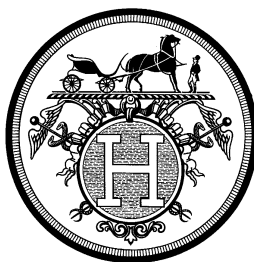


HERMES INTERNATIONAL
Société en Commandite par Actions au capital de 53 840 400,12 € euros,
immatriculée sous le n° 572 076 396 RCS PARIS
dont le siège social est fixé au 24, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 PARIS



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 30 AVRIL 2024

QUESTIONS ÉCRITES

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

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

La gérance a reçu par mail un courrier daté du 8 mars 2024 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2024, de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (« FIR »).

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

Environnement

Question 1

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.**

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 (666 kT Co₂ Eq). 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.

En k tonnes eq CO ₂	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation à données comparables / 2022 ⁽⁵⁾	Variation / 2018	Objectif 2030
Scope 1	22,1	20,9	19,9	21,3	18	12,8	-	-	-
Scope 2 market based	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.

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.

Le Groupe adhère depuis fin 2021 à l'initiative « Science Based Targets » (SBTi) afin d'atteindre zéro émission nette en 2050, et a fait valider les objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 dans une trajectoire de réduction des émissions contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2100, conformément à l'Accord de Paris.

Les différents objectifs de décarbonation d'Hermès sont les suivants :

- mettre en œuvre une politique de 100% d'électricité renouvelable au sein de ses propres opérations d'ici à 2025 [court terme] et 100% d'énergies renouvelables d'ici 2030 [moyen terme]
- atteindre la sortie des combustibles fossiles des sites industriels [moyen terme]
- réduire en valeur absolue de 50,4% les émissions des scopes 1 et 2 sur la période de 2018 à 2030 [moyen terme]
- 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 [moyen terme];
- réduire de 50% l'empreinte carbone/m² des surfaces immobilières construites ou rénovées d'ici 2030, par rapport à 2018 [moyen terme]
- atteindre zéro émission nette en 2050 [long terme].

Pour atteindre ces objectifs ambitieux, des plans de transition climat¹ et de décarbonation sur les 3 scopes ont été établis.

Le Comité exécutif assure, lors de sessions entièrement dédiées au développement durable et organisées tous les deux mois, la validation des orientations stratégiques, le suivi les objectifs associés et les résultats, et la revue périodique de l'adéquation des ressources allouées aux objectifs.

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 (division d'activité) a réalisé une analyse des émissions de ses sites industriels, qui s'appuient 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 10200 tonnes eq CO 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 [100% de l'objectif c] :

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

Métiers	Plan de décarbonation scopes 1 et 2 [objectifs a-b-c-f]
Tanneries	<p>Production d'électricité photovoltaïque sur les sites localisés dans les pays avec une électricité carbonée : 2023: Conceria di Cuneo - Augmentation du parc photovoltaïque (300m² supplémentaires à l'été 2023) et relamping LED.</p> <p>Raccordement aux réseaux de chauffage urbain peu carbonés : 2024: Tannerie de Montereau – Raccordement à l'usine d'incinération des déchets pour récupérer la chaleur.</p> <p>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.</p>
Fermes	<p>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.</p>
Cuir	<p>Programme d'investissement spécifique avec une planification entre 2023 et 2026 sur 5 manufactures prioritaires (générant 58% des émissions carbone scopes 1 et 2)</p> <p>Actions de progrès sont planifiées jusqu'en 2029 sur l'ensemble des Maroquinerie : 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.</p> <p>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.</p> <p>Ajustement des consignes de températures sur l'ensemble des sites a permis des réductions de consommation d'énergie s'élevant jusqu'à 27%.</p> <p>Chaque nouvelle maroquinerie suit le référentiel Harmonie 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.</p>
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 : Modification de l'utilisation ou renouvellement des équipements : chaudières, extractions, rooftops. Arrêt de certains équipements ou productions énergivores. Communications, suivis et pilotages réguliers.</p>
Cristallerie	<p>La mise en place d'un four à bassin utilisant l'oxycombustion fin2022 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.</p>
Parfum et Beauté	<p>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.</p>
Hermès Manufacture de Métaux	<p>Réalisées :</p> <p>Fabrique de Coeuilly : 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.</p> <p>Fabrique de Bonnetage : 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.</p> <p>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.</p> <p>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> <p>A déployer :</p> <p>Fabrique de Champigny sur Marne : Optimisation du pilotage de la galvanoplastie, isolation des murs, remplacement des fenêtres et installation de lampes LED.</p> <p>Fabrique de Fundao : Études pour l'installation d'éoliennes, et de panneaux photovoltaïques, amélioration de l'isolation des murs.</p> <p>Fabrique de Coeuilly : Étude de l'installation de panneaux solaires et de films solaires pour réduire le besoin en climatisation.</p> <p>Fabrique de Bonnetage : Isolation des murs, remplacement des menuiseries, optimisation de la ventilation et mise à jour du parc de machines.</p>
Ateliers Hermès Horloger et LMH (Suisse)	<p>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</p>

	<p>objectifs de réduction ont été validés par l'OFEV (Office Fédéral de l'Environnement) et seront suivis annuellement avec un cabinet externe.</p> <p>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....</p> <p>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.</p>
Porcelaine	<p>Renouvellement d'équipement, par des équipements plus performants et modifications des usages : compresseur, lave-vaisselle industriel, pompe à vide, banderoles.</p> <p>Optimisation du remplissage et des plages de fonctionnement des fours de cuisson émail.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Sur le **scope 3**, le **plan de transition climat** prévoit des actions sur les **postes les plus contributeurs** :

Immobilier (objectifs d-e cf objectifs plus haut) :

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 reposent 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 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.

Transports (objectifs d-f cf objectifs plus haut) :

Les appels d'offres en matière de transport de marchandises incluent systématiquement un critère lié à l'amélioration de l'empreinte carbone : l'utilisation de GNV et de bioGNV pour le transport routier, de SAF (Sustainable Aviation Fuel) pour le transport aérien, de SMF (Sustainable Maritime Fuel) pour le transport maritime, sont progressivement demandés aux prestataires retenus. En ce qui concerne les carburants alternatifs, il est demandé aux transporteurs de s'approvisionner uniquement auprès de fournisseurs reconnus et certifiés.

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.

L'intensité des émissions liées au transport de marchandises a baissé en intensité de 26% en 5 ans.

Achats de biens (objectifs d-f cf objectifs plus haut) :

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 scope3.

La décarbonation du poste Achats de biens 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 exemples sont discutés au long du DEU 2023 page 189, pour mentionner 2 exemples :

Pour le textile, un groupe, 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.

Déplacements domicile travail et professionnel (objectifs d-f cf objectifs plus haut) :

Par exemple 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. Au sein du pôle Cuir, les maroquineries sont équipées de bornes de recharge pour véhicules électriques afin d'encourager et de faciliter le déploiement des véhicules hybrides et électriques.

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.

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 et recourir à la compensation volontaire, qui repose notamment sur des solutions dites « fondées sur la nature ».

Cette part de compensation volontaire est comptabilisée séparément. Hermès a rejoint depuis 2012, les fonds carbone Livelihoods (LCF), une coalition d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale, comptabilisant, entre autres, 142 millions d'arbres déjà été plantés, au bénéfice de plus de 2,15 millions de personnes. 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 ».

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements. Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.**

Le Comité exécutif approuve les dépenses d'investissement et de fonctionnement nécessaires à la mise en œuvre du plan de transition, qu'elles soient exceptionnelles ou budgétées. Les plans d'action établis dans le programme de décarbonation sont reflétés dans les états financiers consolidés par le biais d'investissements opérationnels et de dépenses d'exploitation.

Pour donner quelques exemples, l'engagement de construire des maroquineries, comme Louviers et la Sormonne, suivant l'objectif ambitieux du E4C2, a entraîné une augmentation significative des coûts de construction. Par exemple, les surcoûts de construction du site de Louviers représentent 1M€ réparti entre 200k€ d'études dédiées par des bureaux d'études spécialisés et 800k€ pour les coûts de construction proprement dits, incluant les surcoûts d'investissement pour intégrer les abris, les protections solaires, la ventilation naturelle, l'isolation intérieure, la géothermie, la récupération de chaleur et la production d'électricité photovoltaïque.

Aussi en 2022, le coût additionnel des contrats d'électricité renouvelable a été estimé à 170 064 €.

En 2023, l'alignement des CapEx selon la Taxonomie a atteint 20% (CapEx alignés rapportés au total des CapEx Taxonomie), soit 267 M€, contre 8% en 2022. Cet alignement pour l'atténuation climatique est réparti entre la rénovation de bâtiments existants et l'acquisition et propriété de bâtiments.

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. 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.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).**

Le Groupe s'est engagé à suivre une trajectoire de réduction des émissions contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à **1,5°C** d'ici 2100, conformément à l'Accord de Paris. Les objectifs de réduction des émissions des scopes 1, 2 et 3 associés sont **validés par l'initiative « Science Based Targets » (SBTi)**. Les objectifs sont de réduire en valeur absolue de 50,4% les émissions des scopes 1 et 2, et en valeur relative (par M€ de marge brute) de 58,1% les émissions du scope 3 sur la période de 2018 à 2030. Hermès ambitionne également de contribuer au zéro émission nette en 2050.

Les émissions de GES du groupe en 2023 sont de 666 k tonnes équivalent CO₂. 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.

La politique du groupe 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).

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

- a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre**

chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

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. 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. 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.

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.

Pour répondre aux enjeux actuels concernant la perte globale de biodiversité, Hermès s'est engagé de façon concrète avec une stratégie formalisée en 2018 et mise à jour en 2020 autour de quatre axes structurants : former, collaborer, évaluer et agir. Ces engagements s'inscrivent dans le cadre mondial Kunming-Montréal sur la biodiversité.

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

Hermès a mesuré dès 2021 son empreinte grâce à l'outil Global Biodiversity Score (GBS) 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. Le périmètre de l'étude comprend 92% du CA d'Hermès, 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 ».

En 2023, une attention particulière a été portée sur le métier de Maroquinerie-Sellerie (43% du CA) avec une étude approfondie, 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, qui couvrent le scope intégré verticalement, sont en cours de finalisation, qui guideront le brief stratégique biodiversité pour 2024.

Pour mieux comprendre ses impacts, risques et opportunité sur la nature, Hermès a appliqué en 2023 la méthode SBTN (*Science Based Targets for Nature*) sur les deux premières étapes, avec l'aide de ses partenaires externes. 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'étape 1 a permis de construire la liste des pressions matérielles des 16 métiers d'Hermès. 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 commodités 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. Grâce aux données environnementales du groupe, 53% des achats ont été couverts par la méthodologie SBTN, et représentent 90% des pressions sur la biodiversité - le reste a été modélisé. L'étape 2 a consisté à combiner et interpréter les données de pression et d'état de la nature modélisées lors de l'étape 1 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).

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

La démarche, la méthode, le périmètre et les principaux résultats des travaux d'évaluation sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023², pour le SBTN page 140-143 et pour le GBS page 146-147.

Soucieux de s'aligner avec les cadres internationaux et les meilleurs référentiels, 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. Des tables de correspondances permettent de faire le lien entre leurs spécificités. Les approches suivies par le groupe et mentionnées ci-dessous reposent sur une même stratégie, chacune apportant un angle spécifique intéressant.

- **Act4Nature International.** Hermès s'est engagé par rapport aux engagements Act4Nature collectifs et individuelles depuis 2018.
- **Science Based Targets for Nature (SBTN).** 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.
- **Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD).** Hermès propose une grille de correspondance entre ses travaux et le cadre de la TNFD. (DEU 2023 p.241)
- **Accord mondial pour la biodiversité de la convention pour la diversité biologique (Kunming-Montréal).** Hermès réfléchit dès à présent aux réponses concrètes à apporter au Cadre mondial et les résume dans un tableau (DEU 2023 p.144)
- **Stratégie Nationale Biodiversité 2030 (SNB).** Hermès a mis en correspondance sa stratégie biodiversité avec les mesures clés des quatre axes de la SNB pour démontrer son alignement. (DEU 2023 p.145)

- c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?**

En accord avec la stratégie sur 4 piliers décrites plus tôt (former, collaborer, évaluer et agir), les indicateurs sur la biodiversité suivis et publiés par Hermès sont les suivants :

- Nombre de projets accompagnés soutenant une agriculture plus respectueuse de la nature (hectares préservés)
- Schémas de certification par filière (% certifié)
- Évaluation et suivi de l'impact sur la biodiversité (GBS, SBTN)
- Nombre et qualité des filières étudiées avec un focus biodiversité
- Nombre de collaborateurs formés aux enjeux de la biodiversité

² [https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2024-03/1711468313/240326_hermes_Document d'EnregistrementUniversel2023_fr.pdf](https://assets-finance.hermes.com/s3fs-public/node/pdf_file/2024-03/1711468313/240326_hermes_Document_d%27EnregistrementUniversel2023_fr.pdf)

- Nombre et durée des relations avec les parties prenantes expertes
- Nombre de sites de production sur lesquels un diagnostic Biodiversité a été mené
- % de diffusion d'un brief RSE aux fournisseurs avec un volet biodiversité

Au-delà des indicateurs quantitatifs dans les études et évaluations présentés ci-dessus, déjà réalisées et publiées, Hermès saisit l'opportunité de la CSRD pour aller plus loin sur la mise en évidence de la performance RSE, ce qui inclut les ESRS E4 (biodiversité) et donc les impacts, risques et opportunités sur la nature, et faciliter le pilotage.

Hermès a mobilisé en 2023 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. Complété par l'exercice de double matérialité au sens de l'EFRAG, ce travail permettra d'établir et de communiquer une liste d'indicateurs matériels qualitatifs et quantitatifs – dont une partie selon les recommandations des ESRS E4 concernant la biodiversité.

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- **Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)**
- **Ambition et qualité de la stratégie**
- **Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)**

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.

L'économie circulaire est partie prenante d'une stratégie plus large d'Hermès sur ses matières premières. Hermès utilise des matières premières d'exception, d'origine naturelle et renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Les matières 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.

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. La création des objets Hermès dépend d'un écosystème de qualité, en mesure de lui fournir des matières d'exception. C'est pourquoi les matières sont sélectionnées et approvisionnées 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. Il est également fondamental pour la durabilité du modèle économique d'Hermès de respecter et de sauvegarder la biodiversité.

En particulier, pour sa démarche d'écoconception et d'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. 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.

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 ». Cette démarche

préventive, s'appuyant sur des outils dédiés, notamment d'ACV, 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.

Dans son ambition d'optimiser l'usage des matières premières sur l'ensemble du cycle de vie en intégrant les principes de l'économie circulaire, Hermès se fixe les objectifs suivants :

- Identifier les leviers d'écoconception et des pistes d'action sur tous les produits
- Établir une feuille de route économie circulaire dans tous les métiers
- S'inscrire dans une logique de recyclage de co-produits d'autres industries
- Privilégier le recours aux matières recyclées lorsque c'est pertinent
- Développer des démarches de d'upcycling, de recyclage et de dons pour améliorer et maîtriser la fin de vie des produits
- Intégrer une démarche circulaire et éco-responsable dans la création
- Assurer la réparation des produits

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)
- Coûts financiers associés
- CAPEX et OPEX (en %)

Hermès identifie parmi ses risques matériels un risque sur la disponibilité et le bon usage des ressources naturelles. Le groupe cherche à sécuriser des approvisionnements de qualité, issus de matières naturelles et renouvelables, obtenues dans le respect de la biodiversité. Le risque est à la fois sur l'accès et la disponibilité des matières, mais aussi sur leurs conditions d'obtention : impact social, environnemental et sur leur acceptabilité sociétale (bien-être animal).

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. La démarche engagée vise à :

- Maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur avec une traçabilité opérationnelle et des partenariats de long terme avec les fournisseurs, partenaires, ONG ;
- Contribuer à l'élaboration des standards les plus exigeants de gestion responsable et durable des filières : empreinte environnementale (biodiversité, eau, énergie, carbone), sociale (conditions de travail, éthique, corruption) et sociétale (lien avec les communautés). 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 ;
- Soutenir une agriculture régénérative et plus respectueuse de la nature ;
- S'imposer les plus hauts standards sur le bien-être animal et dans l'éthique de la relation au vivant : un comité dédié est en place depuis 2019 et une politique a été formalisée en 2021. Un e-learning sur le bien-être animal a été mis à disposition de tous les collaborateurs en mars 2022 afin de les sensibiliser aux enjeux et de leur partager la stratégie ainsi que les objectifs du groupe ;
- 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.

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ?
Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)
- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire
- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

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. La démarche comprend les actions de :

- **Repenser** : il s'agit notamment de repenser la conception des objets en utilisant les principes de l'écoconception. Plus de 80% des métiers ont réalisé a minima une ACV sur leurs produits emblématiques. 100% des métiers ont intégré dans leur feuille de route une partie dédiée à l'économie circulaire. Environ 2,8 millions de produits intégrant une démarche circulaire développés en 2023.
- **Réduire** : l'ensemble des métiers adoptent des démarches de sobriété dans l'usage des matières d'exception, souvent difficiles à approvisionner. 98% des cuirs utilisés par Hermès sont issus de filières agro-alimentaires (logique de recyclage de coproduits d'autres industries)
- **Réutiliser** : réutiliser de la matière issue de la production au sein de nos métiers (plus de 35 000 produits réemployant des matières) et récupérer celle des invendus.
- **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, et 202 000 produits réparés en 2023.
- **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. 100% d'or et d'argent non-miniers utilisés dans les ateliers d'Hermès Bijouterie.
- **Recycler** : en France, les produits invendus sont soit donnés, soit recyclés. 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). 24 tonnes de matières textiles recyclées pour le pôle Textile en 2023.

Question 4

- a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?**

Au-delà des heures de délégation dont ils disposent et de la possibilité de recourir à des expertises techniques, nos partenaires sociaux ont accès à la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) qui comprend des données en lien avec les questions environnementales. Par ailleurs, nos représentants sont régulièrement sensibilisés à ces sujets notamment à travers des modules de e-learning qui sont accessibles sur notre intranet. Ces modules portent sur « les fondamentaux du développement durable », « le changement climatique », « la biodiversité » ou encore « le bien-être animal ». Nos représentants du personnel ont également accès sur l'intranet à de nombreuses conférences dont les contenus ont été enregistrés et qui sont en lien avec les questions environnementales : « Réconcilier les hommes avec la vie sauvage », « Matières plastiques, bioplastiques, biodégradabilité, recyclage, ACV... ou encore « Voyager responsable ».

- b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?**

Souhaitant aller plus loin dans l'implication de nos représentants du personnel sur ces enjeux environnementaux nous allons dédier notre prochaine journée H à cette thématique. Cette journée qui se tiendra le 5 septembre prochain réunit l'ensemble des délégués syndicaux des différentes organisations syndicales de nos sites et plusieurs représentants de chacun de nos CSE.

- c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?**

Nous n'avons pas négocié d'accords-cadres internationaux car compte tenu de nos effectifs et, ou, de la réglementation applicable, nous ne disposons pas de représentants syndicaux dans la plupart des pays dans lesquels nous sommes implantés. Tel est le cas en particulier sur nos principaux marchés (Chine, Japon, Asie du Sud-Est ou encore US).

Pour autant, aux Etats Unis, au Japon et en Chine nous avons mis en place un responsable développement durable qui travaille à temps plein sur ces enjeux.

Par ailleurs, nous sommes en train de déployer un programme de formation spécifique dans l'ensemble de nos magasins. Ce programme qui comporte 12 capsules dédiées à des thématiques du développement durable est mis en œuvre par nos responsables retail au profit de nos vendeurs.

Question 5

- a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.
- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?
- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Les rachats d'action effectués par le groupe servent à couvrir les plans d'actions gratuites accordés aux salariés et ce depuis de nombreuses années. Dans ce cadre, 74 954 actions ont été rachetées en 2023 pour 132 millions d'euros.

Vous trouverez ci-après en synthèse les évolutions au cours des 5 dernières années des actions auto-détenues par la société :

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'actions auto-détenues au début de chaque année	1 033 625	925 153	966 793	1 361 629	1 317 379
Nombre d'actions rachetées	74 954	104 269	142 131	168 780	84 757
Evolution nombre d'actions au sein du contrat de liquidité	- 2 047	4 467	- 4 815	- 2 844	- 1 507
Nombre d'actions créées	0	0	0	0	0
Nombre d'actions distribuées au travers des Plans d'actions gratuites	- 267 417	- 264	- 178 956	- 560 772	- 39 000
Nombre d'actions annulées	0	0	0	0	0
Nombre d'actions auto-détenues à la fin de chaque année	839 115	1 033 625	925 153	966 793	1 361 629

Ce tableau est le reflet de la politique de fidélisation des salariés qui s'opère via les plans d'attributions d'actions gratuites mis en place par la maison depuis 2007. Les actions sont achetées par Hermès International sur les marchés pour être ensuite livrées à tous ses salariés à intervalles réguliers. Les attributions gratuites d'actions n'ont aucun impact en termes de dilution puisqu'elles portent exclusivement sur des actions existantes de la société.

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.

Le dernier plan annoncé en juin 2023 suit cette même logique, avec des actions qui seront livrées aux salariés, assorti de conditions de présence et de performance le cas échéant, en 2027. 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.

Aucune action n'a été créée ou annulée sur les 5 derniers exercices et le nombre d'actions en circulation est stable à 105 469 512 sur la même période. La diminution des titres auto-détenus en fin d'année entre 2019 et 2023 concerne donc, à l'exception du contrat de liquidité, exclusivement les livraisons au bénéfice des salariés du groupe. La structure financière solide de la maison permet de mener à bien ces plans d'attribution gratuite d'actions en parallèle des autres dépenses d'investissements, ainsi sur la même période le montant des investissements opérationnels est passé de 478 M€ en 2019 à 859 M€ en 2023.

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). Ils détiennent 1,09% du capital du groupe à fin 2023 et l'actionnariat salarié, compte tenu des attributions de droits de ces attributions, concerne 80% collaborateurs.

Question 6

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

- a) **Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ? Veuillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.**

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.

Les orientations budgétaires d'évolution des rémunérations lors de l'exercice annuel des révisions salariales tiennent compte de l'inflation et de l'évolution des marchés locaux des rémunérations. Sur les trois dernières années, 20% de la valeur ajoutée est redistribuée aux collaborateurs.

Fidèle au modèle social de la maison et à sa volonté de partager les fruits de la croissance avec celles et ceux qui y contribuent au quotidien, Hermès a distribué une prime de 4 000 € à l'ensemble de ses collaborateurs dans le monde. Au total, la maison a versé en 2023 450M€, incluant l'intéressement, la participation, les primes et les charges d'actions gratuites.

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 terme 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 terme.

La structure à la fois riche et équilibrée du package de rémunération proposé chez Hermès donne les moyens aux collaborateurs d'avoir une vie décente et de se constituer une épargne sur le moyen et long terme. Dans un esprit de développer le bien-être financier des salariés, le groupe met en place des initiatives visant à développer leur culture économique et financière dans un objectif d'autonomie et de capacité à se projeter sur le long terme avec sérénité.

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 terme.

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.

L'objectif de l'étude finalisée en 2023, et mentionnée ci-dessus, est de vérifier et de s'assurer que dans la durée, la rémunération de tous les collaborateurs correspond bien aux standards d'Hermès qui consiste à offrir une rémunération protectrice complète en permettant aux salariés de disposer d'un cadre stimulant et inclusif, dans l'ensemble des pays où la maison opère.

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 ou des annuités à hauteur de deux ans de salaire. Cette protection couvre à ce jour 89 % des salariés dans le monde. En France notamment, ce dispositif est complété par une rente éducation afin de permettre aux enfants du collaborateur décédé de poursuivre des études. Les couvertures mises en place par Hermès complètent, le cas échéant, les régimes légaux obligatoires et permettent de protéger et fidéliser les collaborateurs. Ces dispositifs sont majoritairement financés par l'entreprise et sont très appréciés par les collaborateurs.

En matière de retraite supplémentaire, l'objectif est d'aider les collaborateurs à se constituer un complément de 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 : 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, 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.

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 ou congé second parent 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 ailleurs 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.

Nous sommes également attentifs au niveau de rémunération des salariés de nos fournisseurs et sous-traitants. Ainsi concernant les fournisseurs et partenaires notamment en France, nous encourageons et soutenons activement auprès d'eux une politique de revalorisation régulière des salaires et avantages sociaux de leurs salariés. 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.

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.

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.

- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ?**

Nous avons finalisé notre analyse sur le salaire décent en 2023, qui nous a permis de confirmer que nos standards appliqués à la rémunération fixe respectent la réglementation locale sur les salaires et intègrent pleinement le niveau de salaire décent, offrant ainsi, à chaque salarié du groupe, une rémunération globale à la fois valorisante, compétitive et protectrice sur le court, moyen et long terme.

Cette analyse exhaustive a été menée sur l'ensemble des salariés d'Hermès, couvrant toutes les filiales de la Maison. Dans le cadre de notre démarche, nous avons également utilisé des seuils de référence externes, en conformité avec les dispositions de la directive sur les salaires adéquats et de la CSRD, pour garantir la fiabilité et la pertinence de nos conclusions.

- c) Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ? Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**

Notre analyse approfondie sur le salaire décent a confirmé l'importance accordée aux rémunérations des collaborateurs dans l'ensemble des pays où nous sommes présents. Cette attention soutenue reflète notre engagement envers le bien-être et l'équité pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Cela s'illustre notamment au travers de la composition du package salarial reflétant notre approche à court, moyen et long terme de la rémunération afin de valoriser la contribution de chacun des salariés de la Maison.

Cette année a notamment été marquée par un nouveau plan d'attributions d'actions gratuites au profit de tous les salariés, attributions qui ont porté sur des actions existantes rachetées préalablement par le groupe pour les plans d'actionnariat salariés, ainsi qu'une prime de 4 000 € distribuée à l'ensemble des collaborateurs dans le monde au titre de 2023, montrant ainsi la fidélité d'Hermès à son engagement d'employeur responsable, ainsi que sa volonté de partager les fruits de la croissance avec celles et ceux qui y contribuent au quotidien. Cette démarche vise à reconnaître et à récompenser les collaborateurs pour leur engagement et leur performance tout en assurant le bien-être financier de chacun.

Dans le cadre de notre démarche continue de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs sur la politique globale de rémunération, nous avons lancé des programmes de formation en ligne, avec *MyCampus*, notre outil de e-learning, à l'intention de nos managers. Cette initiative vise à sensibiliser largement la communauté des managers à l'approche du groupe concernant la rémunération. De plus, nous travaillons sur l'accompagnement de la communauté RH déjà impliquée dans l'approche groupe sur le salaire décent, afin de faire vivre cette vision au quotidien dans toutes les étapes du parcours collaborateur au sein de la Maison.

Par ailleurs, 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. 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.

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

L'analyse que nous avons menée sur le salaire décent couvre l'ensemble de nos effectifs et repose sur une méthodologie rigoureuse et exhaustive. Nous avons examiné en détail les éléments de rémunération fixes ainsi que le périmètre de nos collaborateurs. Cette approche nous a permis d'évaluer avec précision la situation actuelle et de garantir 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.

Nous allons reproduire cette analyse à intervalles réguliers afin de veiller au respect des niveaux de salaire décent pour l'ensemble de nos collaborateurs, notamment en lien avec d'éventuelles évolutions des seuils de référence. Cette démarche témoigne de notre engagement continu envers le bien-être et la valorisation de la contribution individuelle et collective de nos salariés.

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Depuis de nombreuses années, Hermès s'engage à respecter les réglementations en vigueur concernant les normes de conditions de travail et de rémunération. Ce niveau d'engagement est appliqué de manière uniforme dans tous les pays où la Maison est présente, sans exception. Il convient également de noter que la grande majorité de nos collaborateurs exerce leur activité dans des pays membres de l'OCDE, où le cadre légal est strict en matière de rémunération.

Par ailleurs, Hermès s'assure d'une évolution annuelle des rémunérations, en tenant compte à la fois des orientations budgétaires et des tendances observées sur les marchés locaux. Cette démarche vise à garantir la pertinence et la compétitivité des rémunérations versées à nos collaborateurs.

Concernant nos fournisseurs, nous tenons à préciser que le modèle artisanal d'Hermès repose sur une production 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.

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Nous avons communiqué les résultats de notre analyse sur le salaire décent dans le Document d'Enregistrement Universel 2023.

Les collaborateurs et les parties prenantes externes du groupe Hermès (fournisseurs, partenaires, etc.) qui ont connaissance de violations (ou de risques de violations) des engagements et des politiques du groupe et/ou des lois applicables sont invités à signaler ces situations via le dispositif d'alerte H-Alert !. Cette plateforme est accessible via le lien suivant : <https://report.whistleb.com/fr/hermes-alerte>

Question 7

a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ?

Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Nos salariés en France sont tous couverts par un accord de participation groupe qui permet de partager la valeur créée avec tous et de verser les montants accordés au titre de cet accord, comme de ceux issus des accords d'intéressement, sur les fonds dans le cadre du Plan d'épargne d'entreprise. Les collaborateurs ont le choix d'investir sur quatre fonds ainsi que sur le compte courant bloqué de l'entreprise (conformément au cadre légal). Parmi ces fonds, ils ont accès au fonds Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable triplement labellisé ISR, Finansol et CIES qui selon les choix personnels des collaborateurs qui investissent les montants distribués au titre de la participation et/ou de l'intéressement, totalise environ 12% des montants gérés par l'organisme bancaire.

Les autres fonds intègrent, en complément de l'analyse financière, des critères environnementaux (E), sociaux (S) et de gouvernance (G), dits critères ESG, de façon non contraignante, dans l'évaluation des entreprises ou des OPC. De plus sont exclues les sociétés exerçant une activité dans des secteurs sensibles comme la production d'énergie à partir de charbon et qui ne se conforment pas aux politiques sectorielles de l'organisme bancaire en charge de la gestion. Enfin, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement avec les entreprises (engagement individuel et collectif, vote en assemblée générale).

Afin d'atteindre l'objectif de gestion des FCPE, le processus d'investissement tient compte des risques de durabilité. De même, les FCPE s'engagent à investir à minima 75% de leur actif net dans des OPC sous-jacents promouvant des caractéristiques environnementales ou sociales dans leur processus d'investissement. Le calcul du pourcentage précité est effectué en excluant les liquidités détenues par les FCPE.

Les FCPE sont conformes à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »).

L'engagement d'Hermès consiste d'une part à suivre et apprécier en collaboration des directions Ressources humaines et finances la pertinence des fonds proposés et leur évolution éventuelle et d'autre part à fournir une information complète et régulière aux collaborateurs afin qu'ils effectuent des choix éclairés. A ce titre, les campagnes d'informations menées en 2023 sur l'ensemble des dispositifs de rémunérations collectives et de protection sociale – des rencontres avec les salariés, y compris directement sur sites de production, la Semaine des Benefits en novembre, ont permis aux collaborateurs de se familiariser avec ces dispositifs et leur gestion dans le temps et de rencontrer les partenaires banques, assurances, gestion.

Hermès ne propose pas d'abondement en épargne salariale, l'abondement est une incitation financière à investir dans le Plan d'Epargne Entreprise et de par ce fait, peut constituer une différence de traitement et d'équité entre les salariés qui pour des raisons personnelles souhaitent privilégier le paiement direct de leur épargne, et ceux qui souhaitent la placer dans le PEE.

Les niveaux de participation et d'intéressement versés aux collaborateurs témoignent d'une démarche de partage de la création de valeur qui s'inscrit dans la durée et ont un niveau comparable voire supérieur à ceux des entreprises de taille équivalente, ou celles du CAC 40 ou encore celles du SBF120 en prenant en compte l'abondement, grâce notamment à l'accord de participation groupe dérogatoire et plus avantageux pour les salariés que ne l'est le calcul de participation obligatoire, et des accords d'intéressements mis en place dans la très grande majorité des entités du groupe.

- b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?**
Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Les fonds proposés par Hermès dans le cadre de l'épargne salariale investie dans le PEE ont pour objectif de

proposer un choix équilibré et permettant aux collaborateurs d'orienter leur investissement notamment selon leur appétence au risque et leur horizon de placement, tout en ayant la possibilité de contribuer aux projets d'économie solidaire et responsable. Par un choix à la fois éthique et économique, les fonds privilégient l'investissement dans les projets des entreprises françaises et européennes.

Nous avons retenu les autres fonds auprès de l'organisme gestionnaire notamment par ce qu'ils intègrent, en complément de l'analyse financière, des critères environnementaux (E), sociaux (S) et de gouvernance (G), dits critères ESG, de façon non contraignante, dans l'évaluation des entreprises ou des OPC. De plus sont exclues les sociétés exerçant une activité dans des secteurs sensibles comme la production d'énergie à partir de charbon et qui ne se conforment pas aux politiques sectorielles de l'organisme gestionnaire. Enfin, l'analyse ESG est renforcée par une politique active d'engagement avec les entreprises (engagement individuel et collectif, vote en assemblée générale).

Afin d'atteindre l'objectif de gestion des FCPE, le processus d'investissement tient compte des risques de durabilité. De même, les FCPE s'engagent à investir à minima 75% de leur actif net dans des OPC sous-jacents promouvant des caractéristiques environnementales ou sociales dans leur processus d'investissement.

Ces FCPE sont notamment tous conformes à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »).

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

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

c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ?

Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Nos partenaires sont régulièrement informés, comme d'ailleurs l'ensemble des collaborateurs, des évolutions et des choix effectués, et ce travail s'effectue dans un esprit de confiance.

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

Question 8

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

- a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**

La maison Hermès publie annuellement l'ensemble de ses engagements en matière de responsabilité fiscale au sein de son Document d'Enregistrement Universel au 2.7.2 « Entreprise citoyenne » qui est arrêté par la Gérance ainsi que dans sa politique fiscale disponible sur le site internet <https://finance.hermes.com/>.

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

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

Cette politique 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.

La charge et le taux d'impôt consolidés sont examinés par le Comité d'audit et des Risques et le Conseil de Surveillance lors de la présentation des résultats semestriels et annuels.

- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**

Le groupe Hermès décrit sa politique fiscale dans son Document d'Enregistrement Universel au 2.7.2 « Entreprise citoyenne ».

Comme mentionné, dans le cadre de ses obligations fiscales, le groupe 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.

S'agissant de la répartition des impôts par pays, on rappellera que la localisation des activités du groupe repose exclusivement sur des choix opérationnels sans que les aspects fiscaux ne viennent modifier cette approche. Ceci se traduit par un taux d'impôt consolidé légèrement inférieur à 28% en 2023 qui reflète l'ancrage de la production groupe en France. La charge et le taux d'impôt consolidés sont examinés par le Comité d'audit et des Risques et le Conseil de Surveillance lors de la présentation des résultats semestriels et annuels. La rationalisation du taux d'impôt figure au §6.2 des comptes consolidés qui ont été examinés par le Comité d'audit et arrêtés par la Gérance (voir Document d'enregistrement universel 2023, chapitre 5).

- c) **Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?**

La charge d'impôt consolidée s'élève à 1 305 M€ à fin 2023, soit un taux de 27,8 % qui reflète à la fois la politique fiscale du groupe (localisation des activités reposant exclusivement sur des choix opérationnels) et son modèle d'affaires (74% des objets sont fabriqués en France où le taux d'impôt applicable en 2023 est de 25,8%).

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

- a) **Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?**

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

- Protection des consommateurs et des droits de propriété intellectuelle : renforcement des obligations applicables aux intermédiaires de vente en ligne (Digital Services Act, Directive sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information « NIS2 », Directive relative à la sécurité générale des produits, Memorandum of Understanding sur la vente de produits contrefaits via internet), réforme du cadre réglementaire sur les dessins ou modèles, initiatives de la Commission européenne visant à assurer la protection des droits de propriété intellectuelle dans les pays tiers ;

- Droit de la concurrence et organisation des activités commerciales : Digital Markets Act, Règlement d'exemption par catégorie applicable aux accords verticaux ;

- Environnement : Stratégie de l'UE pour des textiles durables et circulaires (et ses déclinaisons), évolution des normes d'encadrement de certaines substances employées dans la production de produits en cuir ou en textile.

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

- b) **Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?**

Hermès International est membre des associations sectorielles suivantes qui agissent auprès des décideurs institutionnels au nom de l'intérêt collectif de leurs adhérents, et porte des positions sur les sujets ESG quand cela est pertinent :

- Association française des entreprises privées (AFEP) ;

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

En participant aux côtés des autres membres de chacun de ces organismes à la définition de positions collectives, la Maison s'emploie activement à promouvoir des positions alignées avec ses objectifs ESG.

En complément, Hermès International entretient ponctuellement des contacts avec des responsables institutionnels, en particulier auprès des institutions de l'Union européenne, sous la supervision de la Direction juridique du groupe.

Ces échanges ont pour objectif d'identifier et d'anticiper les futures évolutions du cadre réglementaire pouvant influencer sur les activités de nos métiers. L'ensemble de ces interactions sont depuis toujours menées dans le strict respect des règles de déontologie et de transparence des activités d'affaires publiques en vigueur au sein des institutions concernées, et des valeurs fondatrices du groupe Hermès International. Le groupe est inscrit au Registre de transparence de l'UE depuis 2015, sous le numéro d'identification 919484116074-16. Dans le cadre de ses interactions auprès des responsables institutionnels européens, la Maison dispose également du soutien d'un cabinet de consultance en affaires publiques basé à Bruxelles, inscrit au Registre de transparence de l'UE sous le numéro d'identification 34100356706-23, en charge de réaliser des activités de veille et de conseil.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?

Hermès International est une société en commandite par actions. A ce titre, et conformément à la loi, le Conseil de surveillance dispose de pouvoirs limités. Ces pouvoirs sont décrits au § 3.2.3 du [Document d'enregistrement universel 2023](#) et n'incluent pas les sujets de représentation d'intérêts.

Néanmoins, le Conseil de surveillance examine régulièrement, par l'intermédiaire de son Comité d'audit et des risques, le dispositif anticorruption, qui décrit les règles en matière, notamment, de représentation d'intérêts.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

La Maison ne dispose pas d'une équipe dédiée exclusivement aux actions d'affaires publiques. Toutes les personnes susceptibles d'avoir des actions assimilables à des activités de représentation d'intérêts, en particulier dans les domaines ESG, ont l'obligation de suivre un parcours de formation comprenant des modules de e-learning sur la prévention des abus de marchés et les dispositifs de prévention de la corruption (qui accompagne le code de conduite anticorruption).

Par ailleurs, la maison sélectionne avec soin ses prestataires externes et attache une importance particulière à leur réputation et aux valeurs qu'ils promeuvent. A ce titre, le positionnement déontologique (respect de la réglementation encadrant les activités de représentation d'intérêts, absence de conflits d'intérêts, charte de déontologie et appartenance aux associations professionnelles de référence, etc.) de nos conseils en Affaires Publiques a toujours été, et restera, un critère de sélection essentiel.

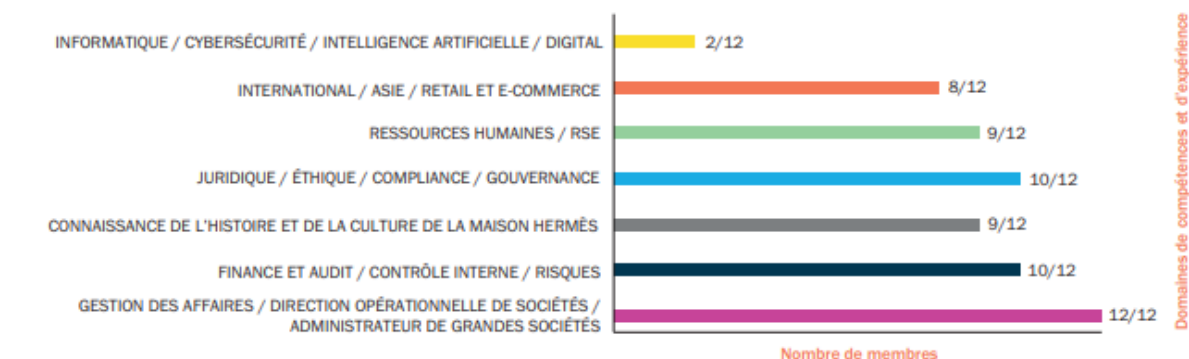
Question 10

a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

En matière d'expériences et d'expertises, le Conseil de surveillance s'est notamment fixé comme objectif de conserver une variété de compétences qui puisse couvrir chacun des sept domaines d'expertise et d'expérience 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. Parmi ceux-ci figure la RSE (cf. « *Politique de diversité appliquée au sein du Conseil de surveillance* », § 3.4.3 du [Document d'enregistrement universel 2023](#)).

Hermès International rend public, au sein du § 3.4.5.2 du Document d'enregistrement universel 2023, les principaux domaines de compétences des membres du Conseil de surveillance :

Principaux domaines de compétences et d'expérience des membres du Conseil désignés par l'Assemblée générale ¹⁻²



1. Hors les membres du Conseil de surveillance représentant les salariés.
2. Sur la base des déclarations annuelles des membres du Conseil.

Le domaine « Ressources humaines / RSE » comprend plus particulièrement les sujets relatifs :

- Aux enjeux sociaux ;
- Au développement durable et à la gestion des matières premières et des approvisionnements, ainsi qu'à la gestion des ressources et des déchets ;
- Au changement climatique et à la biodiversité.

Ces thématiques correspondent une fois encore aux principaux enjeux du groupe en matière opérationnelle, mis en évidence lors de l'analyse de matérialité en matière extra-financière, conduite en 2023 (cf. § 2.1.3 du Document d'enregistrement universel 2023).

Au 31 décembre 2023, 9 des 14 membres du Conseil de surveillance possèdent une compétence/expérience en matière de ressources humaines/RSE (sur la base de la déclaration sur l'honneur établie par chaque membre).

Pour chaque compétence, Hermès International précise les critères qui permettent sa validation (cf. § 3.4.5.2 du Document d'enregistrement universel 2023). Ainsi pour la compétence/expérience en matière de « Ressources humaines / RSE », les attendus sont les suivants :

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.). 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.). 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.
--	---

Hermès International a choisi de ne pas publier de matrice des compétences individuelles pour ses membres du Conseil de surveillance mais détaille, pour chacun d'eux, ses compétences clés.

b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

En matière de RSE, le Conseil de surveillance :

- 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 ;
- 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.

Par ailleurs, 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 lui sont présentées.

Compte tenu de ce rôle, Hermès veille à maintenir au sein de son Conseil – et le cas échéant à renforcer – les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions.

A cet effet, un programme de formation très complet a été mis en place pour les membres du Conseil de surveillance sur les enjeux environnementaux et climatiques, détaillé au § 3.5.6.1.2 du Document d'enregistrement universel 2023. Ainsi, tous les membres du Conseil :

- Ont accès aux formations dispensées par l'Institut français des administrateurs et notamment à la formation « Le Conseil et la RSE » ;
- Ont par ailleurs accès, depuis 2023, aux modules e-learning de formation interne portant sur le « Changement climatique », le « Bien-être animal », la « Biodiversité » et « Les fondamentaux du développement durable » qu'ils sont encouragés à valider ;
- Sont invités à participer à des présentations organisées conjointement par WWF France et la direction du développement durable ;
- Bénéficient d'un programme de formation pluriannuel sur les enjeux environnementaux et climatique construit en collaboration avec PWC et structuré en fonction des futures normes de reporting ESRS européennes.

En 2023, les formations proposées ont porté sur les thèmes suivants :

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.
Session 2 (60 min) 23 novembre 2023	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).

Enfin, lors des visites de site de production, les membres du Conseil bénéficient d'une présentation des enjeux RSE du site concerné.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

Les membres sont les premiers évaluateurs et les mieux à même de juger de leurs compétences. Ils sollicitent ainsi régulièrement l'accès à des formations et participent activement à celles mises en place.

Hermès International réévalue quant à elle annuellement les compétences dont les membres de son Conseil de surveillance déclarent disposer par le biais de leur déclaration sur l'honneur.

La société assure également un suivi strict des formations suivies (attestation de participation, feuilles de présence, etc.).

Cette thématique des compétences fait également partie intégrante du processus d'évaluation triennale du Conseil.

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Comme indiqué précédemment, le Conseil de surveillance fixe les objectifs d'évolution de sa composition conformément à la politique de diversité qu'il arrête annuellement et décrite au sein du Document d'enregistrement universel 2023 (cf. § 3.4.3.2). Aux termes de cette politique, le Conseil de surveillance s'est fixé comme objectif de conserver une variété de compétences et d'expériences qui puisse couvrir chacun des sept domaines d'expertise et d'expérience 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, parmi lesquelles la RSE.

La gérance a reçu un courrier électronique daté du 24 avril 2024 comportant une question écrite en vue de l'assemblée générale 2024, l'association *People for the Ethical Treatment of Animals* (« PETA »).

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

Bonjour, Je m'appelle James Fraser, j'ai une question pour Monsieur Dumas de la part de l'association PETA. L'an dernier, vous avez affirmé qu'adhérer aux standards les plus élevés possible en matière de bien être animal était particulièrement important pour Hermès. Les entités PETA ont prouvé que cet objectif était impossible à atteindre. Dix enquêtes sur les industries des peaux exotiques ont révélé que les employés décapitaient régulièrement des lézards vivants et écorchaient vifs des crocodiles.

En décembre, une *nouvelle* enquête de PETA Asie a révélé que des milliers de crocodiles élevés dans le but d'être tués pour leur peau passaient leur vie dans des bassins sales et exigus dans des élevages thaïlandais. Un crocodile avait été vu en train de bouger pendant *23 longues minutes* après qu'un employé a plongé une lame en métal dans son cou.

Le fait qu'Hermès ne se fournisse pas dans cet élevage en particulier ne fait aucune différence. Il s'agit de *pratiques courantes dans l'industrie*. Votre propre politique pour le bien-être animal affirme : « Cette politique reconnaît la notion de sensibilité animale et l'importance de permettre aux animaux d'éviter toute souffrance inutile et de permettre aux animaux de vivre des expériences influant positivement sur leur bien-être. » Vous continuez pourtant à soumettre les reptiles à une vie de souffrance et à une mort lente et atroce.

Les jeunes générations sont les forces motrices de la mode actuelle, et elles veulent une mode de luxe durable et sans cruauté. À lui seul, le marché des sacs à main de luxe végans devrait plus que doubler d'ici 2030.

Compte tenu de la demande en produits de luxe durables et sans cruauté et de l'abominable souffrance inhérente à l'élevage des crocodiles, des lézards et des autres animaux utilisés pour les peaux exotiques, pourquoi l'entreprise ne mise-t-elle pas sur les souhaits de ses clients en se désolidarisant enfin de cette industrie atroce ?

Le groupe Hermès respecte les convictions et la sensibilité de chacun. L'exigence de qualité absolue est au cœur de la démarche de la maison depuis sa création en 1837 et Hermès s'engage fermement en faveur d'une qualité irréprochable et sans compromis dans tous ses approvisionnements, qu'ils soient d'origine animale ou non.

En matière de bien-être animal, Hermès est engagé dans une démarche de collaboration multipartite et une amélioration continue, visant à dépasser le strict respect des lois et réglementations. Cette exigence, qui nous est propre, applique les standards les plus élevés que nous mettons en œuvre dans nos approvisionnements. Notre politique en matière de bien-être animal est mise à jour de façon continue afin d'intégrer les dernières avancées scientifiques et opérationnelles, auxquelles nous travaillons avec nos partenaires ONG, vétérinaires et monde scientifique.

L'intégration verticale, notamment avec nos activités d'élevage en Australie, est un choix fait par la maison pour une démarche durable et responsable et afin de garantir les normes de qualité les plus élevées tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Cette démarche assure une traçabilité stricte des matières, des conditions de travail équitables et l'application des meilleures pratiques en matière de bien-être animal.

La majorité des peaux de crocodiles que nous utilisons proviennent d'élevages situés aux États-Unis, en Afrique et en Australie. Tous nos partenaires doivent respecter rigoureusement les normes établies par la Convention de Washington de l'ONU, qui vise à protéger les espèces en danger.

Actuellement, toutes nos fermes adhèrent à des normes dont les standards scientifiques sont définis par l'International Crocodilian Farmers Association (ICFA) , et sont soumises à des audits annuels par l'organisme de certification tiers accrédité BSI, conformément aux standards de l'ICFA.

Nos engagements concrets et leurs mises en œuvre sont très éloignés des « pratiques de l'industrie » que vous

évoquez, et nous ne pouvons pas être tenus pour responsable des mauvaises pratiques d'une filière que nous condamnons et auprès de laquelle nous ne nous approvisionnons pas. Notre démarche de qualité sans compromis et de prise en compte du bien-être animal consiste de façon constante à la mise en place les plus hauts standards de la profession et du contrôle rigoureux de leur application.

La maison n'a jamais cessé, depuis sa création, d'innover et d'explorer de nouvelles matières, qui soient au niveau d'exigence de la maison, alliant esthétique, fonctionnalité et durabilité, afin de continuer à proposer des objets conçus pour durer, pour que les générations futures puissent elles même les transmettre. Nos recherches se concentrent à la fois sur les matières naturelles et sur les matériaux innovants de demain, comme le Vulcanium™, une nouvelle matière issue du recyclage de chutes de cuir.

La gérance a reçu un courrier électronique le 24 avril 2024 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'assemblée générale 2024, de la part de Monsieur Antonio Pires, actionnaire au nominatif.

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

À l'attention de la gérance,

Beaucoup d'entreprises, avec une prédilection particulière pour les enseignes de luxe, se "jettent" dans le "marché" de l'art à coup de fondations. Hermès a toujours fait un pas de côté par rapport aux approches des autres. Alors, tout comme je crois que le luxe doit désormais migrer et mettre l'humain au même niveau voire plus haut que les produits proposés, je me suis souvenu que le Hermès mythologique était le fier représentant de la médecine, aussi un mécénat médical me paraîtrait des plus symbolique mais surtout socialement juste et humainement fondamental.

Je me souviens que jadis les grandes familles construisaient des musées, des universités mais aussi des hôpitaux.

Après ce préambule, voici mes deux questions :

Hermès compte t elle se lancer dans le mécénat médical ?

Hermès envisage t elle se lancer dans "l'hospitality", l'hôtellerie ?

Après tout elle aime beaucoup appeler ses grandes boutiques des "Maisons".

Bien, cordialement,

Antonio Pires

Hermès compte t elle se lancer dans le mécénat médical ?

Hermès place la responsabilité et la durabilité dans toutes ses actions et ses créations.

Attentive à son environnement et fidèle à ses valeurs humanistes, en période de crise sanitaire, la maison avait pu faire don en 2020 de 20 millions d'euros puis de 7 millions d'euros en 2021 à l'AP-HP (Assistance publique - Hôpitaux de Paris) en France complété de plusieurs initiatives locales, don de masques et de gel hydroalcoolique en outre. Ces dons portaient principalement sur une aide d'urgence pour les hôpitaux de Seine Saint Denis et sur une aide au financement de la formation des aides-soignants pour devenir infirmiers.

La maison est également impliquée dans un 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 décrit dans un film de la série « Empreintes sur le monde » disponible sur le site internet <https://finance.hermes.com>.

En 2023, la maison a réalisé 388 projets à hauteur de 13 M€, hors mécénat de compétences lié à la Fondation et dont la moitié concernent des actions de solidarité et de santé. 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.

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.

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.

Hermès envisage t elle se lancer dans "l'hospitality", l'hôtellerie ?

A travers ses 16 métiers d'artisanat, la mission d'Hermès est de créer des objets uniques et originaux, qui accompagnent avec élégance les besoins et les rêves de ses clients. La maison n'envisage pas d'étendre le domaine d'activité dans laquelle elle évolue à une nouvelle industrie très éloignée de ses métiers.

La gérance

Hermès International