HERMÈS
PARIS

PLAN DE VIGILANCE

EXERCICE 2023

INTRODUCTION

Hermès s'engage sur le respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement. À cet effet, une politique et des actions sont menées de façon concertée, elles sont détaillées dans ce plan de vigilance. Conformément à la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance, ce plan est un véritable outil pour cartographier les risques et les maîtriser.

L'année 2023 a été marquée par une étape importante pour Hermès, avec la publication du premier plan de vigilance autonome qui s'adresse à ses parties prenantes externes (institutions, associations, fournisseurs et prestataires) **et internes** (collaborateurs et représentants du personnel). Ce premier plan a été primé par le Forum pour l'Investissement Responsable au titre de la meilleure progression.

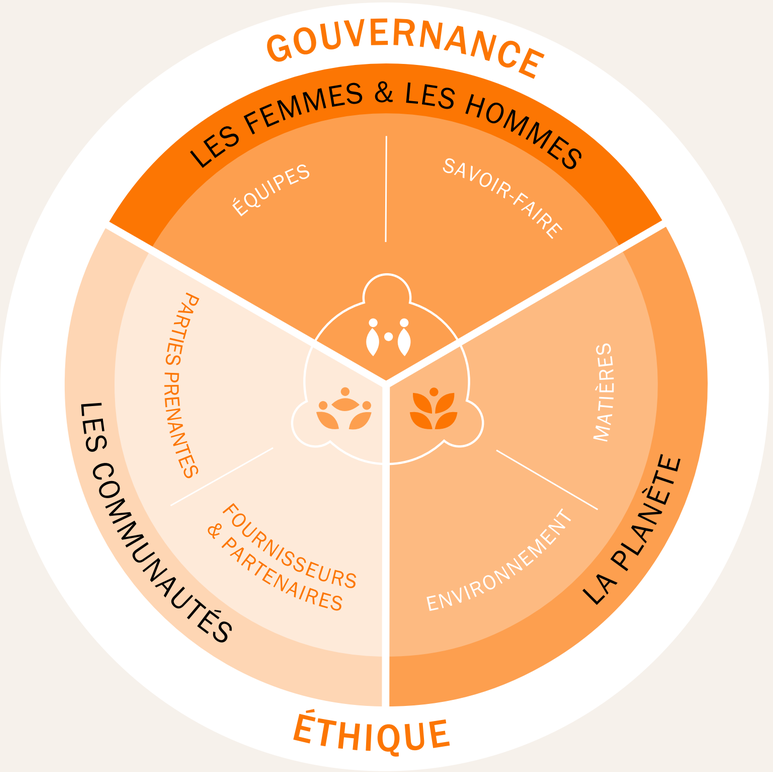
En 2024, Hermès publie son 2e plan de vigilance autonome et poursuit sa démarche d'amélioration continue de la vigilance du groupe comprenant :

- une méthodologie renforcée de cartographie des risques ;
- une évaluation approfondie des risques ;
- la poursuite du déploiement de mesures d'atténuation des risques ;
- l'évolution du dispositif d'alerte.

Cette démarche répond à l'ambition d'Hermès d'assurer un développement économique, social et environnemental vertueux pour l'ensemble de ses collaborateurs, partenaires, clients, parties prenantes et pour l'avenir des générations futures.

Rendre au monde une partie de ce qu'il offre, voici l'ambition humaniste qui anime le groupe.

CADRE STRATÉGIQUE
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
DU GROUPE HERMÈS



SOMMAIRE

1
LE GROUPE HERMÈS
Page 4

2
CADRE DU PLAN DE VIGILANCE
Page 9

AU SEIN D'HERMÈS

3
DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES
Page 16

4
SANTÉ ET SÉCURITÉ
Page 24

5
PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT
Page 32

HERMÈS ET SES PARTENAIRES

6
ACHATS DIRECTS
Page 41

7
ACHATS INDIRECTS
Page 50

8
PARTENAIRES DISTRIBUTEURS
Page 57

9
DISPOSITIF DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS
Page 60

10
BILAN ET PERSPECTIVES
Page 63

1.
LE GROUPE HERMÈS

5 PROFIL ET AMBITION DU GROUPE

6 UN MODÈLE ARTISANAL FRANÇAIS, CRÉATEUR DE VALEUR ET DURABLE

7 HERMÈS EN CHIFFRES

8 CHAÎNE DE VALEUR D'HERMÈS

PROFIL ET AMBITION DU GROUPE

Hermès, présente dans le monde entier, reste une maison indépendante portée par un actionnariat familial, gage de stabilité et de longévité. Privilégiant la fabrication française, son projet se fonde sur l'excellence de l'artisan : la main de l'homme, le savoir-faire et la qualité.

L'attention portée aux femmes et aux hommes se trouve naturellement au cœur du modèle artisanal de la maison mais aussi chez ses partenaires et fournisseurs. **Hermès se veut employeur responsable et engagé partout où il opère** : il cherche systématiquement le meilleur niveau de prévention et de protection pour ses collaborateurs et lutte contre toute forme de discrimination.

Hermès est très attentif au respect des équilibres en matière de diversité et à l'application rigoureuse des grands principes des Nations Unies et de l'OCDE relatifs aux droits humains et aux libertés fondamentales.

Fabricant attaché à l'excellence de ses réalisations, **Hermès travaille constamment à l'amélioration des conditions de travail**.

Le groupe dispose ainsi d'une vraie capacité à évaluer les risques et les mesures d'atténuation prises par ses partenaires, concernant la santé des personnes, leur sécurité et leurs conditions de travail.

En matière d'environnement, Hermès travaille à la réduction de tous ses impacts, qu'il s'agisse notamment d'émission de GES (gaz à effet de serre), de protection des ressources en eau, de biodiversité ou de bien-être animal. Cette exigence accompagne toute la chaîne de production : de l'approvisionnement des matières premières à la distribution des produits et leur réparation, en passant par la fabrication.

Depuis 1837, Hermès produit des objets d'exception, conçus pour durer et se transmettre.

NOS RACINES ET NOS VALEURS

- Une maison de création indépendante depuis 1837
- Un modèle intégré de fabrication française
- Une gestion humaniste des collaborateurs
- Une offre riche d'objets durables
- Une entreprise citoyenne

DES PATRIMOINES SINGULIERS

- Patrimoine créatif
- Patrimoine de savoir-faire
- Patrimoine de matières
- Patrimoine marchand

UN MODÈLE ARTISANAL FRANÇAIS, CRÉATEUR DE VALEUR ET DURABLE (VERSION SIMPLIFIÉE)

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Approvisionnements locaux et durables :

75 matières d'exception utilisées, sans concession sur la qualité

68 % des achats réalisés en France et **98 %** en Europe

Briefs filières et RSE (responsabilité sociétale des entreprises) pour nos partenaires

74 % de fournisseurs de cuir certifiés LWG (*Leather Working Group*)

98 % de peaux utilisées sont des sous-produits de l'alimentation

Renouvellement de la certification RJC COP (*Responsible Jewellery Council - Code of practices*)

88 % des fournisseurs top 50 audités

100 % d'or non minier utilisé dans les ateliers

Formalisation de la politique de bien-être animal

Traçabilité et connaissance approfondie des filières : **74** matières avec une analyse filière

Logistique :

2 centres logistiques internes en France (Bobigny, Saint-Priest)

1 centre logistique externalisé en France (Orléans) et des centres logistiques régionaux implantés hors de France

PRODUCTION

16 métiers

- Maroquinerie et Équitation
- Prêt-à-porter femme
- Prêt-à-porter homme
- Ceintures
- Chapeaux
- Gants
- Chaussures
- Soie féminine
- Soie masculine
- Bijouterie
- Mobilier et art de vivre
- Arts de la table
- Parfum
- Beauté
- Horlogerie
- petit h

50 000 références

Production locale : **74 %** en France

Intégration verticale : **55 %** des objets fabriqués dans des ateliers internes et exclusifs

Plus de **7 300** artisans représentant 53 % des effectifs en France

75 sites de production et de formation dans le monde

FORTE INTÉGRATION VERTICALE

DISTRIBUTION

Réseau de distribution exclusif et omnicanal

Vente **au détail** | Vente **en gros** | Vente **en ligne**

294 magasins exclusifs dans **45 pays** dont **69** concessionnaires

Réseau multi-local et international

Renforcement du e-commerce dans **29** pays

Qualité de service pour les clients

Réparations locales

HERMÈS PARIS

MAISON DE CRÉATION
Liberté de création
Matières et savoir-faire d'exception

MODÈLE ARTISANAL MANUFACTURIER
Modèle intégré verticalement
Objets durables, réparables

HERMÈS MARCHAND
Liberté d'achat
Réseau de distribution exclusif

HERMÈS EN CHIFFRES

16
métiers

- Maroquinerie et équitation
- Prêt-à-porter Femme
- Prêt-à-porter Homme
- Ceintures
- Chapeaux
- Gants
- Chaussures
- Soie féminine
- Soie masculine
- Bijouterie
- Mobilier et art de vivre
- Arts de la table
- Parfum
- Beauté
- Horlogerie
- Petit h

13 427 M€
de chiffre d'affaires en 2023

294 magasins exclusifs
dont 27 en France

75
sites de production et de formation

60 sites en France
2 sites en Amérique
6 sites en Australie
7 sites en Europe (hors France)

22 037
collaborateurs en 2023

Plus de 7 300 artisans, représentant
53 % des effectifs en France

11 037
employés

à l'échelle du groupe
il y a 10 ans

74 %
des objets produits en France

55 %
des objets fabriqués dans nos ateliers internes et exclusifs

- Maroquinerie-Sellerie
- EHSF
- Tanneries et Cuirs précieux
- Parfum et Beauté
- Activités textiles
- Bijouterie
- Cristalleries Saint-Louis
- Orfèvrerie Puiforcat
- Arts de la Table
- Manufacture de Métaux
- Bottier John Lobb

CHAÎNE DE VALEUR D'HERMÈS

INTERNE EXTERNE

SOURCING & TRANSFORMATION DE MATIÈRES

Fermes d'élevage de crocodiliens aux États-Unis et en Australie

Achats directs

Fournisseurs de matières et de composants provenant du monde entier répartis dans 90 filières d'approvisionnement regroupées en 5 macro-familles :

- *animales (fibres et cuirs)*
- *végétales*
- *synthétiques/artificielles*
- *minérales*
- *métalliques*

Achats indirects

Fournisseurs en France et dans le monde répartis en 38 catégories regroupées en 9 familles dont les principales sont :

- *Communication*
- *Informatique*
- *Services Généraux*
- *Transport & Logistique*
- *Immobilier*

PRODUCTION / FABRICATION DE PRODUITS FINIS

structuré selon les Métiers Hermès

Tanneries et Cuirs précieux

Sites de production + Sous-traitants

Textile / Prêt-à-porter Femme et Homme

Sites de production + Façonniers

Maison

Sites de production + Fabricants

Accessoires

Chaussures, bijoux, gants...

Sites de production + Fabricants & sous-traitants

Parfum et Beauté

Sites de production + Fournisseurs & sous-traitants

Maroquinerie Sellerie

Sites de production + Façonniers

Équitation

Internet des Objets (IDO)

Pièces Métalliques

Sites de production + Fournisseurs & sous-traitants

Horlogerie

Sites de production + Fournisseurs & sous-traitants

Cristalleries de Saint-Louis

Puiforcat | **John Lobb**

Ateliers Horizons | **Petit h**

Fonctions support groupe et entités locales

RH, Finance, Digital, Immobilier, Communication, Juridique, etc.

DISTRIBUTION EXCLUSIVE

Plateformes logistiques

E-Commerce | **Magasins**

France + Monaco

15 succursales + 14 concessionnaires

Europe

57 succursales + 12 concessionnaires

Amériques

49 succursales + 8 concessionnaires

Grande Chine

46 succursales + 6 concessionnaires

Japon

27 succursales + 4 concessionnaires

Asie du Sud-Est et Moyen-Orient

31 succursales + 25 concessionnaires

2.
CADRE DU PLAN DE VIGILANCE

10 GOUVERNANCE DU PLAN DE VIGILANCE

11 MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES RISQUES

12 UNIVERS DES RISQUES DU DEVOIR DE VIGILANCE

13 ASSOCIATION DES PARTIES PRENANTES

14 CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

GOUVERNANCE DU PLAN DE VIGILANCE

Un Comité compliance et vigilance assure le pilotage du plan de vigilance groupe.

Il a pour principales missions de :
- définir des référentiels de conformité ;
- recommander des actions de prévention ;
- assurer le suivi de l'ensemble du plan de vigilance groupe ;
- coordonner la consultation et l'association des parties prenantes à l'actualisation du plan de vigilance.

Les directions membres du Comité compliance et vigilance participent au suivi de ces missions, ainsi qu'à la rédaction du plan de vigilance. Les fonctions qui sont au cœur des enjeux liés au devoir de vigilance, comme les ressources humaines ou les directions des achats, disposent de leurs propres organes de pilotage. Elles se réunissent régulièrement pour suivre, à l'aide d'indicateurs, les actions mises en œuvre.

Un membre référent du Comité compliance et vigilance est responsable du déploiement et du suivi des plans d'action du plan de vigilance groupe.

En outre, le plan de vigilance fait l'objet d'un pilotage opérationnel par :
- le Comité coordination Achats directs se réunissant tous les trois mois ;
- les Réseaux Achats filières, qui représentent les principales filières, animés tous les trois mois ;
- des comités spécifiques en fonction des enjeux des filières.

COMITÉ COMPLIANCE ET VIGILANCE

Direction juridique conformité	**Direction juridique groupe**	**Direction de l'audit et des risques**
Direction du développement durable	**Direction de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion**	**Direction du développement social groupe**
Direction des achats directs groupe	**Direction des achats indirects groupe**	**Direction des activités distribution groupe**

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES RISQUES

En 2023, Hermès continue de renforcer sa méthodologie d'évaluation des risques et le pilotage des plans d'action associés au devoir de vigilance.

Le Comité compliance et vigilance s'est appuyé sur trois démarches préexistantes, présentées ci-dessous. Le renforcement de la méthodologie d'évaluation des risques a permis :

- **d'ajuster l'univers de risques propres à Hermès** permettant d'établir un langage commun et de renforcer le travail transversal sur ces sujets ;
- **d'approfondir l'analyse de risques** sur certains périmètres évalués comme prioritaires. Cette priorisation s'est notamment construite grâce à la connaissance du niveau d'exposition, la perception du niveau actuel de maîtrise et l'analyse des mesures d'atténuation des risques ;
- **de s'appuyer sur une source de données externe et indépendante sur les risques « bruts »**, c'est-à-dire en dehors de toute mesure d'atténuation qu'Hermès peut mettre en œuvre ;
- **de mesurer l'efficacité des plans d'action établis** ;
- **de renforcer l'implication des parties prenantes.**

PRISE EN COMPTE DES DISPOSITIFS DE GESTION DES RISQUES GROUPE POUR ALIMENTER LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES LIÉS AU DEVOIR DE VIGILANCE

L'analyse des risques extra-financiers s'opère selon deux axes :

- la magnitude des impacts multicritères ;
- la probabilité d'occurrence.

Cette analyse s'appuie sur des exercices de cartographie de risques, conduits par la direction de l'audit et des risques auprès de l'ensemble des entités et directions du groupe.

L'analyse de matérialité conduite par la direction du développement durable et décrite dans la section 2.1.3 du document accessible *via* le QR code suivant a permis d'identifier 15 enjeux prioritaires pour Hermès.

Ces enjeux apportent :

- une vision interne sur l'impact global qu'exercent Hermès et sa chaîne de valeur, compte tenu de leur matérialité ;
- une vision externe évaluant l'impact de ces facteurs sur la durabilité du modèle d'affaires.

Des cartographies des risques fournisseurs par catégories d'achats et pour l'ensemble des filières sont réalisées et pilotées par les directions des achats directs et indirects. Les acheteurs de chaque métier identifient et formalisent les risques pour chaque catégorie d'achats, en particulier celles liées au devoir de vigilance. Ces analyses de risques par catégorie d'achats (façon, pièces métalliques, tissus…) sont complétées, depuis 2019, par des analyses de filières par matière première.

Dans le cadre de la procédure de pilotage des risques filières, la mise à jour des périmètres prioritaires a été initiée en 2023 et se poursuivra en 2024.

UNIVERS DES RISQUES DU DEVOIR DE VIGILANCE

Hermès a établi une cartographie destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'atteintes graves résultant de ses activités. Cet univers de risques a été amélioré selon les référentiels internes. Il a ensuite été affiné par le Comité compliance et vigilance qui a structuré l'ensemble des entretiens conduits sur les périmètres internes et externes.

DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

Dialogue social	Non-respect du dialogue social et du droit syndical
Discrimination	Comportements discriminatoires en termes d'accès à l'emploi, de rémunération, de carrière ou d'accès à la formation
Salaire décent	Salaire non conforme à la législation en vigueur ou insuffisant pour subvenir aux besoins du salarié et de sa famille
Travail des enfants	Travail d'enfants, sous quelque forme que ce soit
Travail forcé	Travail forcé ou esclavage moderne
Impact sur les communautés	Impact sur les conditions de vie des communautés locales lié aux activités
Données personnelles	Manquement à la protection des données personnelles des individus

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Sécurité des consommateurs	Défaut d'innocuité des produits mis sur le marché
Santé et sécurité au travail	Accident du travail ou maladie professionnelle liés à : • des défauts de protection dans l'utilisation des machines ; • une exposition non maîtrisée à des produits chimiques dangereux ; • l'apparition de TMS (troubles musculo-squelettiques) provoqués par des charges lourdes, des gestes répétitifs ou un travail statique ; • ou, en cas d'incendie.
Risques psychosociaux	Harcèlement moral ou sexuel Menaces, situations stressantes
Conditions de travail	Environnement de travail et/ou d'hébergement indécent des collaborateurs, charge de travail trop importante
Sûreté des personnes	Manque de protection des collaborateurs sur leur lieu de travail ou lors de leurs déplacements : agressions, vols, attentats liés à leur activité

ENVIRONNEMENT

Émission de GES et changement climatique	Dégradation du climat due aux activités
Épuisement des ressources naturelles	Consommation insuffisamment maîtrisée de ressources non renouvelables, limitées, à préserver (eau, bois)
Pollution et déchets	Émissions de polluants *via* des rejets aqueux ou atmosphériques et de déchets divers, y compris les déchets plastiques
Atteinte à la biodiversité	Destruction d'une partie de la biodiversité par l'exploitation de matières premières ou l'implantation de sites
Bien-être animal	Pratiques d'exploitation d'animaux contraires aux engagements du groupe et au respect des principes du bien-être animal

ASSOCIATION DES PARTIES PRENANTES

Le groupe Hermès a associé les parties prenantes à l'élaboration de son plan de vigilance.
Il est en cela fidèle à l'esprit de la loi et à sa volonté d'associer ses partenaires internes et externes.

En concertation avec les directions concernées, achats directs, achats indirects, développement durable, développement social et juridique conformité, les parties prenantes du groupe ont été impliquées dans l'actualisation du plan de vigilance.

Les fabricants, fournisseurs, prestataires, représentants du personnel et associations se sont entretenus avec un cabinet indépendant afin de partager leurs analyses sur le devoir de vigilance d'Hermès.

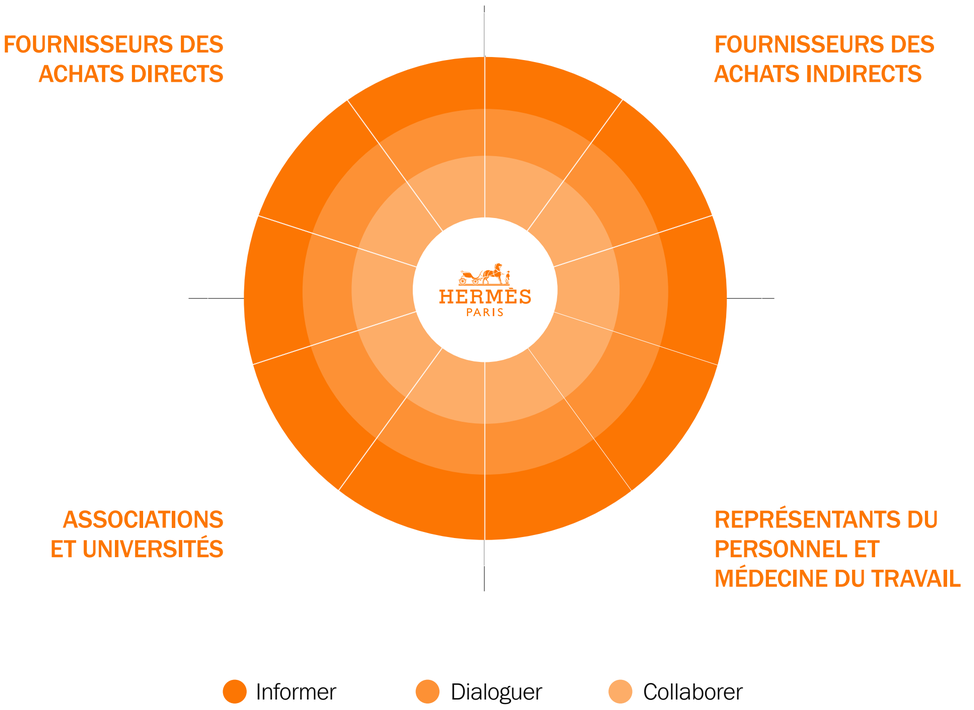
Ces discussions ont complété l'analyse faite avec d'autres parties prenantes dans le cadre de l'exercice de matérialité.

Cette approche vise à établir **un échange de qualité, transparent et confidentiel entre les deux parties concernées.** Les entretiens menés ont porté sur :

- les points d'attention et risques à appréhender par Hermès sur sa chaîne de valeur ;
- l'évaluation des dispositifs de maîtrise déployés par le groupe ;
- les suggestions d'amélioration à prendre en compte.

En lien avec l'analyse de matérialité, **ces échanges ont notamment mis en exergue la vigilance du groupe sur les points suivants** :

- une perception très prudente en matière d'éthique et de mise sous contrôle des risques ;
- une protection et une attention de chaque instant aux collaborateurs ;
- une connaissance fine du métier d'artisan permettant de déployer un dispositif cohérent et répondant aux plus hautes exigences ;
- un travail en partenariat, créateur durable de valeur ;
- une diminution continue de l'empreinte environnementale des activités (GES, eau, biodiversité) ;
- une amélioration continue du bien-être animal.



CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

AU SEIN D'HERMÈS CHEZ LES PARTENAIRES

Hermès opère pour créer, produire et distribuer ses produits auprès de ses clients, une chaîne de valeur qui mobilise de nombreuses filières d'approvisionnement en matières premières, des sous-traitants qui transforment ces matières, des sites de production, très majoritairement français, qui réalisent les produits en s'appuyant sur un savoir-faire unique, et une chaîne de distribution mondiale et multicanale.

MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS
FILIÈRES MATIÈRES PREMIÈRES

Issues de plus de 90 filières recensées, les matières utilisées – cuir, soie, cachemire, bois, etc. – sont pour la plupart naturelles, renouvelables et obtenues dans un cadre fixé par le Brief filières selon des cahiers des charges, respectant les réglementations, la biodiversité et les meilleures pratiques.

Il y a deux types de filières d'approvisionnement :

- les « matières et composants Hermès » qui constituent des approvisionnements **internes** au sein du groupe Hermès ;
- les « filières matières premières » qui constituent des sources d'approvisionnement **externes** au groupe.

ATELIERS DE PRODUCTION
FABRICANTS ET SOUS-TRAITANTS

Les matières sont transformées au sein d'ateliers **internes** de production Hermès et au sein de sites **externes**, gérés par nos fabricants et sous-traitants.

Les « Ateliers de production » gérés par Hermès appliquent une politique traitant les enjeux de protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des collaborateurs ainsi que la protection de l'environnement dans le respect des réglementations en vigueur, en fonction de leur niveau de priorité.

Les mêmes exigences s'appliquent aux sites des fabricants et sous-traitants qui sont, pour la majorité, des partenaires historiques.

PLATEFORMES LOGISTIQUES

Le groupe dispose d'un pôle logistique et il a livré en 2023 plus de 13 millions de produits auprès de l'ensemble des magasins dans le monde, soit directement, soit par l'intermédiaire de prestataires logistiques locaux.

Au sein des plateformes logistiques du groupe, qu'elles soient gérées en direct ou confiées à des prestataires, de nombreux projets sont en cours de mise en œuvre pour améliorer la sécurité et les conditions de travail des équipes et diminuer l'impact environnemental.

SUCCURSALES HERMÈS
CONCESSIONNAIRES

Hermès distribue ses produits au travers de 294 magasins exclusifs dont 225 succursales et 69 concessionnaires.

Les magasins gérés par Hermès (les succursales) présentent un mélange d'emplacements historiques sur les marchés où Hermès est implantée de longue date (France – Europe) et de nouvelles implantations au cœur de métropoles (Asie – Amérique – Moyen-Orient).

Les magasins gérés par les concessionnaires concernent principalement les magasins du réseau « Travel Retail » implanté dans les plus grands aéroports du monde, et quelques magasins sur les marchés locaux gérés par des partenaires historiques.

FONCTIONS SUPPORTS
PRESTATAIRES DE SERVICES & TRANSPORT

Pour développer son activité et assurer son bon fonctionnement, le groupe dispose de fonctions supports internes, notamment en charge des Ressources Humaines, des Systèmes d'Information, des Services Généraux, de la Communication, du Juridique et des Finances, en central et dans les différentes filiales.

En parallèle, de nombreux prestataires de services et transporteurs **externes** sont mobilisés pour accompagner le groupe.

CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

Évaluation des risques selon leur criticité nette : impact x probabilité x niveau de maîtrise

AU SEIN D'HERMÈS — CHEZ LES PARTENAIRES

RISQUES	MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS	FILIÈRES MATIÈRES PREMIÈRES	ATELIERS DE PRODUCTION	FABRICANTS ET SOUS-TRAITANTS	PLATEFORMES LOGISTIQUES	PRESTATAIRES DE SERVICES & TRANSPORT	SUCCURSALES HERMÈS	CONCESSIONNAIRES	FONCTIONS SUPPORT
Droits humains									
Dialogue social	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Discrimination	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Salaire décent	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Travail des enfants	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Travail forcé	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Impact sur les communautés	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Données personnelles	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Moyenne
Santé et sécurité									
Sécurité des consommateurs	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Santé et sécurité au travail	Faible et très faible	Élevée	Moyenne	Élevée	Moyenne	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Risques psychosociaux	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
Conditions de travail	Faible et très faible	Élevée	Faible et très faible	Élevée	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Sûreté des collaborateurs	Faible et très faible	Faible et très faible	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Élevée	Moyenne	Moyenne	Faible et très faible
Environnement									
Émissions de GES et changement climatique	Moyenne	Élevée	Moyenne	Moyenne	Faible et très faible	Élevée	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Pollution et déchets	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible
Épuisement des ressources naturelles	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Atteinte à la biodiversité	Faible et très faible	Moyenne	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible	Faible et très faible
Bien-être animal	Moyenne	Élevée	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif

Criticité nette — Très élevée — Élevée — Moyenne — Faible et très faible — Non significatif

AU SEIN D'HERMÈS

3. DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

17 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES
18 DIALOGUE SOCIAL
19 ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE (FOCUS)
20 LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION
21 DIVERSITÉ ET INCLUSION (FOCUS)
22 SALAIRE DÉCENT
23 DONNÉES PERSONNELLES

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

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

- Une philosophie managériale ancrée dans des principes humanistes, incarnée par des managers dans un espace de liberté et un environnement de travail inclusif ;
- Une attention portée au bien-être et à la protection des collaborateurs, à leur santé physique et psychologique et à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- La reconnaissance apportée aux collaborateurs, à travers des dispositifs de rémunération et de redistribution de la valeur créée, ainsi que le développement de l'employabilité et de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- La possibilité pour tous les collaborateurs de trouver du sens dans leur travail, en faisant partie de communautés à taille humaine, au sein d'un véritable collectif social.

RISQUES	DESCRIPTION DU RISQUE AU SEIN DU GROUPE	MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS	ATELIERS DE PRODUCTION	PLATEFORMES LOGISTIQUES	SUCCURSALES HERMÈS	FONCTIONS SUPPORT
Dialogue social	Non-respect du dialogue social et du droit syndical	●	●	●	●	●
Discrimination	Comportements discriminatoires en termes d'accès à l'emploi, de rémunération, de carrière ou d'accès à la formation	●	●	●	●	●
Salaire décent	Salaire non conforme à la législation en vigueur ou insuffisant pour subvenir aux besoins du salarié et de sa famille	●	●	●	●	●
Travail des enfants	Travail d'enfants, sous quelque forme que ce soit	●	●	●	●	●
Travail forcé	Travail forcé ou esclavage moderne	●	●	●	●	●
Impact sur les communautés	Dégradation des conditions de vie des communautés locales, liée aux activités	●	●	●	●	●
Données personnelles	Manquement à la protection des données personnelles des individus	●	●	●	●	●

Criticité nette ● Très élevée ● Élevée ● Moyenne ● Faible et très faible ● Non significatif

DIALOGUE SOCIAL

Le groupe est présent dans 45 pays où il existe différentes législations et cultures en matière de dialogue social. Hermès garantit néanmoins un dialogue social de qualité et la liberté d'expression à l'ensemble des collaborateurs. Ce dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de la vie d'entreprise. Il s'exprime tant par les relations de proximité avec les équipes que par l'intermédiaire des représentants du personnel et de la concertation collective.

ÉVALUATION DU RISQUE

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

En France, où travaillent 62 % des collaborateurs, une commission de suivi du dialogue social composée des représentants syndicaux au Comité de groupe et de représentants de la direction, se réunit deux fois par an pour dresser un état des lieux du dialogue social dans les différents sites.

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

Une **enquête** « **Bien-être et Engagement** » initiée en 2018 et reconduite en 2021 dans 16 pays d'Europe et aux États-Unis, en Chine, en Corée du Sud, au Japon avait permis d'interroger les collaborateurs sur différentes thématiques dont notamment le bien-être au travail, l'équité salariale et le climat social.

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

ATTÉNUATION DU RISQUE

Dans les sociétés françaises, le dialogue social passe par le fonctionnement permanent des instances de représentation du personnel et par une négociation collective riche et active. Des accords collectifs sont ainsi conclus dans toutes les sociétés qui disposent de délégués syndicaux, ou avec les comités sociaux et économiques (CSE) habilités.

À titre d'illustration, un accord de renouveau du dialogue social a été renégocié et signé fin 2021. Il comporte de nombreuses mesures destinées à favoriser et à promouvoir le dialogue social, comme la multiplication des interactions avec les acteurs du dialogue social et le développement des compétences desdits acteurs, avec un parcours de formation tout au long du mandat, pris en charge par Hermès.

En France, 96 accords ont été signés en 2023, témoignant de la vitalité du dialogue social.

À l'étranger, quelques initiatives locales illustrent les échanges au cours desquels les collaborateurs peuvent s'exprimer et partager leurs sujets de préoccupation et de satisfaction :

- aux États-Unis, Hermès of Paris, dispose de Let's Talk : un outil pour adresser des sujets, des tables rondes ou des ERG (*Employees Resource Group*) pour créer des espaces de discussions où la parole est libre sur des sujets variés, choisis par les collaborateurs (retour de congés, diversité et inclusion) ;
- à Taïwan, des réunions trimestrielles rassemblent les représentants des employés et les managers après avoir recueilli les idées des collaborateurs à l'aide d'un questionnaire anonyme ;
- en Chine et en Amérique Latine, des rencontres régulières avec la direction générale et les collaborateurs sont organisées.

La charte éthique du groupe confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment en matière de liberté d'association. Cette politique consiste à veiller à ce que les principes de liberté d'association et de négociation collective soient mis en place dans le respect de la réglementation locale.

SUIVI

96

accords et avenants signés en France, couvrant 63 % des collaborateurs du groupe

73 %

des collaborateurs en France ont été impliqués dans une enquête liée au bien-être depuis 2018

63 %

des collaborateurs ont accès à une structure officielle de dialogue

82 %

des collaborateurs sont représentés par des syndicats

100 %

des collaborateurs en France sont représentés par des comités sociaux et économiques

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE (FOCUS)

Entreprise familiale et responsable, Hermès offre aux femmes et aux hommes qui la composent un projet collectif et humain, l'opportunité de travailler dans un environnement authentique, stimulant et bienveillant et de trouver un véritable sens à leur engagement professionnel. Cela se traduit par une attention portée à chacun de ses collaborateurs, en tant que personne et en tant que membre du collectif de la maison. Cet accompagnement se décline par une conciliation des temps de vie et par un socle universel de protection approprié.

CONCILIER LES TEMPS DE VIE

Afin de garantir un environnement de travail propice à leur bien-être physique et psychologique, le groupe soutient la possibilité pour ses collaborateurs de concilier leur activité professionnelle et leur vie personnelle, notamment lorsqu'ils se trouvent confrontés à certaines situations personnelles impactant leur quotidien professionnel. Le 19 juillet 2023, afin d'apporter un soutien adapté à la diversité des situations rencontrées, Hermès a signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe un accord relatif à la conciliation des temps de vie.

- **Pour les collaborateurs aidants** s'occupant d'un proche en perte d'autonomie, en raison d'une maladie, d'un handicap ou de son âge : en mettant à disposition une plateforme d'information et d'assistance pour les situations les plus courantes, en offrant de la flexibilité dans les situations plus exigeantes, en libérant du temps par un soutien financier dans les situations les plus lourdes.
- **Pour les collaborateurs parents** : en accompagnant la parentalité sous toutes ses facettes avant l'accueil, à l'arrivée et après la naissance de l'enfant. Des mesures ont notamment été prises comme des autorisations d'absence dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation, le retour au travail à temps partiel suivant un congé parentalité, la facilitation de l'allaitement et le soutien des parents isolés.
- **Pour les collaborateurs en situation de vulnérabilité** : en prévenant et accompagnant les collaborateurs confrontés à des situations de vulnérabilité telles que les longues maladies, l'épuisement professionnel, le deuil, les violences conjugales, les addictions ou le surendettement.

Les mesures de cet accord sont entrées en vigueur le 1er janvier 2024 dans l'ensemble des sociétés du groupe en France. Hermès travaille actuellement au déploiement et à l'harmonisation de ces mesures au niveau de ses entités dans le monde.

	DISPOSITIF SOCLE GROUPE	COUVERTURE 2023	ENGAGEMENTS
Parentalité	Congé maternité avec maintien de salaire sur 16 semaines, sans conditions d'ancienneté, et prise en charge des frais d'accouchement Congé second parent avec maintien de salaire sur 4 semaines sans conditions d'ancienneté	Congé maternité : 100 % des effectifs couverts Congé second parent : 83 % des effectifs couverts	100 % des effectifs couverts en 2024
Couverture santé	Prise en charge des frais de soins incluant également et de façon conséquente le risque lourd d'hospitalisation Bilan de santé (physique ou digital) ou actions de prévention ciblée	Prise en charge - hospitalisation : 97 % des effectifs couverts Bilan de santé ou des mesures de prévention ciblée : 76 % des effectifs couverts	100 % des effectifs couverts en 2025
Assurance-vie	Capital versé aux ayants droit égal à deux fois le salaire annuel	89 % des effectifs couverts	100 % des effectifs couverts en 2024
Retraite	Accès à un dispositif de retraite supplémentaire	97 % des effectifs couverts	100 % des effectifs couverts en 2026
Invalidité	Revenu de remplacement et/ou un capital en cas d'accident de la vie	96 % des effectifs couverts	100 % des effectifs couverts en 2026

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Par ses métiers, ses créations, ses savoir-faire, son réseau de distribution et ses clients, la maison Hermès est profondément ancrée dans la diversité. Sa singularité repose sur l'exigence permanente de recrutement et d'intégration de collaboratrices et collaborateurs de tous horizons.

ÉVALUATION DU RISQUE

Un diagnostic « Diversités et Inclusion » (D&I) monde a été lancé en 2021 dont l'objectif a été de s'assurer qu'aucune personne du groupe n'est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison de son origine, son sexe, son identité de genre, sa situation de famille, son état de santé, son orientation sexuelle, ses convictions religieuses ou sous quelque autre prétexte.

À l'aide d'un questionnaire auquel plus de 100 directeurs généraux et directeurs des ressources humaines de l'ensemble des pays ont répondu et d'entretiens menés à travers le monde, l'ambition du groupe a été explicitée et ses engagements ont été structurés.

Il a ainsi été demandé à chaque pays de renforcer les plans d'action locaux selon ces trois axes :

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

ATTÉNUATION DU RISQUE

Le respect du principe de non-discrimination fait partie intégrante des valeurs et principes réunissant l'ensemble des collaborateurs du groupe Hermès. Cette politique consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi et à lutter contre toute forme de discrimination.

En 2022, **chaque pays a identifié un référent D&I**, fixé ses objectifs, son calendrier d'actions et ses indicateurs de suivi. Le réseau D&I est animé par la direction des relations sociales groupe. En mars 2023, le réseau des 28 référents D&I monde s'est réuni pour la première fois. Les participants ont suivi une formation sur les biais inconscients. Ils ont également travaillé sur une fresque de la diversité et sur les actions à engager selon les trois piliers de la politique groupe :

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

Quelques exemples concrets permettent d'illustrer les actions de la maison en la matière :

- déploiement depuis 2017 de la formation « Alterego » pour promouvoir l'inclusion, expliciter la richesse de la différence pour l'entreprise et renforcer un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières ;
- aux États-Unis, Hermès of Paris a développé le « HOP Hiring Program & Toolkit » afin de favoriser un recrutement inclusif pour accueillir des talents de divers horizons et faire évoluer les pratiques de recrutement orientées sur la recherche de la singularité. Pour cela, les managers et les RH en charge du recrutement sont formés et ont accès à un kit de recrutement inclusif ;
- un module de *e-learning* sur les biais inconscients a été mis à disposition des managers et de la communauté RH traduit en 11 langues.

Autant de mesures destinées à prévenir toutes formes de discrimination.

L'égalité femmes-hommes est un sujet important au sein d'Hermès. Le groupe travaille sur la mise en place d'un index monde égalité femmes-hommes.

SUIVI

68 %

Ratio de femmes au sein du groupe

- Comex au 31/12/2023 : 40 %
- Comité des opérations : 70 %
- Femmes cadres : 60 %

92 %

Indice d'équité salariale entre femmes et hommes en France

946

managers et membres des équipes RH ont suivi le programme de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion « AlterEgo » depuis son lancement

6,85 %

de l'effectif France en situation de handicap

DIVERSITÉ ET INCLUSION (FOCUS)

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

MISSION HANDICAP

Le groupe agit depuis longtemps pour l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap avec l'objectif d'atteindre 6 % de taux d'emploi direct moyen des personnes en situation de handicap dans le groupe.

- Un 3e accord handicap groupe a été signé le 29 novembre 2023 afin de poursuivre la mobilisation dans tous les territoires en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Depuis le premier accord, 87 acteurs du recrutement et des ressources humaines, ainsi que des managers ont été formés au handi-recrutement dont 19 en 2023.
- Plus de 200 000 € ont été consacrés à des aménagements de postes ou au financement d'équipements individuels.
- La 6e édition du forum Handi'Cap de septembre 2023 a réuni, sous forme virtuelle, près de 250 managers et RH ainsi que l'ensemble des référents Diversité & Inclusion monde.

HERMÈS mission handicap

DIVERSITÉ SOCIALE

La politique d'Hermès est de ne pas concéder un poids disproportionné au diplôme, mais au contraire d'ouvrir le spectre en accordant une attention particulière à l'expérience du candidat et à ses qualités humaines, afin de donner la possibilité à des personnes de toute origine sociale ou géographique, quel que soit leur parcours, de rejoindre le groupe.

- Hermès diversifie ses actions de recrutement pour chercher des profils issus de quartiers défavorisés et de zones rurales.
- HMS, les Ateliers AS et la SNC (pôle HTH) ont mis en place une méthode de recrutement sans CV à l'aide de tests MRS – simulation par les habiletés – en partenariat avec Pôle Emploi. Les maroquineries recrutent quasi exclusivement leurs futurs artisans *via* cette méthode MRS.

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La politique du groupe est de promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux hiérarchiques du groupe.

- La construction d'un index monde égalité femmes-hommes a débuté en 2023 comprenant deux indicateurs. Le premier permet de calculer l'écart (moyen et médian) de rémunération entre les femmes et les hommes par niveau de responsabilité hiérarchique et par catégorie d'âge ; le second a vocation à vérifier la parité femmes-hommes parmi les dix plus hautes rémunérations. Un premier exercice de cet index monde sera réalisé en 2024 sur les données 2023.
- En France, l'index égalité femmes-hommes est de 92/100.

ACCOMPAGNEMENT DES SENIORS

Une des singularités d'Hermès réside dans un double dynamisme : celui des recrutements, associé à des parcours et carrières longues.

Dans ce contexte, une attention toute particulière est portée au maintien dans l'emploi des seniors et à la transmission des savoir-faire.

- Le recrutement des Seniors est une pratique courante, Hermès mettant la transmission entre les générations au cœur du développement de son modèle artisanal.
- Le programme *Leading with art* a bénéficié à 110 talents depuis son lancement, dont 40 en 2023. Il vise à créer et animer une communauté de leaders éveillés à leur rôle et solidaires.

SALAIRE DÉCENT

Hermès est particulièrement attentif aux conditions de rémunération et d'évolution de l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. Offrir une rémunération complète, c'est aussi reconnaître leur contribution au développement de la maison.

ÉVALUATION DU RISQUE

Le risque d'un salaire insuffisant est lié à la présence du groupe dans de très nombreux pays, ce qui implique une pluralité de rémunérations et de dispositifs de protection sociale.

En tant qu'employeur responsable, la maison vise à :

- assurer – au-delà même du salaire décent qui est déterminé par un organisme tiers – un bon niveau de rémunération qui permette d'assurer une qualité de vie décente à ses collaborateurs ;
- permettre une qualité de vie et un développement tant personnel que professionnel sur le long terme.

Cette qualité de vie au travail est analysée régulièrement par le biais d'enquêtes d'engagement menées auprès des collaborateurs.

En 2022, un audit a été conduit pour avoir **une cartographie précise des dispositifs de protection sociale.**

Par ailleurs, l'analyse menée en 2023 sur le salaire décent a confirmé que les 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.

ATTÉNUATION DU RISQUE

La politique de rémunération du groupe consiste à ce que l'ensemble de ses salariés puisse percevoir une rémunération globale et compétitive par rapport aux bonnes pratiques des marchés, qui respecte strictement les normes applicables et qui est supérieure aux salaires minimaux légaux.

L'engagement et la contribution de chaque collaborateur à la réussite du projet collectif ont été salués par l'attribution de primes exceptionnelles (4 000 euros bruts en février 2023, renouvelées en mars 2024).

Souhaitant associer l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance durable et responsable du groupe sur les moyen et long termes, Hermès s'est distingué de nouveau en 2023 par un plan collectif d'attribution gratuite d'actions. 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, soit plus de 216 000 actions au total.

Dans l'objectif de protéger et d'accompagner ses collaborateurs face aux aléas de la vie, Hermès a créé un socle universel de protection sociale pour tous ses collaborateurs dans le monde, autour de cinq piliers : la parentalité, les frais de santé, la retraite, le décès, l'invalidité. L'objectif est de couvrir 100 % aux collaborateurs dans le monde à horizon 2026.
Ce socle ambitieux vise à assurer une qualité de vie décente aux collaborateurs et à leur famille, à leur permettre d'être couverts en cas d'accident de la vie, et de se constituer une épargne afin de pouvoir se projeter sur les moyen et long termes avec sérénité.

SUIVI

97 %

des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de santé

96 %

des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de prévoyance

97 %

des collaborateurs dans le monde bénéficient de régimes supplémentaires aux régimes légaux de retraite

+ de 18 000

actionnaires salariés ou détenant des droits à actions gratuites, soit 80 % de l'effectif au 31/12/2023

100 %

des collaboratrices du groupe bénéficient d'une politique maternité avec maintien de la rémunération pendant 16 semaines

83 %

des effectifs bénéficient de la politique paternité

DONNÉES PERSONNELLES

Au sein d'Hermès, le respect de la vie privée représente bien plus qu'une obligation légale : c'est une valeur de la maison et un engagement essentiel pour entretenir une relation de confiance avec ses collaborateurs, clients et partenaires. Le groupe met en œuvre un dispositif de protection pour l'ensemble des données personnelles qu'il traite. Ce dispositif s'applique en conformité avec le règlement européen sur la protection des données et les exigences réglementaires locales applicables.

ÉVALUATION DU RISQUE

Les principaux risques sont liés aux données des clients ainsi qu'aux données des candidats et collaborateurs.

Ils se présentent principalement sous deux formes :

- manquement aux principes de la réglementation : gestion défaillante des droits des personnes, traitement illicite de données, etc. ;
- violation de données : principalement du fait de sous-traitants et de cyberattaques.

Des évaluations de contrôle interne ainsi que des audits sont régulièrement réalisés, y compris par le biais d'auditeurs externes au groupe Hermès. Effectués selon des axes de contrôle et d'audit validés par le groupe, ils portent sur l'application des procédures du groupe et plus généralement sur la maturité du dispositif de protection des données.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Le délégué à la protection des données du groupe – « Data Protection Officer » (DPO) – s'appuie sur **un réseau constitué du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), de la direction juridique, de contrôleurs internes et de DPO régionaux** (notamment en Chine). Ce réseau lui permet d'être informé des problématiques et des évolutions légales en matière de traitement de données personnelles et de s'assurer que lesdits traitements sont conformes aux règles groupe.

Un ensemble d'actions et de dispositifs est déployé dans le groupe :

- mise en place depuis 2015 des *Binding Corporate Rules* (BCR), qui définissent les règles de protection des données à caractère personnel de ses clients et s'appliquent aux entités de distribution ;
- programme de formation des collaborateurs en présentiel et un module d'e-learning obligatoire, traduit en 11 langues ;
- application des principes de protection de la vie privée par conception et par défaut (*Privacy by Design & by Default*) par le biais de la procédure d'intégration de la sécurité dans les projets (ISP) et la réalisation d'analyses d'impact sur la vie privée (AIPD) ;
- utilisation d'un outil spécifique de conformité permettant notamment une gestion efficace des droits des clients (accès, modification, suppression, etc.)
- tenue d'un registre des traitements du groupe ;
- procédure de gestion des incidents et des violations de données personnelles (fuites de données).

En 2023, **le comité d'évaluation Intelligence Artificielle (IA)** découlant du comité gouvernance des données a tenu sa première réunion en présence du DPO et notamment de membres de la direction juridique du groupe. Ce comité se focalise sur les implications des intelligences artificielles qui sont utilisées ou pourraient être utilisées dans les projets de la maison, incluant les questions qu'elles peuvent soulever en matière de protection des données personnelles.

SUIVI

+ de 15 000

personnes parmi les fonctions les plus sensibles ont suivi le module *e-learning* relatif à la protection des données personnelles

357

projets passés par l'ISP en 2023

1 196

demandes d'exercice de droit traitées en 2023

AU SEIN D'HERMÈS

4.
SANTÉ ET SÉCURITÉ

25 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

27 AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE SANTÉ SÉCURITÉ (FOCUS)

28 CONDITIONS DE TRAVAIL

29 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (FOCUS)

30 RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

31 SÛRETÉ DES COLLABORATEURS

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES SANTÉ ET SÉCURITÉ

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent de façon harmonieuse et positive à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail : chacun doit pouvoir exprimer son potentiel en toute sécurité au sein d'un environnement agréable, que ce soit dans les sites de production ou de logistique, dans les magasins ou dans les bureaux.

RISQUES	DESCRIPTION DU RISQUE AU SEIN DU GROUPE	MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS	ATELIERS DE PRODUCTION	PLATEFORMES LOGISTIQUES	SUCCURSALES HERMÈS	FONCTIONS SUPPORT
Sécurité des consommateurs	Défaut d'innocuité des produits mis sur le marché	●	●	●	●	●
Santé et sécurité au travail	Accident du travail ou maladie professionnelle liés à des défauts de protection dans l'utilisation des machines, une exposition non maîtrisée à des produits chimiques dangereux, l'apparition de TMS (troubles musculo-squelettiques) provoqués par des charges lourdes, des gestes répétitifs ou un travail statique ou, en cas d'incendie	●	●	●	●	●
Risques psychosociaux	Harcèlement moral ou sexuel Menaces, situations stressantes	●	●	●	●	●
Conditions de travail	Environnement de travail et/ou d'hébergement indécent des collaborateurs, charge de travail trop importante	●	●	●	●	●
Sûreté des collaborateurs	Manque de protection des collaborateurs sur leur lieu de travail ou lors de leurs déplacements : agressions, vols, attentats liés à leur activité	●	●	●	●	●

Criticité nette ● Très élevée ● Élevée ● Moyenne ● Faible et très faible ● Non significatif

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Si l'expertise de l'artisan est indispensable à la réalisation de beaux produits, le haut niveau de maîtrise en matière de santé, de sécurité et d'environnement participe directement à l'amélioration des conditions de travail et au bien-être de tous. La diversité des métiers du groupe, de la production au marchand, sans oublier les fonctions support, implique la prise en compte et la gestion de problématiques multiples. Attachée à ses valeurs humanistes, la Maison Hermès s'est engagée sur une trajectoire « Zéro Accident » et a formalisé en 2023 une politique Santé-Sécurité groupe en appui à cette dynamique.

ÉVALUATION DU RISQUE

Fin 2023, **le groupe a publié sa politique Santé-Sécurité groupe**. Validée par le Comité exécutif et signée par la directrice des ressources humaines groupe, elle sera mise à jour tous les trois ans. Son suivi fait déjà l'objet d'une présentation annuelle auprès du Comité RNG-RSE au sein du Conseil de surveillance. Elle vise à matérialiser un cadre stratégique commun, qui contribue à préserver la santé et à assurer la sécurité des collaborateurs. Elle est structurée en quatre axes :

- Prévenir les risques ;
- Préserver la santé des collaborateurs ;
- Faire progresser la culture Santé-Sécurité ;
- Piloter la performance Santé-Sécurité.

Chaque entité traduit ses engagements en feuille de route opérationnelle. Hermès met en œuvre des moyens d'animation en s'appuyant sur un réseau de référents internes et des moyens d'évaluation grâce à un programme d'audit.

Tout nouveau site industriel Hermès, toute rénovation, sont imaginés et construits en se préoccupant de la santé et de la sécurité des artisans et des partenaires amenés à y travailler, dans une logique de prévention. Les pratiques industrielles, nouvelles ou existantes, sont analysées en permanence, ainsi que les procédés et les produits afin de minimiser leurs risques et effets sur la santé et la sécurité.

Conscient de son rôle de référent au sein de la filière, Hermès partage également les principes et valeurs essentiels en matière de Santé-Sécurité avec ses fournisseurs.

ATTÉNUATION DU RISQUE

La direction industrielle technique et innovation pilote un programme EHS (environnement, hygiène et sécurité) pluriannuel. Avec le support d'un cabinet extérieur, la direction industrielle audite le niveau de maturité des sites en matière de Culture Santé-Sécurité et rend compte régulièrement des progrès accomplis pour répondre aux engagements décrits dans le référentiel Culture Hermès. En 2023, 23 sites ont été évalués dans le cadre de ce programme. Les bonnes pratiques identifiées lors de ces audits sont diffusées annuellement aux métiers par le biais d'un livret illustré.

En outre, dans le cadre des démarches EHS, chaque accident ou incident significatif fait l'objet d'une enquête avec analyse détaillée des causes dont les conclusions sont systématiquement partagées avec les autres sites industriels.

En 2023, pour aller plus loin dans la maîtrise des risques Sécurité sur les sites industriels, un groupe de travail multi-métiers animé par la direction industrielle a préparé **un référentiel interne des risques majeurs.**

Ainsi, 11 risques majeurs ont été ciblés : Travail en hauteur, Sécurité des équipements, Gestion des énergies dangereuses, Risque incendie/ATEX, Risque chimique, Chute de plain-pied, Espaces confinés, Risque routier, Levage/Stockage/Coactivité chariot-piéton, Gestion des entreprises extérieures et Travailleur isolé. Ces risques ont été déclinés en une centaine d'exigences clés, pour lesquelles la conformité de chaque site sera évaluée dans le cadre du 6e cycle HSE (2024-2026), en complément de l'évaluation du niveau de Culture Sécurité.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

SUIVI

7,99

Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt au niveau du groupe en 2023
Stable par rapport à 2022

0,30

Taux de gravité des accidents du travail avec arrêt au niveau du groupe en 2023
Stable par rapport à 2022

POLITIQUE SANTÉ-SÉCURITÉ

LES AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE SANTÉ SECURITÉ (FOCUS)

De nombreuses démarches déployées en 2023 au travers du groupe témoignent des engagements pris dans la politique Santé-Sécurité groupe. Parmi toutes ces initiatives, on peut en mettre en valeur quelques-unes particulièrement significatives au niveau métier ou site.

AXE 1 PRÉVENIR LES RISQUES

Depuis 2021, toutes les tanneries ont déployé un standard de règles incontournables en matière de Santé-Sécurité. Ainsi, une large campagne de communication a été menée, mettant en valeur les règles d'or et les sept piliers : formation, protection, circulation, machines, comportement/responsabilité, posture et coactivité.

Au sein de la filière textile, plusieurs projets visent à réduire l'exposition au risque chimique. Les zones de stockage des produits chimiques de deux sites ont été réaménagées selon de nouveaux standards et sont inspectées régulièrement.

Sur les sites d'impression, les colles utilisées pour maintenir les pièces en cachemire sur les tables ont été substituées par des films adhésifs. La même approche sera déployée pour les produits en soie.

AXE 2 PRÉSERVER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

La prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) est une priorité des métiers. Hermès a été pionner en déployant un programme en 5 axes :

1. Présence de « relais ergonomie » internes sur chaque site.
2. Remplacement des établis traditionnels par des établis réglables en hauteur : 900 établis de ce type ont été installés en 2023.
3. Poursuite du déploiement du module de formation d'ergo-motricité « Un Corps Pour La Vie » : 1 000 artisans ont été formés en 2023.
4. Poursuite de la méthode d'analyse ergonomique, co-construite avec des docteurs en biomécanique.
5. Mise en place de sessions d'ostéopathie hebdomadaires sur les sites.

La filière textile a proposé une formation de premiers secours en santé mentale pour prévenir les risques psychosociaux. Ainsi, 23 personnes ont été formées en 2023. Cette démarche se poursuivra en 2024.

AXE 3 FAIRE PROGRESSER LA CULTURE SÉCURITÉ

Les visites comportementales de sécurité, outil clé du leadership en matière de Santé-Sécurité, se déploient dans différents métiers. Ainsi, sur le pôle Maroquinerie, plus de 800 visites ont été réalisées, permettant aux artisans de se questionner sur les risques liés à leur poste de travail et de proposer des solutions. Cet outil se déploie aussi au sein de la filière Cuirs précieux.

En 2023, la filière textile a poursuivi ses efforts de formations en matière de Santé-Sécurité. Sur le site HTH, tous les salariés ont participé à une journée de formation sur le thème de la vigilance et des comportements à risque, permettant de créer une culture collective sur la thématique.

Au sein d'Hermès Manufacture de Métaux (HMM) des campagnes de communication mensuelles ont été déployées abordant les équipements de protection individuelle, le travail en hauteur et les gestes et postures.

AXE 4 PILOTER LA PERFORMANCE SANTÉ-SÉCURITÉ

L'ambition groupe *zéro accident* a été diffusée dans les métiers et ces derniers structurent progressivement leur reporting associé.

En tanneries, un comité HSE transverse a lieu tous les 15 jours pour partager les résultats HSE, suivre la bonne réalisation des actions, et identifier les synergies entre sites.

La filière textile a défini des objectifs de taux de fréquence qui ont été intégrés aux critères d'intéressement filière. En 2023, un tableau de bord standard a été déployé pour l'ensemble des sites de la filière afin de partager les résultats à la maille mensuelle.

L'outil de pilotage de l'accidentologie continue à se déployer avec sa mise en place en 2023 sur le périmètre Hermès Cuirs Précieux.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Si Hermès se montre si exigeante sur les conditions de travail, c'est pour que chacun puisse exprimer son potentiel en toute sécurité au sein d'un environnement agréable, sur les sites de production et sur les sites logistiques, dans les magasins ou les bureaux. Au-delà des enjeux fondamentaux de santé et sécurité au travail, il s'agit également d'avoir les meilleures pratiques managériales et de disposer d'un environnement de travail propice au bien-être de chacun.

ÉVALUATION DU RISQUE

L'enquête SATIN initiée en 2018, déployée sur l'ensemble des sites en France, avait permis d'établir un état des lieux du ressenti des collaborateurs des sites français sur leur environnement de travail et son organisation.

L'enquête bien-être & engagement de 2024 permettra d'actualiser le diagnostic et ainsi cibler de nouveaux axes d'amélioration.

Un **Observatoire santé et bien-être au travail** a été mis en place sur chaque site, en lien avec les comités de direction et la Commission santé sécurité et conditions de travail du site.

À l'international, plus spécifiquement en Europe, en Asie et aux États-Unis, les enquêtes d'engagement permettent d'identifier les risques liés aux conditions de travail.

Les axes de progrès principaux portent sur :
- la charge de travail, avec le souhait d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle ;
- la qualité de l'air ;
- le confort visuel et acoustique.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Le groupe encourage chacun à mettre en place tous les dispositifs susceptibles de contribuer au bien-être des collaborateurs au travail en prenant en compte les spécificités de chaque métier.

En matière d'organisation du temps de travail, le groupe accorde une grande liberté à ses filiales. Il veille cependant au strict respect des réglementations applicables dans chaque pays en matière d'horaires, de durée maximale du temps de travail et de pauses minimales. Une attention particulière est portée au suivi de la prise de congés et au décompte d'heures de travail et de récupération.

- Au sein du pôle Maroquinerie-Sellerie, tous les ateliers de fabrication bénéficient de 213 relais ergonomie et d'une organisation en horaires variables, avec des plages étendues. Chaque artisan est responsable de la répartition de ses heures afin de concilier temps de travail et organisation personnelle.
- Aux États-Unis, tous les vendeurs bénéficient chaque mois d'un week-end de repos en continu. Les plannings sont travaillés pour éviter le travail le dimanche et assurer une répartition équitable du travail tardif, notamment lors de périodes de forte fréquentation.
- En Chine, pour les vendeurs, les plannings prévoient des journées de travail maximales de huit heures par jour et deux jours de repos par semaine. Les congés annuels ont été portés à douze jours au lieu de dix.
- Dans la logistique, les collaborateurs bénéficient d'horaires variables avec un nombre minimum d'heures hebdomadaires à réaliser, la possibilité d'en effectuer davantage et la latitude d'ajuster leur temps de travail quotidien.

SUIVI

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

83 %

Taux de participation aux enquêtes bien-être

4 800

artisans ont été formés au module d'ergo-motricité « Un Corps Pour La Vie » depuis 2011

2,56 %

Taux d'absentéisme en 2023

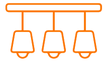
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL (FOCUS)

FOCUS FOCUS FOCUS

Le groupe veille à ce que l'ensemble des collaborateurs travaillent dans un environnement agréable, sain et confortable. Tous les métiers et entités mènent des actions en matière de bien-être au travail qui participent au sentiment d'appartenance et à l'attachement des collaborateurs à la maison Hermès.

Au sein de la filière textile HTH, des travaux importants de rénovation des espaces de vie et de travail ont été menés, notamment aux ateliers de Pierre-Bénite et sur le site de Bourgoin-Jallieu.

- Les établissements s'engagent sur la qualité et la température de l'air ambiant, afin d'améliorer le confort et l'environnement des équipes. À titre d'exemple, les ateliers AS ont mis en place des rafraîchisseurs d'air dans l'atelier fixage-lavage pour abaisser la température durant les périodes estivales. Le site d'ATBC a investi dans des appareils de mesure du taux de CO_2 pour optimiser le taux de renouvellement d'air neuf.
- Des rénovations et des aménagements ont permis d'augmenter la sécurité des équipes notamment les marquages au sol et les ralentisseurs et panneaux de signalétique pour réduire le risque de collision.
- Les sites ont réalisé des campagnes de mesures d'exposition au bruit et de sensibilisation des collaborateurs. À titre d'exemple, l'atelier de découpe a fait l'objet d'une cartographie bruit complète.



Dans le pôle Maroquinerie, les sites récents étant déjà aménagés selon le référentiel Hermès, certains sites plus anciens ont fait l'objet d'aménagements afin d'améliorer les conditions de travail. C'est le cas de la **maroquinerie de Belley** qui a procédé au changement des éclairages des ateliers pour améliorer le confort visuel des artisans. Ce site a également construit en 2023 deux extensions qui bénéficient de la lumière naturelle. La Manufacture de Haute Maroquinerie a quant à elle initié l'aménagement d'un espace central qui permettra aux collaborateurs de se rassembler.

Au sein d'Hermès Cuirs précieux, les travaux de réhabilitation se sont poursuivis à la **Tannerie du Puy,** permettant d'améliorer les conditions de travail notamment dans le bâtiment « rivière » en matière d'éclairage et de ventilation. Dans le cadre des certifications LWG, les démarches de type 5S ont accéléré sur les six tanneries de la filière Cuirs précieux. Les programmes de rangement, de réagencement des espaces et de marquages au sol ont permis d'avoir un environnement de travail plus sûr et plus agréable.

Après les rénovations en 2022 des bureaux de l'atelier de moulerie et du réagencement du secteur de la maintenance, c'est l'ergonomie de la « grande place » au sein des **Cristalleries Saint-Louis,** atelier qui concentre les pièces volumineuses et de prestige, qui a été revue. Ces travaux permettent de limiter les gestes pénibles (assistance au maillochage), de réduire le port de charge par le déploiement d'outils d'aide à la manutention et de repenser l'organisation du travail. Les contrôleurs qualité ont aussi bénéficié de nouveaux établis qui améliorent les conditions de contrôle de ces grandes pièces : réglage de la hauteur de table, modulation de l'éclairage et déplacement pneumatique des pièces.

En complément des travaux pour le projet d'extension Nouvelle Fabrication débutés en 2022 **chez Parfum et Beauté,** des travaux de réaménagement intérieur au sein du bâtiment historique ont été réalisés en 2023 pour permettre d'améliorer les conditions de travail : optimisation des connexions entre la fabrication des parfums et leur conditionnement, aménagements sur les lignes de conditionnement, ajout d'un système de contrôle qualité.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

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

ÉVALUATION DU RISQUE

Le groupe agit pour la prévention des risques psychosociaux. Il veille notamment à **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** en diffusant les bonnes pratiques et en incitant les filiales à les appliquer. Ces encouragements sont bien entendu déclinés localement en tenant compte des spécificités culturelles des pays. L'exemplarité est particulièrement demandée aux managers.

Une formation sur la prévention des risques psychosociaux est proposée aux managers afin de les sensibiliser à l'existence des RPS (stress, harcèlement, violence au travail, épuisement professionnel, etc.). L'objectif est de leur apprendre à détecter rapidement les situations difficiles, à identifier les signaux annonciateurs, même faibles, afin d'apporter une réponse rapide et adaptée.

Cette formation est également l'occasion de les sensibiliser aux mesures de prévention pour la santé physique et psychologique et au bien-être au travail. Ce volet, dont le déploiement a commencé par la France, sera également étendu à l'international.

ATTÉNUATION DU RISQUE

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

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

Par ailleurs, **un module e-learning « Comprendre pour prévenir les agissements sexistes et situations de harcèlement »**, traitant des sujets de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et d'agressions sexuelles, a été déployé de manière obligatoire pour tous les managers et les représentants en France et ouvert à l'ensemble des collaborateurs. Il est également déployé à l'international.

Tout collaborateur s'estimant victime ou étant témoin d'une telle situation est invité à en informer dans les meilleurs délais soit sa hiérarchie, soit un responsable des ressources humaines ou de le signaler par le biais du **dispositif d'alerte professionnelle H-Alert!** qui lui garantit la confidentialité des échanges.

Les règles groupe prévoient des dispositifs qui permettent d'examiner et de traiter toute situation, en toute neutralité et impartialité (par exemple la mise en place d'une commission paritaire d'enquête interne avec un représentant de la direction et un représentant du CSE). Pour les accompagner dans leurs missions, une procédure d'enquête interne a été rédigée. Elle décrit les différentes étapes d'une enquête, les précautions à prendre et le rôle des différentes parties prenantes.

SUIVI

83 %

Taux de participation aux enquêtes bien-être

86 %

des managers en France ont suivi le module de sensibilisation au harcèlement portant le nombre à 2 066 managers sensibilisés

86 %

des managers en France ont suivi le module de formation sur les RPS, portant le nombre à 2 066 managers sensibilisés

SÛRETÉ DES COLLABORATEURS

La politique du groupe intègre de manière prioritaire l'enjeu de sécurité des collaborateurs dans sa stratégie de protection des biens et des personnes. Cet enjeu de sûreté est très important dans un contexte de risque d'atteinte physique aux personnes dans plusieurs villes et pays où opère Hermès.

ÉVALUATION DU RISQUE

En raison de la nature de ses activités et de la valeur de ses produits, le groupe Hermès identifie des risques d'atteintes physiques aux personnes (collaborateurs et partenaires externes pouvant provoquer un préjudice moral et psychologique).

Des experts de la direction sécurité groupe se déplacent régulièrement sur les différents sites, afin de garantir le respect des procédures de sécurité groupe et accompagner les métiers et filiales, y compris lors des événements en France et à l'étranger.

Un questionnaire portant sur la sécurité industrielle est d'ailleurs renseigné lors de ces visites ou audits des sites.

Les incidents en matière de sûreté sont reportés dans une base spécifique. Ils font l'objet d'un reporting régulier au Comité sécurité groupe et au Comité d'audit et des risques, puis sont analysés de façon détaillée, contribuant ainsi à l'amélioration continue du dispositif.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Le groupe a prévu plusieurs dispositifs pour assurer la sûreté des collaborateurs dans les différents sites et pays où il opère :

- une politique de sûreté pour l'ensemble de ses activités et sites ;
- des procédures spécifiques à la sécurité des transports ;
- un processus de gestion de crise, en cas d'événement grave qui prévoit la mise en place d'une cellule de crise avec des moyens dédiés mis à disposition. Des exercices de simulation de gestion de crise sont régulièrement effectués.

Plusieurs mesures sont déployées selon le niveau de risque dans les différents sites de production et de distribution du groupe pour protéger les collaborateurs :

- renforcement des équipements de sûreté et de sécurité, caméras de surveillance, chambres fortes, contrôles d'accès, grillages, détecteurs d'intrusion ;
- sécurisation des transports ;
- formation des équipes aux réactions à avoir en cas d'incidents (ex. : braquage) ;
- mise à disposition d'une cellule psychologique ;
- anonymisation des sites.

Un outil informatisé de gestion de sécurité et de crise a été déployé en mars 2021 sur les sites franciliens et est désormais étendu à l'ensemble des magasins en France. L'extension aux autres sites du groupe se poursuit progressivement en fonction du niveau de risque de chaque site.

SUIVI

Des experts de la direction sécurité groupe se déplacent régulièrement sur les différents sites, lors des événements en France et à l'étranger, afin de garantir le respect des procédures de sécurité groupe. Un questionnaire portant sur la sécurité industrielle est d'ailleurs renseigné lors de ces visites ou audits des sites.

Les incidents en matière de sûreté sont reportés dans une base spécifique. Ils font l'objet d'un reporting régulier au Comité sécurité groupe et au Comité d'audit et des risques, puis sont analysés de façon détaillée, contribuant ainsi à l'amélioration continue du dispositif.

AU SEIN D'HERMÈS

5. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

33 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

34 ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

35 ÉPUISEMENT DES RESSOURCES NATURELLES

36 ANALYSE DU CYCLE DE VIE (FOCUS)

37 POLLUTION ET DÉCHETS

38 PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

39 APPLICATION DE LA MÉTHODOLOGIE SBTN (FOCUS)

40 BIEN-ÊTRE ANIMAL

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

La politique de développement durable et responsable du groupe s'appuie sur la connaissance, la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, dans une démarche de responsabilité. Plus largement, Hermès contribue par ses engagements et ses actions à la lutte contre le changement climatique et à la sauvegarde de la biodiversité.

RISQUES	DESCRIPTION DU RISQUE AU SEIN DU GROUPE	MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS	ATELIERS DE PRODUCTION	PLATEFORMES LOGISTIQUES	SUCCURSALES HERMÈS	FONCTIONS SUPPORT
Émissions de GES et changement climatique	Dégradation du climat due aux activités	●	●	●	●	●
Pollution et déchets	Émissions de polluants *via* des rejets aqueux ou atmosphériques et de déchets divers, y compris les déchets plastiques	●	●	●	●	●
Épuisement des ressources naturelles	Consommation insuffisamment maîtrisée de ressources non renouvelables, limitées, à préserver (eau, bois)	●	●	●	●	●
Atteinte à la biodiversité	Destruction d'une partie de la biodiversité par l'exploitation de matières premières ou l'implantation de sites	●	●	●	●	●
Bien-être animal	Pratiques d'exploitation d'animaux contraires aux engagements du groupe et au respect des principes du bien-être animal	●	●	●	●	●

Criticité nette ● Très élevée ● Élevée ● Moyenne ● Faible et très faible ● Non significatif

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ET CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le groupe s'engage résolument vers un monde bas carbone. Des objectifs ont été quantifiés et inscrits au calendrier, compatibles avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C d'ici 2100. Des actions sont engagées dans ce sens, tant au sein des activités du groupe (production, construction, logistique, etc.) qu'au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

La politique du groupe comprend plusieurs axes :
- mesurer les impacts de ses activités sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 ;
- engager en priorité des actions de réduction des émissions sur les différentes catégories où le groupe peut agir ;
- mettre en place ensuite des actions de contribution carbone ;
- étudier les effets du changement climatique, informer et collaborer avec nos partenaires et fournisseurs pour adapter l'ensemble de la chaîne de valeur.

ÉVALUATION DU RISQUE

Depuis 2013, le groupe effectue chaque année la **mise à jour du bilan global des émissions de gaz à effet de serre** de ses sites de production et de distribution et de sa chaîne d'approvisionnement selon les trois scopes du GHG Protocol. Elle est réalisée avec l'aide d'un cabinet spécialisé extérieur indépendant et selon la méthode Bilan Carbone® et GHG Protocol.

En 2019 et 2020, **une campagne de diagnostics énergétiques et thermiques** a été menée sur tous les sites industriels, tertiaires et de distribution en France pour évaluer la performance et programmer les plans d'action.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Fidèle à ses engagements concrets et de long terme, Hermès a intensifié depuis 2020 sa lutte contre le changement climatique en mettant à jour sa stratégie avec des objectifs ambitieux, fondés sur la science, avec **l'initiative « Science-Based Targets » (SBTi) pour atteindre zéro émission nette en 2050** :
- réduction de 50,4 % en valeur absolue des émissions des scopes 1 et 2 entre 2018 et 2030 ;
- réduction en valeur relative de 58,1 % des émissions du scope 3 entre 2018 à 2030 ;
- réduction de 50 % de l'empreinte carbone/m^2 des bâtiments construits ou rénovés d'ici 2030 ;
- défossilisation des opérations et mise en œuvre d'une politique 100 % électricité renouvelable d'ici 2025 et de 100 % énergies renouvelables d'ici 2030.

Hermès déploie progressivement des actions concrètes pour remplacer les énergies fossiles utilisées, réduire sa consommation énergétique et son empreinte carbone sur les trois scopes :
- sites français à 100 % électricité verte produite sur le territoire français ;
- déploiement du « Référentiel immobilier responsable » ;
- amélioration de l'empreinte logistique, notamment sur le transport de proximité avec des modes de transport neutres en émission carbone ; sur les longues distances en privilégiant la voie maritime ou routière à l'aérien, en optant pour des carburants à moindre émission et en optimisant le colisage et les volumes transportés ;
- mobilisation des fournisseurs et filières pour réduire leur scope 3.

Par ailleurs, pour l'implantation des nouveaux sites de maroquinerie, Hermès privilégie désormais la reconversion des anciens sites industriels ou friches chaque fois que cela est possible.

SUIVI

- 49,6 %
Baisse des émissions scopes 1 et 2 en valeur absolue par rapport à 2018

- 52,2 %
Baisse des émissions scope 3 en intensité par rapport à 2018

- 65,1 %
Baisse sur 10 ans de la consommation énergétique (électricité et gaz) industrielle en intensité

100 %
d'électricité renouvelable en France et 92 % au niveau monde

70 %
d'énergies renouvelables au niveau monde

Score A
au questionnaire CDP Climate 2023 sur les données 2022

ÉPUISEMENT DES RESSOURCES NATURELLES

La maîtrise de l'impact environnemental de l'ensemble de sa chaîne de valeur est au cœur des préoccupations d'Hermès. Respecter les ressources naturelles, favoriser l'agriculture et la sylviculture régénératives, maîtriser les ressources énergétiques sont autant de piliers de la politique environnementale menée par Hermès.

ÉVALUATION DU RISQUE

Hermès utilise des matières premières **naturelles et renouvelables**. C'est notamment le cas des peaux issues d'animaux d'élevage, ou des principales matières textiles comme la soie, le cachemire, la laine.

Les matières sont étudiées notamment par des analyses filières, analyses de cycle de vie produit, ou des études biodiversité.

Le groupe suit ses consommations en eau, industrielle (essentiellement en France), ou au sein de sa chaîne d'approvisionnement dans :

- les tanneries, avec les procédés de tannage, de teinture et de finissage des peaux ;
- le textile, avec les étapes d'impression et d'ennoblissement des tissus ;
- les fermes de crocodiliens, avec le remplissage des bassins d'élevage et leur renouvellement régulier qui garantit la qualité bactériologique de l'eau et le bien-être animal.

ATTÉNUATION DU RISQUE

La politique d'Hermès et ses actions de terrain visent à limiter la consommation de ressources naturelles. Cela passe par :

- la recherche de nouveaux modes de production des matières existantes ou de nouvelles matières plus frugales ;
- le déploiement de l'écoconception ;
- la réduction du gaspillage, à toutes les étapes de production ;
- la réduction de la consommation en eau, à toutes les étapes de production.

Optimisation de l'utilisation de la matière

- Dans les tanneries, des systèmes de prise de vue des peaux permettent l'identification des défauts, facilitent le tri, maximisent l'utilisation des peaux et réduisent le gaspillage.
- Dans le travail du cuir, les métiers ont depuis toujours été attentifs à réduire au maximum les chutes de matière. En France, depuis 2022, le groupe a mis en place des mesures, notamment une optimisation des stocks, afin de recycler et réutiliser au maximum ses chutes de cuir.
- Depuis 2019, un groupe de travail de la filière textile Hermès se concentre sur l'optimisation de l'utilisation du cachemire et la production des articles en soie est organisée pour éviter de produire des surplus.

Réduction de la consommation d'eau

Tous les métiers de production ont un objectif minimal de réduction annuelle de 5 % en intensité. Cet objectif est atteint chaque année depuis 2018 et, sur dix ans, la consommation d'eau (hors fermes) en intensité a baissé de plus de 60 %. C'est le résultat de la poursuite des efforts de réduction de l'ensemble des sites industriels du groupe. Les métiers travaillent au quotidien pour minimiser la consommation en eau, trouver des solutions innovantes en vue d'augmenter la part de recyclage (récupération des eaux de pluie, traitement des eaux de pluie, traitement des eaux usées, systèmes innovants sobres en eau et en énergie, mise en place d'électrovannes ajustant le débit d'eau…). En illustration de cette démarche, dans la filière textile, la réduction des consommations d'eau est un des critères de l'accord d'intéressement.

SUIVI

97 %

des peaux sont issues des filières agro-alimentaires

100 %

d'or et argent non miniers utilisés en bijouterie et joaillerie

- 5 %

Objectif de baisse par an sur les consommations d'eau en intensité (m^3 par M€ de CA) entre 2018 et 2030

Score A

au questionnaire CDP Water Security 2023 sur les données 2022

Score A-/A-

au questionnaire CDP Forest (Cattle/ Timber) 2023 sur les données 2022

- 62,2 %

de réduction d'intensité de consommation en eau industrielle sur dix ans

ANALYSE DU CYCLE DE VIE (FOCUS)

Les équipes Hermès travaillent depuis toujours à la conception d'objets esthétiques, qualitatifs, qui durent et se transmettent de génération en génération.

MÉTHODOLOGIE

L'analyse de cycle de vie (ACV), mise en œuvre depuis quelques années, permet de venir appuyer cette démarche de création responsable par des calculs davantage normés et chiffrés au travers des 16 facteurs d'impacts de la méthode *Product Environmental Footprint*. Elle est déployée dans les métiers dans le but de :

- Préparer le futur affichage environnemental français, qui deviendra à terme obligatoire et qui intégrera la mesure précise de l'impact des matières et des différentes étapes de fabrication ;
- Cibler les étapes du cycle de vie les plus impactantes ;
- Poursuivre la sensibilisation des équipes de développement et des studios pour intégrer l'écoconception au plus tôt dans le processus créatif.

La méthode d'évaluation associée à cette méthodologie (*Environmental Footprint*) et utilisée dans le cadre de ces analyses de cycle de vie permet de calculer 16 indicateurs d'impacts, qui tendent à retranscrire :

- les pollutions aériennes (changement climatique, appauvrissement de la couche d'ozone, formation d'ozone photochimique, acidification) ;
- les pollutions aquatiques (épuisement de l'eau, eutrophisation des eaux douces et marines, écotoxicité des eaux douces) ;
- les pollutions des sols (eutrophisation des sols, utilisation des sols, épuisement des ressources fossiles, minérales et métalliques) ;
- les impacts sur la santé humaine (toxicité, particules).

Les objets Hermès sont essentiellement composés de matières premières d'origine naturelle (minérale, animale ou végétale), dont la production peut avoir des impacts environnementaux très différents, donnant donc lieu à des études diverses. Les calculs reposent soit sur des analyses internes, soit sur des bases de données faisant référence dans le secteur de l'ACV.

GOUVERNANCE ET MISE EN ŒUVRE

Le sujet est supervisé par le Conseil du développement durable et piloté par la direction industrielle. Elle coordonne les actions des équipes Métiers, en s'appuyant sur leurs propres experts ACV. Une communauté a été mise en place et lancée en septembre 2023 afin de constituer un réseau ACV interne, d'assurer une cohérence dans les travaux et un partage des bonnes pratiques. En 2024, l'objectif est de poursuivre le déploiement sur les 10 métiers cœurs du groupe et d'accompagner les 6 autres au travers notamment d'un outil unique de calcul.

RÉSULTATS OBTENUS

Dès 2021, les métiers Maroquinerie, Prêt-à-Porter Femme et Homme, Chaussure, Accessoires de mode, IDO (Internet des objets), Soie et Textiles et Hermès Maison ont réalisé 50 analyses de cycle de vie (ACV), mobilisant des dizaines de collaborateurs sur leurs produits emblématiques.

En 2022 et 2023, environ 40 cuirs ont fait l'objet d'une ACV. Les enseignements de ces ACV sont examinés par les experts du pôle Tanneries afin d'identifier des actions d'écoconception. Le pôle contribue également aux initiatives de la filière cuir initiées par le Centre Technique du Cuir (CTC) et à celles de la filière d'élevage de crocodiliens initiées par l'International *Crocodilian Farmers Association* (ICFA).

À date, plus de 200 ACV ont été réalisés, couvrant 20 % des volumes du pôle Métier (qui regroupe notamment les activités vêtements, chaussures et accessoires, bijouterie, art de vivre). En 2024 et au-delà, cette démarche sera étendue aux autres périmètres prioritaires (Chaussures, Horlogerie…).

En complément, au niveau du Pôle Parfum et Beauté, le matériel destiné à la publicité sur les lieux de vente des produits a également fait l'objet d'ACV.

POLLUTION ET DÉCHETS

Hermès travaille activement afin de limiter l'impact environnemental de ses activités.

ÉVALUATION DU RISQUE

Facette majeure de la protection environnementale et de la responsabilité sociétale, la gestion des déchets et des rejets conduit chacun des différents métiers de la maison à tout mettre en œuvre pour réduire leur production, les valoriser ou les traiter.

Les politiques conduites par Hermès en matière de prévention et de lutte contre la pollution visent, à partir d'une étude de risques, à les **maîtriser et à limiter leur impact** sur les milieux, que ce soit au niveau des sols, de l'air ou de l'eau :

- Entre 2022 et 2023, la quantité de déchets a augmenté de 14 % au niveau du groupe (hors fermes), cette augmentation est néanmoins moins importante que celle de la croissance de l'activité.
- En 2023, ce sont 362 tonnes de substances oxydables mesurées par la DCO qui ont été rejetées (contre 395 tonnes en 2022), dont une très grande quantité sera traitée par les stations communales avales.

De nouveaux indicateurs et objectifs seront mis en place d'ici 2025 sur cette partie qualité des effluents rejetés, en lien avec les attentes en matière de réduction de la pression « pollution de l'eau douce » qu'Hermès prend en compte à travers le déploiement de la méthode *Science Based Targets for Nature* (SBTN).

ATTÉNUATION DU RISQUE

Chaque métier définit et déploie des mesures pour réduire les déchets et les rejets aqueux et assurer leur traitement afin d'éviter toute pollution de l'environnement.

Réduction des déchets
Les principaux types de déchets non dangereux générés par les sites industriels sont les boues de STEP (Station d'épuration des eaux usées), de process et les matières de curage ainsi que les sous-produits du cuir générés lors des étapes de tannage (parties non utilisables des peaux brutes ou découpes liées à la mise en épaisseur par exemple).

Les tanneries recherchent constamment de nouvelles filières de valorisation de ces déchets et participent activement aux groupes de réflexion sur les déchets de cuir au sein d'Hermès, ainsi qu'aux travaux menés par le Centre technique du cuir (CTC) sur ce sujet. Le pôle HCP étudie également la récupération et la valorisation des chutes de cuir en cours de tannage avec différents partenaires.

Traitement des rejets aqueux

- 18 sites industriels (notamment les tanneries et les sites textiles) réalisent le contrôle des rejets conformément aux normes en vigueur, en lien avec les autorités locales, et intègrent leurs propres stations de traitement des effluents, y compris de type jardins filtrants. Ces stations traitent 423 107m³ (78 % des rejets aqueux industriels), avec des technologies les plus adaptées aux substances rejetées selon les limites imposées par les autorités environnementales, quasi exclusivement françaises.
- Hermès Cuirs Précieux poursuit la mise en œuvre, sur ses tanneries, du protocole ZDHC (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals*) qui vise à déployer les meilleures pratiques en termes d'utilisation de substances dangereuses et de qualité des rejets d'eaux usées.

SUIVI

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

100 %

des tanneries sont équipées de stations de traitement des eaux en propre

53 %

de l'ensemble des déchets font l'objet d'une revalorisation (recyclage, réutilisation, revalorisation énergétique)

100 %

des cintres en plastique recyclé

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

Pour protéger la biodiversité, Hermès se mobilise en agissant dans sa sphère de responsabilité directe, sa sphère d'influence élargie, et par des engagements au-delà de sa sphère d'influence économique.

ÉVALUATION DU RISQUE

Pour évaluer son empreinte sur la biodiversité, Hermès s'appuie sur des mesures d'impact à différents niveaux avec l'aide de partenaires reconnus :

- à l'échelle de ses sites de production, au travers de diagnostics Biodiversité (16 indicateurs sur les cinq facteurs d'érosion définis par l'IPBES*) ;
- sur l'ensemble de la chaîne de valeur, grâce à l'approche GBS (*Global Biodiversity Score*) ;
- sur des filières d'approvisionnement, par des études dédiées : en 2023, analyse biodiversité de la filière cachemire avec l'Université d'Oulan-Bator, WWF France et WWF Mongolie.

La majeure partie de l'empreinte provient de l'amont de la chaîne de valeur. Les principales pressions sur la biodiversité terrestre sont liées à l'occupation des sols par les cultures ou l'élevage, et aux émissions de gaz à effet de serre.

** Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques*

ATTÉNUATION DU RISQUE

Les matières sont sélectionnées et approvisionnées par chaque métier, dans le respect du Brief filières, des réglementations et de la biodiversité. Les matières ou espèces menacées d'extinction, ou celles dont le commerce est illégal, sont proscrites.

Hermès a renouvelé son engagement auprès du dispositif Act4Nature International. Il se décline selon quatre axes :

- former les comités de direction, les collaborateurs des sites et filières en 2023, puis tous les collaborateurs d'ici 2025. Un module d'e-learning sur la biodiversité a été déployé en 2021 ;
- collaborer en approfondissant le partenariat avec le WWF France et d'autres ONG de terrain impliquées dans la protection de la biodiversité, comme l'ICFA (*International Crocodilian Farmers Association*) pour les crocodiliens ou la SAOBC (*South African Ostrich Business Chamber*) pour les autruches ;
- évaluer et poursuivre le déploiement de l'approche GBS sur les principales filières d'approvisionnement d'ici 2025 sur les sites de production à fort impact ;
- agir en conduisant d'ici 2025 des plans d'action pour les sites et filières de matières premières à fort impact ;
- poursuivre l'investissement dans le Fonds *Livelihoods* et les projets biodiversité avec la Fondation d'entreprise Hermès.

Les Fonds *Carbone Livelihoods*, dont Hermès est partenaire depuis 2012, agissent pour restaurer la biodiversité, en ayant par exemple replanté plus de 150 millions d'arbres à date (31/12/2023).

Un guide de bonnes pratiques est formalisé depuis 2021 pour aider chaque pôle maroquinerie à mettre en place les projets liés à la protection de la biodiversité du groupe.

La lutte contre la déforestation, coordonnée par un comité groupe, travaille principalement sur :

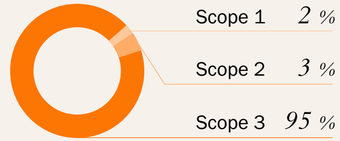
- l'alimentation bovine ;
- l'utilisation de sources de bois intégralement certifiées FSC (*Forest Stewardship Council*), ou autre certification spécifique.

Enfin, les fermes de crocodiliens aux États-Unis et en Australie qui prélèvent des œufs en milieu naturel respectent scrupuleusement les quotas en vigueur et les processus prévus par la réglementation applicable. Les revenus de la collecte sont perçus localement, ils contribuent activement à l'entretien des écosystèmes naturels en place ainsi qu'aux communautés locales et indigènes (que ce soit par la création d'emplois ou par d'autres schémas sociaux/économiques).

SUIVI

96 %

du chiffre d'affaires d'Hermès couvert par l'analyse GBS sur les scopes 1, 2 et 3 amont, soit le « scope intégré verticalement » du CDC Biodiversité



100 %

de collaborateurs seront formés à l'horizon 2025

29 %

des sites industriels évalués avec un plan d'action (objectif 100 % des sites industriels en France à horizon 2025)

100 %

du papier des boîtes orange est 100 % FSC

90 000 ha

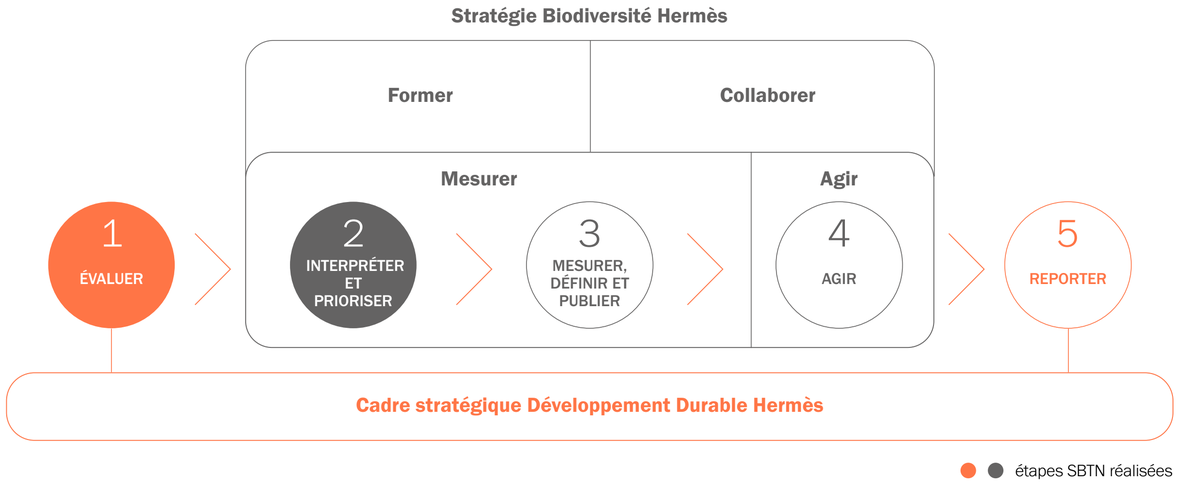
préservés ou restaurés *via* les fonds *Livelihoods* au 31/12/2023

APPLICATION DE LA MÉTHODOLOGIE SBTN (FOCUS)

Il n'existe pas encore de système de suivi unique pour la biodiversité, néanmoins le groupe a retenu un certain nombre d'entre eux en fonction de leur pragmatisme, leur pertinence scientifique et leur visibilité auprès des parties prenantes concernées. Hermès fait partie des entreprises pionnières à déployer une approche scientifique : le Science Based Targets for Nature (SBTN). Créé en 2019, ce réseau regroupe 50 organisations et définit cinq étapes clés pour fixer des objectifs fondés sur la science.

MISE EN ŒUVRE

Hermès a rejoint en 2023 le *Corporate Engagement Program* du SBTN et le *Capital Lab Naturel* du WWF France dans l'ambition de mettre en œuvre la méthode sur l'ensemble des activités du groupe. Le groupe a appliqué en 2023 la méthode SBTN sur les deux premières étapes, avec l'aide de ses partenaires externes.



Étape 1

Hermès a construit la liste des pressions matérielles de ses 16 métiers en croisant des informations issues de l'outil de matérialité sectorielle MST proposé par SBTN, de l'exercice de mesure d'empreinte réalisé (GBS) et de dires d'experts. La collecte et le traitement des données ont eu lieu sur les filières, la structure de l'entreprise, l'emplacement des sites, les pratiques d'approvisionnement, leur localisation et les analyses antérieures (boîte à outils et cartographie filières), en vue de leur utilisation dans l'évaluation de la chaîne de valeur.

L'analyse de matérialité sectorielle pointe l'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 le changement climatique ainsi que la consommation d'eau et les pollutions des sites de production du groupe. Les pressions et l'état de la nature ont été modélisés à l'aide des données de reporting site, de données ACV et de bases de données d'état de la nature identifiées par SBTN.

Au total, 53 % des achats, représentant 90 % des pressions sur la biodiversité, ont ainsi été couverts par la méthodologie SBTN.

Étape 2

Cette étape a consisté à combiner et interpréter les données de pression et d'état de la nature afin de hiérarchiser les sites et filières prioritaires.

Ces premiers résultats obtenus fin 2023 sont en cours de validation auprès des équipes opérationnelles pour confirmer que les calculs scientifiques sont cohérents avec les réalités physiques constatées sur le terrain. Cette hiérarchisation permettra ultérieurement de fixer des objectifs, pression par pression, sur les périmètres prioritaires.

BIEN-ÊTRE ANIMAL

La politique d'Hermès privilégie la recherche du bien-être par l'observation du comportement des animaux et vise l'obtention de résultats concrets.

ÉVALUATION DU RISQUE

Pour évaluer ce risque, mettre à jour la politique et les standards, mesurer les progrès accomplis et s'assurer des moyens mis à disposition, la maison a créé en 2019 un Comité du bien-être animal qui se réunit au moins tous les six mois.

Le groupe est exposé à ce risque sur ses filières d'approvisionnement animales : cuirs, cuirs précieux, laines et poils, plumes, cornes et duvet.

Hermès utilise plus de 35 cuirs différents, principalement issus de veaux d'élevages français ou européens. Les peaux dites exotiques regroupent les peaux de crocodiliens, de lézards et d'autruches.

L'ensemble de ces approvisionnements sont réalisés auprès de fournisseurs d'achats directs, à l'exception d'une partie des peaux d'alligator et de crocodile, puisque le groupe dispose de fermes en Australie et aux États-Unis.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Le groupe mène une politique très stricte en matière de bien-être animal sur l'ensemble des filières concernées. Formalisée en 2021, elle engage le groupe au respect des principes fondamentaux du bien-être animal, dont cinq libertés fondamentales définies par le ***Farm Animal Welfare Council***.

Le concept du « One Welfare » reconnaît les liens entre le bien-être animal, le bien-être humain et l'environnement. Dans ce cadre, des mesures sont déployées :

- **standards stricts décrivant les bonnes pratiques**, adaptés à chaque filière, qui couvrent les domaines de pratiques d'élevage et d'abattage, du transport, de la traçabilité, etc. ;
- **dispositif de suivi adapté à chaque filière**, permettant de faire progresser les pratiques par des contrôles et audits réguliers, internes ou externes ;
- **collaboration multipartite**, pour s'assurer que les résultats obtenus sur le bien-être animal correspondent aux attentes des parties prenantes (dont les ONG).

Hermès participe ainsi au développement de meilleures pratiques mondiales de nombreux secteurs :

- pour ses propres activités d'élevage et pour ses filières d'approvisionnement de matières premières ;
- avec l'*International Crocodilian Farmers Association* (ICFA), pour élaborer, enrichir et mettre en œuvre un cadre international de certification pour le bien-être des crocodiliens et l'application de pratiques d'élevage durable dans les fermes ;
- avec les filières autruche, en partenariat avec la *South African Ostrich Business Chamber* (SAOBC) : par la création d'une norme, d'un processus de certification et d'un financement pour former éleveurs et transformateurs ;
- avec plusieurs marques françaises de luxe, dans le cadre d'un groupe de travail pour définir et mettre en œuvre une filière veau responsable, avec une traçabilité complète des peaux et une définition stricte des standards de bien-être animal ;
- en collaboration avec des experts du bien-être animal, un standard, le LPPS (*Lizard Procurement and Processing Standard*) a été créé sur la filière «Lézard» (*varanus salvator*) en Malaisie ;
- en plébiscitant les certifications les plus exigeantes pour les fibres textiles : cadre de référence « *Responsible Animal Fiber* » du *Textile Exchange* et ses standards spécifiques (laine, alpaga, mohair, duvet), standard de la *Sustainable Fiber Alliance* (SFA) pour le cachemire.

SUIVI

100 %

des métiers s'inscrivent dans la politique Bien-être animal du groupe

100 %

des fermes Hermès certifiées IFCA

100 %

des peaux brutes de crocodiliens achetées par le pôle Tanneries proviennent de fermes ayant fait l'objet d'un audit externe annuel par BSI dans le cadre de la certification ICFA.

91 %

des peaux sourcées en Europe, au sein d'un écosystème réglementé

100 %

de la filière autruche certifiée SAOBC depuis juillet 2022 (incluant le cuir et les plumes)

100 %

de la filière lézard en Malaisie certifiée LPPS (*Lizard Procurement and Processing Standard*)

6. ACHATS DIRECTS

42 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES
43 MESURES CLÉS D'ATTÉNUATION DES RISQUES
45 ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS (FOCUS)
46 ANALYSE DE FILIÈRES
47 ANIMATION DES FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT
48 PILOTAGE DES FILIÈRES
49 BRIEF FILIÈRES ET ENGAGEMENT DE CERTIFICATIONS (EXTRAIT)

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS DIRECTS

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 74 % de production en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe où les pratiques sociales et environnementales sont parmi les plus strictes.

Hermès construit des partenariats équilibrés avec ses fournisseurs directs, selon des principes de transparence, d'exigence et de justesse.

L'exposition au risque de ses fournisseurs directs est donc réduite pour Hermès. Néanmoins, le groupe est conscient que la pérennité de ses activités repose sur la disponibilité des matières premières d'exception utilisées. Aussi Hermès s'engage à développer durablement ses filières d'approvisionnement, allant au-delà du respect des réglementations dans les domaines environnementaux, éthiques, sociaux et ceux du bien-être animal pour contribuer à la disponibilité future de ces ressources.

À cet effet, les acheteurs de chaque métier réalisent **une cartographie des risques pour chaque catégorie d'achats** (matières premières, confection, etc.). Les risques évalués sont principalement ceux qui concernent les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, les aspects sociaux, l'environnement, la biodiversité et le développement durable, l'éthique et le risque de corruption.

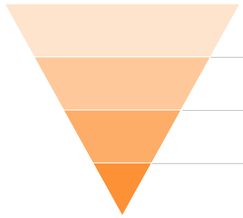
Depuis 2019, ces cartographies sont complétées par des analyses de filières, par matière première. Avec ses 16 métiers, le groupe comptabilise une centaine de catégories d'achats directs et 90 filières matières premières.

Fin 2023, 93 % des catégories d'achat ont fait l'objet d'une cartographie des risques et d'une analyse des risques par fournisseur. Parmi les 90 filières recensées, 74 filières ont fait l'objet d'une analyse complète, couvrant 99 % de l'approvisionnement du groupe. L'analyse de ces filières a donné lieu au Brief filières diffusé à tous les fournisseurs. Ce dernier comporte des objectifs de traçabilité et de certification des matières premières.

RISQUES	FILIÈRES MATIÈRES PREMIÈRES	FABRICANTS ET SOUS-TRAITANTS
Droits humains		
Dialogue social	Moyenne	Moyenne
Discrimination	Moyenne	Moyenne
Salaire décent	Moyenne	Moyenne
Travail des enfants	Moyenne	Faible et très faible
Travail forcé	Faible et très faible	Faible et très faible
Impact sur les communautés	Moyenne	Moyenne
Données personnelles	Faible et très faible	Faible et très faible
Santé et sécurité		
Sécurité des consommateurs	Moyenne	Faible et très faible
Santé et sécurité au travail	Élevée *Voir page 43*	Élevée *Voir page 43*
Risques psychosociaux	Moyenne	Moyenne
Conditions de travail	Élevée *Voir page 43*	Élevée *Voir page 43*
Sûreté des collaborateurs	Faible et très faible	Moyenne
Environnement		
Émissions de GES et changement climatique	Élevée *Voir page 44*	Moyenne
Pollution et déchets	Moyenne	Moyenne
Épuisement des ressources naturelles	Moyenne	Moyenne
Atteinte à la biodiversité	Moyenne	Faible et très faible
Bien-être animal	Élevée *Voir page 40*	Non significatif

Criticité nette Très élevée · Élevée · Moyenne · Faible et très faible · Non significatif

MESURES CLÉS D'ATTÉNUATION DES RISQUES (1/2)



1 **Évaluation de risque fournisseur**

2 **Audit par l'acheteur**

3 **Audit par un tiers expert reconnu**

4 **Comité d'audit fournisseurs**

1. ÉVALUATION DE RISQUE FOURNISSEUR

Chaque acheteur des métiers réalise des évaluations de risques, par fournisseur, dans plusieurs domaines :

- corruption ;
- droits humains et libertés fondamentales ;
- santé et sécurité, conditions de travail ;
- environnement ;
- social ;
- santé financière et dépendance économique ;
- maîtrise de la chaîne d'approvisionnement ;
- performance et continuité ;
- confidentialité et sûreté ;
- dépendance d'Hermès.

2. AUDIT PAR L'ACHETEUR

Si un risque est suspecté, l'acheteur réalise une visite sur site pour le confirmer ou l'infirmer, à l'aide d'un support « questionnaire de connaissance fournisseur » qui détaille les différentes thématiques présentes dans la grille d'analyse de risques fournisseurs.

Ce questionnaire couvre des thématiques telles que l'éthique, les droits humains, la santé et la sécurité et l'environnement.

3. AUDIT PAR UN TIERS EXPERT RECONNU

Si le risque concerne des problématiques liées à l'environnement, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité des personnes, le domaine social ou encore les droits humains et libertés fondamentales, un audit est demandé à un organisme tiers reconnu pour son expertise.

Ces audits durent au moins deux jours et se font en présence d'un représentant d'Hermès. Ils permettent de vérifier *in situ* la réalité des engagements des fournisseurs en matière sociale, environnementale et éthique. La bonne mise en œuvre des réglementations qui les concernent est également contrôlée, ainsi que les conditions de travail et le bien-être des employés. Les résultats de ces audits et plans d'action sont pris en compte pour la poursuite éventuelle des relations.

En raison de sa culture artisanale, de sa profonde connaissance des filières et mécanismes d'achat, de son expertise HSE externe, Hermès assure de véritables temps d'échange pour construire des plans ciblés avec ses partenaires.

4. COMITÉ D'AUDIT FOURNISSEURS

Un Comité d'audit fournisseurs est chargé depuis début 2019 d'analyser les rapports et de définir les actions prioritaires à mettre en place avec les fournisseurs audités.

Ce Comité se réunit deux demi-journées par mois. Il est composé de la direction des achats groupe, de la direction de l'audit et des risques, ainsi que d'acheteurs concernés au sein des métiers. Il passe en revue les conclusions des nouveaux audits et assure le suivi des audits passés.

Des suivis d'audit sont planifiés trois mois, six mois ou un an après l'audit, selon la nature et la gravité des constats. Une fois l'intégralité des constats soldés par le fournisseur, une visite de clôture est réalisée par l'acheteur concerné et par un représentant de la direction des achats directs groupe pour confirmer la bonne réalisation de l'ensemble des actions correctives et s'assurer de leur pérennité.

SUIVI

122
audits de fournisseurs de rang 1 réalisés en 2023, contre 79 en 2022

98
audits de fournisseurs de rang 2 réalisés en 2023, contre 78 en 2022

11 000
heures d'audit réalisées par un tiers en 2023

14 000
heures d'audit et de suivi interne en 2023

2 612
constats, dont 0,5 % considérés comme critiques

MESURES CLÉS D'ATTÉNUATION DES RISQUES (2/2)

En complément des audits et plans d'amélioration, dans le souci d'accompagner durablement tous ses partenaires et d'entretenir des relations équilibrées, Hermès s'assure que tous partagent et respectent ses ambitions sociales, environnementales et éthiques.

ANIMATION DES RÉSEAUX ET FORMATIONS

En renfort de l'axe RSE de sa politique Achat, le groupe a établi depuis 2021 un Brief RSE qui précise ses attentes à l'égard des fournisseurs sur sept thématiques :

- droits humains, sociaux ;
- biodiversité ;
- énergie et carbone ;
- eau ;
- traçabilité ;
- circularité ;
- innovation matières et process, plastiques.

En 2023, les sujets de forêts, pollution (déchets) et pollution (innocuité et substances chimiques) ont été rajoutés dans le Brief RSE.

En parallèle du Brief RSE, la direction des achats directs groupe a établi le Brief filières (voir p.46). Le Brief RSE et le Brief filières sont déployés auprès de tous les fournisseurs par **les acheteurs du groupe. Lors de campagnes de diffusion, les acheteurs présentent les enjeux et conseillent les fournisseurs sur la mise en place des mesures prévues par le Brief RSE et le Brief filières**. En 2023, le taux de diffusion aux fournisseurs directs est de 87 % pour le Brief filières et 89 % pour le Brief RSE (en % chiffre d'affaires achats).

La direction des achats directs groupe anime également **une journée annuelle achats directs**, qui rassemble l'ensemble des acheteurs. Selon l'ordre du jour, des contrôleurs internes, des représentants de la direction juridique ou encore des responsables du développement durable sont également conviés.

La **formation EHS (environnement, hygiène et sécurité)** est déployée depuis 2020. Cette formation s'adresse aux acheteurs et à toute personne amenée à se déplacer chez les fournisseurs. En 2023, plus de 50 personnes ont été formées et le groupe compte désormais presque 260 acheteurs formés.

Une **formation juridique et compliance** dont la session pilote a eu lieu début 2024 sera déployée courant de l'année. Une formation « L'art de la négociation chez Hermès » dont la session pilote a eu lieu en 2023 sera également déployée en 2024.

TRANSPARENCE & TRAÇABILITÉ

Des logiciels de traçabilité continuent à être systématiquement déployés pour un meilleur suivi et un meilleur contrôle des risques dans les chaînes de valeur des partenaires du groupe. L'accès sécurisé, *via* une plateforme unique, sera progressivement déployé en 2024, en lien avec les feuilles de route des Métiers et de la DSI groupe.

ENGAGEMENT FOURNISSEURS (CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS)

Hermès sollicite systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs sur le respect de leurs obligations sociales, réglementaires et environnementales. Cet engagement se formalise par la signature du Cahier 2 présentant la « Politique sociale, environnementale et éthique » du groupe Hermès en vigueur en 2023. Le taux de fournisseurs actifs ayant signé le Cahier 2 sur le périmètre des achats directs est significatif : il a atteint 85 % fin 2023.

Par cette signature, les fournisseurs s'engagent formellement à exercer leur propre devoir de vigilance vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants qu'ils sont par ailleurs tenus de déclarer à Hermès. Aucune production ne peut en effet être sous-traitée sans accord préalable écrit d'Hermès.

Début 2024, le Cahier 2 a été remplacé par le Code de conduite Fournisseurs (voir p.45).

QUESTIONNAIRE RSE

Pour accompagner les fournisseurs, un « questionnaire d'auto-évaluation RSE » a été créé en 2022. Avec plus de 65 questions relatives à la RSE, il permet aux acheteurs de demander à leurs fournisseurs toute information utile relative à leurs engagements en matière de RSE : politique sociale, engagements en faveur de l'environnement et de la biodiversité, charte éthique, gestion des déchets, engagements visant à réduire l'empreinte eau, l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effet de serre, etc. L'exploitation de ces questionnaires s'est poursuivie en 2023 pour affiner les feuilles de route par fournisseur.

ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS (FOCUS)

FOCUS FOCUS FOCUS

Soucieux d'accompagner ses partenaires durablement et d'entretenir des relations équilibrées, Hermès s'assure que tous ses partenaires partagent et respectent ses objectifs sociaux, environnementaux et éthiques. Le groupe suit en particulier les enjeux liés aux droits humains et libertés fondamentales, aux conditions de travail (hygiène, santé, sécurité, temps de travail, salaires, etc.), à la protection de l'environnement et la biodiversité, ainsi qu'au bien-être animal. Ce suivi s'applique chez ses fournisseurs et sous-traitants de la chaîne de valeur avec l'objectif de connaître toujours mieux l'ensemble des filières d'approvisionnement et d'aligner leurs objectifs RSE sur ceux d'Hermès.

NOUVEAU CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS

Le groupe Hermès a fusionné et actualisé les cahiers d'engagement C1 et C2 en 2023. Le Code de conduite Fournisseurs remplace désormais les anciens cahiers d'engagement et renforce notamment les obligations en matière de :

- droits humains et de conditions de travail ;
- protection de l'environnement ;
- éthique ;
- transparence de la chaîne de valeur (contrôle des sous-traitants).

Ce nouveau Code de conduite Fournisseurs disponible en plusieurs langues (notamment en français, anglais, italien et portugais) a vocation à être décliné pour les partenaires de distribution. Ce nouveau Code a été publié début février 2024 et est disponible sur le site internet Hermès Finance.

FORMATIONS RSE DES ACHETEURS ET ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS

Depuis 2018, un catalogue de formations RSE adaptées aux acheteurs a été construit et est actualisé régulièrement.

- La formation « Excellence Achats Hermès » sur trois jours, dont une journée complète sur la RSE et le management des filières, a été déployée depuis 2020.
- La formation « Enjeux sociaux et droits humains », déployée en 2023 à destination des acheteurs basés en France, vise à les former aux enjeux du devoir de vigilance et notamment au respect des droits humains au sein de la chaîne de valeur d'Hermès. Ils peuvent ensuite sensibiliser leurs fournisseurs et s'assurer de leur bonne compréhension des engagements requis par la maison en la matière et de leur mise en œuvre. 72 acheteurs ont été formés lors de sept sessions en 2023.
- La formation Bilan Carbone a été déployée en 2022 à destination des acheteurs. En 2023, 55 personnes ont été formées et le dispositif sera reconduit en 2024. Les acheteurs sont formés aux enjeux carbone dans la chaîne de valeur, avec un focus spécifique sur la lecture des données carbone (bilan carbone, *GHG Protocol*, grille interne). Les fournisseurs sont invités à partager leurs données carbone (scopes 1, 2 et 3) qui alimenteront de manière précise celles du groupe. Une campagne de sensibilisation et de collecte des données carbone grâce à des sessions de cinq webinaires en français, anglais et italien a été lancée pour les fournisseurs de rang 1. Le travail de collecte avec l'accompagnement d'un cabinet expert a été lancé.
- Un Comité de Pilotage Carbone se réunit trois fois par an pour partager les objectifs et les avancées de chaque métier. En parallèle, un groupe de travail carbone scope 3 a été créé, impliquant au moins un référent par métier et un accompagnant externe. Pour l'année 2024 et au-delà, la priorité sera donnée à la construction de trajectoires de réduction d'émissions de GES pour les fournisseurs clés par Métier. Ces trajectoires seront supportées par la mise en place d'un nouvel outil de mesure de l'empreinte carbone, permettant de récupérer celles des fournisseurs et piloter des plans de progrès en collaboration.

Il est également proposé aux fournisseurs qui le souhaitent de bénéficier de formations plus approfondies, auxquelles Hermès contribue financièrement, notamment sur les aspects énergie et carbone, eau et biodiversité, pour continuer à les accompagner au mieux dans une démarche collaborative.

ANALYSE DE FILIÈRES

Depuis des décennies, la maison approfondit la connaissance de ses filières d'approvisionnement, partage et développe ses exigences avec ses fournisseurs (bien souvent partenaires de longue date), pour porter la qualité au plus haut niveau et préserver le développement futur.

Hermès a depuis longtemps initié **une démarche de suivi de ses filières matières premières**. Depuis 2019, la direction des Achats directs a accéléré la démarche avec les ambitions suivantes :

- s'engager dans la connaissance fine et le pilotage de l'ensemble des filières matières premières de la maison ;
- répondre aux engagements de gestion des risques, en particulier au regard des thématiques liées au devoir de vigilance ;
- capter des opportunités de création de valeur pour la maison, pour les collectivités locales et pour l'environnement ;
- développer des filières plus vertueuses pour garantir que 100 % des matières premières utilisées pour la fabrication des produits soient issues de filières durables et responsables.

Avec l'appui d'un cabinet expert indépendant, Hermès analyse systématiquement ses filières pour les cartographier, qualifier la traçabilité, évaluer les risques inhérents et spécifiques, capter les opportunités et définir les modalités d'assurance et de certification. Cette analyse permet de mettre en place des plans d'action ambitieux pilotés par les métiers.

Sur 75 filières actives, **74 ont été analysées en détail à fin 2023, couvrant 99 % des achats du groupe** (en valeur d'achats). Cela représente la quasi-intégralité du périmètre. La cartographie des filières du groupe est considérée comme complète, et sera enrichie selon le besoin des métiers et les intentions créatives nécessitant de nouveaux *sourcing*.

Ces analyses de filières ont donné naissance à un Brief filières, construit par la direction des achats directs groupe en collaboration avec les métiers. La première version publiée sur le site institutionnel Hermès Finance fin 2020 comprend une dizaine de filières. Des mises à jour successives ont été réalisées depuis 2020, et notamment en 2023, donnant lieu à une nouvelle version du Brief filières en février 2024.

Le Brief filières est destiné à l'ensemble des fournisseurs impliqués dans l'approvisionnement de matières premières sollicitées par Hermès. Il permet de partager avec eux les exigences de filières éthiques et durables, de protection des hommes, des animaux et de l'environnement que se fixe Hermès. Le Brief filières est accessible depuis le site institutionnel Hermès Finance.

PROCESS D'ANALYSE ET DE CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTION PAR FILIÈRE

BOÎTES À OUTILS FILIÈRES

- **Cartographie** de la filière
- Identification des **risques et opportunités** et définition des **plans d'action**

↓

PLAN D'ACTION

↓

BRIEF FILIÈRES

- Synthèse des **exigences d'achats** de chaque filière
- Définition des objectifs à court terme et de la **trajectoire 2024 et au-delà**

+ **Brief RSE**

ANIMATION DES FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT

En 2021, une gouvernance filières a été mise en place, avec la création d'un Comité filières, qui se réunit deux fois par an. Cette instance donne une vision d'ensemble sur le management des filières. Elle permet l'avancement des plans d'action et l'arbitrage sur certains points.

Pour alimenter ce Comité filières, des réseaux achats et filières ont été structurés, ils sont pilotés par la direction des achats directs afin de partager avec les acheteurs des métiers concernés les enjeux communs à ces filières, notamment en matière de RSE, traçabilité et certification.

En 2022, cette gouvernance s'est dotée d'un réseau dédié aux métaux & pierres, ainsi que d'un réseau dédié au travail à façon, en plus du réseau cuirs et du réseau textiles.

En 2023, de nouveaux groupes de travail ont été mobilisés sur des familles spécifiques : comité coton, groupe de travail bois, papier, carton et matières premières de parfumerie et cosmétiques, etc.

L'ensemble de ce dispositif orchestre de façon optimale le suivi des filières d'approvisionnement du groupe, et continuera d'évoluer en 2024 en fonction des priorités, en lien avec la procédure de pilotage filières.

PILOTAGE DES FILIÈRES

Dans la continuité du dispositif d'analyse filières et de la gouvernance associée, la direction des achats directs groupe a mis au point en septembre 2022 une procédure de pilotage filières et de consolidation d'indicateurs de suivi. Il s'agit de définir un mode de pilotage adapté aux niveaux de priorité et de risque, et d'apprécier la convergence vers un modèle responsable pour chaque filière, à l'aide d'indicateurs harmonisés.

Une analyse multicritères, comprenant notamment l'évaluation des risques RSE liés au devoir de vigilance, a permis d'établir les catégories ci-dessous et leurs modalités de suivi :

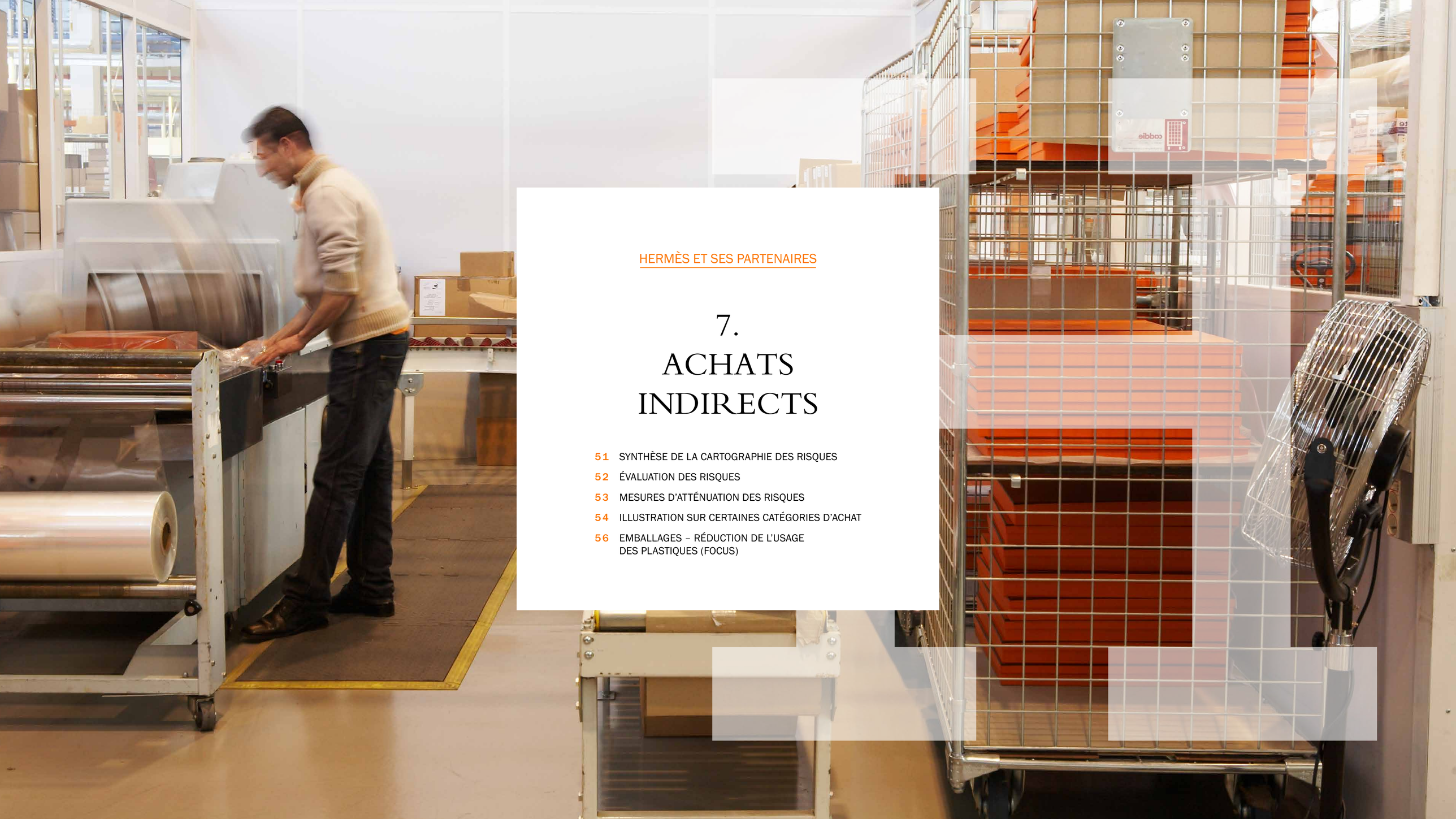
FILIÈRES PRIORITAIRES	Suivi **trimestriel**, à chaque instance filière (réseau textiles, cuirs…)
FILIÈRES STRATÉGIQUES	Suivi **annuel**, par exemple en préparation d'un comité filières ou d'un réseau filières
FILIÈRES NON PRIORITAIRES	Suivi *a minima* **tous les 3 ans**, et lors de la mise à jour de la boîte à outils

Parmi les filières prioritaires, les principales exigences du Brief sont :

- **les cuirs** : certification *Leather Working Group* de tous les acteurs de rang 1, et exigences spécifiques en amont (fermage, élevage) ;
- **les métaux** : approvisionnement en sources recyclées conformes à la chaîne de contrôle du *Responsible Jewellery Council* (RJC COC) pour les métaux précieux. Certifications spécifiques pour les autres substrats ;
- **les fibres textiles animales** : certification du *Textile Exchange* (*Responsible Wool Standard*, *Responsible Mohair Standard*) et son cadre général (*Responsible Animal Fibers*) ; pour le cachemire : certification SFA *(Sustainable Fiber Alliance)* ;
- **les fibres végétales** : niveau de diligence par pays, certification en matière biologique du *Global Organic Textile Standard (GOTS)* pour le coton ;
- **toutes les filières animales** : conformité aux exigences de la politique bien-être animal du groupe.

BRIEF FILIÈRES ET ENGAGEMENT DE CERTIFICATIONS (EXTRAIT)

FILIÈRES ANIMALES *couvertes par la politique bien-être animal groupe*	**Cuirs**	Certification LWG
	Cuirs précieux	Certification ICFA pour les fermes d'élevage de crocodiles Certification SAOBC pour les fermes d'élevage d'autruches Certification LPPS pour les fournisseurs de lézards
	Cachemire, laines et poils	Certification SFA pour le cachemire En option, certification GOTS Pour les laines, certification RWS/RAS/RMS et cadre général RAF du *Textile Exchange*
	Plumes et duvet	Certification RDS
	Nacre et perles	Certifications ASC pour les fermes d'aquaculture et MSC pour la pêche
	Soie	Certification GOTS pour la culture du mûrier et les fermes d'élevage
FILIÈRES VÉGÉTALES	**Coton**	Niveau de diligences par pays et certification GOTS Démarche d'agriculture régénérative - standard ROC
	Lin	*Master of Linen*
	Fibres cellulosiques	Sources en fibres certifiées FSC + certification Canopy
	Bois	Certification FSC ou PEFC en alternative
	Osier et pailles	Certifications Biologique et/ou Naturland ou commerce équitable
FILIÈRES SYNTHÉTIQUES	**Fibres**	Utilisation de sources recyclées certifiées GRS pour l'élasthanne, le polyamide/nylon et le polyester Certification *Cradle to Cradle* sur un périmètre plus large de matières (fibres, bois, plastiques…)
	Caoutchouc	Sources certifiées FSC et process PFOA Free
FILIÈRES MINÉRALES & MÉTALLIQUES	**Pierres**	Certification RJC+COP et/ou IRMA
	Or et argent	Certification RJC+COC et utilisation de matières recyclées
	Acier, aluminium et laiton	Certification IRMA/ICMM/ARM ou ASI et utilisation de matières recyclées



7. ACHATS INDIRECTS

51 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

52 ÉVALUATION DES RISQUES

53 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES

54 ILLUSTRATION SUR CERTAINES CATÉGORIES D'ACHAT

56 EMBALLAGES – RÉDUCTION DE L'USAGE DES PLASTIQUES (FOCUS)

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS INDIRECTS

La direction des achats indirects anime un réseau d'acheteurs dédiés dans les fonctions supports de chaque pays et de responsables métiers pour les catégories telles que l'immobilier, les services généraux, la communication, l'informatique et les prestations intellectuelles.

La direction des achats indirects supervise l'achat d'emballages et d'aménagements au niveau mondial. Cette direction assure la coordination en France pour les contrats d'énergie, de téléphonie, de formation, d'intérim, de traduction, de transport et de logistique, etc. En fonction des pays dans lesquels le groupe opère, les risques sont de différentes natures.

Les sujets suivis avec attention par le groupe sur le périmètre des achats indirects sont notamment :

- les conditions de travail : horaires, conditions d'hébergement, etc. ;
- la sécurité au travail : port des EPI, sécurité des chantiers, etc. ;
- la rémunération des travailleurs ;
- le droit syndical et les pratiques disciplinaires ;
- les risques de discrimination ;
- le travail forcé et l'esclavage moderne ;
- le travail des enfants ;
- la protection de l'environnement.

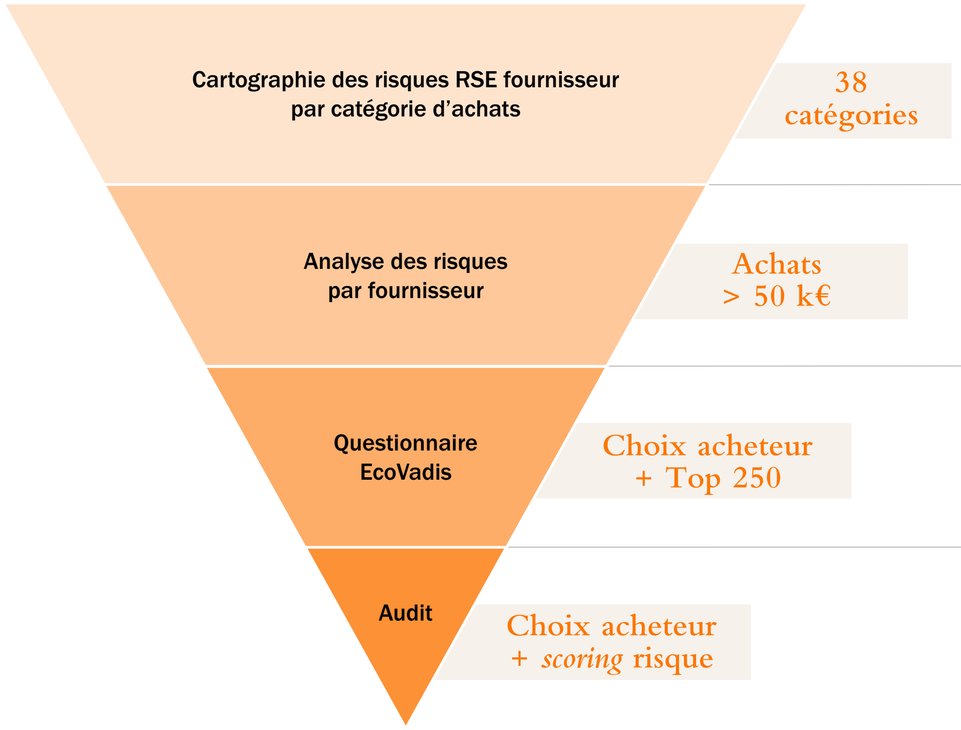
RISQUES	FOURNISSEURS, FABRICANTS ET SOUS-TRAITANTS	PRESTATAIRES DE SERVICES & TRANSPORT
Droits humains		
Dialogue social	Moyenne	Moyenne
Discrimination	Moyenne	Moyenne
Salaire décent	Moyenne	Moyenne
Travail des enfants	Faible et très faible	Faible et très faible
Travail forcé	Faible et très faible	Faible et très faible
Impact sur les communautés	Moyenne	Faible et très faible
Données personnelles	Faible et très faible	Moyenne
Santé et sécurité		
Sécurité des consommateurs	Faible et très faible	Faible et très faible
Santé et sécurité au travail	Élevée *Voir page 53*	Moyenne
Risques psychosociaux	Moyenne	Moyenne
Conditions de travail	Élevée *Voir page 53*	Moyenne
Sûreté des collaborateurs	Moyenne	Élevée *Voir page 53*
Environnement		
Émissions de GES et changement climatique	Moyenne	Élevée *Voir page 53*
Pollution et déchets	Moyenne	Moyenne
Épuisement des ressources naturelles	Moyenne	Faible et très faible
Atteinte à la biodiversité	Faible et très faible	Faible et très faible
Bien-être animal	Non significatif	Non significatif

Criticité nette Très élevée · Élevée · Moyenne · Faible et très faible · Non significatif

ÉVALUATION DES RISQUES

Les achats indirects utilisent l'approche groupe de gestion des risques fournisseurs, en conformité avec les exigences de la loi sur le devoir de vigilance.

Ils réalisent :
- une cartographie des risques ;
- des procédures d'évaluation régulières des fournisseurs et sous-traitants ;
- des actions d'atténuation des risques ;
- un suivi pour mesurer leur efficacité.



L'outil AFNOR a été retenu pour cartographier les risques par catégorie d'achats. Il couvre l'ensemble des catégories d'achats indirects du groupe au travers de 13 enjeux RSE majeurs et 170 pays. Sur le périmètre France, les familles Transport & Logistique, Intérim, Formation, IT et Services généraux ont été traitées. Les achats Communication & Événementiel sont en cours.

Une grille d'analyse de risques dresse les différents risques, dont ceux du devoir de vigilance sur cinq niveaux. Les acheteurs ont en charge de conduire cette analyse pour chaque fournisseur au-delà de 50 000 € de chiffre d'affaires annuel d'achat afin de disposer d'une note de risque.

Les fournisseurs d'achat indirects français les plus importants et ceux qui ont une note de risque trop élevée ou à l'initiative de l'acheteur sont sollicités par campagne pour répondre au questionnaire EcoVadis. Depuis son lancement en 2019, 956 fournisseurs ont été interrogés (soit 81 % de la dépense en achats indirects), avec une note moyenne de 59,1/100, supérieure de 27 % à la moyenne globale EcoVadis.

Des audits fournisseurs diligentés auprès des prestataires spécialisés du groupe sur recommandation des acheteurs sont réalisés sur les fournisseurs stratégiques et sur la base de la note de risque. En 2023, 22 audits ont été conduits.

L'année 2023 a notamment donné lieu à un audit de fournisseurs hors Union européenne (Inde), dans le cadre du projet de rénovation du magasin à Mumbai. Cet audit n'a pas mis en évidence de problématique particulière notamment en matière de droits humains des salariés.

MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Les achats indirects mobilisent différents leviers pour atténuer les risques sur chaque catégorie d'achats. Les plans d'action sont définis, adaptés et suivis localement par les acheteurs au sein des métiers ou des filiales, sur la base des évaluations réalisées afin de garantir une meilleure efficacité.

ANIMATION DU RÉSEAU D'ACHETEURS

Le pôle des achats indirects anime le réseau d'acheteurs avec :

- en France, une gouvernance dédiée, composée de comités par catégorie d'achats auprès des différentes entités. Des sessions de formation portant sur les enjeux et exigences en matière de RSE, d'EHS et de compliance ;
- à l'international, la diffusion de politiques, de bonnes pratiques et d'exigences achat auprès des directions financières en charge de ces postes de dépense, et des contrôleurs de gestion.

Depuis 2022, **une newsletter est envoyée à l'ensemble des acheteurs.** Rythmée par des réunions de travail, elle favorise l'échange sur des thématiques transverses, comme la gestion des demandes d'augmentation des prix fournisseurs.

En 2023, une journée annuelle réunissant la communauté des achats indirects a été organisée. Cette journée a été axée sur la thématique des achats responsables, amenant à l'élaboration d'une Politique Achats Responsables, portée par un groupe de travail pluridisciplinaire.

ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Comme pour les fournisseurs directs, Hermès exige systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs et prestataires indirects par le biais de la signature du nouveau Code de conduite Fournisseurs. Ce Code renforce les obligations en matière de :

- droits humains et de conditions de travail ;
- protection de l'environnement ;
- éthique ;
- transparence de la chaîne de valeur (contrôle des sous-traitants).

Ce nouveau Code a été publié début février 2024 et est disponible sur le site Hermès Finance.

FORMATION DES ACHETEURS ET ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS

Les acheteurs de la direction des achats indirects ainsi que les acheteurs et responsables métiers des fonctions supports dans chaque pays ont la charge de suivre les pratiques et prestations de leurs fournisseurs avec lesquels ils sont en contact direct. Pour renforcer ce suivi, un nouveau responsable des achats indirects en Chine a été recruté en 2023. Un poste similaire est prévu aux Etats-Unis en 2024.

Les acheteurs indirects bénéficient du même catalogue de formations accessibles aux acheteurs directs.

Lorsqu'une non-conformité est identifiée, elle est discutée avec le partenaire pour lui permettre de comprendre pourquoi elle est majeure pour Hermès. Des propositions d'amélioration sont ensuite examinées ainsi que la mise en place d'un plan d'actions, dans une logique de relation à long terme.

Si cette logique ne peut pas être mise en place, le sujet est débattu au sein du comité de direction de la fonction support ou de la filiale concernée, éventuellement du comité développement durable, et les relations sont susceptibles d'être interrompues conformément aux règles internes et légales applicables.

Par ailleurs, afin d'accompagner les fournisseurs indirects, un brief spécifique sera déployé en 2024 par catégories d'achats indirects afin d'élever le niveau d'exigence et de qualité des achats effectués.

ILLUSTRATION SUR CERTAINES CATÉGORIES D'ACHAT : IMMOBILIER ET ÉVÉNEMENTIEL

IMMOBILIER

Chaque année, la direction immobilière groupe supervise environ une centaine de projets de construction ou de rénovation et veille à ce que ces projets respectent les plus hauts standards environnementaux, sociaux et sociétaux.

Depuis 2021, un référentiel de construction durable baptisé Harmonie est déployé. Labellisé en 2022, le référentiel Harmonie assure un niveau d'exigence aligné sur les plus hauts standards de construction existants. En 2023, Bureau Veritas a confirmé la labellisation d'Harmonie.

Ce référentiel couvre l'ensemble des typologies de bâtiments : sites de production, centres logistiques, magasins et bureaux. Il s'articule autour de 5 piliers :

- empreinte carbone ;
- biodiversité ;
- qualité de l'air intérieur ;
- sourcing local ;
- santé environnementale.

Le référentiel Harmonie est en constante adaptation pour maintenir son niveau d'exigence et rester aligné avec les standards du marché et ses évolutions.

En 2022, un Comité immobilier responsable a été créé, composé de membres des directions industrielle, commerciale, financière, ressources humaines, développement durable et immobilière groupe. Ce comité a pour objectif de s'assurer que le parc immobilier s'inscrit dans la meilleure performance environnementale, sociale et sociétale.

Le déploiement du référentiel se poursuit avec 52 projets en cours d'évaluation à fin 2023.

Outre la mise en place de ce référentiel, la direction immobilière s'efforce de créer un environnement de travail sûr et éthique, tout en assurant la réalisation efficace de ses projets. Pour cela elle s'assure de la signature du Code de conduite Fournisseurs par ses partenaires et veille à ce que ces derniers respectent les réglementations en matière de santé et de sécurité.

ÉVÉNEMENTIEL

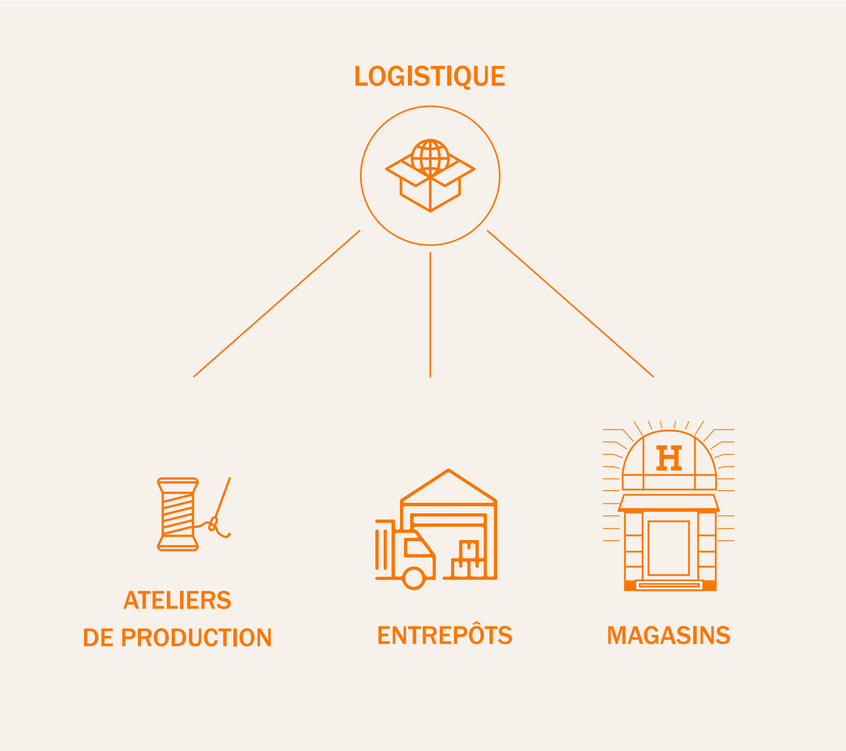
La direction de la communication du groupe est en charge de l'organisation des événements de la marque dans le monde. Les équipes conçoivent les événements, puis elles mobilisent sociétés de production et agences pour assurer leur mise en œuvre.

Pour la plupart des événements et particulièrement pour les défilés de mode, les équipes d'Hermès International sélectionnent et pilotent en direct les agences artistiques et les producteurs, elles s'assurent notamment de la conformité des évènements avec la politique HSE de la maison. Les risques sont maîtrisés, notamment ceux qui concernent la répartition des charges de travail, les consignes de sécurité, les droits des salariés ou encore le respect de l'environnement. Un brief sur les conditions de sécurité est systématiquement effectué au début du montage et des visites sont effectuées.

Concernant l'impact environnemental des évènements, les équipes conduisent des travaux d'écoconception, demandent l'utilisation de matériaux ou produits recyclés, recyclables, et un traitement adéquat des déchets. Plus largement, le groupe est contributeur au sein d'un groupe de travail de réflexion et d'analyse de la FHCM (Fédération de la haute couture et de la mode) sur l'empreinte écologique des défilés de mode.

Au-delà du Code de conduite Fournisseurs, qui est systématiquement signé par les prestataires en charge des évènements du groupe, un travail est en cours sur la déclinaison et le contrôle des exigences du groupe vis-à-vis de l'ensemble des acteurs impliqués dans les défiles. Une attention particulière est apportée aux conditions de travail et à la protection de l'environnement.

ILLUSTRATION SUR CERTAINES CATÉGORIES D'ACHAT : LOGISTIQUE



Les flux logistiques du groupe sont concentrés entre les ateliers de production et les magasins, en passant par deux entrepôts centraux situés l'un à Bobigny (Seine-Saint-Denis), l'autre à Saran (Loiret) et des entrepôts locaux pour certaines destinations.

Par ailleurs, le groupe investit dans la mécanisation et la robotisation de ses sites logistiques (qu'ils soient gérés en direct ou par le biais d'un partenaire), afin d'accompagner la croissance de ses activités tout en réduisant la pénibilité de certaines tâches et en améliorant sécurité et bien-être au travail de ses collaborateurs et de ses prestataires. En matière de sûreté des personnes, les exigences applicables aux sites logistiques externalisés sont identiques à celles mises en place au sein d'Hermès et une attention spécifique est portée aux flux de transport au travers notamment de la formation des chauffeurs.

Le transport des produits représente 15% des émissions de GES du groupe et fait l'objet d'analyses détaillées et d'actions opérationnelles pour en réduire l'impact :

- En 2023, un groupe de travail des acheteurs transport a été constitué en vue de sélectionner un outil groupe pour réaliser un bilan carbone harmonisé.
- La logistique du dernier kilomètre favorise l'utilisation de véhicules basses émissions (électriques ou hybrides), en particulier dans les pays où l'électricité est fortement décarbonée.
- Depuis l'appel d'offres réalisé fin 2023 pour le transport vers les magasins européens, plus de 85 % des colis à destination de l'Europe sont livrés par voie routière (plutôt qu'aérienne).
- Sur les longues distances, le transport maritime ou des solutions combinées mer + air sont de plus en plus utilisés (doublement des tonnages entre 2022 et 2023).
- Les appels d'offres de transport 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 2024, une coordination sera mise en place pour étendre ces réflexions et plans d'action au transport intra-pays, en particulier en Chine et aux États-Unis.

EMBALLAGES – RÉDUCTION DE L'USAGE DES PLASTIQUES (FOCUS)

FOCUS FOCUS FOCUS

Les emballages sont utilisés tout au long du cycle de vie d'un produit : pendant sa phase de fabrication (emballage des matières, conditionnements intersites) et lors de sa vente en magasin. Le groupe Hermès s'est engagé dans une démarche de suppression de 100 % des plastiques à usage unique «inutiles » d'ici à 2030. Le groupe privilégie par ailleurs l'utilisation de plastiques réutilisables, recyclables pour les besoins restants, et les substitue chaque fois que cela est faisable.*

EMBALLAGES PLASTIQUES À USAGE UNIQUE

Les emballages plastiques à usage unique utilisés par Hermès et les plastiques à usage unique que l'on trouve au sein de la maison ont deux origines principales : les plastiques « entrants » utilisés pour protéger les pièces et les matières reçues et les plastiques « sortants » utilisés dans la logistique pour faire transiter les produits entre les différents sites et vers les magasins. Un groupe de travail plastiques initié en 2020 rassemble une cinquantaine d'acteurs concernés, avec des représentants de tous les métiers, de la logistique, des achats, du développement durable et de la direction industrielle.

Avec l'aide d'experts, il travaille sur les possibilités de substitution et de circularité du plastique. Il se réunit biannuellement et est désormais un espace privilégié au sein de la maison pour le partage d'initiatives, la revue de *benchmarks* sectoriels, et la veille réglementaire sur les sujets plastiques.

SUR LA CHAÎNE LOGISTIQUE

- Les cintres plastiques utilisés dans la chaîne logistique sont en plastique recyclé et les cintres servant à la présentation en magasin sont en bois, donc davantage durables et facilement recyclables.
- **Les Arts de la Table** : les mousses de calage des objets répondent à un cahier des charges très exigeant. Elles évoluent progressivement vers du polyéthylène recyclé et des mousses évidées pour en réduire le volume et le poids. Le groupe travaille avec ses fournisseurs sur des solutions en cartonnage qui respectent les attentes qualitatives et les contraintes de volume et de poids.
- Après avoir travaillé précédemment sur la suppression des films plastiques, en 2023 **Hermès Commercial**, qui pilote la logistique centrale, a poursuivi le déploiement de solutions alternatives comme l'utilisation de papier à la place des coussins d'air, utilisation des banderoleuses papier en remplacement des filmeuses plastique pour le scellage des boîtes orange, ainsi que le remplacement des sachets en plastique vierge par du plastique recyclé. Les travaux se poursuivent pour les housses de vêtements et l'emballage des objets fragiles (soie).

AU SEIN DES MÉTIERS

- **Le métier cuir** engage des actions visant à limiter le recours au plastique. En 2023, les ponchos de pluie, donnés auparavant systématiquement, ne sont plus distribués qu'à la demande. Pour une réduction de moitié du plastique utilisé, soit 14 tonnes. Avec le concours de son partenaire logistique, ce métier a également substitué les bâches jetables qui assurent la protection des cuirs pendant le transport vers les ateliers par des bâches réutilisables. Cette démarche devrait réduire à terme la consommation de 90 % sur cette opération, soit 12 tonnes.
- **Dans la bijouterie**, l'utilisation de plastique pour la coque des écrins des bijoux est arrêtée progressivement au profit de bois de fibres à densité moyenne (MDF). En 2022, ce projet a concerné tous les écrins pour la gamme en argent. 33 tonnes de plastique ont ainsi été évitées. En 2023, la même démarche a été poursuivie pour les écrins en cuir emballant les gammes de bijoux en or. Par ailleurs, les éléments de suremballages identifiés en 2022 sont progressivement éliminés, avec une disparition complète prévue pour 2024. La mise en place de ces solutions sur l'ensemble du panel permettra de réduire de 50 % la consommation de plastique.
- **Au niveau du pôle Textile**, les nouveaux emballages sont entièrement ou partiellement réalisés en matière recyclée ou biosourcée.
- **Les Cristalleries Saint-Louis** ont entrepris une rationalisation des emballages finaux. En parallèle, des essais de matériaux alternatifs se sont poursuivis pour remplacer les mousses de calage et le film thermorétractable.
- Enfin concernant **les emballages cosmétiques** : promouvoir les parfums rechargeables (dont tous les nouveaux parfums) et privilégier les plastiques issus de sources recyclées et recyclables.

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

8. PARTENAIRES DISTRIBUTEURS

58 CARTOGRAPHIE DES RISQUES

59 MESURES D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

CARTOGRAPHIE DES RISQUES PARTENAIRES DISTRIBUTEURS

Hermès travaille aussi avec des partenaires concessionnaires dans le monde. Cela représente un total de 69 magasins répartis dans 28 pays.

Les relations qu'entretient Hermès avec ses concessionnaires sont des relations de longue date basées sur une confiance acquise au fil des années.

Les quelques partenaires récents concernent les boutiques Travel Retail. Il s'agit de structures importantes, référentes sur leur marché, dont les exigences en matière de respect des droits humains et libertés fondamentales, de santé et de sécurité et de protection de l'environnement sont en ligne avec celles du groupe.

Le groupe a effectué une cartographie des risques et évalué son exposition. La nature de l'activité et la présence de concessionnaires dans certains pays peuvent en effet présenter des risques particuliers en matière de :

- droit syndical et de pratiques disciplinaires locales ;
- pratiques discriminatoires liées à la culture du pays ;
- stress ou harcèlement dans les magasins faisant face à une forte activité ;
- conditions de travail des collaborateurs en termes d'horaires et de repos.

RISQUES	CONCESSIONNAIRES
Droits humains	
Dialogue social	Moyenne
Discrimination	Moyenne
Salaire décent	Moyenne
Travail des enfants	Faible et très faible
Travail forcé	Faible et très faible
Impact sur les communautés	Moyenne
Données personnelles	Moyenne
Santé et sécurité	
Sécurité des consommateurs	Faible et très faible
Santé et sécurité au travail	Moyenne
Risques psychosociaux	Moyenne
Conditions de travail	Moyenne
Sûreté des collaborateurs	Moyenne
Environnement	
Émissions de GES et changement climatique	Faible et très faible
Pollution et déchets	Moyenne
Épuisement des ressources naturelles	Faible et très faible
Atteinte à la biodiversité	Faible et très faible
Bien-être animal	Non significatif

Criticité nette Très élevée · Élevée · Moyenne · Faible et très faible · Non significatif

MESURES D'ÉVALUATION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES

Les directions juridiques et commerciales utilisent différents leviers pour évaluer et atténuer les risques dans le réseau de distribution des concessionnaires du groupe. Les plans d'action sont définis, adaptés et suivis localement par les directeurs de zone et directeurs juridiques locaux.

PROCÉDURE DE VALIDATION

Les concessionnaires sont choisis en raison des valeurs partagées avec la maison Hermès.

Une procédure a été mise en place dans le cadre de la validation des concessionnaires :

1. **Validation de la direction immobilière lors de l'implantation du concessionnaire.** Le lieu d'implantation doit répondre aux critères d'Hermès en termes d'environnement (ne pas porter atteinte à la biodiversité, ne pas polluer lors des travaux, etc.), mais également en termes de droits humains et libertés fondamentales (ex. : respect des réglementations sociales).
2. **La direction régionale ou du pays doit ensuite valider l'implantation.**
3. **Le directeur commercial groupe doit enfin donner son accord.**

ENGAGEMENT DES CONCESSIONNAIRES

Chaque concessionnaire doit signer la Charte éthique des affaires qui présente les engagements du groupe Hermès en matière éthique, sociale et environnementale. Commune à tous les pays, la Charte éthique des affaires présente les engagements des partenaires distributeurs en matière de respect des droits humains, des règles applicables aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la protection des données à caractère personnel.

En 2024, la charte éthique des affaires sera actualisée.

Par ailleurs, dans les contrats qu'Hermès fait signer à ses partenaires, le groupe impose un certain nombre de dispositions sur le volet social, dont un nombre minimum de collaborateurs pour s'assurer du maintien des bonnes conditions de travail.

SUIVI DES CONCESSIONNAIRES

Les directeurs *retail* et les directeurs de zone effectuent des visites sur place, parfois avec la présence des directeurs juridiques locaux. Le groupe Hermès est amené à effectuer des audits de façon ponctuelle sur les thématiques couvertes par le devoir de vigilance et sur les obligations contractuelles des partenaires distributeurs.

Des revues hebdomadaires permettent d'enclencher des actions dès qu'une situation à risque est détectée (ex. : changement de prestataire). Les équipes locales formées par les équipes centrales restent en contact très régulier.

La direction des projets magasins intervient pour le compte des concessionnaires lors de rénovations ou de constructions. Le chef de projet *Retail* passe une ou deux fois par mois sur le chantier pour assurer une surveillance physique régulière.

9. DISPOSITIF DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

61 DISPOSITIF H-ALERT!

62 BILAN DES SIGNALEMENTS 2023

DISPOSITIF H-ALERT!

Le groupe a mis en place depuis 2019 son système global d'alerte H-Alert!

GOUVERNANCE

Le Comité éthique du groupe est chargé de superviser le dispositif H-Alert! et notamment :
- de recueillir les alertes (au moyen des différents canaux de signalement) ;
- d'orienter et de suivre le traitement de ces alertes.

Le Comité éthique du groupe est présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, et composé du directeur des ressources humaines également membre du Comité Exécutif, du directeur du développement social groupe, du directeur juridique groupe, et du directeur juridique conformité.

Destiné à l'ensemble des parties prenantes internes et externes du groupe, le dispositif H-Alert! permet de signaler l'existence de risques ou d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ou encore à l'environnement consécutifs aux activités du groupe, de ses sous-traitants ou de ses fournisseurs

RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Outre les canaux classiques, les personnes, internes ou externes, souhaitant effectuer un signalement peuvent utiliser la plateforme internet mise en place par le groupe et opérée par un prestataire externe. Cette plateforme, accessible 7 jours sur 7, est disponible en 21 langues.

Tous les signalements font l'objet d'un accusé réception dans un délai de 7 jours. La recevabilité des signalements est traitée dans un délai d'un mois dès leur réception. Des sanctions disciplinaires peuvent être décidées à l'issue d'une enquête, pouvant aller jusqu'au licenciement, et mises en œuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe.

PROTECTION DES AUTEURS DE SIGNALEMENTS

L'auteur d'un signalement qui agit de bonne foi bénéficie d'une protection qui peut varier en fonction des lois applicables.

En application de la loi française, le lanceur d'alerte ne peut pas être licencié, sanctionné ou discriminé en aucune manière pour avoir signalé des faits dans le respect de la procédure.

Plus généralement, aucune mesure de représailles ne saurait être prise à son égard.

COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT VIA H-ALERT! ?

SIGNALEMENTS INTERNES

Tous les employés

•

Les personnes dont la relation de travail avec une entité Hermès est terminée

•

Les personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein d'une entité

SIGNALEMENTS EXTERNES

Tous les collaborateurs externes et occasionnels

•

Les distributeurs et partenaires

•

Les fournisseurs et prestataires

peuvent adresser leur signalement *via*

Supérieur hiérarchique
ou
Responsable RH
ou
Membres du Comité éthique

Contact habituel de l'entité Hermès

ou

Plateforme internet sécurisée
ouverte 7 jours sur 7, 24 heures sur 24

Comité éthique
Analyse – Orientation – Suivi

BILAN DES SIGNALEMENTS 2023

Les personnes à l'origine d'un signalement et les facilitateurs ne peuvent pas faire l'objet de mesures de représailles. Le groupe Hermès garantit la confidentialité des informations et le traitement des signalements. Il est aussi possible d'effectuer un signalement de manière anonyme. Ce dispositif d'alerte a été audité fin 2021, confirmant son efficacité, sa disponibilité et sa robustesse.

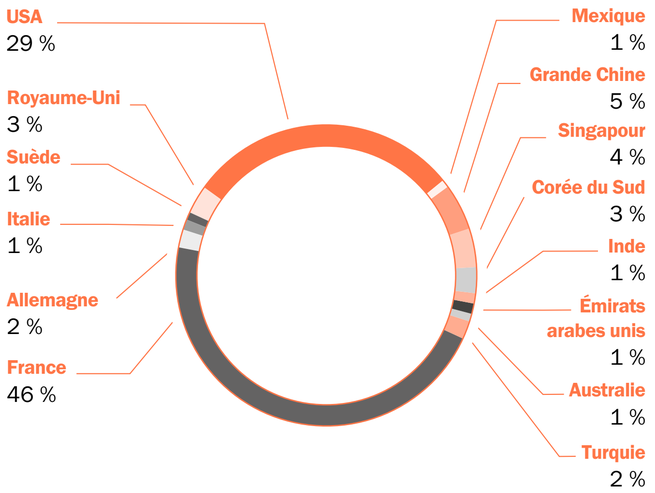
En 2022, le dispositif global d'alerte H-Alert! a été modifié afin notamment de :

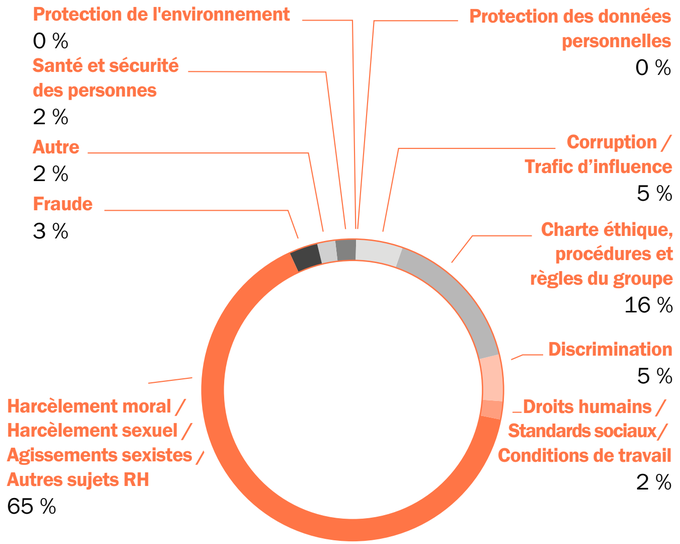
- renforcer la protection des lanceurs d'alerte ;
- permettre un accès à la plateforme du dispositif d'alerte H-Alert! aux fournisseurs, prestataires, distributeurs, intermédiaires, cocontractants du groupe Hermès ainsi que toute autre personne susceptible d'identifier des atteintes et d'alerter le groupe.

En 2023, le groupe Hermès continue à renforcer la communication et la formation des équipes internes sur le dispositif d'alerte professionnel, et notamment sur les récentes évolutions.

COMMUNICATIONS AUTOUR DU DISPOSITIF H-ALERT!

En 2023, la ligne d'alerte éthique du groupe « H-Alert! » a été ouverte aux fournisseurs et parties prenantes externes du groupe. Cette ouverture a été accompagnée d'une communication spécifique à ce sujet.





En 2023

105
signalements ont été reçus par le biais du dispositif d'alerte

100 %
des signalements reçus ont été considérés recevables.

100 %
des signalements ont fait l'objet d'un traitement et d'un suivi.

10.
BILAN ET PERSPECTIVES

64 BILAN

65 PERSPECTIVES

BILAN 2023

Les initiatives de l'année 2023 les plus marquantes en termes de vigilance pour le groupe sont les suivantes :

GOUVERNANCE

- Évolution de la gouvernance du plan de vigilance avec la mobilisation d'un référent en 2023, responsable du déploiement et du suivi des plans d'actions du plan de vigilance groupe
- Renforcement du pilotage opérationnel, en lien notamment avec les comités filières et les réseaux achats filières.

EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

- Lancement de la formation « Enjeux sociaux et droits humains » ;
- Renforcement des audits fournisseurs afin de contrôler l'ensemble de leurs engagements et l'alignement de leur politique sur les attendus du groupe ;
- Mise à jour du Code de conduite Fournisseurs.

EN MATIÈRE DE SANTÉ SÉCURITÉ

- Publication et déploiement de la politique Santé, Sécurité groupe ;
- De nombreux investissements réalisés dans les sites des différents métiers du groupe pour améliorer la prévention des TMS et l'environnement de travail.

EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Sensibilisation et accompagnement des fournisseurs directs sur les enjeux climat et énergie ;
- Mise à jour de la politique « Forêts » pour lutter contre toutes les formes de déforestation ;
- Accélération des travaux sur les enjeux en matière de biodiversité en s'appuyant sur le référentiel SBTN.

DISPOSITIF D'ALERTE

Ouverture de la ligne d'alerte éthique du groupe «H-Alert!» aux fournisseurs et parties prenantes externes du groupe, accompagnée d'une communication spécifique.

PERSPECTIVES

En 2024, Hermès continuera à renforcer le programme de vigilance en menant notamment les actions suivantes :

GOUVERNANCE

- Renforcement de sa gouvernance par la création d'un comité opérationnel du plan de vigilance, composé de membres de la direction des achats, de la direction du développement durable et de la direction juridique. Il se réunira régulièrement pour définir les nouvelles orientations opérationnelles, les priorités d'action et l'évolution du plan ;
- Création d'un réseau de correspondants plan de vigilance avec des nominations dans chaque pays et métier du groupe pour mettre en œuvre le plan d'action local ;
- Refonte de la charte éthique du groupe.

MAÎTRISE DE LA CHAÎNE DE VALEUR ET ACCOMPAGNEMENT DES PARTENAIRES

- Renforcement des mesures d'audit de la chaîne d'approvisionnement, notamment en améliorant le réfentiel de contrôle et le suivi sur le salaire décent ;
- Poursuite de l'accompagnement des fournisseurs et partenaires sur les enjeux carbone et énergie ainsi que sur les droits humains ;
- Sensibilisation des acheteurs autour du dispositif H Alert!, avec notamment pour objectif de rappeler son existence auprès des fournisseurs directs majeurs ;
- Poursuite de la formation « Enjeux sociaux et droits humains » et création d'un guide Droits humains à destination de la Communauté Achats.

OUTILS ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

- Revue de la méthodologie du plan et du référentiel de risques à la lumière de la CSRD, avec, notamment, une participation du référent plan de vigilance à l'analyse de double matérialité ;
- Déploiement de l'enquête sociale harmonisée « Hermès à l'écoute - Hermès Hears » ;
- Renforcement de la communication autour du plan de vigilance et des plans d'actions afin de diffuser la culture de vigilance.

REMERCIEMENTS

Le groupe Hermès remercie toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de ce plan de vigilance :

l'ensemble des contributeurs internes
pour leur implication dans l'élaboration de ce plan

les parties prenantes internes et externes
pour le partage de leur vision

l'équipe du Comité compliance et vigilance
pour son pilotage et son suivi

l'équipe du Développement Durable du groupe
pour leurs conseils et leur partage

l'ensemble des prestataires
pour leur contribution

Crédits photographiques ©Hermès 2024
Benoît Teillet (chapitre 1), Benoît Teillet (chapitre 2), Benoît Teillet (chapitre 3), Iwan Baan (chapitre 4), Maxime Verret (chapitre 5), Chris Payne (chapitre 6), Vicente Sahuc (chapitre 7), Christian Kain (chapitre 8), Sophie Tajan (chapitre 9), Benoît Teillet (chapitre 10)

HERMÈS
PARIS