ◆ examiner régulièrement, par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence ; ● être informé de l'évolution de la composition du Comité exécutif [n/a en 2023] ; ● être informé des modifications apportées par la Gérance à la liste des banques, à la liste des signataires bancaires et aux règles prudentielles ; ◆ assister à une présentation sur le parcours boursier de l'action Hermès International.
Assemblée générale du 20 avril 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ être informé de la décision de la Gérance de verser un acompte sur dividende ; ◆ décider de la proposition d'affectation du résultat à soumettre à l'Assemblée générale ; ◆ établir le rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise ; ◆ établir le rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale ; ◆ émettre un avis favorable sur l'exposé des motifs et les résolutions soumises à l'Assemblée générale et prendre connaissance des rapports préparés par la Gérance.
Nominations	<ul style="list-style-type: none"> ● décider des modalités de recrutement des nouveaux membres indépendants et de la définition du profil cible [n/a en 2023] ; ◆ approuver les propositions de renouvellement ou de remplacement de membres du Conseil de surveillance envisagés lors de l'Assemblée générale ; ● décider du renouvellement des fonctions du président et des vice-présidents après l'Assemblée générale ; ◆ décider du renouvellement de la composition du Comité d'audit et des risques et du Comité RNG-RSE.

(1) Liste non exhaustive

◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

Objet	Principales missions et travaux réalisés en 2023 ¹
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ◆ être informé à chaque Conseil des opérations éventuellement réalisées par les gérants en application de la position-recommandation de l'AMF DOC-2016-08 « Guide de l'information permanente et de la gestion de l'information privilégiée » ; ◆ examiner et/ou approuver les rapports et travaux du Comité RNG-RSE décrits au § 3.6.2.4 et être informé des actualités en matière de gouvernance (rapports AMF, rapports Afep-Medef, rapport et guide d'application du HCGE, études IFA, etc.) ; ◆ examiner annuellement la situation individuelle des membres du Conseil de surveillance au regard de l'indépendance, du cumul des mandats, des conflits d'intérêts potentiels et du respect du seuil de détention de 100 actions ; ● décider de la mise à jour du règlement intérieur du Conseil de surveillance, du Comité RNG-RSE et du Comité d'audit et des risques (<i>n/a en 2023</i>) ; ◆ prendre acte du compte rendu annuel du président du Conseil de surveillance sur sa mission en matière de dialogue actionnarial ; ◆ prendre acte des plans de succession des dirigeants en place et émettre une appréciation sur la qualité de l'adéquation de ce plan ; ◆ prendre acte des objectifs de mixité fixés par la Gérance ainsi que ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus ; ● approuver ou refuser l'acceptation par un gérant de tout nouveau mandat dans une société cotée (<i>n/a en 2023</i>) ; ◆ s'assurer que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Instances dirigeantes ; ◆ décider de la politique de diversité appliquée au Conseil de surveillance (représentation des femmes et des hommes, nationalités, âges, qualifications et expériences professionnelles...) ; ◆ procéder périodiquement à l'évaluation de son fonctionnement (<i>cf. § 3.7</i>) ; ◆ fixer le crédit d'heures de préparation alloué aux membres du Conseil de surveillance représentant les salariés pour exercer leur mandat (minimum 15 heures par réunion du Conseil) ; ◆ déterminer le contenu du programme de formation à suivre par les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés (<i>cf. § 3.4.2.7.1</i>).
RSE/RH (<i>cf. § 3.5.6</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ être informé par l'intermédiaire du Comité RNG-RSE des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale et performance extra-financière ; ◆ être informé par l'intermédiaire du Comité RNG-RSE des principaux enjeux RH auxquels l'entreprise est confrontée ; ◆ évaluer par l'intermédiaire du Comité RNG-RSE le niveau d'atteinte du critère RSE attaché à la rémunération des gérants (<i>cf. § 3.8.2.1.2</i>).
Rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> ◆ établir la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil de surveillance ; ◆ rendre un avis consultatif sur la politique de rémunération des gérants établie par l'Associé commandité ; ◆ décider de la répartition et du paiement des rémunérations des membres du Conseil et des comités ; ● être informé de l'adoption de plans d'attribution d'actions gratuites par la Gérance ; ● être informé du versement des suppléments de participation décidés par la Gérance [<i>n/a en 2023</i>] ; ● être informé de l'augmentation générale de la rémunération mensuelle brute de tous les collaborateurs en France.
Éthique et conformité Protection des données personnelles (<i>cf. § 3.5.5</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ examiner régulièrement, par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques, le dispositif anticorruption ; ◆ s'assurer par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence et être informé régulièrement de la situation du groupe ; ◆ être informé par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques du dispositif de protection des données personnelles mis en place dans le groupe et de sa conformité à la réglementation RGPD (règlement européen du 27 avril 2016 n° 2016/679).
Avis, autorisation, contrôle et travaux divers	<ul style="list-style-type: none"> ◆ autoriser et déclasser le cas échéant des conventions réglementées et procéder à la revue annuelle de celles dont l'effet perdure dans le temps (<i>cf. rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale figurant au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2023 », § 8.3</i>) ; ◆ prendre acte du rapport annuel du Comité conventions courantes (<i>cf. § 3.9.1.3</i>) ; ◆ délibérer sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale ; ◆ autoriser la Gérance à consentir des avals, cautions et garanties pour garantir les engagements par les sociétés contrôlées sans limite de montant et de temps et être informé chaque année par la Gérance des garanties consenties ; ◆ procéder à la revue annuelle de l'ensemble des cautions, avals et garanties consentis encore en vigueur ; ◆ prendre acte de l'avis du Comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise auquel il appartient à la Gérance de formuler une réponse argumentée ; ● prendre acte de la mise à jour du Code de déontologie boursière du groupe Hermès ; ◆ rappeler la responsabilité inhérente à la détention d'informations privilégiées et prendre acte des calendriers de fenêtres négatives applicables aux Initiés Permanents ; ● approuver la modification de certains articles des statuts de la société Émile Hermès SAS, Associé commandité [<i>n/a en 2023</i>] ; ● approuver le renouvellement de la Fondation d'entreprise Hermès.
Grands thèmes annuels – visites de site (<i>cf. § 3.5.3.4 et § 3.5.3.5</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ assister chaque année à plusieurs présentations détaillées d'un thème spécifique ou général de l'activité du groupe ; ◆ consacrer une de ses réunions à la découverte d'un site afin d'approfondir ses connaissances sur une filiale particulière ou d'appréhender concrètement un domaine d'activité du groupe.

(1) Liste non exhaustive

◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

3.5.5 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Les dispositifs mis en place dans le groupe sont décrits au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.

3.5.5.1 ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ – RÔLE ET FORMATION DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Les enjeux d'éthique et de conformité ainsi que les programmes correspondants sont régulièrement partagés avec le Conseil de surveillance depuis 2015. Il est informé régulièrement sur les programmes d'éthique et de conformité et sur l'avancement du plan de prévention de la corruption en conformité avec la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Sapin II », au sein du groupe.

Le règlement intérieur du Conseil de surveillance intègre depuis le 11 septembre 2018 des missions relatives au dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence (article 1.1.3.2) suite à la révision du Code Afep-Medef de juin 2018.

En conséquence, le Comité d'audit s'est vu confier le 16 novembre 2018 une nouvelle mission concernant la prévention de 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 ». À cette occasion, il a été renommé le 19 mars 2019 « Comité d'audit et des risques ».

Depuis 2021, le Conseil de surveillance a délégué au Comité d'audit et des risques l'examen régulier du dispositif anticorruption.

En 2023 le Directeur juridique conformité a présenté au Comité d'audit et des risques le plan de vigilance (cf. § 3.6.3.4).

Il est notamment prévu en 2024 une présentation au Comité d'audit et des risques des actions de renforcement mises en œuvre pour l'ensemble des processus clés déployés au sein du groupe, en ce compris ceux relatifs à l'évaluation des tiers et au dispositif de signalement *H-Alert !* (cf. § 2.8.4).

3.5.5.2 PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES – RÔLE ET FORMATION DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Une présentation au Conseil de surveillance du dispositif de protection des données personnelles, conforme à la réglementation RGPD (règlement européen du 27 avril 2016 n° 2016/679) mis en place dans le groupe, a été effectuée en 2019.

En 2023, le délégué à la protection des données a présenté au Comité d'audit et des risques :

- ◆ les actualités sur les données personnelles concernant notamment les transferts de données internationaux ;
- ◆ un point de situation sur le suivi de l'audit sur la protection des données réalisé en 2022.

Il est prévu en 2024 une présentation au Comité d'audit et des risques sur l'état d'avancement du plan d'action présenté en 2022.

3.5.6 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE (RSE)

La compétence des organes de gouvernance en matière de RSE est décrite au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.1.6.

3.5.6.1 RÔLE ET FORMATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

3.5.6.1.1 Rôle du Conseil en matière de RSE

Les missions du Conseil de surveillance en matière de RSE sont les suivantes (article 1.1.3.2 du règlement intérieur) :

- ◆ le Conseil est informé, notamment par l'intermédiaire du Comité RNG-RSE, des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale et performance extra-financière ;
- ◆ le Conseil examine régulièrement, par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques, les opportunités et les risques sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence.

Une présentation des enjeux de RSE est faite régulièrement au Conseil depuis 2015.

Dans le cadre de son rôle de contrôle de la gestion, les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de RSE et leurs modalités de mise en œuvre ont été présentées au Conseil de surveillance.

Les résultats obtenus sont présentés chaque année au Comité RNG-RSE qui en rapporte au Conseil de surveillance.

3.5.6.1.2 Formation des membres du Conseil en matière de RSE

Un programme de formation très complet a été mis en place pour les membres du Conseil de surveillance sur les enjeux environnementaux et climatiques.

En 2024, le modèle de déclaration annuelle des membres du Conseil de surveillance a été complété pour permettre à chaque membre de confirmer les formations RSE effectivement suivies.

Formations pratiques

Lors des visites de site de production (cf. 3.5.3.5), les membres du Conseil bénéficient d'une présentation des enjeux RSE du site concerné.

Formations IFA

Tous les membres du Conseil de surveillance ont accès aux formations dispensées par l'Institut français des administrateurs.

Formation	Objectifs pédagogiques	Nombre de membres ayant suivi la formation au 31/12/2023
Le Conseil et la RSE (1 journée)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ comprendre les enjeux et les thématiques couvertes par la RSE ; ◆ se familiariser avec le cadre législatif et réglementaire, actuel et à venir ; ◆ identifier le rôle et les attentes des parties prenantes ; ◆ apprécier l'incidence de ces problématiques sur les responsabilités et diligences de l'administrateur ; ◆ contribuer à la mobilisation optimale du Conseil sur les enjeux de RSE et au dialogue avec l'équipe exécutive. 	3

Modules e-learning

Tous les membres du Conseil de surveillance ont accès depuis 2023 aux modules e-learning de formation interne et sont encouragés à les valider :

Modules	Objectifs pédagogiques	Nombre de membres ayant validé le module au 31/12/2023
Changement climatique (20 mn)	◆ comprendre les mécanismes du changement climatique, les enjeux, les risques et les conséquences associés ainsi que la stratégie de la maison et ses objectifs en la matière.	7
Bien-être animal (15mn)	◆ comprendre ce qu'est le bien-être animal, quels sont les enjeux associés et quelle est la stratégie de la maison ainsi que les objectifs visés.	7
Biodiversité (15 mn)	◆ comprendre ce qu'est la biodiversité, quels sont les enjeux associés et quelle est la stratégie de la maison ainsi que les objectifs visés.	7
Les fondamentaux du développement durable (30 mn)	◆ comprendre ce qu'est le développement durable, comment s'organise la stratégie d'Hermès et, comment en tant que collaborateur, chacun peut contribuer quel que soit son métier.	7

Conférences WWF

Depuis 2023, tous les membres du Conseil de surveillance sont invités à participer à des présentations organisées conjointement par WWF France et la direction du développement durable.

En 2023, les conférences proposées ont porté sur les thèmes suivants :

Modules	Objectifs pédagogiques	Nombre de membres ayant assisté ou visionné la conférence au 31/12/2023
Biodiversité et COP 15 (120 min) 5 janvier 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ présentation par WWF des conclusions de leur dernier rapport « Planète vivante » sur l'état de la biodiversité et des décisions de la COP 15 sur la biodiversité de Montréal ; ◆ lien avec les activités directes du groupe ou au sein des chaînes d'approvisionnement. 	11
Eau (90 min) 28 juin 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ panorama par WWF sur les enjeux de l'eau et de son partage, dans le monde et en France ; ◆ ambition du groupe et réussites opérationnelles sur ce sujet. 	11
Forêt durable, non-déforestation & restauration (90 min) 20 septembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ définition par WWF des concepts de déforestation importée et de forêt gérée durablement, ainsi que leur application en entreprise avec un volet sur la restauration et la compensation ; ◆ ambition du groupe et réussites opérationnelles sur ce sujet. 	11
Changement climatique et COP Climat de l'ONU (90 min) 12 décembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ présentation par les experts climats et du plaidoyer de WWF France des négociations intervenues et des dernières avancées actées à la COP 28 tenue à Dubaï ; ◆ ambition du groupe sur le climat et réussites opérationnelles sur ce sujet. 	11

L'enregistrement vidéo et la présentation de chaque conférence sont mis à disposition dans Herboard.

Programme de formation pluriannuel en matière de RSE

Un programme pluriannuel (2023-2026) de formation sur les enjeux environnementaux et climatiques a été construit en collaboration avec PWC en 2023. Ce programme est structuré en fonction des futures normes de reporting ESRs européennes pour adresser ainsi les sujets essentiels, de l'environnement à l'éthique.

En 2023, les formations proposées ont porté sur les thèmes suivants :

Modules	Objectifs pédagogiques	Nombre de membres ayant assisté ou visionné la session
Session 1 (60 min) 15 juin 2023	◆ session de lancement : grandes évolutions à date au plan politique, géopolitique, réglementaire et économique sur le sujet, présentation des grandes réglementation stratégiques.	12
Session 2 (60 min) 23 novembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ESRs 1 et 2 : principes généraux de la CSRD/stratégie/analyse de double matérialité : Comment l'entreprise devra structurer son information RSE en matière de stratégie et gouvernance. Qu'est-il attendu ? ; ◆ taxonomie (Partie 1). 	12

L'enregistrement vidéo et la présentation de chaque session sont disponibles dans Herboard.

3.5.6.2 RÔLE DES COMITÉS EN MATIÈRE DE RSE

Les sujets relatifs à la RSE font l'objet de travaux préparatoires réalisés par les comités spécialisés du Conseil de surveillance.

Comité RNG-RSE

Les missions du Comité RNG-RSE en matière de RSE sont les suivantes :

- ♦ assister le Conseil de surveillance dans le suivi des questions relatives à la RSE afin que le groupe Hermès anticipe au mieux les opportunités, enjeux et risques qui y sont associés ;
- ♦ assister le Conseil de surveillance dans le suivi de la politique sociale du groupe Hermès et la politique de non-discrimination et de diversité ;
- ♦ apprécier annuellement l'atteinte des trois indices composant le critère RSE dans la rémunération variable des gérants (cf. § 3.8.1.2.4 et § 3.8.2.1.2).

Les sujets abordés en 2023 ont concerné :

- ♦ l'évaluation du critère RSE composant la rémunération variable des gérants au titre de 2022 ;
- ♦ les évaluations externes ;
- ♦ les orientations pour l'exercice 2023 ;
- ♦ la présentation des risques RSE ;
- ♦ la présentation des nouveautés de la DPEF du document d'enregistrement universel ;
- ♦ la présentation des principales réalisations de l'exercice 2022 par rapport aux objectifs fixés et notamment :
 - les enjeux environnementaux,
 - la politique climat,
 - la politique de compensation,
 - la biodiversité ;
- ♦ la présentation du modèle social et de la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale ;
- ♦ la présentation des perspectives et enjeux « Ressources humaines » pour les prochaines années.

Comité d'audit et des risques

Il est de la compétence de la Gérance de mettre en place les systèmes d'information et la gouvernance qui permettent l'élaboration de l'information extra-financière.

Une étude de cadrage a été menée en 2023 avec pour objectifs :

- ♦ de définir et de structurer les informations et les indicateurs extra-financiers ;
- ♦ de mesurer et de suivre les réalisations par rapport aux objectifs du groupe ;
- ♦ de s'assurer de la pertinence et de l'intégrité de l'information fournie au Conseil de surveillance en matière de RSE, notamment sur la base du rapport de l'organisme tiers indépendant (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.10) ;
- ♦ de s'assurer de la cohérence entre les informations extra-financières et financières.

Les conclusions de cette étude pourront être présentées au Comité d'audit et des risques en 2024.

3

Réunion commune au Comité RNG-RSE et au Comité d'audit et des risques

Depuis 2021, une réunion commune entre le Comité RNG-RSE et le Comité d'audit et des risques dédiée à la présentation de l'exposition aux risques RSE est organisée. Cette réunion commune se tient chaque année. Cette pratique permet d'être en conformité avec les recommandations du Code Afep-Medef actualisé en décembre 2022 (article 16).

Missions en matière de durabilité

La directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, dite « CSRD ») n° 2022/2464 du 14 décembre 2022 a introduit la nécessité de fournir des informations détaillées sur des enjeux de durabilité. Elle a été transposée dans le droit national par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales.

L'article L. 821-67 du Code de commerce issu de cette transposition prévoit que les prérogatives et missions actuelles du Comité d'audit et des risques relatives à mission de certification des comptes sont étendues à la mission de certification des informations en matière de durabilité. Toutefois, il précise que ces prérogatives et missions peuvent être exercées par un comité distinct.

Ces missions consisteront principalement à :

- ♦ suivre le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité et, le cas échéant, formuler des recommandations pour en garantir l'intégrité ;
- ♦ suivre le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes pour la communication d'informations en matière de durabilité ;
- ♦ suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que, le cas échéant, de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information en matière de durabilité ;
- ♦ émettre une recommandation au Conseil de surveillance sur le Commissaire aux comptes certifiant les informations en matière de durabilité ou l'organisme tiers indépendant proposé à la désignation par l'Assemblée générale ;
- ♦ suivre la réalisation des missions de certification des informations en matière de durabilité ;
- ♦ assurer le respect des conditions d'indépendance requises des intervenants pour l'exercice des missions de certification des informations en matière de durabilité ;
- ♦ rendre compte régulièrement au Conseil de surveillance des résultats de la mission de certification des informations en matière de durabilité.

Elles pourront, le cas échéant, faire l'objet d'adaptations nécessaires pour tenir compte des spécificités de la société en commandite par actions et de la répartition des compétences entre la gérance et le Conseil de surveillance.

Le Conseil de surveillance mènera en 2024 une réflexion pour déterminer le comité spécialisé à qui seront confiées ces missions sous la responsabilité collective et exclusive du Conseil de surveillance.

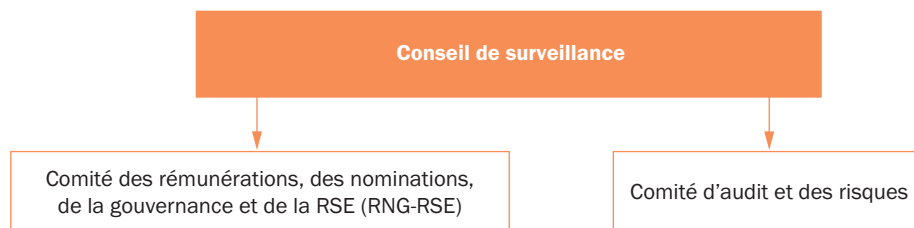
3.5.6.3 PRÉSENTATION RSE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Conformément aux dispositions du Code Afep-Medef (article 5.4), la stratégie climatique – qui s'inscrit dans une trajectoire inférieure à 1,5 °C – validée par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), et les principales actions en matière de RSE sont présentées chaque année à l'Assemblée générale.

Les éléments présentés lors de l'Assemblée générale 2023 sont disponibles sur le site Hermès Finance (<https://finance.hermes.com/>), rubrique « Assemblées générales ».

3.6 COMITÉS SPÉCIALISÉS

3.6.1 PRINCIPES APPLICABLES



Depuis 2005, le Conseil de surveillance s'appuie sur les travaux de deux comités spécialisés 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 décembre 2022 (cf. § 3.1.2).

3.6.1.1 COMPÉTENCES REQUISES POUR LES MEMBRES DES COMITÉS

Les compétences des membres d'un comité doivent répondre aux missions confiées à ce comité (cf. § 3.6.2.4 et § 3.6.3.4).

La composition actuelle de chacun des comités est conforme à cet objectif.

La matrice de compétences et d'expériences présentée au § 3.4.5.2 détaille les compétences des membres de chaque comité.

3.6.1.2 MOUVEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DES COMITÉS AU COURS DE L'EXERCICE

Le Conseil de surveillance du 20 avril 2023 a :

- ◆ renouvelé les fonctions de membre 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 2023

Départs	Nominations	Renouvellements
Comité d'audit et des risques		Mme Monique Cohen, présidente (20/04/2023) Mme Estelle Brachlianoff (20/04/2023) M. Charles-Éric Bauer (20/04/2023) M. Renaud Momméja (20/04/2023) M. Alexandre Viros (20/04/2023)
Comité RNG-RSE		Mme Dominique Senequier, présidente (20/04/2023) Mme Estelle Brachlianoff (20/04/2023) M. Matthieu Dumas (20/04/2023)

3.6.1.3 ÉVOLUTIONS AU SEIN DES COMITÉS À VENIR

Les mandats de membre du Conseil de surveillance de MM. Matthieu Dumas et Alexandre Viros viennent à expiration en 2024.

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 30 avril 2024.

3.6.2 COMITÉ RNG-RSE

3.6.2.1 COMPOSITION AU 31 DÉCEMBRE 2023

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 § 3.6.1.2.

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 2023, le Comité RNG-RSE était composé des trois membres suivants, dont deux femmes et un homme :

Données 2023	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 70 ans ¹ - 21/08/1953	✓	04/06/2013	AG 2025	10 ans	83,33 %
	Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 51 ans ¹ - 26/07/1972	✓	04/06/2019	AG 2025	4 ans	100,00 %
	Matthieu Dumas (H) Nationalité française 51 ans ¹ - 06/12/1972		03/06/2008	AG 2024	15 ans	100,00 %
					ASSIDUITÉ MOYENNE	94,44 %²

(1) L'âge ou l'ancienneté indiqués sont déterminés en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(2) Ce chiffre reflète l'assiduité moyenne des membres du RNG-RSE en fonction au 31 décembre 2023 et ne tient pas compte des membres ayant quitté le comité au cours de l'exercice le cas échéant.

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>.

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 2023.

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 2023

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 2023 sont les suivants :

Objet des missions	Principales missions du comité et travaux réalisés en 2023 ¹
Générale	<ul style="list-style-type: none"> ◆ procéder périodiquement à l'auto-évaluation de son fonctionnement ; ◆ approuver la refonte du règlement intérieur du Comité RNG-RSE [n/a en 2023].
Rémunérations	<p><u>Rémunérations des gérants et du Conseil de surveillance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ apprécier l'atteinte des indices composant le critère RSE de la rémunération variable des gérants (cf. § 3.8.2.1.2) ; ◆ 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 surveillance 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 2023] ; ◆ relire l'exposé des motifs des résolutions de l'Assemblée générale portant sur la rémunération des dirigeants (Say on Pay). <p><u>Rémunération du Comité exécutif et dirigeants du groupe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ être consulté et préparer les recommandations du Conseil de surveillance à la Gérance sur les modalités de rémunération (rémunération fixe 2023, bonus effectif 2022 et bonus cible 2023) des membres du Comité exécutif ; ◆ valider les modalités de rémunération (rémunération fixe 2023, bonus effectif 2022 et bonus cible 2023) 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. <p><u>Politique de rémunération du groupe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ; ◆ 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 2023] ; ◆ être informé de la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale.
Nominations	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 2023] ; ◆ 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 [n/a en 2023] ; ◆ 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.

(1) Liste non exhaustive

◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

Objet des missions

Principales missions du comité et travaux réalisés en 2023 ¹

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 2023] ;
- ◆ mettre à jour le dossier permanent du Conseil de surveillance ;
- analyser les conventions réglementées avant un déclassement et rendre un avis au Conseil de surveillance [n/a en 2023] ;
- rendre un avis au Conseil de surveillance sur la qualification d'une convention courante et conclue à des conditions normales [n/a en 2023] ;
- ◆ 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 [n/a en 2023].

RH/RSE

(cf. § 3.5.6)

Enjeux RH

- ◆ 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 de la synthèse de la revue des talents et 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.

Enjeux RSE

- ◆ assister le Conseil de surveillance dans le suivi des questions relatives à la RSE ;
- ◆ être informé des problématiques de développement durable et de RSE ;
- ◆ être informé des réalisations de l'exercice écoulé par rapport aux objectifs fixés ;
- ◆ être informé des perspectives RSE ;
- ◆ 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 des principales nouveautés du chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière » (DPEF) du document d'enregistrement universel ;
- ◆ être informé de la situation énergétique du groupe.

(1) Liste non exhaustive

- ◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

3.6.3 COMITÉ D'AUDIT ET DES RISQUES

3.6.3.1 COMPOSITION AU 31 DÉCEMBRE 2023

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 § 3.6.1.2.

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 2023, le Comité d'audit et des risques était composé des cinq membres suivants, dont deux femmes et trois hommes :

Données 2023	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 67 ans ¹ – 28/01/1956	✓	03/06/2014	AG 2026	9 ans	100,00 %
	Charles-Éric Bauer (H) Nationalité française 59 ans ¹ – 09/01/1964		26/01/2005 ²	AG 2025	18 ans	100,00 %
	Estelle Brachlianoff (F) Nationalité française 51 ans ¹ – 26/07/1972	✓	04/06/2019	AG 2025	4 ans	100,00 %
	Renaud Momméja (H) Nationalité française 61 ans ¹ – 20/03/1962		03/06/2008	AG 2026	15 ans	100,00 %
	Alexandre Viros (H) Nationalité française 45 ans ¹ – 08/01/1978	✓	04/06/2019	AG 2024	4 ans	100,00 %
					ASSIDUITÉ MOYENNE	100,00 %³

(1) L'âge ou l'ancienneté indiqué est déterminé en nombre d'années pleines au 31 décembre 2023.

(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 2023 et ne tient pas compte des membres ayant quitté le comité au cours de l'exercice le cas échéant.

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>.

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 2023

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 2023 sont les suivants :

Objet des missions	Principales missions et travaux réalisés en 2023 ¹
Générale	<ul style="list-style-type: none"> ● procéder périodiquement à l'auto-évaluation de son fonctionnement ; ● approuver la refonte du règlement intérieur du Comité d'audit et des risques [n/a en 2023].
Élaboration des informations comptables et financières	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 ; ◆ suivre le processus d'élaboration de l'information financière et, le cas échéant, formuler des recommandations pour 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 et financière, sans qu'il soit porté atteinte à son indépendance.

(1) Liste non exhaustive

◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

Objet des missions	Principales missions du comité et travaux réalisés en 2023 ¹
Contrôle des informations comptables et financières et travaux des Commissaires aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> ◆ émettre une recommandation au Conseil de surveillance sur les Commissaires aux comptes proposés à la désignation ou au renouvellement par l'Assemblée générale ; ◆ 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.
Contrôle de l'exposition aux risques et prévention de la corruption	<ul style="list-style-type: none"> ◆ être informé du dispositif de sécurité via l'analyse des incidents de l'exercice écoulé et actions mises en place ; ◆ 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 (cf. § 3.5.6.2) ; ◆ être informé des risques en matière de données personnelles et des plans d'action correspondants ; ◆ être informé des risques sur le devoir de vigilance ; ◆ être informé de cartographies des risques opérationnelles : en 2023, Hermès Femme ; ● être informé tous les trois ans de la cartographie des risques groupe ; ● être informé des facteurs de risque groupe et des plans d'action correspondants ; ◆ être informé annuellement des risques IT, en particulier les risques cyber, et des plans d'action correspondants ; ◆ relire le chapitre 4 « Facteurs et gestion des risques » du document d'enregistrement universel ; ◆ s'assurer de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence ; ◆ être informé de l'actualisation du plan de prévention et de lutte contre la corruption ; ● être informé du plan de vigilance ; ● être informé de la mise en place d'une nouvelle relation bancaire ; ● être informé des moyens mis en œuvre par le groupe pour lutter contre la contrefaçon.

(1) Liste non exhaustive

◆ Sujets annuels ● Sujets ponctuels ou pluriannuels.

Dans le cadre de ces missions, le Comité d'audit et des risques a notamment entendu le directeur général finances, tant sur les données comptables que sur celles de la trésorerie, le directeur de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion, la directrice de l'audit et des risques, le directeur de la sécurité groupe, la directrice des systèmes d'information groupe (et son équipe), le directeur de la sécurité des systèmes d'information, la directrice de la

communication financière et extra-financière et relations investisseurs, le directeur des opérations financières, la directrice financière du pôle Hermès femme, le directeur juridique conformité, le délégué à la protection des données personnelles, le directeur juridique groupe, le directeur du développement durable et les Commissaires aux comptes.

3.8 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

3.8.1.2.4 Éléments spécifiques composant la politique de rémunération des gérants (article R. 22-10-40, II du Code de commerce)

Critères de performance	Pondération		Performance	% d'attribution
Croissance des ventes	40 %	Plancher	50 % de la cible (budget annuel)	50 %
		Cible	80 % de la cible (budget annuel)	100 %
Résultat opérationnel courant	40 %	Plancher	50 % de la cible (budget annuel)	50 %
		Cible	80 % de la cible (budget annuel)	100 %
Critère RSE Objectifs liés au découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles	20 %	Plancher	50 % de la cible	50 %
		Cible	80 % de la cible	100 %

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 2023 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 30 avril 2024 (cf. chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs des 7^e à 10^e résolutions).

3.8.2.1 RÉMUNÉRATIONS DES GÉRANTS VERSÉES AU COURS OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023 (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 2023

Tous les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 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 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs des 8^e et 9^e 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 20 avril 2023.

3.8.2.1.2 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023

La rémunération variable 2024 des gérants, attribuée au titre de l'exercice 2023, 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 2023 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 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs des 8^e et 9^e 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 20 avril 2023.

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 11 janvier 2024 et a constaté que les trois indices le composant étaient atteints à 100 % (cf. tableau ci-après).

Par conséquent, la rémunération variable 2024 attribuée au titre de l'exercice 2023 a été calculée par application à la rémunération variable versée en 2023 au titre de l'exercice 2022 de la variation constatée du résultat consolidé avant impôt de l'exercice 2023 par rapport à celui de l'exercice 2022, soit une hausse de + 26,9 %.

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</p> <p>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</p> <p>Revue de l'indicateur par l'organisme tiers indépendant : Cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.10</p>	1/3	<p>100 %</p> <p>L'amélioration constante des équipements, des bâtiments et des process industriels consommateurs d'énergie, notamment dans le cadre des plans de « décarbonation » et « sobriété » ont continué à porter leurs fruits avec une nouvelle fois la baisse de la consommation énergétique, et particulièrement celle 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 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ le chiffre d'affaires du groupe consolidé à taux de change constants a évolué positivement de + 20,6 % ; ◆ la consommation totale d'énergie industrielle (incluant les éventuels effets de périmètre) s'élève à 149 979 MWh, soit une baisse de - 5 % (vs 160 256 MWh précédemment). <p>La consommation globale d'énergie baisse pour la deuxième année consécutive. Les actions des plans « défossilisation » initiés il y a trois ans et « sobriété » continuent de montrer des résultats très positifs.</p> <p>En effet :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ la consommation de gaz baisse fortement, alors que la consommation d'électricité ne progresse que de 4 % dans un contexte de croissance du nombre de sites industriels et d'activité ; ◆ sur le pôle HCP, d'importantes économies de gaz ont été réalisées dans les tanneries, notamment en optimisant le fonctionnement des chaudières (- 3 315 MWh) ; ◆ la consommation de gaz de la Compagnie des Cristalleries de Saint-Louis a diminué d'un tiers par rapport au précédent four dans la première année de pleine exploitation du nouveau four à bassin fonctionnant à l'oxygaz (mélange d'oxygène et de gaz) ; ◆ sur le pôle HMS, des travaux d'isolation et de décarbonation des installations de chauffage des manufactures couplés à l'application du plan de sobriété énergétique ont permis de compenser l'ajout des consommations des nouvelles maroquineries et de générer des économies d'énergie ; ◆ sur le pôle HTH, la baisse de consommation d'énergie est le fruit du plan de décarbonation du métier (isolation, décarbonation des moyens de production d'énergie et sensibilisation des collaborateurs).

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
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 ambitieuse et ses nombreuses actions d'ancrage territorial en 2023, 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. En effet, ces actions s'inscrivent résolument dans le modèle de la maison mettant au cœur 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.
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 § 2.7		La création d'emplois Nos actions en faveur d'un ancrage territorial fort se sont poursuivies en 2023 sur l'ensemble du territoire et au travers d'un maillage très large, matérialisant très concrètement l'engagement de la maison à agir en tant qu'entreprise humaniste, responsable et créatrice d'emplois. Ces actions ont été saluées par différents classements et prix où Hermès a été distingué souvent à la première place. <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 saluées par plusieurs prix : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Hermès a été récompensé pour la troisième fois par le Grand Prix Emploi attribué par Humpact, agence de notation extra-financière (ESG) dédiée aux sujets sociaux. Ce prix distingue les sociétés pour leur politique sociale remarquable, notamment leurs réalisations en matière de création d'emplois, de parité femmes-hommes et d'intégration des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors ; ◆ la maison a intégré la liste A du CDP, qui rassemble les 330 entreprises jugées les plus performantes au niveau mondial sur les sujets environnementaux ; ◆ la revue Challenges a décerné à M. Axel Dumas la première place du Palmarès des patrons du CAC 40 les plus performants, classement établi par les experts de Roland Berger et Ethics & Boards ; ◆ Hermès a été identifié comme le meilleur acteur des secteurs Textiles & Habillement (sur 191 sociétés) et Luxe (sur 102 sociétés) par Sustainalytics dans son analyse de l'exposition aux risques ESG des sociétés ; ◆ la maison a poursuivi son ancrage dans les territoires avec une création d'emplois hors grandes agglomérations très soutenue. Ainsi, le nombre total de nos effectifs sur ce périmètre a augmenté de 12,5 % (contre + 8,6 % entre 2021 et 2022) et a atteint un nombre total de plus de 7 700 collaborateurs dont 94 % dans la production. Cela représente 35 % des créations d'emploi ; ◆ 855 nouveaux collaborateurs ont intégré le groupe, hors grandes agglomérations, entre 2022 et 2023. 812 d'entre eux ont intégré la filière production. Politique de handicap - Modèle artisanal <ul style="list-style-type: none"> ◆ la politique du groupe en matière de handicap a franchi un nouveau cap en 2023 et illustre également la réalité d'un ancrage territorial particulièrement fort : <ul style="list-style-type: none"> ◆ 6,85 % de taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap en France en 2022 (contre 3,5 % au lancement du premier accord handicap groupe en 2017) ; ◆ 16 référents handicap représentant chaque métier de la maison ; ◆ 130 ambassadeurs handicap ; ◆ 760 collaborateurs RQTH en France ; ◆ 5,2 M€ d'achats de prestation auprès de plus de 100 structures adaptées (du secteur aidé) ; ◆ une semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap en France et à l'international ; ◆ 140 Duodays en 2023 ; ◆ sixième édition du forum Handi'Cap ; ◆ de nouveaux épisodes à la série « En plein accord » pour illustrer concrètement les quatre piliers de la démarche Mission Handicap Groupe. ◆ l'École Hermès des Savoir-Faire, créée en septembre 2021, qui délivre un diplôme d'État, le CAP Maroquinerie, a confirmé la certification Qualiopi lors de l'audit de surveillance, a accompagné 855 apprenants en 2023, dans huit écoles de formation en région, dont 441 sont inscrits à la session d'examen du CAP en 2024 et 100 % des personnes inscrites ont obtenu leur certification, 89 % des personnes ayant été confirmées en CDI après leur parcours de formation ; ◆ le programme « Jeunes Tanneurs » chez Hermès Cuir Précieux accueille des étudiants ingénieurs sortant de différentes écoles d'ingénieurs dans le cadre de leur stage de fin d'études. Ce programme, d'une durée de 18 mois, avec trois missions, dans trois tanneries et deux pays, est une opportunité de vivre différentes expériences sur le terrain et dans des fonctions transverses et de s'initier au management d'équipes. Ils se voient en définitive offrir un poste durable dans lequel ils apporteront une contribution forte ayant été formés préalablement à l'ensemble des métiers de la filière Tannerie ; ◆ le programme « Pépins » au sein de la Holding Textile Hermès est un programme destiné à des ingénieurs débutants ou ayant une première expérience. Durant trois ans, ces ingénieurs se voient confier des missions diverses de l'ordre de six mois dans trois grandes fonctions de la filière Textiles : la Supply Chain, le Développement et l'Industrialisation des produits et la Qualité. À l'issue de ce programme, en fonction du profil, de l'expérience acquise et des opportunités, ils se verront proposer un poste pérenne.

Indices du critère RSE	Importance	Niveau d'atteinte et motivation
<p>Critère social qualitatif : Initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes</p> <p>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</p>	1/3	<p>100 %</p> <p>Hermès, employeur responsable, promeut réellement 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 et sa stratégie de performance globale et de croissance vertueuse à long terme.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ L'Index de l'Égalité salariale femmes-hommes : l'indice moyen pondéré du groupe en France est de 95/100 et de 99/100 chez Hermès International. Dans 60% des entités concernées, l'indice est supérieur à 90/100, y compris dans des environnements industriels tels que les Tanneries de Montereau (99/100), HMM/J3L (91/100), CATE (97/100), HMM Fabrique de Champigny-sur-Marne/Lasco (97/100) ; dans les autres entités, il est supérieur à 75/100. ◆ La mixité au sein des instances dirigeantes : Hermès se hisse à la quatrième place dans le Palmarès de la Féminisation des instances dirigeantes publié en décembre 2023, soit une amélioration de 12 places par rapport à l'année précédente. ◆ La démarche globale de Diversité & Inclusion (D&I) : la démarche de D&I se poursuit en 2023, avec notamment le lancement d'un réseau de 28 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. ◆ Les actions de sensibilisation et de formation sur les biais inconscients : <ul style="list-style-type: none"> ◆ l'ensemble de la communauté de référents D&I du groupe a été formée en mars 2023 aux enjeux de la diversité et de l'inclusion à travers la Fresque de la diversité, ainsi que sur les biais inconscients ; ◆ un module de sensibilisation en <i>e-learning</i> sur « les biais inconscients et les micro-iniquités » a été rendu disponible en 11 langues en juin 2023. Il est obligatoire pour les managers et la communauté RH en France et à l'international et ouvert à l'ensemble des collaborateurs. 211 collaborateurs ont déjà été sensibilisés en France et à l'international ; ◆ plus de 950 managers ont déjà été formés au management des diversités depuis le lancement de la formation ALTEREGO (dont 205 en 2023). ◆ L'Accord groupe sur la Conciliation des Temps de Vie : <ul style="list-style-type: none"> ◆ signature d'un accord Groupe en France sur la conciliation des temps de vie le 19 juillet 2023, structuré autour de trois volets – Aidants, Parentalité, Vulnérabilités ; ◆ l'accord prévoit des mesures d'accompagnement de la parentalité sous toutes ses facettes (parentalité classique, adoption, homoparentalité, monoparentalité, familles recomposées...) avant l'accueil, à l'arrivée et après la naissance de l'enfant ; ◆ des mesures ont notamment été prises – des autorisations d'absence dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation, le retour au travail à temps partiel suivant un congé parentalité, la facilitation de l'allaitement et le soutien des parents isolés. ◆ Le réseau de femmes HECATE compte plus de 100 membres et poursuit ses travaux pour favoriser l'inclusion et la diversité à tous les niveaux de l'organisation. ◆ Prévention des agissements sexistes et des situations de harcèlement : <ul style="list-style-type: none"> ◆ les modules <i>d'e-learning</i> pour la prévention des agissements sexistes et des situations de harcèlement ont été mis en place pour les managers et l'ensemble des collaborateurs. En France, 86% des managers ont suivi ce module portant le nombre à 2 066 managers sensibilisés en 2023 ; ◆ les modules sont également déployés à l'international ; ◆ par ailleurs, 55 binômes de référents harcèlement ont été formés avec l'établissement d'une procédure d'enquête.

3.8.2.2 RÉMUNÉRATIONS DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE VERSÉES AU COURS OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

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 2023 au président du Conseil de surveillance sur lesquels porte le vote contraignant *ex-post* des actionnaires figurent au chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs de la 10^e 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 20 avril 2023.

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 1^{er} 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 463 salariés au 31 décembre 2023. Outre la stricte conformité à l'exigence 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

	2023	2022	2021	2020	2019
M. AXEL DUMAS	5 582 276 €	4 486 458 € ¹	3 182 697 €	3 403 423 €	3 403 423 €
ÉMILE HERMÈS SAS	2 450 571 €	1 866 465 € ¹	1 279 003 €	1 381 933 €	1 381 933 €
M. ÉRIC DE SEYNES	140 000 €	140 000 €	140 000 €	140 000 €	140 000 €

(1) Les gérants ont renoncé à plus de 75 % de l'augmentation, prévue par la politique de rémunération applicable, de leur rémunération fixe 2022 (« complémentaire »). Ainsi, les gérants ont perçu en 2022 une rémunération fixe effective en hausse de 10 % par rapport à leur rémunération fixe effective 2021.

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	2023	2022	2021	2020	2019
Évolution de la rémunération totale versée au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent	24,4 %	41,0 %	- 6,5 %	0,0 %	10,0 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	26	22	17	17	18
Évolution par rapport à l'exercice précédent	+ 4 points	+ 5 points	0 point	- 1 point	0 point
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	53	44	34	37	38
Évolution en % par rapport à l'exercice précédent	+ 9 points	+ 10 points	- 3 points	- 1 point	+ 3 points
Émile Hermès SAS – Gérante	2023	2022	2021	2020	2019
Évolution de la rémunération totale versée au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent	31,3 %	45,9 %	- 7,4 %	0,0 %	10,0 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	11	9	7	7	7
Évolution par rapport à l'exercice précédent	+ 2 points	+ 2 points	0 point	0 point	0 point
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	22	18	14	15	15
Évolution en % par rapport à l'exercice précédent	+ 4 points	+ 4 points	- 1 point	0 point	+ 1 point
M. Éric de Seynes – Président du Conseil de surveillance	2023	2022	2021	2020	2019
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 %	0,0 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	1	1	1	1	1
Évolution par rapport à l'exercice précédent	0 point	0 point	0 point	0 point	0 point
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	1	1	1	2	2
Évolution en % par rapport à l'exercice précédent	0 point	0 point	- 1 point	0 point	0 point
Salariés de la société cotée	2023	2022	2021	2020	2019
Évolution de la rémunération moyenne par rapport à l'exercice précédent	9,0 %	8,0 %	- 3,8 %	3,4 %	10,4 %
Performances du groupe	2023	2022	2021	2020	2019
Évolution du chiffre d'affaires consolidé à taux constants	20,6 %	23,4 %	41,8 %	- 6,0 %	12,4 %
Évolution du résultat net consolidé avant impôts	26,9 %	35,1 %	73,2 %	- 12,4 %	9,9 %

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.

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, notamment le dernier plan attribué le 15 juin 2023. 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 et performance extra-financière », § 2.2.6.

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 2023 OU VERSÉES EN 2023

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 2023 ou versés en 2023. Les données relatives à l'exercice écoulé feront l'objet d'un vote de l'Assemblée générale en 2024 (vote *ex-post* « global »), cf. chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 30 avril 2024 », § 8.2.1 – exposé des motifs de la 7^e résolution.

4

FACTEURS ET GESTION DES RISQUES RFA

4.1	FACTEURS DE RISQUE	384
4.1.1	Risques liés à la stratégie et aux opérations	386
4.1.2	Risques industriels	392
4.1.3	Risques juridiques et réglementaires	396
4.1.4	Risques liés à la responsabilité sociale, sociétale et environnementale	397
4.1.5	Risques financiers	401
4.2	POLITIQUE D'ASSURANCE ET COUVERTURE DES RISQUES	404
4.3	GESTION DES RISQUES, CONTRÔLE INTERNE ET AUDIT INTERNE	405
4.3.1	Un environnement de contrôle exigeant	405
4.3.2	Des acteurs de la gestion des risques et du contrôle engagés	405
4.3.3	Un dispositif de gestion des risques maîtrisé	408
4.3.4	Un dispositif de contrôle interne mature	409
4.3.5	Un dispositif d'audit interne agile	412

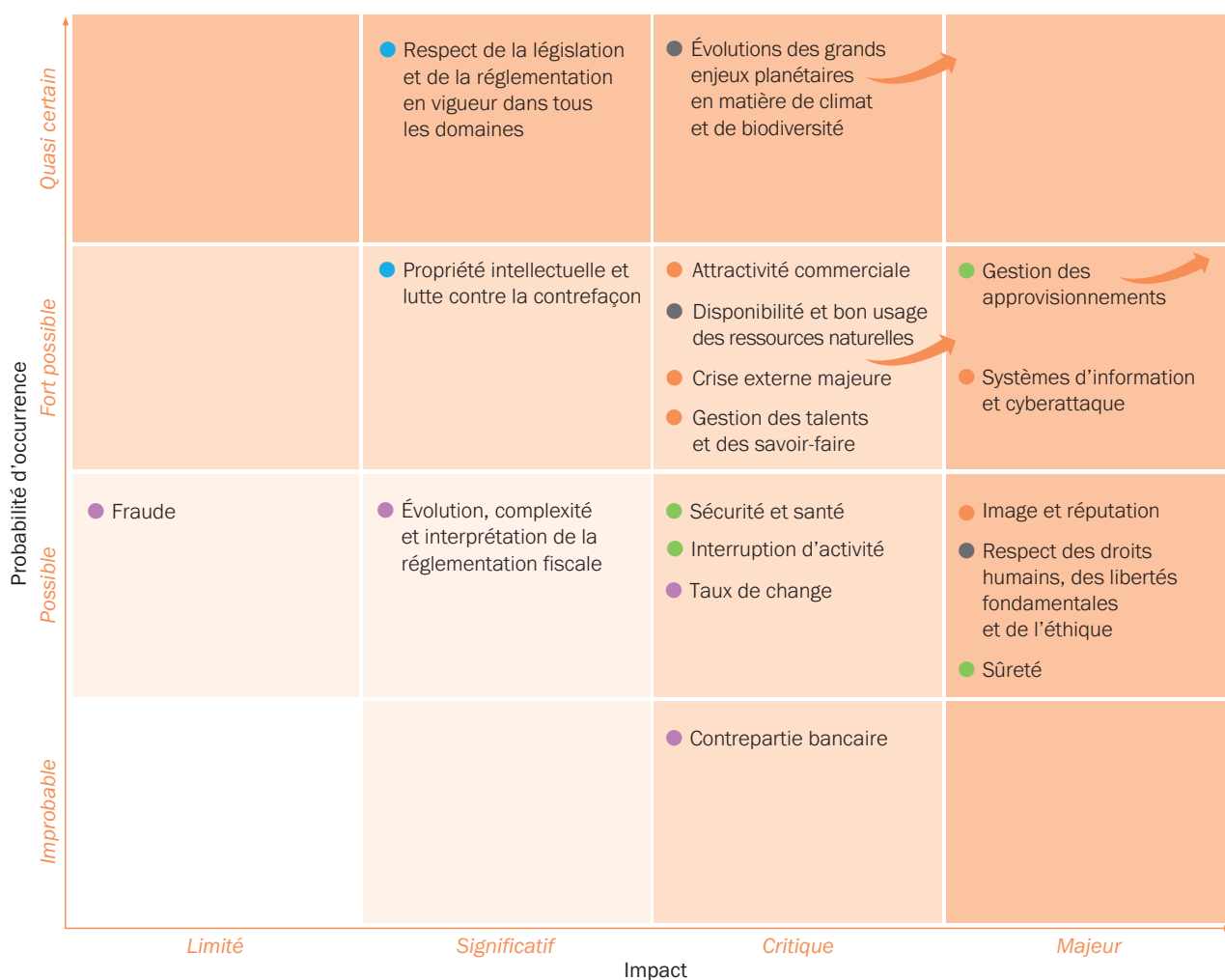
4.1 FACTEURS DE RISQUE

Conformément au règlement européen n° 2017/1129 du 14 juin 2017 (Prospectus) complété par le règlement délégué européen n° 2019/ 980 du 14 mars 2019 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. Il s'agit des risques spécifiques au groupe Hermès identifiés dans la cartographie des risques groupe, mise à jour en 2023.

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. Elle inclut les risques émergents et leurs évolutions. 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.



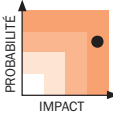
● Stratégie & opérations ● Industrie ● RSE ● Conformité réglementaire ● Finance → Évolution attendue à moyen-long terme

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 Systèmes d'information et cyberattaque
	4.1.1.2 Image et réputation
	4.1.1.3 Attractivité commerciale
	4.1.1.4 Crise externe majeure
	4.1.1.5 Gestion des talents et des savoir-faire
● 4.1.2 Risques industriels	4.1.2.1 Gestion des approvisionnements
	4.1.2.2 Sûreté
	4.1.2.3 Sécurité et santé
	4.1.2.4 Interruption d'activité
● 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
	4.1.3.2 Propriété intellectuelle et lutte contre la contrefaçon
● 4.1.4 Risques liés à la responsabilité sociale, sociale et environnementale	4.1.4.1 Évolutions des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité
	4.1.4.2 Respect des droits humains, des libertés fondamentales et de l'éthique
	4.1.4.3 Disponibilité et bon usage des ressources naturelles
● 4.1.5 Risques financiers	4.1.5.1 Taux de change
	4.1.5.2 Contrepartie bancaire
	4.1.5.3 Évolution, complexité et interprétation de la réglementation fiscale
	4.1.5.4 Fraude

4.1.1 RISQUES LIÉS À LA STRATÉGIE ET AUX OPÉRATIONS

4.1.1.1 SYSTÈMES D'INFORMATION ET CYBERATTAQUE ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Les systèmes d'information ont une importance primordiale dans le bon déroulement des opérations quotidiennes du groupe. Elles concernent les clients, les fournisseurs et les salariés, et sont relatives en particulier au traitement et au stockage de leurs données.</p> <p>La protection des données personnelles est une priorité pour le groupe.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Une indisponibilité partielle ou totale de certains éléments du système d'information pourrait désorganiser ou paralyser des processus clés de production ou de distribution.</p> <p>Une atteinte aux systèmes d'information, provoquée par exemple par une cyberattaque, pourrait entraîner une violation de données générant la divulgation non autorisée de données personnelles ou la fuite d'informations confidentielles.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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. Le directeur cybersécurité groupe dirige l'ensemble des activités pour le siège et les filiales. Il anime un ensemble de comités permettant de suivre les projets et l'évolution des risques cyber afin d'en rendre compte au Comité exécutif ainsi qu'au Comité d'audit et des risques par le biais des Comités sécurité IT et sécurité groupe.</p> <p>Une communauté cybersécurité est animée par l'équipe groupe qui s'appuie sur des experts dédiés et des responsables 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 mensuels et par l'organisation d'événements <i>ad hoc</i>.</p> <p>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 <i>cloud</i> avec un souci de responsabilité sociale et environnementale.</p> <p>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. Ils permettent de s'assurer que les dispositifs internes de maîtrise restent efficaces et adaptés aux principales menaces actuelles et émergentes et du bon alignement avec les lois et réglementations applicables là où la maison opère.</p> <p>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. Cet exercice est complété par une évaluation régulière de la maturité cyber, incluant les principales régions du monde.</p> <p>Une démarche <i>Zero-Trust</i> a été initiée, permettant de moderniser la sécurité des infrastructures, les annuaires, la gestion du cycle de vie des identités, la sécurisation des accès (collaborateurs, partenaires et comptes à privilèges), la prévention de la fuite de données, la protection des applications <i>cloud</i> et la sécurisation physique des centres de données. Une attention spécifique a été portée sur les installations industrielles (notamment lors de l'acquisition de nouvelles structures) et la sécurité des objets connectés. 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.</p>	

La direction cybersécurité 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. Le traitement des incidents de sécurité est réalisé par une équipe dédiée comprenant les composantes de la réponse à incident, SOC (*Security Operation Center*) et CERT (*Computer Emergency Response Team*). Le CERT Hermès est membre de l'InterCERT France qui regroupe les cellules de réponse à incidents matures des grandes organisations françaises.

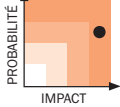
Des exercices menés régulièrement par les équipes internes sont destinés à tester et ajuster en continu le dispositif de réponse (démarches *red/blue/purple team*). Une deuxième équipe dédiée à la qualification et au traitement des vulnérabilités permet de gérer la surface d'attaque du groupe.

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-learning*s, *escape games*, site web dédié en huit langues). Chaque année, le mois de la cybersécurité permet de donner une emphase particulière à ces sujets. Les employés sont encouragés à utiliser un dispositif d'alerte interne pour signaler les incidents de sécurité dont ils auraient connaissance pour leur traitement immédiat.

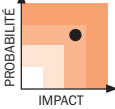
Des tests d'intrusion *via* les réseaux internes, Wi-Fi et externes ainsi que des simulations de sinistres informatiques ont été réalisés, et les plans d'action correspondants formalisés. La continuité des opérations informatiques est également testée régulièrement. Des exercices de simulation de crise 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 et de la prévention, 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.

Par ailleurs, le groupe veille à respecter les différents standards et réglementations applicables pour la protection des données personnelles (notamment le RGPD, standard du groupe en matière de données personnelles) et des données des cartes de paiement (PCI-DSS). La conformité au standard RGPD est assurée par une gouvernance mondiale constituée de relais (groupe et locaux) et évaluée régulièrement par le biais de contrôles internes et d'audits externes. En 2022, le standard groupe de protection des données personnelles a été audité, par un cabinet externe, sur différentes thématiques, notamment liées à la gouvernance des données et aux traitements de données clients, salariés et tiers. La direction des systèmes d'information travaille ainsi avec les autres directions à réduire les risques d'atteinte aux systèmes d'information et leurs impacts en cas de survenance.

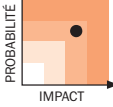
4.1.1.2 IMAGE ET RÉPUTATION ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Une campagne médiatique défavorable pourrait affecter l'image du groupe.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ces trois documents sont transmis à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison et sont mis à leur disposition également sur l'intranet HermèsSphère dans la section « Notre éthique » et sur le site externe https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/.</p> <p>Par ailleurs, un dispositif de formation continue relatif à la prévention et à la lutte contre la corruption est déployé auprès des opérationnels.</p> <p>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 et RSE existent et sont détaillés dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière ». 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.</p> <p>Le groupe a également mis en place un dispositif de veille permanente sur le web sous la responsabilité de la direction de la communication.</p> <p>De même, Hermès s'est doté d'un dispositif de gestion de crise dont l'objectif est de gérer et limiter les conséquences sur le groupe d'événements indésirables. Ce dispositif comprend notamment un exercice annuel de simulation et un manuel de gestion de crise.</p>	

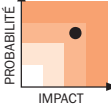
4.1.1.3 ATTRACTIVITÉ COMMERCIALE ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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 des services proposés, son ouverture aux cultures locales ainsi que sa communication singulière.</p> <p>Dans un monde en constante mutation, la non-prise en compte par le groupe des attentes des clients, des enjeux RSE ou la survenance de problèmes de qualité pourraient entraîner une perte d'attractivité pour la maison.</p> <p>L'attractivité des produits pourrait également être altérée par le marché parallèle et les réseaux de revendeurs dégradant l'expérience client.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>La perte d'attractivité commerciale pourrait entraîner la désaffection progressive des clients.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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, d'innover, de proposer des nouveaux concepts et collections dont les formes, les matières et les couleurs sauront surprendre les clients et être sublimes par les artisans. La liberté de la création, renforcée par la liberté d'achat des magasins, s'exerce en préservant l'harmonie et la cohérence des collections, déclinées autour d'un thème annuel.</p> <p>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.</p> <p>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. Enfin, le groupe continue de se structurer en allouant des ressources humaines et informatiques pour lutter contre la corruption en magasin, tout en portant une attention particulière à la prévention de toute forme de discrimination.</p>	

4.1.1.4 CRISE EXTERNE MAJEURE ●

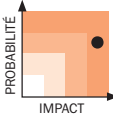
<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Le groupe est exposé aux évolutions économiques, politiques, sociales, sanitaires et climatiques des nombreux pays dans lesquels il opère.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Des tensions géopolitiques, économiques ou sociales ainsi qu'une situation de pandémie ou une catastrophe naturelle pourraient engendrer une diminution des ventes. Les conséquences seraient d'autant plus défavorables dans les zones où la présence du groupe est importante, notamment en Asie.</p> <p>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.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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.</p> <p>La présence du groupe est répartie sur 294 magasins exclusifs sous l'enseigne Hermès, dont 225 succursales qui représentent plus de 91 % du chiffre d'affaires détail. De plus, le groupe poursuit le développement de son activité de ventes en ligne avec le déploiement successif de plateformes <i>e-commerce</i> dans ses filiales de distribution.</p> <p>Certains produits Hermès sont également distribués <i>via</i> 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 <i>via</i> un réseau sélectif qui leur est propre. Le détail de ces marques est décrit au § 1.4.1.</p> <p>Les ventes sont par ailleurs faiblement exposées aux phénomènes de saisonnalité.</p> <p>La politique d'ouverture de nouveaux points de vente est prudente et vise à répartir les risques sur plusieurs zones géographiques. À 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.</p> <p>Par ailleurs, un dispositif de gestion de crise est en place. Il a notamment été mis en œuvre en 2022 lors de la suspension des activités en Russie (§ 4.3.4 sur la gestion de crise).</p>	

4.1.1.5 GESTION DES TALENTS ET DES SAVOIR-FAIRE ●

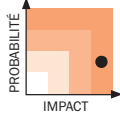
<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Les savoir-faire des artisans, et plus largement le potentiel de développement des collaborateurs constituent un des patrimoines clés d'Hermès. Ils reposent sur la préservation, l'enrichissement et la transmission de ces savoir-faire, souvent exclusifs, dans un contexte de croissance des métiers et des effectifs.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>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.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>La direction des ressources humaines groupe initie et anime l'identification et le développement des talents à tous les niveaux de l'organisation. Elle s'appuie sur des parcours individualisés spécifiques et met en œuvre une politique d'intégration et de formation des nouveaux entrants et des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.</p> <p>La formation est, avec la mobilité interne, un des leviers majeurs pour accompagner les collaborateurs tout au long de leur parcours dans la maison.</p> <p>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 Hermès des Savoir-Faire, 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 et de publics en conversion 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. De plus, l'École des Artisans de la Vente, une structure dédiée à la formation continue des vendeurs, a été inaugurée en 2022.</p> <p>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 et de lutter contre toute forme de discrimination.</p> <p>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.</p> <p>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 et performance extra-financière ».</p>	

4.1.2 RISQUES INDUSTRIELS

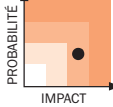
4.1.2.1 GESTION DES APPROVISIONNEMENTS ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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.</p> <p>La capacité du groupe Hermès à croître 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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Une rupture d'approvisionnement en volume et en qualité sur certaines matières d'exception pour le groupe pourrait générer une rupture de production et <i>in fine</i> une perte d'activité.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>Le groupe Hermès fabrique la majorité de ses produits en interne, principalement en France. Hermès s'est, de longue date, engagé dans une démarche responsable de partenariat 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.</p> <p>L'approche du groupe repose sur la connaissance approfondie de l'ensemble de ses filières d'approvisionnement. 90 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.</p> <p>Le directeur des achats directs 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 et performance extra-financière », § 2.6.</p> <p>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.</p> <p>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 <i>supply chain</i>.</p> <p>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 brief RSE a d'ailleurs été formalisé en janvier 2021 pour rappeler les attendus de la maison sur ce sujet. Il inclut notamment des objectifs de réduction de l'empreinte carbone du groupe à laquelle les fournisseurs sont invités à collaborer. 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.</p> <p>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. En lien avec la forte croissance des volumes et, depuis 2022, le contexte de tensions du marché mondial sur les approvisionnements, ces actions ont été particulièrement renforcées. Notamment, des plans de capacités ont été élaborés avec les fournisseurs afin d'anticiper les besoins de production.</p> <p>Un des enjeux du dispositif de connaissance des fournisseurs est notamment de s'assurer que ces derniers 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. Dans un esprit constant de partenariat, le groupe a continué le suivi rapproché de ses fournisseurs afin de les accompagner au mieux face aux éventuelles difficultés, conséquences de la crise sanitaire.</p>	

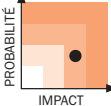
4.1.2.2 SÛRETÉ ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Au-delà de la perte financière directe, elles engendreraient de potentielles atteintes à l'image.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>Les actions suivantes sont entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ une gouvernance sûreté est déclinée en une politique de sûreté pour l'ensemble des activités et sites du groupe ; ◆ depuis 2018, la sécurité des transports fait l'objet de procédures régulièrement mises à jour sur la base de l'analyse des incidents et des décisions prises lors du Comité sécurité transport ; ◆ en cas d'événement grave, un processus de gestion de crise est mis en œuvre. Il prévoit l'activation de la cellule de crise et de moyens dédiés. Des exercices de gestion de crise sont régulièrement effectués. <p>Hermès s'est structuré afin d'appréhender ces risques au quotidien : un poste central de surveillance, actif en permanence, est relié aux 91 sites de production et de distribution en France et en Suisse. Le groupe a fait le choix d'internaliser 72 agents qui composent son service interne de sécurité, complété par des prestataires externes. Une offre de service est également développée pour accompagner les métiers et divisions ne disposant pas de service interne de sécurité. Celle-ci porte, par exemple, sur l'élaboration de dispositifs de sécurité à l'occasion des projets immobiliers et des événements.</p> <p>En complément, des experts au sein de la direction sécurité groupe actualisent un corpus de procédures et de documentations techniques. Ils 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 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.</p> <p>En mars 2021, un outil informatisé de sécurité a été déployé sur certains sites franciliens (les manufactures, les sites tertiaires et logistiques, et les magasins parisiens), pour uniformiser les procédures opérationnelles des équipes de la direction sécurité groupe et piloter leur action en temps réel. Il offre également des capacités d'aide à la gestion de crise. En 2023, son déploiement à l'ensemble des magasins en France a débuté. En parallèle, l'outil a été paramétré de sorte à pouvoir, en cas de nécessité, entrer en contact avec tout collaborateur. Des expérimentations sont en cours pour un déploiement aux autres sites de production. Le déploiement à l'international se fera progressivement sur les années à venir en fonction du niveau de risque identifié sur chacun des sites.</p> <p>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.</p> <p>Pour contribuer à la sécurité des collaborateurs en déplacement, une plateforme <i>ad hoc</i> est progressivement déployée à l'ensemble des filiales. Cet outil permet d'informer les collaborateurs, avant et pendant leur voyage, d'événements éventuels et, en cas d'urgence, de les mettre en relation avec un centre opérationnel et la direction sécurité groupe. Des formations et des séances d'information spécifiques à certaines destinations ont également été proposées.</p> <p>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.</p> <p>Une cellule de veille a été créée en novembre 2022. Elle a vocation à fournir à la cellule de crise des scénarios d'anticipation et, au quotidien, d'alimenter la direction sécurité groupe en analyses géopolitiques, économiques et sociales.</p> <p>Depuis fin 2022, des modules d'<i>e-learning</i> relatifs à la sécurité et à la sûreté sont proposés aux collaborateurs.</p>	

4.1.2.3 SÉCURITÉ ET SANTÉ ●

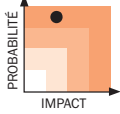
<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Le groupe veille au respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes, qu'il s'agisse des clients, des collaborateurs, des fournisseurs ou des sous-traitants.</p> <p>Le groupe Hermès est soucieux du respect des réglementations 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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>L'atteinte à la santé et à la sécurité des salariés, des clients ou des tiers intervenant sur les sites d'Hermès 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.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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'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 (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8).</p> <p>Par ailleurs, la direction industrielle groupe anime un réseau hygiène, sécurité et environnement (« réseau HSE ») constitué d'une vingtaine de responsables HSE des différents métiers de la maison. En plus de l'animation traditionnelle du réseau avec deux rendez-vous présentiels par an, trois webinaires ont été organisés en 2023 pour partager des résultats, s'enrichir des bonnes pratiques issues de chacun des métiers et définir des objectifs.</p> <p>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.</p> <p>Les évaluations des risques aux postes de travail des collaborateurs sont réalisées par des responsables HSE pour chacun des sites du groupe (magasins et sites de production). Elles font l'objet d'une mise à jour annuelle.</p> <p>La maison Hermès s'est engagée sur une trajectoire « Zéro Accident ». En 2023, une politique Santé Sécurité groupe a formalisé le cadre stratégique visant à prévenir les risques, préserver la santé des collaborateurs, partenaires et clients, faire progresser la culture sécurité du groupe et piloter la performance associée.</p> <p>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 dont le résultat est formalisé dans une liste de substances restreintes (RSL) partagée avec tous les métiers et retranscrite dans les cahiers des charges multimatières des produits. La direction industrielle groupe anime un réseau de correspondants réglementaires des métiers et des filiales de distribution qui se réunit plusieurs fois par an pour échanger sur les évolutions réglementaires dans les différents pays où le groupe opère. Les dispositifs d'atténuation et de prévention de ces risques sont en particulier traités dans le chapitre 2.</p>	

4.1.2.4 INTERRUPTION D'ACTIVITÉ ●

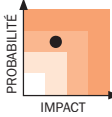
<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Hermès s'appuie sur un mode de production français très intégré. Les objets sont fabriqués en France dans leur grande majorité (74 %) dans des ateliers internes et exclusifs (à plus de 55 %).</p> <p>La capacité du groupe à faire face à un accident industriel majeur dans 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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>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.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>La gestion des risques industriels est réalisée par la direction industrielle groupe. Elle repose sur des réseaux HSE groupe et internes aux métiers, comme décrit au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière ».</p> <p>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. Une veille sur les évolutions de la réglementation est organisée dans les pays où sont implantés les sites.</p> <p>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 industrielle 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.</p> <p>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 celle sur la Soie finalisée en 2022. En 2023, une étude a également été menée sur la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les risques physiques et de transition liés au changement climatique permettant ainsi la construction de plans de résilience.</p> <p>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. La démarche de coordination des plans de l'ensemble du groupe s'est poursuivie en 2023.</p> <p>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.</p>	

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 ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Une non-conformité réglementaire pourrait avoir un impact négatif sur les opérations du groupe, ternir sa réputation et induire des pénalités financières.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>Le groupe assure une veille juridique et technique 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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. La direction juridique travaille également en étroite collaboration avec la direction industrielle groupe afin d'assurer la conformité réglementaire des produits Hermès (innocuité, marquage et propriétés physiques) dans toutes les zones d'activité du groupe ; ◆ 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 ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>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 tant dans le monde réel que virtuel.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Les atteintes aux droits de propriété intellectuelle du groupe pourraient avoir un impact négatif sur son chiffre d'affaires et porter atteinte à son image de marque.</p>
<p>◆ GESTION DE RISQUE</p> <p>Le groupe possède un portefeuille de marques, de modèles, de brevets et de noms de domaine particulièrement complet, qui est étendu régulièrement.</p> <p>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.</p> <p>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 (conseils et formations) et des mesures coercitives (actions administratives, civiles ou pénales) dans le monde entier et également sur Internet. Le département anti-contrefaçon engage ces actions avec l'appui de conseils externes (enquêteurs, huissiers, conseils en propriété industrielle, avocats) 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.).</p> <p>Ces actions permettent de conforter les droits de la maison, de saisir et de détruire (dans le respect des règles RSE), chaque année plusieurs centaines de milliers de produits contrefaits potentiellement dangereux, de remonter à la source de la chaîne de production et de démanteler des réseaux le plus souvent criminels. Le cas échéant, le versement de dommages et intérêts vient réparer le préjudice subi, les montants sont immédiatement réinvestis dans de nouvelles actions de lutte contre la contrefaçon.</p>	

4

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 performance extra-financière », et sont articulés autour des six axes stratégiques du développement durable du groupe Hermès :

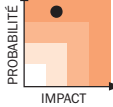
- ◆ les équipes ;
- ◆ les savoir-faire ;
- ◆ les matières ;
- ◆ l'environnement ;
- ◆ les fournisseurs et partenaires ;
- ◆ les parties prenantes.

Sur la base de l'analyse de ses enjeux prioritaires en matière de RSE mise à jour en 2023, Hermès a poursuivi le déploiement de sa stratégie et des actions associées. Cette analyse de matérialité a été menée en interrogeant un panel composé de parties prenantes internes expertes du sujet (en France et à l'international) 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 avait confirmé et précisé l'analyse conduite de manière plus globale au niveau du groupe en 2019 autour de trois grands thèmes :

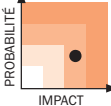
- ◆ les risques liés aux évolutions des grands enjeux planétaires en matière de climat et de biodiversité ;
- ◆ les risques liés à la disponibilité et au bon usage des ressources naturelles (eau, énergie, matières premières, gestion des déchets et recyclage) ;
- ◆ les risques liés aux droits humains et libertés fondamentales notamment sous l'angle de l'éthique et du bien-être des 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.

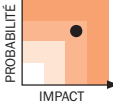
4.1.4.1 ÉVOLUTIONS DES GRANDS ENJEUX PLANÉTAIRES EN MATIÈRE DE CLIMAT ET DE BIODIVERSITÉ ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Le changement climatique engendre des perturbations (chaleur, montée des eaux, événements extrêmes) et des effets sur la biodiversité et les écosystèmes.</p> <p>Il induit aussi des enjeux de transition opérationnels, réglementaires, politiques (taxation, restriction des opérations).</p> <p>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.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Des évolutions rapides pourraient avoir des impacts sur la chaîne d'approvisionnement, les opérations manufacturières, logistiques ou de distribution ainsi que sur le comportement des clients.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>Pour anticiper les risques et s'assurer de la résilience de son modèle d'affaires, Hermès a mis en place une stratégie climat décrite au chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.5. Les enjeux climatiques sont pilotés par le Comité exécutif, qui a défini les principaux objectifs du groupe. Un Comité décarbonation groupe s'assure de la cohérence des différentes actions selon les activités concernées (achats, production, transport, immobilier). Toutes les entités concernées ont intégré un objectif lié à la décarbonation dans leur feuille de route RSE.</p> <p>Les analyses menées par le groupe portent à la fois sur les risques physiques et sur les risques de transition (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.5.7.1).</p> <p>Avec une stratégie alignée sur les Accords de Paris et validée SBTi (<i>Science Based Targets initiative</i>), Hermès inscrit son action dans une trajectoire de réduction de ses émissions sur les scopes 1, 2 et 3 visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré Celsius. En parallèle, des démarches d'adaptation sont prises en compte par activité et par pays.</p> <p>Hermès a mis en place un programme de décarbonation de ses activités en propre (scopes 1 et 2) et s'engage pour réduire les émissions du scope 3. En particulier, des actions sont menées sur les sources majeures d'émissions telles que les achats, le transport, l'immobilier et les déplacements des collaborateurs, et auprès de ses fournisseurs.</p> <p>Le groupe publie annuellement ses calculs d'émissions de gaz à effet de serre, qui sont audités par un tiers.</p> <p>Le groupe a mis en place depuis 2018 une stratégie formalisée en matière de biodiversité qui, par une meilleure compréhension des relations entre la nature et ses activités, permet à Hermès d'en maîtriser sa dépendance (chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.4.3). Cette stratégie bénéficie du regard des parties prenantes grâce au mécanisme mis en place par l'initiative Act4Nature International.</p> <p>Les risques issus de la biodiversité portent essentiellement sur les chaînes d'approvisionnement d'Hermès en matières premières naturelles et dans une moindre mesure sur ses sites de production.</p> <p>Depuis 2020, Hermès a cartographié méthodologiquement 90 filières afin d'en identifier les risques, y compris sur l'environnement (eau, déforestation, biodiversité, carbone). La grande diversité de types (plus de 35 cuirs différents) et d'origine géographique des matières naturelles d'Hermès permet de réduire son exposition à la dégradation ponctuelle ou chronique de certains écosystèmes.</p> <p>Le déploiement de la stratégie biodiversité est supervisé par le Comité exécutif et le Conseil du développement durable. Il suit quatre axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ la formation de tous les collaborateurs à la biodiversité d'ici 2025 ; ◆ la collaboration avec des parties prenantes externes reconnues via des partenariats (WWF France) et des initiatives sectorielles (ICFA, SAOBC) ou transverses (<i>Science Based Targets Network, Corporation Engagement Program, Lab Capital Naturel, Club B4B+</i>) ; ◆ la mesure de l'empreinte biodiversité du groupe via notamment le <i>Global Biodiversity Score</i> et les cibles SBTN ; ◆ les analyses filières et l'activation de plans d'action proportionnels aux enjeux. <p>Ces plans d'action donnent lieu à un suivi matriciel, en horizontal par les entités ou groupes de travail en charge des sujets dans la maison, et en vertical par le Conseil du développement durable et les fonctions centrales au moins une fois par an.</p>	

4.1.4.2 RESPECT DES DROITS HUMAINS, DES LIBERTÉS FONDAMENTALES ET DE L'ÉTHIQUE ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Les risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, aux valeurs éthiques et à la santé et la sécurité des personnes, portent majoritairement sur les activités externes du groupe. Plus de 62 % des effectifs sont en France et donc soumis à une réglementation stricte. La multiplicité des métiers et des filières d'approvisionnement, corrélée à la volonté d'utiliser des matières premières d'exception, amènent le groupe 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 la chaîne de valeur.</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>Une atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et sécurité ou une violation des règles éthiques du groupe pourrait nuire à sa réputation et à son image.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>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 les 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 et performance extra-financière », § 2.8).</p> <p>1) Le groupe a inscrit ses valeurs éthiques et son attachement au respect des droits humains et libertés fondamentales dans les documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 <i>in situ</i> la réalité des engagements pris par les fournisseurs. Ceux-ci portent sur les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité et le respect des réglementations environnementales (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.6.1).</p> <p>4) Un système d'alerte unique (disponible en interne et à l'externe) permet de signaler tout manquement ou situations contraires aux principes éthiques, sociaux et environnementaux (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.1.3.2).</p> <p>Le contenu de ces plans d'action, et notamment du plan de vigilance, sont détaillés dans le chapitre 2.</p>	

4.1.4.3 DISPONIBILITÉ ET BON USAGE DES RESSOURCES NATURELLES ●

<p>◆ DESCRIPTIF DU RISQUE</p> <p>Le groupe cherche à sécuriser des approvisionnements de qualité, issus de matières naturelles et renouvelables, obtenues dans le respect de la biodiversité.</p> <p>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).</p>	<p>◆ IMPACTS POTENTIELS SUR LE GROUPE</p>  <p>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 du cuir.</p>
<p>◆ GESTION DU RISQUE</p> <p>Le groupe travaille dans chacun de ses métiers, sous la coordination et le contrôle de la direction des achats directs, 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. La démarche engagée vise à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 : <ul style="list-style-type: none"> • empreinte environnementale : biodiversité, eau, énergie, carbone, • sociale : conditions de travail, éthique, corruption, • sociétale : lien avec les communautés. ; <p>Des audits complètent ce dispositif et sont effectués régulièrement avec des prestataires spécialisés, ou sur certaines filières avec le WWF, afin d'identifier au mieux les risques.</p> 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 <i>e-learning</i> 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 : la direction de la transition industrielle et de la qualité, créée en 2022, accompagne de manière transverse les métiers du Prêt-à-porter femme et homme, de la Chaussure, des Accessoires de mode, de la Soie et Textiles, de la Maison, et de la Bijouterie sur les sujets d'écoconception et d'économie circulaire. Cette démarche est également engagée au sein des métiers de la Maroquinerie, de l'Horlogerie et de la division Parfum et Beauté. <p>Dans une perspective d'amélioration continue, ces processus sont revus de manière régulière et des plans d'action sont mis en œuvre.</p> <p>Le contenu de ces plans d'action est détaillé dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière ».</p>	

4.3 GESTION DES RISQUES, CONTRÔLE INTERNE ET AUDIT INTERNE

4.3.1 UN ENVIRONNEMENT DE CONTRÔLE EXIGEANT

Tout en ayant la dimension d'un groupe international, Hermès demeure une entreprise aux valeurs familiales, fidèle à une culture et à un esprit artisanal, qui cherche à développer auprès de ses collaborateurs des valeurs fortes.

Au premier rang de ces valeurs figure l'exigence de qualité, essence même de l'activité d'Hermès. Celle-ci se conçoit dans tous les domaines, non seulement dans les produits et les services, mais aussi dans les modes de gestion. Hermès attache une grande importance aux qualités de gestionnaire de ses principaux responsables. Des parcours d'intégration des nouveaux cadres et des sessions de formation spécifiques forgent l'apprentissage de la culture Hermès. Chacun peut ainsi comprendre sa place dans l'organisation et intégrer les règles de conduite et d'intégrité de la maison. Les valeurs d'exigence de qualité et l'engagement des collaborateurs donnent, par ailleurs, une base solide aux comportements et aux actions en faveur d'un contrôle interne rigoureux. La culture de la gestion du risque, le management des équipes et l'éthique de l'entreprise assurent l'articulation et l'équilibre de ces valeurs.

À ce titre, une charte éthique existe et est diffusée auprès des collaborateurs depuis 2009. Le code de conduite des affaires, qui précise les comportements attendus des collaborateurs du groupe, la complète depuis 2012. Ces deux documents, traduits en 12 langues, ont été actualisés à plusieurs reprises depuis leur création. Ils constituent le socle de l'intégrité et de l'éthique du groupe Hermès :

- ♦ la charte éthique promeut le respect des grands principes fondamentaux. Elle est construite comme un instrument de progrès et de dialogue, et incite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension, à échanger avec leur hiérarchie ;
- ♦ le 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.

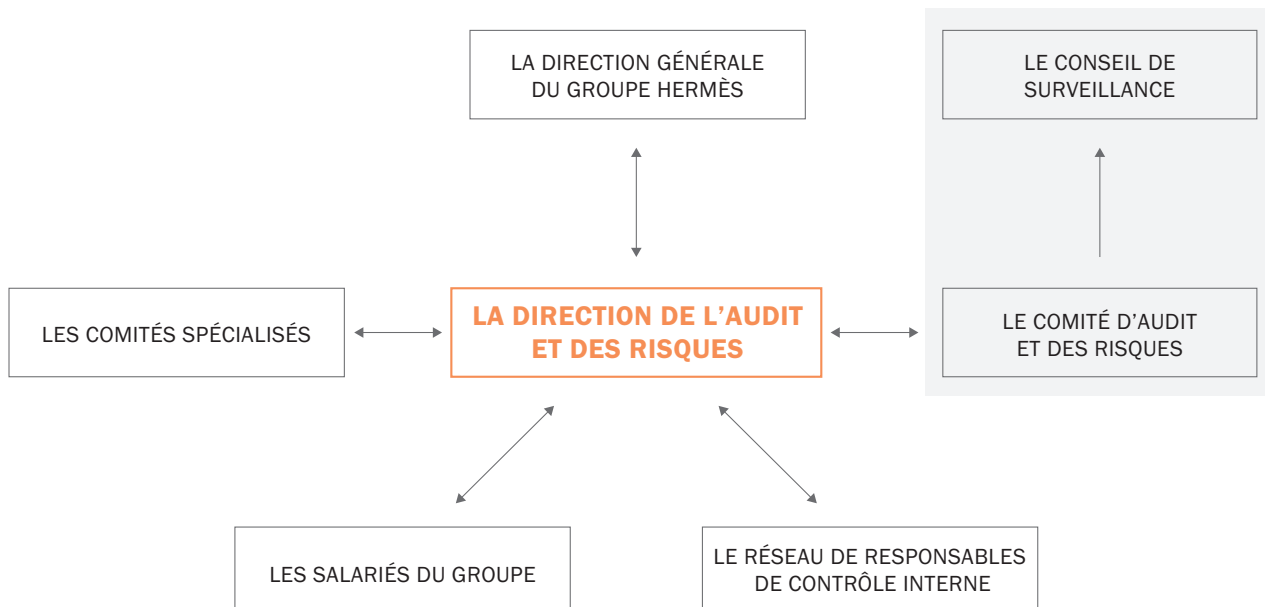
De plus, un code de conduite anticorruption, comprenant des illustrations concrètes, est diffusé à l'ensemble des salariés. Il est traduit en 18 langues (cf. chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.2.2 sur le dispositif de prévention de la corruption). Ce code de conduite anticorruption est accompagné depuis 2021 d'un *e-learning* anticorruption traduit en 12 langues.

Ces documents sont disponibles sur l'intranet de la société, section « Notre éthique » ainsi que sur <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/> et font l'objet d'un accusé de réception formel, lors de leur remise aux employés. Des formations complémentaires relatives au dispositif anticorruption du groupe et aux droits humains sont organisées auprès des opérationnels, renforçant la culture éthique du groupe. Les actions concernant l'éthique et la conformité sont présentées dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.

4

4.3.2 DES ACTEURS DE LA GESTION DES RISQUES ET DU CONTRÔLE ENGAGÉS

Les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne sont applicables à la société mère et aux filiales contrôlées. Elles sont présentées en annexe aux comptes consolidés.



La direction générale

La direction générale conçoit les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne propres à la taille de la société, à son activité, à son implantation géographique et à son organisation. Au-delà des systèmes de délégation des responsabilités mis en place aux différents niveaux, la direction générale reste le garant de la qualité et de l'efficacité des systèmes de gestion des risques et de contrôle interne. Elle s'assure ainsi de leur adéquation avec les objectifs stratégiques du groupe.

Pour ce faire, la direction générale reçoit les rapports d'audit et les cartographies des risques des filiales, des métiers et des fonctions support, et rencontre régulièrement la direction de l'audit et des risques. Elle effectue donc une surveillance globale sur le dispositif pour en préserver l'intégrité et, le cas échéant, initier des actions correctives.

Le Comité d'audit et des risques

Le Comité d'audit et des risques a été créé en 2005 au sein du Conseil de surveillance en application de l'article L. 823-19 du Code de commerce, et sans préjudice des compétences de ce Conseil auquel il ne se substitue pas.

Les rôles et attributions du Comité d'audit et des risques ont été formalisés dans un règlement intérieur, établi par le Conseil de surveillance en 2010 et régulièrement mis à jour. La dernière version, mise à jour le 26 novembre 2021, est disponible via le lien <https://finance.hermes.com/fr/organes-sociaux-reglements-interieurs-statuts>.

Chaque réunion du Comité d'audit et des risques donne lieu à un compte rendu écrit et approuvé. Lors de chaque réunion du Conseil de surveillance, la présidente du Comité d'audit et des risques présente au Conseil un compte rendu des travaux du Comité d'audit et des risques.

Conformément à l'article 11.3 du Code Afep-Medef, les travaux et le fonctionnement du Comité d'audit et des risques ont fait l'objet :

- ♦ d'une évaluation formelle en 2022, dans le cadre de l'auto-évaluation triennale du Conseil de surveillance (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.7.3) ;
- ♦ d'un débat en séance en 2023, à l'issue duquel les membres du Comité ont considéré à l'unanimité que le fonctionnement du Comité restait très satisfaisant (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.7.3).

Dans le cadre de sa fonction de surveillance du dispositif de gestion des risques et du contrôle interne, le Comité d'audit et des risques a accès aux informations relatives à l'audit interne, au contrôle interne, et à la gestion des risques. Des présentations des cartographies des risques des entités du groupe, et des plans d'action correspondants, lui sont régulièrement faites. La liste des travaux réalisés par le Comité d'audit et des risques est détaillée au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.6.3.4.

La direction de l'audit et des risques

Elle est rattachée au directeur général gouvernance et développement des organisations, gage de son indépendance, et a vocation à se saisir de tous les sujets sans aucune restriction.

La direction de l'audit et des risques est constituée d'une équipe centrale d'auditeurs expérimentés et anime un réseau décentralisé

de contrôleurs internes. Elle effectue une triple mission pour le groupe :

- ♦ identifier, analyser les risques et s'assurer de la mise en place de plans d'action ;
- ♦ réaliser des missions d'audit interne et suivre la mise en place des recommandations ;
- ♦ assurer le déploiement d'un contrôle interne adapté aux enjeux du groupe.

La direction des assurances et de la prévention fait partie intégrante de la direction de l'audit et des risques, permettant des synergies en matière d'identification et de gestion des risques. Les cartographies des risques comportent désormais un volet assurances permettant de mettre en regard les risques avec la couverture assurantielle correspondante.

Depuis 2022, la direction de l'audit et des risques intègre dans ses effectifs une équipe *data*, innovation et optimisation des méthodes.

La mission de la direction de l'audit et des risques consiste également à :

- ♦ mettre en œuvre une démarche continue d'amélioration du dispositif de gestion des risques et de contrôle interne ;
- ♦ collaborer avec les directions du groupe afin de favoriser le traitement en amont des principaux risques et des risques émergents et animer la démarche de cartographie des risques auprès des principaux métiers, filiales de distribution, fonctions support et thématiques transverses. La méthodologie de cartographie des risques est régulièrement revue : en 2017 et en 2020, des cabinets externes spécialisés sont intervenus pour accompagner ce processus d'amélioration continue. La direction de l'audit et des risques s'assure ainsi de disposer d'une méthodologie pertinente, efficace et motivante pour ses interlocuteurs. Le réseau de contrôleurs internes suit chaque année les plans d'action issus des cartographies des risques ;
- ♦ animer un réseau constitué d'environ 80 responsables du contrôle interne en France et à l'étranger, travaillant au sein des métiers, des filiales de distribution et des fonctions support. L'animation du contrôle interne s'est renforcée notamment grâce à des modalités de communication ciblée et différenciée afin de mieux répondre aux enjeux du groupe. Un séminaire de trois jours dédiés aux enjeux de contrôle interne des filiales de distribution a été organisé en 2023, rassemblant 40 contrôleurs internes de l'ensemble des filiales concernées. Par ailleurs, des webinaires thématiques réguliers à destination des contrôleurs internes et directeurs financiers ont été mis en place. En complément, des réunions annuelles sont organisées avec les directeurs financiers des principales filiales de distribution régionales d'une part, et des métiers d'autre part, afin d'échanger sur leurs principaux enjeux de contrôle interne.

Une charte d'audit détaille les missions et responsabilités des auditeurs internes ainsi que leur éthique professionnelle. Elle formalise le déroulement des missions d'audit. Une charte des risques, établissant les principes et règles de gestion des risques et une charte de contrôle interne, formalisant les rôles et responsabilités de ses acteurs, ont complété le dispositif.

Enfin, la directrice de l'audit et des risques participe aux réunions du Comité d'audit et des risques. Elle rencontre ce comité six fois par an, dont une fois hors de la présence de tiers. Cette séance est dédiée à la

présentation du rapport d'activité de la direction de l'audit et des risques, et à des échanges sur ses travaux et les ressources dont elle dispose.

Les responsables de contrôle interne

Les responsables de contrôle interne supervisent la mise en place du dispositif de contrôle interne au sein de leur périmètre, métiers, filiales de distribution ou fonctions support. Ils sont rattachés localement au directeur financier de leur entité, et fonctionnellement à la direction de l'audit et des risques.

Ils travaillent selon un plan annuel, partagé avec leur direction et celle de l'audit et des risques, tenant compte des priorités de contrôle interne du groupe et des risques propres à leur périmètre. Leurs principales missions sont les suivantes :

- ◆ identifier les risques majeurs et adapter l'organisation du contrôle interne en fonction ;
- ◆ vérifier la mise en œuvre des procédures groupe conformément à l'activité et à la réglementation locale ;
- ◆ participer aux travaux d'auto-évaluation du contrôle interne ;
- ◆ diffuser la culture du contrôle interne auprès de tous les collaborateurs ;
- ◆ réaliser un suivi des plans d'action de la cartographie des risques ;
- ◆ effectuer un suivi des recommandations d'audit de la direction de l'audit et des risques ;
- ◆ d'une manière générale, contribuer avec l'ensemble de leurs actions à l'amélioration de la maîtrise des risques.

Ils sont les interlocuteurs responsables du déploiement des dispositifs de prévention de la corruption et du risque de cybersécurité.

Les comités spécialisés



Le groupe Hermès a déployé des processus spécifiques pour surveiller certains risques, grâce à des comités spécialisés ou des groupes de travail.

Ces comités se réunissent périodiquement.

Par exemple, des comités sur la sécurité, les risques informatiques, les risques de trésorerie, les risques de conformité analysent les enjeux et étudient les mesures correctives appropriées afin qu'elles

soient déployées dans les entités. Ils vérifient également que les dispositifs de contrôle existants correspondent aux procédures du groupe. Les principaux interlocuteurs opérationnels concernés participent à ces comités avec la direction de l'audit et des risques. Le rôle de cette dernière est de faciliter l'identification des risques et les plans d'action associés.

Le Comité sécurité IT a réuni quatre fois en 2023 les parties prenantes de la sécurité informatique : le directeur cybersécurité groupe, la direction des systèmes d'information, la direction de l'audit et des risques, la direction sécurité groupe, la direction projets digitaux et e-commerce ainsi que le directeur général métiers, systèmes d'information et data (membre du Comité exécutif). Il a pour but de suivre les avancées de la feuille de route, du plan d'audit IT et des actions d'atténuation, de partager les incidents notables et de traiter les arbitrages nécessaires à l'ajustement des politiques de sécurité ou du positionnement vis-à-vis des risques IT.

Un comité sur la sécurité des transports de produits Hermès, constitué de la direction sécurité groupe, de la direction des transports, de la direction des assurances et de la prévention, et des directions des métiers concernés se tient au besoin afin de définir les actions nécessaires. Son objectif est de renforcer la sécurité des transports, de manière concrète en fonction des risques propres aux produits transportés et aux difficultés éventuelles rencontrées.

Le Comité compliance et vigilance est constitué de représentants de la direction juridique incluant la conformité, la direction du développement durable, la direction des achats directs, la direction des achats indirects, la direction de l'audit et des risques, la direction commerciale, la direction financière et la direction du droit social. Il participe, suit et veille au déploiement, au respect de l'efficacité et au contrôle des programmes de conformité. Ses missions sont détaillées dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.1.1.3 du présent document.

Le Comité sécurité groupe arbitre sur des sujets de sécurité transversaux identifiés au cours des comités spécialisés. Il revoit également les principaux incidents de sécurité pour adapter le dispositif global. Ce comité est composé du directeur général de la gouvernance et du développement des organisations, de la directrice des ressources humaines, du directeur juridique, du directeur de la sécurité groupe, du directeur de la cybersécurité groupe, du directeur général d'Hermès Services groupe et de la directrice de l'audit et des risques. En cas de besoin, il peut solliciter des experts sur des problématiques spécifiques.

Les salariés du groupe

Les dirigeants, les grandes directions fonctionnelles et opérationnelles et les membres des Comités de direction des différentes entités du groupe sont les relais du contrôle interne et de la gestion des risques, en tant que principaux bénéficiaires, mais aussi contributeurs clés à sa bonne exécution.

Les activités de contrôle effectuées au niveau de chaque entité sont de la responsabilité conjointe du directeur général et du directeur financier. Une lettre d'affirmation portant sur la connaissance des objectifs de contrôle interne d'Hermès et sur la qualité des contrôles en place au sein de l'entité est d'ailleurs signée annuellement. Cette lettre reprend notamment les résultats d'un questionnaire d'auto-évaluation annuel sur la mise en œuvre du contrôle interne.

4.3.3 UN DISPOSITIF DE GESTION DES RISQUES MAÎTRISÉ



Le processus de gestion des risques du groupe repose sur l'élaboration de cartographies et sur un éventail d'outils complémentaires permettant d'identifier les risques et de définir les actions afin de mieux les maîtriser.

Initiée dès 2004, la démarche de cartographie des risques est déployée dans les principales entités, ainsi que sur des sujets transversaux, sous la supervision de la direction de l'audit et des risques. La méthodologie appliquée est régulièrement mise à jour et permet une évaluation précise des risques spécifiques au groupe.

Ces cartographies permettent d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser systématiquement les principaux risques. Un volet assurances permet de mettre en regard les risques avec la couverture assurantielle correspondante. Elles sont un outil opérationnel de sensibilisation et de pilotage et constituent un levier d'amélioration de la performance. Elles participent à un management efficace en fournissant une vision synthétique et partagée des risques et en définissant des plans d'action opérationnels ainsi que les responsabilités de chacun.

Sous la supervision de la direction de l'audit et des risques, les entités mettent à jour périodiquement leur cartographie des risques. Chaque année, entre 5 et 10 cartographies des risques sont réalisées au niveau des filiales de distribution, des métiers ou encore sur des fonctions transverses du groupe.

Les responsables de contrôle interne des entités sont les relais locaux de la démarche de cartographie. Ils participent à l'analyse initiale des risques et assurent la mise à jour et le suivi des plans d'action.

La cartographie consolidée des risques groupe est établie tous les trois ans et a été mise à jour en 2023. Elle est alimentée par les cartographies des risques des filiales, métiers et fonctions transverses et par les évaluations individuelles des membres du Comité exécutif. Cette cartographie fait l'objet d'un atelier de travail spécifique du Comité exécutif. Elle est également partagée avec le Comité d'audit et des risques. La cartographie des risques du groupe est aussi utilisée comme point d'entrée du plan d'audit de la direction de l'audit et des risques.

Dans les domaines de la fraude et de la corruption :

- ♦ 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.). Des informations sur la sécurité sont régulièrement remontées au Comité sécurité groupe, ainsi qu'au Comité d'audit et des risques. Par ailleurs, un dispositif de sécurité *ad hoc* est mis en place et suivi par la direction sécurité groupe ;
- ♦ la cartographie des risques de corruption a été mise à jour en 2020 avec le concours d'un conseil externe spécialisé et en collaboration avec la direction juridique conformité, qui en assure le pilotage, tel que décrit dans le chapitre 2 « Responsabilité sociale, sociétale et environnementale et performance extra-financière », § 2.8.2.2.1.

La direction de l'audit et des risques peut modifier son plan d'audit et réaliser des missions *ad hoc* pour prendre en compte de nouveaux risques, notamment en cas d'alerte émise par une direction du groupe. Des audits transversaux peuvent ainsi être menés.

Afin d'anticiper au mieux les évolutions sur les thématiques relatives aux sociétés, aux technologies, à l'environnement, à l'économie et à la gouvernance, la direction de l'audit et des risques effectue une veille externe active sur les risques émergents et a initié depuis 2019 des études de prospective. Comme en 2022, une journée de la prospective a été organisée en 2023. Elle a rassemblé 120 collaborateurs de la maison autour de conférences et d'ateliers collectifs de travail. Enrichie d'un projet de prospective opérationnelle réalisée auprès d'un métier, l'objectif de la démarche est de cultiver un état d'esprit résolument orienté vers l'avenir et de sensibiliser les participants à la multiplicité des tendances déjà à l'œuvre et aux enjeux qui pourraient en résulter à court, moyen et long termes.

Enfin, une plate-forme informatique de partage des incidents permet d'évaluer l'évolution de certains risques et de capter, au plus tôt, les éventuels signaux faibles. Cet outil de prévention contribue à l'amélioration continue du dispositif de contrôle, au plus près de la réalité. En effet, plusieurs fois par an, la direction de l'audit et des risques réalise une analyse des incidents remontés par les filiales et métiers. Elle fait l'objet d'une communication aux contrôleurs internes et directions du groupe incluant les statistiques d'incidents de la période et un rappel des procédures groupe et bonnes pratiques afférentes.

4.3.4 UN DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE MATURE

4.3.4.1 ORGANISATION GÉNÉRALE

Les objectifs du contrôle interne

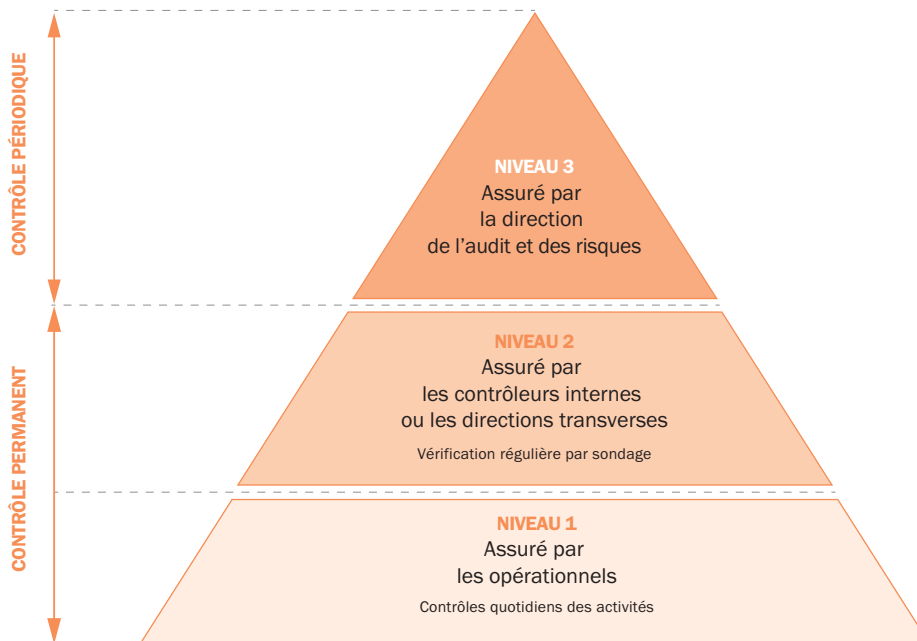
Les dispositifs de contrôle interne reposent sur des actions permanentes et récurrentes intégrées aux modes de fonctionnement de l'entreprise. Ils concernent toutes les fonctions et tous les processus, y compris ceux relatifs à l'élaboration de l'information financière et comptable.

Les objectifs du dispositif de contrôle interne d'Hermès comprennent :

- ◆ la conformité aux lois et règlements ;
- ◆ l'application des instructions et des orientations fixées par la direction générale ;
- ◆ le bon fonctionnement des processus internes de la société, notamment ceux concourant à la sauvegarde de ses actifs, à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes ;

La surveillance du dispositif de contrôle

Le dispositif de surveillance inclut trois niveaux de contrôle :



Des revues périodiques sont mises en œuvre par le contrôle interne au niveau local et complétées par la direction de l'audit et des risques en fonction des enjeux de chaque entité. Le réseau des responsables de contrôle interne s'assure que des contrôles adaptés couvrent les principaux risques liés aux opérations de distribution, de production ou des fonctions support, notamment concernant la sécurité et la traçabilité des actifs.

Ce réseau, composé d'environ 80 contrôleurs internes, permet la présence de relais locaux dans les principales entités du groupe. Dans le cadre de son rôle d'animation du réseau des responsables

- ◆ la fiabilité des informations financières, et d'une façon générale, la maîtrise de ses activités, l'efficacité de ses opérations et l'utilisation efficiente de ses ressources.

L'organisation

La direction de l'entreprise, organisée autour d'un Comité exécutif et d'autres comités spécifiques, assure l'alignement stratégique et la circulation de l'information. Notamment, des organigrammes précis et des lettres de cadrage stratégique permettent à chacun de bien comprendre son rôle dans l'organisation et d'analyser périodiquement sa performance par rapport aux objectifs. L'organisation du groupe repose sur une forte responsabilisation des équipes locales pour lesquelles les attributions sont clairement définies.

Sur les processus relatifs aux ressources humaines, Hermès a mis en place des dispositifs de recrutement, de formation, de développement des compétences, permettant à chacun d'exercer ses responsabilités, présentes et futures. Le principal acteur de l'élaboration et du contrôle de l'information financière est, au sein d'Hermès International, la direction financière.

de contrôle interne, la direction de l'audit et des risques est impliquée dans leur nomination, revoit les plans de contrôle interne annuels des filiales, diffuse les bonnes pratiques. Elle s'appuie notamment sur une plateforme sociale et collaborative de partage d'informations, identifie les priorités de contrôle interne et favorise le partage d'expérience entre tous les membres du réseau. Elle diffuse en outre une *newsletter* trimestrielle.

Les missions d'audit constituent le troisième niveau de contrôle. Elles sont explicitées au § 4.3.5 « Un dispositif d'audit interne agile » ci-après.

Les travaux d'auto-évaluation du contrôle interne

L'auto-évaluation du contrôle interne, qui a commencé en 2005, est désormais un processus mature au sein du groupe. Il s'appuie sur des questionnaires renseignés par l'ensemble des filiales contrôlées. Ce système contribue à la diffusion de la culture du contrôle interne dans le groupe. Il fournit également un support pour évaluer le niveau de contrôle interne et apprécier dans quelle mesure les risques opérationnels et fonctionnels sont correctement traités. En cas d'inefficacité des contrôles, les filiales doivent établir un plan d'action pour y remédier.

Les filiales s'auto-évaluent annuellement à l'aide de cinq questionnaires disponibles sur l'intranet dans l'outil informatique dédié « CHIC » (*Check your Hermès Internal Control*). Ils sont administrés par la direction de l'audit et des risques. L'auto-évaluation porte sur un questionnaire général de contrôle interne

(CHIC *Practices*), dont le référentiel est établi en lien avec le « Cadre de référence » de l'AMF. Un questionnaire spécifique à la gestion de la trésorerie (CHIC Trésorerie), un questionnaire sur les procédures opérationnelles dans le réseau de distribution (CHIC Boutique) et un questionnaire sur les procédures opérationnelles régissant les ventes en ligne (CHIC *E-commerce*) font également partie du dispositif. Enfin, un questionnaire dédié aux maroquinerie (CHIC Maroquinerie) a été lancé en 2023.

Ces questionnaires font l'objet d'un travail annuel d'actualisation afin d'intégrer les nouveaux risques et contrôles identifiés comme clés au niveau du groupe. Les résultats sont reportés dans un outil informatique dédié permettant une analyse centralisée par la direction de l'audit et des risques afin d'identifier les points d'amélioration et les priorités de contrôle interne pour l'année suivante. Ils sont partagés avec les directions concernées afin de définir des plans d'action au service de toutes les filiales du groupe.

Questionnaires CHIC	Nombre de thématiques *	Exemple de thématiques abordées
<i>Practices</i>	12	Finance, Ressources humaines, Environnement de contrôle, Systèmes d'information, Communication, Éthique et Conformité, Développement durable, etc.
<i>Maroquinerie</i>	11	Stocks, Production, Finance, Investissements et Immobilier, Éthique et Conformité, Systèmes d'information, etc.
<i>E-commerce</i>	9	Ventes, Expéditions et Livraisons, Retours et Remboursements, Stockage, Données clients, etc.
Boutique	7	Gestion de la relation client, Clôture de caisse, Inventaire des stocks, Sécurité/Sûreté, etc.
Trésorerie	7	Gestion des comptes bancaires, Processus et Moyens de paiement, Conformité réglementaire, Monétique, etc.

* Les thématiques sont ensuite subdivisées en plusieurs questions adressant l'exhaustivité des procédures associées.

Les responsables de contrôle interne sont impliqués dans l'auto-évaluation et sont en charge du suivi des plans d'action. La direction de l'audit et des risques vérifie et compare les réponses données aux questionnaires par les filiales à sa propre analyse lors de ses audits. Elle s'assure de la bonne appropriation des contrôles et de la mise en place de plans d'action correctifs.

Les procédures de contrôle interne

Les processus de contrôle interne sont décrits dans les procédures groupe. Ils sont définis au niveau du groupe puis déclinés et adaptés au contexte et à la réglementation locale par chaque division. L'ensemble des collaborateurs du groupe y a accès par un site intranet sécurisé.

Les procédures groupe couvrent les principaux cycles de l'entreprise (achats, ventes dont digitales, trésorerie, stocks, immobilisations, ressources humaines, systèmes d'information, sécurité et sûreté, clôture des comptes, conformité, etc.). La direction de l'audit et des risques les met régulièrement à jour, en collaboration avec les experts dans leurs domaines respectifs et les contrôleurs internes.

Plus spécifiquement, des procédures très strictes sont appliquées pour la gestion de la trésorerie. Le manuel des règles de sécurité de la trésorerie s'appuie sur :

- ♦ une procédure de gestion de la trésorerie, définissant les rôles et les responsabilités entre la trésorerie groupe et les filiales ;
- ♦ des « règles prudentielles », définissant pour chacune des sociétés du groupe les règles de fonctionnement des comptes bancaires

(avec, entre autres, un suivi des personnes signataires), constamment mises à jour ;

- ♦ une politique de change validée par le Conseil de surveillance du groupe (cette politique présente l'ensemble des instruments financiers autorisés, l'horizon et les ratios de couverture) ;
- ♦ des conventions intragroupe signées par chaque filiale concernée, qui structurent les relations entre le groupe Hermès et ses filiales et précisent la politique et les règles de gestion applicables sur l'ensemble des flux financiers (flux de trésorerie, opérations en devises, etc.) pouvant générer un risque de liquidité ou de marché ;
- ♦ une politique de gestion de la trésorerie groupe, validée par le Conseil de surveillance d'Hermès International, qui présente les supports de placement autorisés et l'ensemble des critères permettant la gestion du risque de liquidité et de contrepartie.

Les systèmes d'information

L'utilisation d'outils adaptés aux besoins d'Hermès facilite l'élaboration et le contrôle de l'information. La cohérence de l'urbanisme et de l'architecture des systèmes d'information est gérée au niveau du groupe. Les projets suivent une méthodologie incluant des jalons obligatoires, notamment celui du Comité d'architecture qui s'assure de la cohérence et de la conformité des projets y compris vis-à-vis de la sécurité (respect du processus groupe d'intégration de la sécurité dans les projets – ISP).

Le reporting des filiales vers Hermès International, la consolidation des comptes, les opérations de trésorerie sont réalisés sur des

progiciels intégrés, facilitant une centralisation des données. Les informations issues des systèmes de gestion sont disponibles pour les responsables d'activité hebdomadairement et mensuellement, permettant un bon pilotage des activités, un suivi homogène de l'évolution de la performance et la détection d'éventuelles anomalies.

Les systèmes d'information ont pour objectif de satisfaire aux exigences de sécurité, de fiabilité, de disponibilité et de pertinence de l'information notamment comptable et financière. Ainsi, l'organisation et le fonctionnement de l'ensemble des systèmes d'information font l'objet de règles précises en matière d'accès, de validation des traitements et des procédures de clôture, de conservation des données et de vérification des enregistrements.

Par ailleurs, les procédures et les contrôles en place permettent d'assurer la qualité et la sécurité de l'exploitation, de la maintenance et du développement des systèmes de comptabilité et de gestion, ainsi que des systèmes qui les alimentent.

En complément des revues détaillées réalisées par la direction des systèmes d'information dans les principales filiales, la direction de l'audit et des risques organise une revue des contrôles informatiques de deuxième niveau par l'intermédiaire d'un questionnaire d'auto-évaluation renseigné par les filiales et de troisième niveau *via* des audits portant sur :

- ◆ les contrôles généraux informatiques en filiale et en central ;
- ◆ les projets informatiques ;
- ◆ le dispositif de cybersécurité.

Pour les contrôles de troisième niveau, le plan d'audit s'est considérablement enrichi depuis 2021, et est déployé avec l'aide de spécialistes de chacun des sujets audités.

La gestion de crise

Depuis le 28 février 2020, en réponse au contexte de crise sanitaire lié à la Covid 19, une cellule de veille a été mise en place pour coordonner les actions nécessaires au sein du groupe et les échanges d'information. Grâce à des comités par nature d'activité et zone géographique, elle permet de répondre aux problématiques opérationnelles en matière de protection des employés, de continuité des opérations et d'adaptation du dispositif de contrôle interne.

La cellule de crise est constituée de membres de la direction de l'audit et des risques, de la direction sécurité groupe, de la direction des ressources humaines groupe incluant notamment les directeurs de la communication interne et des relations sociales. Cette cellule de crise rend compte pour décision au Comité exécutif, *via* le directeur général de la gouvernance et du développement des organisations, sur les sujets devant faire l'objet d'une décision collégiale.

Un exercice de gestion de crise, imaginé avec l'appui d'un cabinet externe, a été mené en décembre 2021. Cet exercice a permis de tester la réaction et la communication des différentes parties prenantes de la cellule de crise autour de scénarios variés tels qu'une cyberattaque, un incendie, un incident de pollution. À la suite de cet exercice, le groupe a mis à jour son dispositif de gestion de crise et mène des réflexions pour renforcer son animation auprès des filiales et des métiers. En complément, un exercice de gestion de crise cybersécurité a été mené en décembre 2022 avec pour objectif d'améliorer la résilience du groupe face à la perte éventuelle des services numériques.

4.3.4.2 ÉLABORATION ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE

Définition, objectifs et périmètre

Les processus relatifs à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière sont au cœur du dispositif de contrôle interne du groupe. Ils assurent un suivi rigoureux de la production et de la communication de l'information comptable et financière de la société mère et des sociétés intégrées dans les comptes consolidés. Ils répondent aux objectifs suivants :

- ◆ le respect de la réglementation comptable et la bonne application des principes selon lesquels les comptes sont établis ;
- ◆ la prévention et la détection des fraudes et irrégularités comptables et financières, dans la mesure du possible ;
- ◆ la fiabilité des informations diffusées et utilisées en interne par la direction générale à des fins de pilotage ;
- ◆ la fiabilité des comptes publiés et celle des autres informations financières communiquées au marché.

Hermès a mis en place un dispositif organisé et documenté qui assure la qualité des données comptables et financières consolidées et publiées. Il s'appuie sur des manuels de reporting groupe, une séparation des tâches stricte et un contrôle fort d'Hermès International sur les informations produites par les filiales.

Acteurs du processus de contrôle interne comptable et financier

Les différents acteurs du processus de contrôle interne comptable et financier sont les suivants :

- ◆ la direction générale du groupe, qui est assurée, autour de la Gérance, par un Comité exécutif. Dans le cadre de l'arrêté des comptes annuels et consolidés, la Gérance obtient notamment toutes les informations qu'elle juge utiles. Elle analyse régulièrement les comptes des filiales et rencontre périodiquement leurs dirigeants, notamment lors des phases budgétaires et de clôture ;
- ◆ le Conseil de surveillance, qui a pour rôle d'exercer un contrôle permanent sur la gestion de la société. Il a ainsi la possibilité de vérifier auprès de la direction générale que les dispositifs de pilotage et de contrôle sont de nature à assurer la fiabilité de l'information financière publiée par la société ;
- ◆ le Comité d'audit et des risques, dont les rôles et les missions sont décrits en § 4.3.2. ;
- ◆ le directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, qui s'assure de la mise en place des moyens adéquats (organisation, compétences humaines, outils) et supervise la direction de l'audit et des risques en charge du dispositif de gestion des risques et de l'animation du contrôle interne ;
- ◆ le directeur général finances, membre du Comité exécutif. Il s'appuie sur des équipes dédiées de spécialistes au sein de la direction de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion, de la direction de la gestion financière, de la direction de la trésorerie et de la direction de la communication financière pour assurer :
 - la consolidation de l'information financière en conformité avec les normes comptables IFRS, telles qu'adoptées par l'Union européenne,

- le suivi et le pilotage de l'activité à l'occasion des revues périodiques (clôtures annuelles, semestrielles, réestimés et budgets),
- le contrôle interne comptable et financier au sein des entités opérationnelles,
- le strict respect des réglementations fiscales,
- la couverture des risques de change ;
- ◆ la communication externe de l'information financière en conformité avec la réglementation ;
- ◆ les directeurs généraux et les directeurs financiers des filiales, qui sont les premiers responsables de la qualité du processus d'élaboration de l'information financière et du contrôle interne au sein de leur périmètre. Ils sont également responsables de la diffusion et de la correcte application des procédures établies et diffusées par Hermès International.

Normes du groupe

Le groupe s'est doté d'un corps de règles et méthodes comptables, conformes aux normes IFRS, telles qu'adoptées par l'Union européenne, référentiel des comptes consolidés. L'application de ces normes est obligatoire pour toutes les filiales consolidées afin de fournir une information financière homogène et fiable. Le plan de comptes s'applique à l'ensemble des filiales et le compte de résultat est commun à la gestion et à la comptabilité.

Ces règles et méthodes sont présentées au sein de manuels de reporting groupe, qui sont mis à jour régulièrement par la direction de la consolidation afin de tenir compte de l'évolution des réglementations et des référentiels comptables.

Systèmes de production de l'information financière et comptable

La gestion des flux d'informations comptables et financières se fait principalement au travers du progiciel de gestion intégré SAP déployé dans la quasi-totalité des filiales du groupe.

La production des comptes consolidés annuels et semestriels ainsi que la remontée de l'ensemble des informations financières utilisées pour gérer et contrôler l'activité des unités opérationnelles sont réalisées au travers d'un logiciel de consolidation unifié et géré centralement (SAP *Financial Consolidation*).

Ces systèmes permettent la traçabilité des écritures comptables d'arrêté et une séparation des tâches stricte.

Processus concourant à l'élaboration de l'information comptable et financière publiée

L'organisation du groupe, qui repose sur un reporting émanant de chaque filiale et adressé directement à la société mère, sans palier de consolidation intermédiaire, permet d'assurer un contrôle fort d'Hermès International sur les informations financières produites par les filiales.

Le directeur général et le directeur financier de chaque filiale s'engagent ensemble sur la qualité, la fiabilité et l'exhaustivité des informations comptables et financières qu'ils ont préparées et transmises à la direction générale finance du groupe, par une lettre d'affirmation qu'ils cosignent lors de la clôture des comptes semestriels et annuels.

Le processus de clôture des comptes est encadré par des instructions précises et repose sur un calendrier détaillé, diffusé à toutes les filiales de façon à assurer le respect des délais et l'homogénéité de la préparation des états financiers. Tout au long de l'année, la direction de la consolidation valide les principales estimations comptables retenues par les filiales et les fonctions centrales et, le cas échéant, simule les transactions complexes dans le progiciel de consolidation. En plus des clôtures trimestrielles, des clôtures en mai et novembre permettent de mieux anticiper les clôtures semestrielles et annuelles.

Pour l'établissement des comptes consolidés, des procédures de contrôle s'appliquent à chaque étape du processus de remontée et de traitement des informations financières et ont notamment pour objet d'assurer :

- ◆ la vérification avant intégration des liasses de consolidation (respect du référentiel comptable et des pratiques du groupe, contrôles de cohérence, etc.) ;
- ◆ l'analyse des comptes des filiales consolidées ;
- ◆ la correcte élimination des transactions internes ;
- ◆ la bonne application des normes IFRS ;
- ◆ la vérification des opérations de consolidation ;
- ◆ l'analyse et la validation de l'ensemble des postes des comptes consolidés ;
- ◆ la fiabilité de l'information financière.

Enfin, dans le cadre de ses audits, la direction de l'audit et des risques partage ses travaux avec les Commissaires aux comptes en matière de contrôle interne.

4.3.5 UN DISPOSITIF D'AUDIT INTERNE AGILE

Mission

La direction de l'audit et des risques a pour fonction de donner à la direction générale du groupe Hermès une assurance raisonnable sur le degré de maîtrise des opérations des différentes entités. Elle remplit ce rôle notamment en réalisant des missions d'audit, lesquelles ont pour objectifs d'évaluer :

- ◆ la conformité des activités et opérations aux règles de contrôle interne et procédures du groupe, ainsi qu'aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- ◆ la pertinence des processus de contrôle des risques mis en place par les opérationnels ;
- ◆ la mise en œuvre des orientations stratégiques du groupe par la cohérence des actions opérationnelles des entités et l'utilisation des ressources par rapport aux actions engagées ;
- ◆ plus généralement l'éventualité, la gravité et le niveau de maîtrise des risques pouvant avoir un impact significatif sur la stratégie du groupe.

La nature des audits est multiple et comprend :

- ◆ l'audit de filiales de distribution incluant l'audit des magasins ;
- ◆ l'audit de sites de production et des métiers ;
- ◆ l'audit des directions supports aux flux amont ou aval ;

- ◆ l'audit spécialisé mené avec des conseils externes notamment sur les systèmes d'information ;
- ◆ l'accompagnement des participations à la mise en place du dispositif de contrôle interne.

Les missions d'audit donnent lieu à l'établissement de rapports détaillant les constats et les risques identifiés et proposant des recommandations pour y remédier. La bonne application des recommandations est vérifiée lors de missions de suivi d'audit ultérieures. Les rapports d'audit sont adressés aux responsables des filiales ou services audités, ainsi qu'à la direction générale du groupe.

Depuis 2020, la direction de l'audit et des risques utilise un outil d'analyse des écritures comptables dans ses audits. Cet outil renforce la pertinence de certains tests réalisés en facilitant l'identification des transactions atypiques. Par ailleurs, le groupe dispose depuis 2021 d'un outil d'analyse des transactions en magasin reposant sur 39 indicateurs qui permettent de mettre en évidence en continu d'éventuelles non-conformités aux procédures groupe. Initialement développé pour les contrôleurs internes, cet outil est également utilisé par la direction de l'audit et des risques pour la réalisation de tests en magasin sur les transactions de vente et les mouvements de stock les plus sensibles. Plus largement, cet outil constitue aussi un moyen pour lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent en magasin. Des sessions collectives et individuelles de formation contre la fraude, à destination des directeurs financiers et contrôleurs internes, ont été organisées par l'équipe *data*, innovation et optimisation des méthodes de la direction de l'audit et des risques.

Plan d'audit

Les auditeurs effectuent les missions d'audit selon un plan annuel, validé par la Gérance et par le Comité d'audit et des risques, et adapté si besoin chaque semestre. Une analyse globale des risques, notamment financiers, opérationnels et de conformité, alimente le plan d'audit. Les propositions du Comité exécutif et les suivis d'audit viennent le compléter. Il doit permettre une revue régulière de toutes les entités et processus du groupe, avec une fréquence adaptée à l'importance des risques encourus et au poids relatif de chaque entité.

La direction de l'audit et des risques mène également des missions d'accompagnement au déploiement du contrôle interne dans les entités nouvellement acquises. Pour les audits spécialisés, elle peut avoir recours à des prestataires externes et à des outils d'analyse de données notamment dans le cadre de la prévention de la fraude. De plus, elle effectue régulièrement des audits intégrés avec les experts du groupe : sécurité informatique, sûreté, conformité, assurances, etc.

Le plan d'audit 2023 a été adapté au contexte de ces dernières années pour notamment inclure l'audit en présentiel d'entités situées dans des pays où les restrictions sanitaires ont été le plus prolongées. Le renforcement des audits de sécurité de l'environnement IT s'est poursuivi en 2023. Dans le domaine de la cybersécurité, et plus largement de l'environnement de contrôle IT, l'essentiel des audits est confié à des cabinets externes experts.

Par ailleurs, la direction de l'audit et des risques effectue des audits dédiés aux dépenses de communication avec le soutien de cabinets externes.

5

COMPTES CONSOLIDÉS RFA

5.1	COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ	416
5.2	ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL CONSOLIDÉ	416
5.3	BILAN CONSOLIDÉ	417
5.4	ÉTAT DE VARIATION DES CAPITAUX PROPRES CONSOLIDÉS	418
5.5	ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE CONSOLIDÉS	419
5.6	ANNEXE AUX COMPTES CONSOLIDÉS	420
5.7	RAPPORT DES COMMISSAIRES AUX COMPTES SUR LES COMPTES CONSOLIDÉS	460

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	2023	2022
Chiffre d'affaires	3 et 4	13 427	11 602
Coût des ventes	4	(3 720)	(3 389)
Marge brute		9 708	8 213
Frais administratifs et commerciaux	4.2	(3 169)	(2 680)
Autres produits et charges	4.3	(889)	(836)
Résultat opérationnel courant	3	5 650	4 697
Autres produits et charges non courants		-	-
Résultat opérationnel	3	5 650	4 697
Résultat financier	9.1	190	(62)
Résultat avant impôt		5 840	4 635
Impôt sur les résultats	6	(1 623)	(1 305)
Part dans le résultat des entreprises associées	8	105	50
RÉSULTAT NET DE L'ENSEMBLE CONSOLIDÉ		4 322	3 380
Intérêts ne conférant pas le contrôle		(12)	(13)
RÉSULTAT NET – PART DU GROUPE		4 311	3 367
Résultat de base par action en euros	11.6	41,19	32,20
Résultat dilué par action en euros	11.6	41,12	32,09

5.2 ÉTAT DU RÉSULTAT GLOBAL CONSOLIDÉ

En millions d'euros	Notes	2023	2022
Résultat net de l'ensemble consolidé		4 322	3 380
Variation des écarts de conversion ¹	11.5	(114)	126
Couvertures des flux de trésorerie futurs en devises ^{1 2}	11.5	7	129
♦ <i>variation de juste valeur</i>		69	23
♦ <i>recyclage en résultat</i>		(63)	106
Actifs évalués à la juste valeur ²	11.5	-	333
Engagements envers le personnel : variation de valeur liée aux écarts actuariels ²	11.5	10	41
Résultat global net		4 225	4 009
♦ <i>dont part du groupe</i>		4 213	3 996
♦ <i>dont intérêts ne conférant pas le contrôle</i>		13	14

(1) Transférable en résultat.

(2) Net d'impôts.

5.3 BILAN CONSOLIDÉ

ACTIF

En millions d'euros	Notes	31/12/2023	31/12/2022
Goodwill	7.1	72	-
Immobilisations incorporelles	7.2	225	213
Droits d'utilisation	7.3	1 716	1 582
Immobilisations corporelles	7.2	2 340	2 007
Immeubles de placement		7	8
Immobilisations financières	9.2	1 141	1 109
Participations dans les entreprises associées	8	200	54
Prêts et dépôts		70	65
Actifs d'impôts différés	6.3	631	555
Autres débiteurs non courants	4.4	37	39
Actifs non courants		6 438	5 630
Stocks et en-cours	4.4	2 414	1 779
Créances clients et comptes rattachés	4.4	431	383
Créances d'impôts exigibles	4.4	51	19
Autres débiteurs	4.4	300	263
Instruments financiers dérivés	10	188	160
Trésorerie et équivalents de trésorerie	9.3	10 625	9 225
Actifs courants		14 008	11 828
TOTAL ACTIF		20 447	17 459

PASSIF

En millions d'euros	Notes	31/12/2023	31/12/2022
Capital social	11	54	54
Primes		50	50
Actions d'autocontrôle	11	(698)	(674)
Réserves		10 744	8 795
Écarts de conversion	11.5	189	303
Écarts de réévaluation	11.5	553	546
Résultat net - part du groupe		4 311	3 367
Capitaux propres - part du groupe		15 201	12 440
Intérêts ne conférant pas le contrôle		2	16
Capitaux propres		15 203	12 457
Emprunts et dettes financières à plus d'un an	9	50	35
Dettes de loyers à plus d'un an	7.3	1 720	1 629
Provisions non courantes	12	31	30
Engagements de retraite et autres avantages au personnel à plus d'un an	5.3	151	181
Passifs d'impôts différés	6.3	2	20
Autres créditeurs non courants	4.4	106	103
Passifs non courants		2 060	1 998
Emprunts et dettes financières à moins d'un an	9	1	2
Dettes de loyers à moins d'un an	7.3	289	268
Provisions courantes	12	134	133
Engagements de retraite et autres avantages au personnel à moins d'un an	5.3	16	15
Fournisseurs et comptes rattachés	4.4	880	777
Instruments financiers dérivés	10	45	74
Passifs d'impôts exigibles	4.4	586	496
Autres créditeurs courants	4.4	1 233	1 239
Passifs courants		3 183	3 004
TOTAL PASSIF		20 447	17 459

Nom de l'entité présentant les états financiers	Hermès International
Adresse de l'entité	24, rue du Faubourg Saint-Honoré, 75008 Paris (France)
Forme juridique de l'entité	Société en commandite par actions
Pays de constitution	France
Adresse du siège social de l'entité	24, rue du Faubourg Saint-Honoré, 75008 Paris (France)
Établissement principal	24, rue du Faubourg Saint-Honoré, 75008 Paris (France)
Description de la nature des opérations de l'entité et de ses principales activités	Hermès est une maison d'artisans, familiale et indépendante, qui fabrique et distribue ses objets à travers un réseau dynamique de magasins répartis dans le monde.
Nom de la société mère	Hermès International
Nom de la société tête de groupe	Hermès International

NOTE 1 PRINCIPES ET MÉTHODES COMPTABLES

1.1 Base de préparation

Les comptes consolidés d'Hermès International et de ses filiales (le « groupe »), qui sont publiés au titre de l'exercice 2023, sont établis conformément au référentiel IFRS, *International Financial Reporting Standards*, tel qu'adopté dans l'Union européenne au 31 décembre 2023.

Les comptes consolidés du groupe ont été arrêtés le 8 février 2024 par la Gérance et seront soumis à l'approbation de l'Assemblée générale du 30 avril 2024. Le Comité d'audit et des risques qui s'est tenu le 7 février 2024 a également examiné les comptes consolidés.

Les comptes consolidés et annexes aux comptes consolidés sont présentés en euros. Sauf mention contraire, les valeurs figurant dans les tableaux sont exprimées en millions d'euros et arrondies au million le plus proche. Par conséquent, le jeu des arrondis peut dans certains cas conduire à un écart non significatif au niveau des totaux ou variations. Par ailleurs, les ratios et écarts sont calculés à partir des montants sous-jacents et non à partir des montants arrondis.

1.2 Nouveaux principes comptables et réglementations applicables au groupe Hermès

1.2.1 AMENDEMENT IAS 12 - RÉFORME DE LA FISCALITÉ INTERNATIONALE - RÈGLES DU MODÈLE PILIER II

En décembre 2021, l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) a publié un projet de réforme des règles fiscales internationales proposant notamment l'instauration d'une imposition minimale de 15 % sur les bénéfices réalisés par les groupes multinationaux (« Règles globales de lutte contre l'érosion de la base d'imposition » ou « Règles GloBE » du Pilier II). En décembre 2022, l'Union européenne a adopté la Directive « Pilier II », qui vise à transposer les Règles GloBE. La France a transposé la directive au 31 décembre 2023 au travers de la loi de finances pour 2024. Cette nouvelle législation sera donc applicable

pour Hermès à partir de l'exercice 2024. Le groupe suit de près l'avancement du processus législatif dans chaque juridiction où il exerce ses activités, afin d'être en mesure d'y mettre en œuvre le dispositif lorsqu'il sera adopté.

Dans ce cadre, l'IASB a publié un amendement à la norme IAS 12 « Réforme fiscale internationale - modèle de Règles du Pilier 2 » applicable pour les exercices ouverts à partir du 1^{er} janvier 2023, qui introduit une exemption temporaire obligatoire à la comptabilisation des actifs ou passifs d'impôts différés liés à cet impôt minimum.

Sur la base du modèle de Règles GloBE à date et des taux d'impôt actuellement en vigueur dans les pays où il est implanté, la législation Pilier II n'aurait pas d'impact significatif sur le taux effectif d'impôt consolidé du groupe si elle avait été en vigueur sur l'exercice 2023. Hermès a appliqué l'exemption à la comptabilisation d'impôts différés prévue par l'amendement IAS 12.

1.2.2 RÉFORME DES RETRAITES

En France, la loi 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 porte une réforme des retraites autour de deux principaux axes. L'âge légal de départ à la retraite sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023 pour atteindre 64 ans en 2030 pour les salariés du régime général. La durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein augmentera de 42 ans à 43 ans à partir de 2027.

Cette réforme n'a pas d'impact significatif sur la valeur de l'engagement pour Hermès.

1.3 Utilisation d'estimations

L'établissement des comptes consolidés selon le référentiel IFRS implique, dans certains cas, l'utilisation d'estimations afin d'évaluer les actifs et passifs ainsi que les produits et charges comptabilisés au cours de l'exercice. Le groupe fonde ces estimations sur l'expérience passée et sur différentes hypothèses qui sont, au regard des circonstances et de la situation économique actuelle, jugées les plus raisonnables et probables.

Les principaux jugements et estimations sont présentés dans les notes suivantes :

	Notes
Durée d'amortissement des immobilisations incorporelles et corporelles	7.2
Contrats de location	7.3
Dépréciations de stock	4.4
Instruments financiers	10
Provisions	12
Engagements pour retraites et autres avantages au personnel	5.3
Paiements en actions	5.4
Impôt sur les résultats	6

1.4 Enjeux climatiques

Le modèle artisanal français d'Hermès et ses implantations hexagonales limitent l'exposition actuelle du groupe aux enjeux climatiques. Par conséquent, à ce stade, les impacts du changement climatique sur ses états financiers consolidés sont peu significatifs.

La maison s'inscrit dans une trajectoire de zéro émission nette à l'horizon 2050, alignée sur les scénarios 1,5 °C de l'Accord de Paris. Dans ce cadre, Hermès s'est fixé des objectifs, validés par l'initiative SBTi, de réduction de 50,4 % des émissions des scopes 1 et 2 en valeur absolue et de 58,1 % des émissions du scope 3 en intensité (par M€ de marge brute) sur la période 2018-2030. Pour les atteindre, Hermès s'engage notamment à réduire de 50 % l'empreinte carbone/m² des surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici à 2030 et à mettre en place 100 % d'électricité renouvelable au sein des opérations directes d'ici à 2025. Ces efforts se traduisent dans les comptes consolidés à travers les investissements opérationnels et les charges d'exploitation.

Les effets du changement climatique à long terme ne sont pas chiffrables à ce stade.

1.5 Périmètre et méthodes de consolidation

Les comptes consolidés regroupent les comptes d'Hermès International et des filiales et entreprises associées, dans lesquelles la société mère exerce directement ou indirectement un contrôle ou une influence notable.

Ils sont établis à partir des comptes annuels arrêtés au 31 décembre et sont exprimés en euros.

La liste des principales sociétés comprises dans le périmètre de consolidation au 31 décembre 2023 est présentée en note 16.

Les comptes des entreprises contrôlées de manière exclusive sont consolidés par la méthode de l'intégration globale. Cette méthode est celle par laquelle, après élimination des opérations et résultats internes, les actifs, passifs, produits et charges sont entièrement intégrés. La quote-part de l'actif net et du résultat net attribuable aux actionnaires minoritaires est présentée distinctement en tant qu'intérêts ne conférant pas le contrôle au bilan consolidé et au compte de résultat consolidé.

Les comptes des autres sociétés, dites entreprises associées, où le groupe exerce une influence notable sont comptabilisés par la méthode de la mise en équivalence (cf. note 8).

La conversion des comptes établis en monnaies étrangères est effectuée selon les principes suivants :

- ◆ les rubriques du bilan sont converties en utilisant pour chaque monnaie étrangère le cours de change à la fin de l'exercice ;
- ◆ les rubriques du compte de résultat sont converties en utilisant pour chaque monnaie étrangère le cours moyen de l'exercice.

Il en résulte une différence de conversion (part du groupe), qui figure distinctement dans les capitaux propres consolidés. Le principe est le même pour les intérêts ne conférant pas le contrôle.

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 grossistes, auprès des concessionnaires de magasin, 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 éventuels retours de stocks contractuels ou implicites sont comptabilisés 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

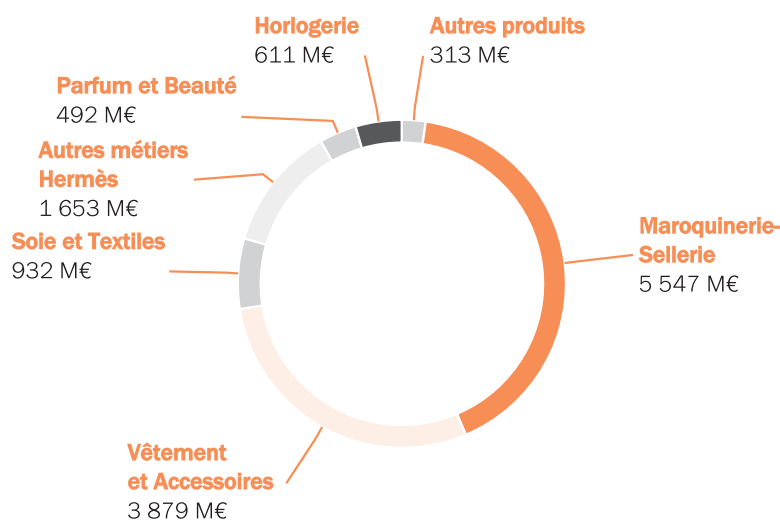
Les autres produits et charges comprennent principalement :

- ◆ 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 » (cf. note 7) ;
- ◆ 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 7.4) ;
- ◆ 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.

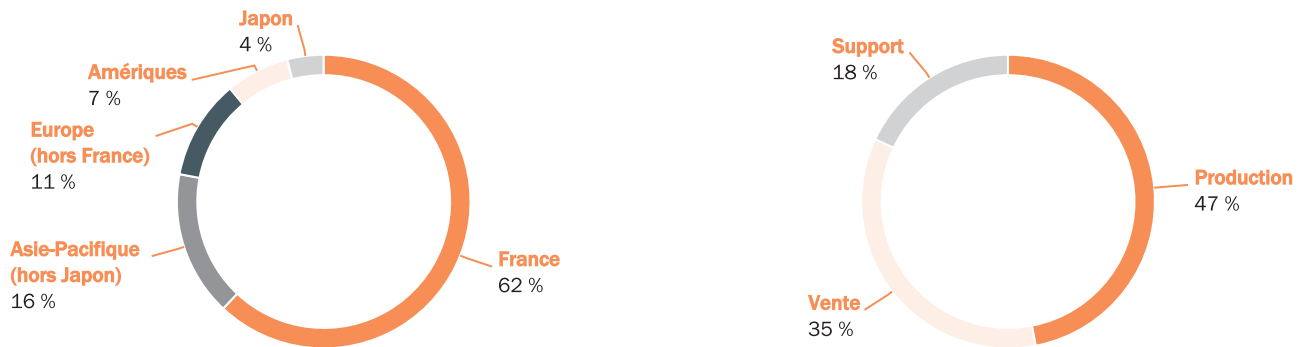
4.1 Chiffre d'affaires par métier



<i>En millions d'euros</i>	2023	2022	Variation à taux courants	Variation à taux constants
Maroquinerie-Sellerie	5 547	4 963	12	17
Vêtement et Accessoires	3 879	3 152	23	28
Soie et Textiles	932	842	11	16
Autres métiers Hermès	1 653	1 371	21	26
Parfum et Beauté	492	448	10	12
Horlogerie	611	519	18	23
Autres produits	313	306	2	5
CHIFFRE D'AFFAIRES	13 427	11 602	16	21

NOTE 5 EFFECTIFS, CHARGES DE PERSONNEL ET AVANTAGES AU PERSONNEL

5.1 Effectifs par zone géographique et par filière



	Total		Production		Vente		Support	
	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2022
France	13 723	12 360	9 355	8 561	1 748	1 554	2 620	2 245
Europe (hors France)	2 327	2 092	878	760	1 144	1 060	305	272
Japon	965	900	2	-	880	821	83	79
Asie-Pacifique (hors Japon)	3 498	2 954	101	77	2 832	2 552	565	325
Amériques	1 524	1 380	59	71	1 152	1 028	313	281
TOTAL	22 037	19 686	10 395	9 469	7 756	7 015	3 886	3 202

Les effectifs correspondent aux salariés en CDI et à ceux en CDD d'une durée supérieure à neuf mois.

5.2 Charges de personnel

Les charges de personnel comptabilisées au titre de 2023 s'élèvent à 2 067 M€, contre 1 765 M€ en 2022.

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 lesquels 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	2023	2022
Impôts exigibles	(1 745)	(1 364)
Impôts différés	122	59
TOTAL	(1 623)	(1 305)

6.2 Rationalisation de la charge d'impôt

L'écart entre la charge d'impôt théorique et la charge nette d'impôt réelle s'analyse comme suit :

En millions d'euros	2023	2022
Résultat net – part du groupe	4 311	3 367
Part dans le résultat des entreprises associées	105	50
Part revenant aux intérêts ne conférant pas le contrôle	(12)	(13)
Charge d'impôt	(1 623)	(1 305)
Résultat avant impôt	5 840	4 635
Taux effectif d'impôt	27,8 %	28,2 %
Taux d'impôt courant en France	25,8 %	25,8 %
Charge d'impôt théorique	(1 509)	(1 197)
<i>Éléments en rapprochement :</i>		
♦ différences liées à la fiscalité étrangère (notamment le taux d'impôt)	17	(8)
♦ différences permanentes et autres	(131)	(100)
TOTAL	(1 623)	(1 305)

Le taux d'impôt applicable en France en 2023 est le taux de base de 25,00 % augmenté de la contribution sociale de 3,3 %, soit 25,83 %.

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.

7

INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL

7.1	PRÉSENTATION D'HERMÈS INTERNATIONAL	496
7.1.1	Renseignements de caractère général sur Hermès International	496
7.1.2	Rôle d'Hermès International	496
7.1.3	Statuts d'Hermès International commentés	497
7.1.4	Organigramme simplifié et principales filiales	504
7.1.5	Principaux flux entre Hermès International et les filiales principales	504
7.1.6	Politique fiscale du groupe Hermès	504
7.1.7	Investissements	504
7.2	RENSEIGNEMENTS SUR LE CAPITAL ET L'ACTIONNARIAT RFA	505
7.2.1	Informations relatives au capital	505
7.2.2	Informations relatives à l'actionnariat	506
7.2.3	Opérations réalisées par les mandataires sociaux et leurs proches sur les titres de la société	512
7.2.4	Code de déontologie boursière	514
7.2.5	Contrats importants, pactes et conventions d'actionnaires	515
7.3	POLITIQUE DE DIVIDENDES	517
7.3.1	Principes	517
7.3.2	Proposition soumise à l'Assemblée générale 2024	517
7.4	INFORMATIONS BOURSIÈRES	518
7.4.1	Synthèse des données boursières	518
7.4.2	Historique des transactions mensuelles	518
7.4.3	Historique du cours de l'action Hermès International	519
7.4.4	Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre au public	521
7.5	INFORMATION DES ACTIONNAIRES	522
7.5.1	Relation avec les actionnaires	522
7.5.2	Service titres	522
7.5.3	Documents accessibles au public	522
7.5.4	Devenir actionnaire d'Hermès International	522
7.5.5	Dialogue avec les actionnaires et la communauté financière en 2023	523
7.5.6	Agenda financier 2024	524
7.5.7	Informations réglementées	524
7.5.8	Obligations de déclaration des franchissements de seuils et de mise au nominatif	524

7.2 RENSEIGNEMENTS SUR LE CAPITAL ET L'ACTIONNARIAT RFA

7.2.1 INFORMATIONS RELATIVES AU CAPITAL

7.2.1.1 ÉTAT DU CAPITAL

	Montant	Nombre	Valeur d'actions nominale
Au 01/01/2023	53 840 400,12 €	105 569 412	0,51 €
Au 31/12/2023	53 840 400,12 €	105 569 412	0,51 €
Au jour de l'Assemblée générale	53 840 400,12 €	105 569 412	0,51 €

Les actions sont intégralement libérées.

7.2.1.2 DROITS DE VOTE

La société publie chaque mois, au plus tard le 15 du mois suivant, sur <https://finance.hermes.com/fr/informations-reglementees>, le nombre total de droits de vote et d'actions composant le capital le dernier jour du mois précédent.

Au 29 février 2024, le nombre total de droits de vote (y compris les actions privées de droit de vote) s'élevait à 179 126 463. Chaque action donne droit à au moins une voix au sein des assemblées générales d'actionnaires, à l'exception des actions autodétenues par la société, qui sont dépourvues de tout droit de vote.

La propriété de certaines actions est démembrée, c'est-à-dire partagée entre un usufruitier et un nu-proprétaire. Les droits de vote sont dans ce cas statutairement exercés par le nu-proprétaire pour toutes décisions prises par toutes assemblées générales (ordinaires, extraordinaires ou spéciales), sauf pour les décisions concernant l'affectation des résultats, pour lesquelles le droit de vote est exercé par l'usufruitier.

Par ailleurs, un droit de vote double est attribué :

- ♦ à toute action nominative 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 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 et notamment pour toute action ayant fait l'objet d'une conversion au porteur ou d'un transfert, hormis tout transfert du nominatif au nominatif par suite de succession, de liquidation de communauté de biens entre époux ou de donation familiale.

Le défaut de déclaration de franchissement de seuils légaux et statutaires peut entraîner la privation des droits de vote (se reporter à l'article 11 des statuts, au chapitre 7 « Informations sur la société et son capital », § 7.1.2).

7.2.1.3 ÉVOLUTION DU CAPITAL AU COURS DES TROIS DERNIERS EXERCICES

Aucune évolution du capital n'est intervenue au cours des trois derniers exercices.

7.2.1.4 DÉLÉGATIONS DE COMPÉTENCES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Les autorisations et délégations en matières :

- ♦ d'augmentation de capital ;
- ♦ de réalisation d'opération(s) de fusion-absorption, de scission et d'apport partiel d'actifs soumis au régime des scissions ; et
- ♦ d'attribution d'options d'achat d'actions et d'attribution d'actions gratuites ordinaires existantes,

actuellement en vigueur, accordées par l'Assemblée générale à la Gérance, sont récapitulées dans le chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.9.4. Les autorisations et délégations en matière d'augmentation de capital, de réalisation d'opération(s) de fusion-absorption, de scission et d'apport partiel d'actifs soumis au régime des scissions et d'attribution d'options d'achat d'actions n'ont pas été utilisées au cours de l'exercice 2023 et n'ont pas été utilisées à la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel.

L'autorisation conférée à la Gérance par la 28^e résolution en matière d'attribution d'actions gratuites ordinaires existantes a été utilisée le 15 juin 2023 (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.8.3 – Attributions gratuites d'actions, options d'achat d'actions).

Il est proposé à l'Assemblée générale du 30 avril 2024 de renouveler l'autorisation d'attribution d'actions gratuites ordinaires existantes (cf. chapitre 8 « Assemblée générale mixte du 20 avril 2023 », § 8.2.2 – Exposé des motifs de la 19^e résolution).

7.2.2 INFORMATIONS RELATIVES À L'ACTIONNARIAT

7.2.2.1 NOMBRE D'ACTIONNAIRES

La société a recours au dispositif dit d'« identification sur demande » issu de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 (dite « SRD II ») pour connaître son actionnariat.

Lors de l'étude en date du 29 décembre 2023, il existait environ 185 000 actionnaires, leur nombre était d'environ 156 000 au 30 décembre 2022, et d'environ 122 000 au 31 décembre 2021.

7.2.2.2 POURCENTAGE D'ACTIONNAIRES INDIVIDUELS

Le pourcentage d'actionnaires individuels s'élève à 7,7 % en décembre 2023, stable par rapport à 2022 (7,8 %). Ce pourcentage regroupe les actions détenues au nominatif au 29 décembre 2023 par les actionnaires individuels et au porteur identifiés par l'identification sur demande au 29 décembre 2023, hors détenions des groupes familiaux.

7.2.2.3 PRINCIPAUX ACTIONNAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2023 – CONTRÔLE DE LA SOCIÉTÉ

La société Hermès International est contrôlée – par l'intermédiaire de la société Émile Hermès SAS, son Associé commandité – par le groupe familial Hermès, lequel détient par ailleurs, notamment par l'intermédiaire de la société H51, une participation majoritaire (en capital et en droits de vote) au sein de la société en qualité d'actionnaire commanditaire. Ce contrôle est un contrôle exclusif au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Les sociétés H51 et H2 sont détenues exclusivement par des membres du groupe familial Hermès. À la connaissance de la société, il n'existe pas d'actionnaire autre que ceux qui figurent dans les tableaux du § 7.2.2.5, détenant directement ou indirectement, seul ou de concert plus de 5 % du capital ou des droits de vote.

Les actions détenues par les mandataires sociaux et les dirigeants sont détaillées au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.10.1.

À la connaissance de la société, les modifications significatives intervenues dans la composition de l'actionnariat au cours des trois dernières années sont exposées au § 7.2.2.6. Compte tenu notamment du temps écoulé depuis sa création, la description des modalités de constitution d'H51 ne figure plus dans le document d'enregistrement universel. La définition et la description de l'organisation du groupe familial Hermès figurent respectivement au chapitre 9 « Informations complémentaires », § 9.6 ; et au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.2.1.

7.2.2.3.1 Mouvements significatifs intervenus au cours des trois dernières années dans la répartition de son capital et de ses droits de vote, et les raisons de ces mouvements

Aucun mouvement significatif n'est intervenu dans la répartition du capital et des droits de vote de la société au cours des trois dernières années.

Les informations relatives aux mouvements significatifs intervenus les années précédentes sont disponibles dans les précédents documents d'enregistrement universels, accessibles sur le site <https://finance.hermes.com/fr/publications>.

7.2.2.3.2 Variations intervenues après la clôture de l'exercice

À la connaissance de la société, il n'y a pas eu de variation significative de l'actionnariat d'Hermès International entre le 31 décembre 2023 et la date de dépôt du présent document d'enregistrement universel à l'AMF.

7.2.2.3.3 Mesures prises en vue d'assurer que le contrôle n'est pas exercé de manière abusive

Se référer au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.4.7.5.

7.2.2.3.4 Mesures prises pour assurer un équilibre des pouvoirs

Se référer au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.4.7.5.

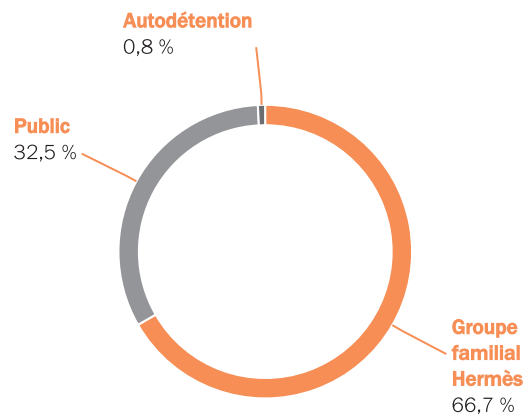
7.2.2.4 AUTODÉTENTION

Au 31 décembre 2023, Hermès International détenait 839 115 de ses propres actions, représentant 0,8 % de son capital, acquises dans le cadre du programme de rachat d'actions présenté au § 7.2.2.10.

En pratique, les actions autodétenues sont allouées pour l'essentiel à la couverture des plans d'attribution d'actions gratuites à destination des salariés (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.8.3.2).

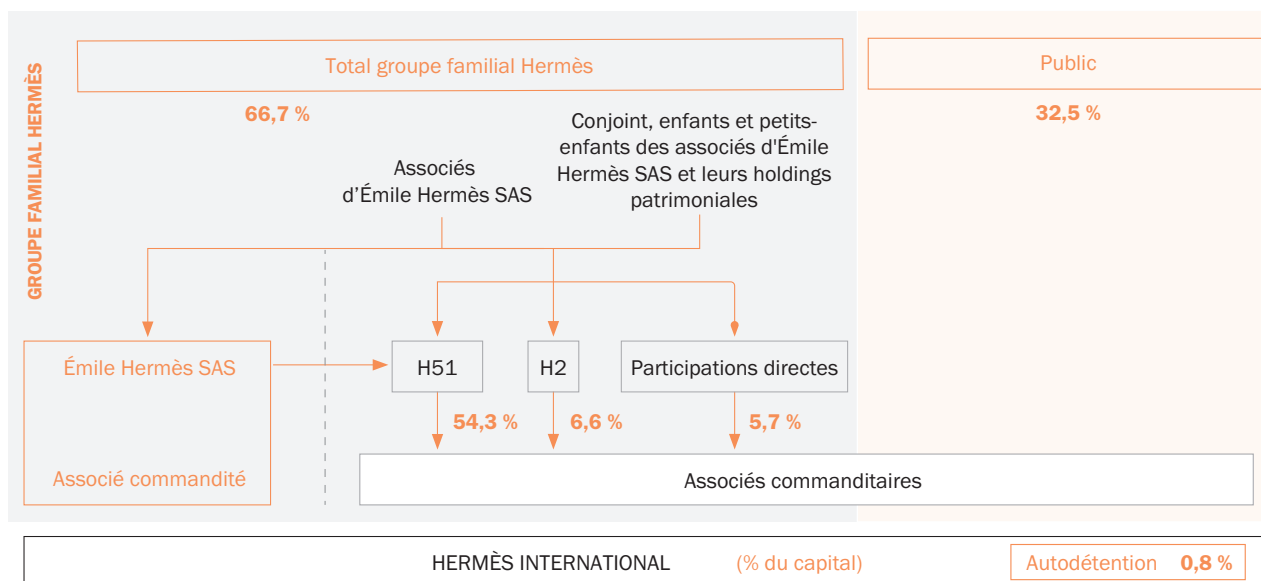
7.2.2.5 RÉPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE AU 31 DÉCEMBRE 2023

Au 31 décembre 2023 et à la connaissance de la société, la répartition du capital et des droits de vote de la société est la suivante :



Ces chiffres résultent, pour les actions au nominatif, du registre tenu par le service Titres d'Uptevia et, pour les actions au porteur des déclarations, le cas échéant, des intéressés et des analyses d'actionnariat réalisées conformément à la procédure mise en œuvre (§ 7.2.2.1).

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

Conformément à la position-recommandation de l'AMF n° 2021-02, le tableau ci-dessous mentionne la répartition du capital et des droits de vote de la société, au cours des trois derniers exercices, sur la base des informations portées à la connaissance de la société.

Les droits de vote théoriques tiennent compte des droits de vote attachés aux actions privées de droits de vote, conformément à l'article 223-11 du Règlement général de l'AMF et servant de

dénominateur pour le calcul par les actionnaires de leur pourcentage de détention en capital et en droits de vote aux fins de déclarations réglementaires (notamment les déclarations de franchissement de seuil).

Les droits de vote exerçables en assemblée générale ne tiennent pas compte des actions privées de droit de vote (cela concerne notamment l'autodétention).

	Capital		Droits de vote théoriques ¹				Droits de vote exerçables en AG ¹			
	Actions	% ²	Affectation des résultats		Autres		Affectation des résultats		Autres	
			Nombre	% ²	Nombre	% ²	Nombre	% ²	Nombre	% ²
AU 31 DÉCEMBRE 2023										
H51	57 359 794	54,3	114 592 848	63,9	114 592 848	63,9	114 592 848	64,2	114 592 848	64,2
H2	7 012 602	6,6	14 025 204	7,8	14 025 204	7,8	14 025 204	7,9	14 025 204	7,9
Autres membres du groupe familial Hermès	6 063 995	5,7	7 465 121	4,2	11 543 567	6,4	7 465 121	4,2	11 543 567	6,5
Sous-total groupe familial Hermès ³	70 436 391	66,7	136 083 173	75,9	140 161 619	78,1	136 083 173	76,2	140 161 619	78,5
Public ^{4 5}	34 293 906	32,5	42 395 379	23,6	38 316 933	21,4	42 395 379	23,8	38 316 933	21,5
Autodétention	839 115	0,8	839 115	0,5	839 115	0,5	-	0,0	-	0,0
TOTAL	105 569 412	100	179 317 667	100	179 317 667	100	178 478 552	100	178 478 552	100

	Capital		Droits de vote théoriques ¹				Droits de vote exerçables en AG ¹			
			Affectation des résultats		Autres		Affectation des résultats		Autres	
	Actions	% ²	Nombre	% ²	Nombre	% ²	Nombre	% ²	Nombre	% ²
AU 31 DÉCEMBRE 2022										
H51	57 359 794	54,3	114 586 434	63,8	114 586 434	63,8	114 586 434	64,2	114 586 434	64,2
H2	7 012 602	6,6	13 888 704	7,7	13 888 704	7,7	13 888 704	7,8	13 888 704	7,8
Autres membres du groupe familial Hermès	6 038 887	5,7	7 512 321	4,2	11 590 767	6,5	7 512 321	4,2	11 590 767	6,5
Sous-total groupe familial Hermès ³	70 411 283	66,7	135 987 459	75,8	140 065 905	78,0	135 987 459	76,2	140 065 905	78,5
Public ^{4 5}	34 124 504	32,3	42 452 107	23,7	38 373 661	21,4	42 452 107	23,8	38 373 661	21,5
Autodétention	1 033 625	1,0	1 033 625	0,6	1 033 625	0,6	-	0,0	-	0,0
TOTAL	105 569 412	100	179 473 191	100	179 473 191	100	178 439 566	100	178 439 566	100
AU 31 DÉCEMBRE 2021										
H51	57 279 794	54,3	113 689 009	63,6	113 689 009	63,6	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	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	6,4	7 428 860	4,2	11 508 860	6,5
Sous-total groupe familial Hermès ³	70 294 289	66,6	135 006 573	75,6	139 086 573	77,8	135 006 573	75,9	139 086 573	78,2
Public ^{4 5}	34 349 970	32,5	42 751 499	23,9	38 671 499	21,6	42 751 499	24,1	38 671 499	21,8
Autodétention	925 153	0,9	925 153	0,5	925 153	0,5	-	0,0	-	0,0
TOTAL	105 569 412	100	178 683 225	100	178 683 225	100	177 758 072	100	177 758 072	100

(1) Conformément à l'article 12 des statuts de la société, le droit de vote est exercé par le nu-proprétaire 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) Les chiffres ont été arrondis au dixième le plus proche. Ainsi un décalage peut exister dans les totaux entre chiffres réels et chiffres arrondis.

(3) La définition du groupe familial Hermès figure au chapitre 9 « Informations complémentaires », § 9.6.

(4) 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.

(5) 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 d'Uptevia et, pour les actions au porteur des déclarations, le cas échéant, des intéressés et des analyses d'actionariat réalisées conformément à la procédure mise en œuvre (§ 7.2.2.1).

Les variations intervenues après la clôture de l'exercice sont détaillées au § 7.2.2.3.2.

7.2.2.7 FRANCHISSEMENTS DE SEUILS

7.2.2.7.1 Franchissements de seuils intervenus après la clôture de l'exercice 2023

Aucun franchissement d'un seuil légal n'a été déclaré entre la clôture de l'exercice 2023 et le 29 février 2024.

7.2.2.7.2 Franchissements de seuils de l'exercice 2023

Aucun franchissement d'un seuil légal n'a été déclaré en 2023.

7.2.2.7.3 Rappel des franchissements de seuils des deux exercices précédents

Franchissements de seuils de l'exercice 2022

Aucun franchissement d'un seuil légal n'a été déclaré en 2022.

Franchissements de seuils de l'exercice 2021

Aucun franchissement d'un seuil légal n'a été déclaré en 2021.

7.2.2.7.4 Franchissements de seuils antérieurs concernant les actionnaires détenant plus de 5 % du capital ou des droits de vote

Avis AMF n° 217C1755 du 28 juillet 2017 (dont le texte intégral est disponible sur le site de l'AMF - www.amf-france.org) : le groupe familial Hermès a déclaré avoir franchi en hausse, le 21 juillet 2017, le seuil de 2/3 du capital de la société Hermès International et détenir 70 385 066 actions représentant 130 403 428 droits de vote en assemblées générales s'agissant des décisions concernant l'affectation des résultats et 134 256 835 droits de vote s'agissant des autres décisions, soit 66,67 % du capital et respectivement 74,92 % et 77,13 % des droits de vote de cette société, répartis comme suit :

	Actions	% capital	Décisions concernant l'affectation des résultats		Autres décisions	
			Droits de vote	% droits de vote	Droits de vote	% droits de vote
H51	56 209 021	53,24	109 244 318	62,76	109 244 318	62,76
H2	6 876 102	6,51	13 072 204	7,51	13 072 204	7,51
Autres membres	6 292 154	5,96	8 086 906	4,65	11 940 313	6,86
Autodétention	1 007 789	0,95	-	-	-	-
TOTAL GROUPE FAMILIAL HERMÈS	70 385 066	66,67	130 403 428	74,92	134 256 835	77,13

Ce franchissement de seuil résulte d'une acquisition d'actions Hermès International sur le marché par la société H51.

7.2.2.8 PARTICIPATION DES SALARIÉS AU CAPITAL

Fidèle à sa tradition familiale, la maison associe l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance durable et responsable du groupe sur le moyen et long terme. Ainsi, Hermès s'est distingué de nouveau en 2023 par un plan collectif d'attributions gratuites d'actions. En effet, il s'agit d'un dispositif unique sur le marché que ce soit en France ou à l'étranger par son périmètre et sa générosité, renouvelé à plusieurs reprises depuis le premier plan du groupe en 2007, en 2010, 2012, 2016, 2019 et 2023.

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 20 avril 2023 dans la 28^e résolution, la Gérance a mis en place le 15 juin 2023 deux nouveaux plans d'attributions gratuites d'actions pour l'ensemble des collaborateurs éligibles du groupe. Ces plans d'actionnariat salarié s'inscrivent dans le cadre des dispositions du code de commerce français et portent sur des actions existantes du groupe, rachetées dans le respect du cadre réglementaire à cet effet. Les attributions sont assorties de conditions de présence et, le cas

échéant, de performance, avec des périodes d'acquisition des droits de quatre ans.

Au 31 décembre 2023, l'actionnariat salarié, sur la base des plans déjà attribués et/ou acquis, concerne une partie significative des effectifs du groupe exprimée par la détention de 1 151 443 actions Hermès International issus des plans d'attributions gratuites d'actions et anciennement de stock-options, soit 1,09 % du capital du groupe. 18 000 collaborateurs dans plus de 35 pays (soit 80% des effectifs du groupe) détiennent des actions ou des droits en cours d'acquisition au titre des derniers plans.

Aucune action de la société n'est détenue par le personnel de la société et des sociétés qui lui sont liées dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise et du fonds commun de placement d'entreprise de la société.

7.2.2.9 NANTISSEMENT DES ACTIONS

Les actions inscrites au nominatif ne font l'objet d'aucun nantissement significatif.

7.2.2.10 PROGRAMMES DE RACHAT D' ACTIONS

7.2.2.10.1 Utilisation au cours de l'exercice 2023 des autorisations de rachat d'actions conférées par l'Assemblée générale

L'Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 puis celle du 20 avril 2023 ont approuvé des programmes de rachat d'actions autorisant la Gérance, sur le fondement des articles L. 22-10-62 et suivants du Code de commerce, à acheter, sur le marché ou hors marché, un nombre d'actions représentant jusqu'à 10 % du capital de la société au jour du rachat, en vue de les affecter aux objectifs autorisés par la réglementation européenne ou à une ou plusieurs pratiques de marché admises par l'Autorité des marchés financiers à ce jour ou ultérieurement, et plus généralement de les affecter à la réalisation de toute opération conforme à la réglementation en vigueur.

L'Assemblée générale mixte du 20 avril 2022 puis celle du 20 avril 2023 ont autorisé la Gérance à réduire le capital social par annulation d'actions rachetées, dans la limite de 10 % du capital social par période de 24 mois.

Les caractéristiques des délégations consenties à la Gérance sont détaillées au chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.9.4.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023, la Gérance a effectué les opérations figurant dans le tableau ci-dessous, dans le cadre des programmes de rachat d'actions autorisant la Gérance à acheter et à vendre ses propres actions dans le cadre de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce.

	Du 01/01/2023 au 20/04/2023	Du 21/04/2023 au 31/12/2023	Total
HORS CONTRAT DE LIQUIDITÉ			
Nombre d'actions inscrites au nom de la société au 31 décembre 2022	1 029 158	-	1 029 158
Nombre d'actions acquises	-	74 954	74 954
Motif des acquisitions	Actionnariat salarié	Actionnariat salarié	
Cours moyen des achats		1 765,14 €	1 765,14 €
Nombre d'actions vendues	222	267 195	267 417 ¹
Cours moyen des ventes	114,15 €	399,37 €	399,13 € ²
Montant des frais nets hors taxes	-	-	-
Nombre d'actions annulées	-	-	-
Cours moyen des actions annulées	-	-	-
Nombre d'actions inscrites au nom de la société au 31 décembre 2023	1 028 936	(192 241)	836 695
Affectation :			
♦ Actionnariat salarié	950 563	(192 241)	758 322
♦ Croissance externe	78 373	-	78 373
Valeur nette évaluée au cours d'achat	667 472 329 €	25 594 104 €	693 066 433
Valeur nette évaluée au cours de clôture	1 974 322 397 €	(368 872 031) €	1 605 450 366 €
Valeur nominale	524 757 €	(98 043) €	426 714 €
Fraction du capital qu'elles représentent	0,97 %	- 0,18 %	0,79 %
DANS LE CADRE DU CONTRAT DE LIQUIDITÉ			
Nombre d'actions inscrites au nom de la société au 31 décembre 2022	4 467	-	4 467
Moyens mis en œuvre (compte de liquidité)	5 000 000 €	5 000 000 €	5 000 000 €
Nombre d'actions acquises	53 290	145 844	199 134
Cours moyen des achats	1 704,62 €	1 883,74 €	1 835,80 €
Nombre d'actions vendues	57 582	143 599	201 181
Cours moyen des ventes	1 702,38 €	1 886,15 €	1 833,55 €
Nombre d'actions inscrites au nom de la société au 31 décembre 2023	175	2 245	2 420
Valeur nette évaluée au cours d'achat	299 086 €	4 395 623 €	4 694 709 €
Valeur nette évaluée au cours de clôture	335 790 €	4 307 706 €	4 643 496 €
Valeur nominale	89 €	1 145 €	1 234 €
Fraction du capital qu'elles représentent	0,00 %	0,00 %	0,00 %

(1) Nombre d'actions remises aux salariés dans le cadre de plans d'attribution et de plans d'options d'achat.

(2) Prix moyen d'acquisition des actions remises aux salariés.

7.2.2.10.2 Descriptif du nouveau programme de rachat d'actions proposé au vote de l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2024

En application des articles 241-2 et 241-3 du règlement général de l'AMF, la société présente ci-après le descriptif du programme de rachat qui sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2024. Ce programme se substituera à celui autorisé par l'Assemblée générale mixte du 20 avril 2023.

Au 29 février 2024, le capital de la société est composé de 105 569 412 actions, dont 837 293 actions (nombre de titres en date de transaction) sont autodétenues par Hermès International, représentant 0,79 % du capital social.

Objectifs du programme de rachat d'actions	<p>Les actions pourraient être rachetées en vue de les affecter aux objectifs autorisés par le règlement (UE) 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché (règlement « MAR ») :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ objectifs prévus par l'article 5 de MAR : réduction du capital, couverture de titres de créance échangeables en actions et couverture de plans d'actionnariat salarié ; ◆ objectifs prévus par l'article 13 de MAR et en application de la pratique de marché admise par l'Autorité des marchés financiers : la mise en œuvre d'un contrat de liquidité par un prestataire de services d'investissement agissant de manière indépendante et conformément aux dispositions de la décision AMF n° 2021-01 du 22 juin 2021 ; ◆ autres objectifs : croissance externe, couverture de titres de capital échangeable en actions et plus généralement de les affecter à la réalisation de toute opération conforme à la réglementation en vigueur.
Part maximale du capital dont le rachat est autorisé	<p>10 % du capital à la date de l'Assemblée générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ soit sur la base du capital émis au 31 décembre 2023 : 10 556 941 actions ; ◆ étant précisé que les actions autodétenues le jour de l'Assemblée générale ne sont pas prises en compte dans ce montant maximal.
Prix maximal d'achat et montant maximal autorisé de fonds pouvant être engagés	<ul style="list-style-type: none"> ◆ le prix maximal d'achat hors frais serait fixé à 3 000 € par action ; ◆ le montant maximal des fonds pouvant être engagés serait fixé à 6,5 Mds €. Il est précisé que les actions autodétenues le jour de l'Assemblée générale ne sont pas prises en compte dans ce montant maximal.
Conditions	<p>Les actions pourraient être achetées par tout moyen, et notamment en tout ou partie par des interventions sur les marchés réglementés, des systèmes multilatéraux de négociations, auprès d'internaliseurs systématiques ou de gré à gré, y compris par achat de blocs de titres (sans limiter la part du programme de rachat pouvant être réalisée par ce moyen), par offre publique d'achat ou d'échange ou par l'utilisation de mécanismes optionnels ou instruments dérivés (dans le respect des dispositions légales et réglementaires alors applicables), à l'exclusion de la vente d'options de vente, et aux époques que la Gérance appréciera, y compris en période d'offre publique sur les titres de la société, dans le respect de la réglementation boursière, soit directement soit indirectement par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement. Les actions acquises au titre de cette autorisation pourront être conservées, cédées ou transférées par tous moyens, y compris par voie de cession de blocs de titres, et à tout moment, y compris en période d'offre publique.</p>
Durée du programme de rachat	<p>La durée de validité de cette autorisation serait de 18 mois, à compter du jour de l'Assemblée générale mixte du 30 avril 2024, soit jusqu'au 30 octobre 2025.</p>

7.4 INFORMATIONS BOURSIÈRES

7.4.1 SYNTHÈSE DES DONNÉES BOURSIÈRES

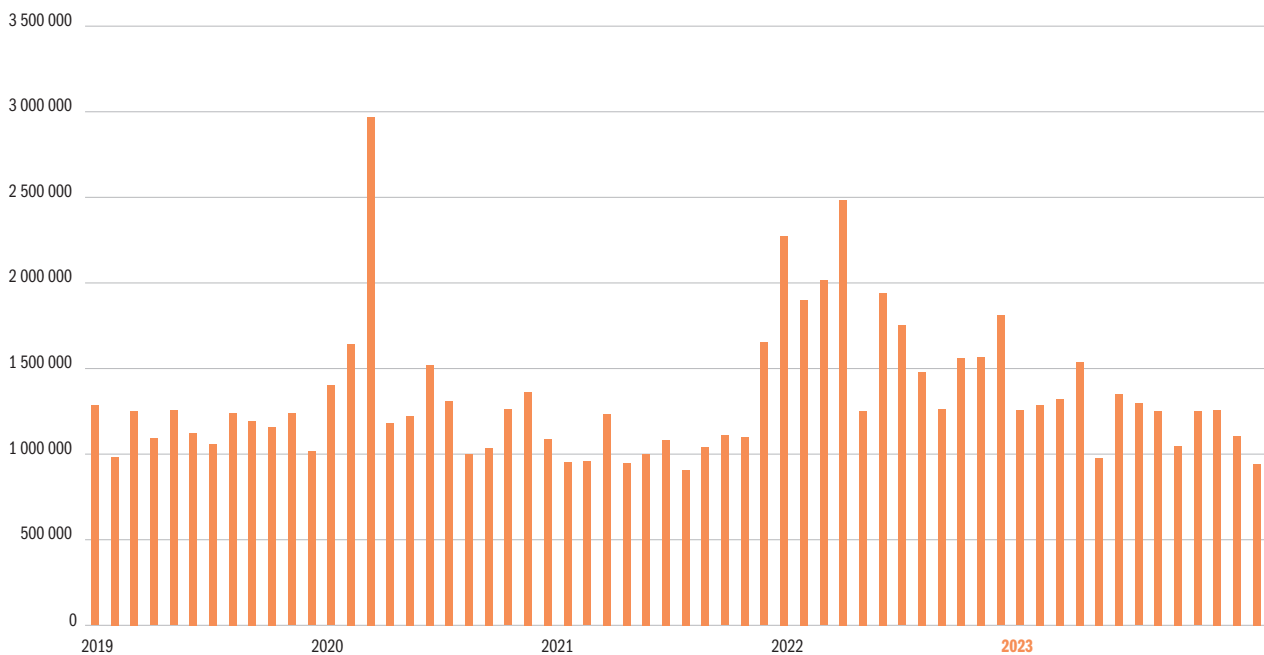
	2023	2022	2021
Nombre d'actions inscrites au 31 décembre	105 569 412	105 569 412	105 569 412
Nombre d'actions moyen (hors autocontrôle)	104 648 079	104 564 729	104 623 330
Capitalisation boursière au 31 décembre	202,57 Mds €	152,55 Mds €	162,15 Mds €
Bénéfice net par action (hors autocontrôle)	41,19 €	32,20 €	23,37 €
Dividende par action	25,00 € ¹	13,00 €	8,00 €
Volume quotidien moyen (Euronext)	57 338	77 527	55 257
Cours le plus haut de l'année	2 063,50 €	1 585,50 €	1 678,00 €
Cours le plus bas de l'année	1 450,00 €	957,60 €	839,40 €
Cours moyen de l'année	1 846,59 €	1 264,22 €	1 190,97 €
Cours au 31 décembre	1 918,80 €	1 445,00 €	1 536,00 €

(1) Correspond à un dividende ordinaire de 15,00 € et un dividende exceptionnel de 10,00 €. Sous réserve des décisions de l'Assemblée Générale ordinaire du 30 avril 2024, un acompte de 3,5 € a été versé le 15 février 2024.

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 INTERNATIONAL

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. Depuis le 17 septembre 2021, Hermès International est incluse 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. Moodys ESG.

En euros







7.5 INFORMATION DES ACTIONNAIRES

7.5.5 DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES ET LA COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE EN 2023

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 2023 :

 Nombre de roadshows	 Réunions investisseurs	 Institutions rencontrées	 Évènements magasins
16 dont 4 ESG	75	168	4

Le modèle durable et responsable de la maison a été présenté lors de nombreux événements et publications au cours de l'année 2023.

En juillet 2023, lors de la 14^e édition des Transparency Awards (anciennement Grands Prix de la Transparence), Hermès International a été lauréate du Transparency Award « CAC Large 60 » au premier rang des sociétés du CAC 40 et du Next 20, après avoir reçu en 2022 le grand prix Toutes catégories (pour lequel le groupe ne pouvait plus concourir) (cf. chapitre 3 « Gouvernement d'entreprise », § 3.1.2). Les Transparency Awards reposent sur les critères d'accessibilité, de précision, de comparabilité, de disponibilité et de clarté de l'information dans les supports clés de chaque entreprise (document d'enregistrement universel, site Internet Finances, brochure de convocation à l'Assemblée générale). Un Comité scientifique indépendant garantit la neutralité et l'équité du classement. Il est composé d'une dizaine de personnalités issues d'organismes et d'associations représentant les utilisateurs de l'information dont : Paris Europlace, Euronext, l'AMF, l'IFA, la SFAF, l'AFG et la F2ic.

En décembre 2023 la maison a été récompensée pour la 3^e fois par le Grand Prix Emploi attribué par Humpact, agence de notation extra-financière (ESG) dédiée aux sujets sociaux. Ce prix distingue les sociétés pour leurs réalisations en matière de création d'emplois, de parité femmes-hommes et d'intégration des personnes en situation de handicap, des jeunes et des seniors.

Enfin, en janvier 2024, Hermès a obtenu le Prix FIR / A2 Consulting du Plan de vigilance 2023 de la meilleure progression, avec 23 places gagnées en un an passant de la 31^{ème} place à la 8^{ème} place au sein des sociétés du CAC40. Depuis 2011, le FIR - Forum pour l'Investissement Responsable décerne des prix aux entreprises françaises et européennes. Ces Prix visent à stimuler et encourager les meilleures pratiques ESG et à souligner l'importance de ces enjeux auprès du grand public.

L'année 2023 a été marquée par le renforcement du dialogue actionnarial en matière extra-financière, ainsi que par une transparence accrue sur ces thématiques, avec un enrichissement sur site internet Hermès Finance et par la publication de plusieurs

documents relatifs aux politiques de la maison, en particulier :

- ◆ Le plan de transition pour le climat publié en juillet 2023
- ◆ Le référentiel Harmonie sur la construction et l'immobilier responsable en juillet 2023
- ◆ La politique Forêt, sur la réduction de l'impact de la maison sur les écosystèmes naturels, notamment forestiers, et sur les populations qui en dépendent, publiée en juillet 2023
- ◆ La politique Santé-Sécurité publiée en décembre 2023

2023 a également vu l'accélération de rencontres avec la communauté financière sur les sujets ESG, et notamment par l'organisation de roadshows dédiés et par la participation à des conférences de place ESG, ainsi qu'un dialogue renforcé avec les agences de notation extra-financières.

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://finance.hermes.com>.

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>.

- ◆ Dans la rubrique « Investisseurs », les actionnaires peuvent retrouver en particulier :
 - les présentations financières semestrielles et annuelles, les communiqués de presse, notamment RSE,
 - 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 ;
- ◆ une section consacrée au « groupe » et aux spécificités de son modèle artisanal indépendant, de sa créativité et de ses savoir-faire ;
- ◆ la rubrique enrichie 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, tout comme les publications, documents et politiques extra-financiers. 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.

En 2023, 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/pages/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 RFA	562
9.1.1	Nom et fonction des personnes responsables des informations contenues dans le document d'enregistrement universel	562
9.1.2	Attestation des personnes responsables du document d'enregistrement universel	562
9.2	RESPONSABLES DU CONTRÔLE DES COMPTES RFA	563
9.3	CONSULTATION DES INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES	563
9.4	INFORMATIONS INCLUSES PAR RÉFÉRENCE	564
9.5	TABLES DE CONCORDANCE	566
9.5.1	Table de réconciliation du rapport financier annuel	568
9.5.2	Table de réconciliation du rapport de gestion	569
9.5.3	Table de réconciliation du rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise	572
9.5.4	Table de concordance du document d'enregistrement universel	574
9.5.5	Table de correspondance de la déclaration de performance extra-financière	579
9.5.6	Table de correspondance TCFD	580
9.6	GLOSSAIRE	581

9.5 TABLES DE CONCORDANCE

9.5.5 TABLE DE CORRESPONDANCE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

N°	Éléments 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 51 - 69
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 50
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 œuvre 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 § 2.6.1 / pages 196 - 204 § 2.8.1.2.1 / page 243 § 2.8.2.3 / page 256 § 2.8.4 / pages 250 - 253
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 70 - 97 § 2.3 / pages 98 - 111 § 2.4 / pages 112 - 150 § 2.5 / pages 152 - 199 § 2.6 / pages 200 - 214 § 2.7 / pages 216 - 247 § 2.8 / pages 248 - 262
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 70 - 97 § 2.3 / pages 98 - 111
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 112 - 150 § 2.5 / pages 152 - 199
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 200 - 214 § 2.7 / pages 216 - 247 § 2.8.1.2.3 / page 244
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 247 - 249
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 § 2.6.1.6 / page 204 § 2.8.1.2.1 / page 243
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	n/a
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 § 2.2.7 / pages 96 - 97
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 / pages 254 - 260 § 2.10 / pages 270 - 272

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.

Biodiversité

La biodiversité désigne l'ensemble des espèces vivantes. Elle englobe la diversité des gènes, des espèces et des écosystèmes et la façon dont ceux-ci interagissent.

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).

CDP (anciennement « Carbon Disclosure Project »)

Organisation internationale à but non lucratif, indépendante et reconnue, offrant un système de mesure de la stratégie, des mesures et des résultats des entreprises en matière de lutte contre le changement climatique, de gestion durable de l'eau et de protection des forêts.

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.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 applicable à partir du 1^{er} janvier 2024 qui fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier.

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 de performance extra-financière (DPEF)

Ensemble d'informations requises par la réglementation (Directive Européenne du 22 octobre 2014 transposée par l'ordonnance du 19 juillet 2017) en matière environnementale, sociale, Droits humains, lutte contre la corruption et l'évasion fiscale.

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'actionariat. Il contient des informations juridiques, financières et comptables, des informations concernant les activités et l'actionariat 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.

ESG

Environnemental, Social et de Gouvernance

ESRS

European Sustainability Reporting Standards, ou Normes européennes d'information en matière de durabilité.

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.

Gaz à effet de serre

Gaz énumérés à l'annexe V, partie 2, du règlement (UE) 2018/1999 du Parlement européen et du Conseil. Ces gaz comprennent le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), le protoxyde d'azote (N₂O), l'hexafluorure de soufre (SF₆), le trifluorure d'azote (NF₃), les hydrofluorocarbones (HFC), les hydrocarbures perfluorés (PFC).

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.

Global Reporting Initiative (GRI)

Le *Global Reporting Initiative* (GRI) est une organisation à but non-lucratif. Sa vocation est d'élever les méthodes de reporting du développement durable à un niveau équivalent à celui du reporting financier, dans un souci de comparabilité, de crédibilité, de rigueur, de périodicité et de vérifiabilité des informations communiquées.

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 caractères. Il est rattaché à des informations de référence clés. Développé 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'avèreraient 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.

SBTI

Science Based Targets Initiative.

SBTN

Science Based Targets for Nature.

Scopes 1, 2 et 3

Périmètres au sein desquels sont étudiées les émissions de gaz à effet de serre. Selon le Green House Gas Protocol, le Scope 1 correspond aux « émissions directes, provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entité qui reporte ». Le Scope 2 correspond aux « émissions indirectes liées à la consommation de l'électricité, de la chaleur ou de la vapeur nécessaire à la fabrication du produit ou au fonctionnement de l'entité qui reporte ». Le Scope 3 correspond aux « autres émissions indirectes, liées à la chaîne d'approvisionnement (amont) et à l'utilisation des produits et services au cours de leur cycle de vie (aval) ».

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.

Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)

Groupe de travail créé en 2015 pour proposer des recommandations sur la manière de reporter et publier les risques et opportunités liés au changement climatique.

Taxonomie

Issue du Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, désigne une classification des activités économiques ayant un impact positif sur l'environnement.

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 les 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.).

Par rapport à la version française du Document d'Enregistrement Universel déposé le 26 mars à l'AMF, les informations suivantes ont été mises à jour :

- ◆ page 52, pourcentage de femmes dans le groupe : 68 % ;
- ◆ page 52, pourcentage des achats réalisés en France : 58 % ;
- ◆ page 66 : ajout d'une note en bas de page sur les ambitions en matière de mécénat ;
- ◆ sections 2.1 et 2.2 : suppression de la notion d'adoption à côté de congé maternité ;
- ◆ sections 2.1 et 2.2 : ajout de la notion de congé paternité ;
- ◆ page 73, correction de l'abréviation Milliards : Mds ;
- ◆ pages 162 et 166, détail des « autres métiers » : ajout du métier Parfum et Beauté ;
- ◆ page 192, nombre d'arbres plantés dans le cadre des programmes du fonds Livelihoods : 158 millions ;
- ◆ pages 218 et 225 : ajout d'une note en bas de page sur le budget de la Fondation ;
- ◆ page 228 : ajout d'une note en bas de page sur le projet « Sols de Bretagne ».

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 978-2-35102-0821

Une publication Hermès

@ Hermès, Paris 2024

Crédits iconographiques

Page 4 : Valérie Archeno - Page 13 : Mathieu Richer 1, Édouard Caupeil 2 - Pages 54 - 55 : Hermès International 1, Martin Bruno 2, Chris Payne 3, François Coquerel 4, Benjamin Schmuck 5, Studio des fleurs 6, Osma Harvilahti 7, Kejia Chen 8, Javier Dardo 9, Maxime Verret 10, Eugénia Sierko 11
- Page 70 : Paul Pintard - Page 98 : Jérémie Leon - Page 112 : Anne Soullez - Page 152 : Maxime Verret – Page 216 : Benoît Teillet -
Page 286 : Mathieu Richer - Pages 299, 344 : Édouard Caupeil

Version e-accessible par  DocAxess

Ce document est imprimé en France par un imprimeur certifié Imprim'Vert, FSC et PEFC.



Conception & réalisation



LABRADOR

+33 (0)1 53 06 30 80

