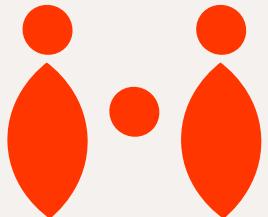


Cadre stratégique
Développement durable

Introduction



La stratégie RSE d'Hermès s'organise autour de trois axes ou de piliers opérationnels, eux-mêmes divisés en enjeux. Ils servent de repères aux actions des entités de la maison et à leurs feuilles de route RSE. Cette stratégie repose sur un postulat : « **Tous artisans du développement durable** ».

Ce cadre stratégique est notre langage commun et guide notre action. Il conduit nos priorités, structure nos indicateurs de performance et la définition de nos engagements.

Sommaire

LE MODÈLE SOCIAL

Management humaniste	6
Santé & bien-être	8
Reconnaissance & rétribution	10
Savoir-faire	12
Sens au travail	14

LA PLANÈTE

Matières	16
Environnement	18

LES COMMUNAUTÉS

Fournisseurs & partenaires	22
Parties prenantes & transparence	24

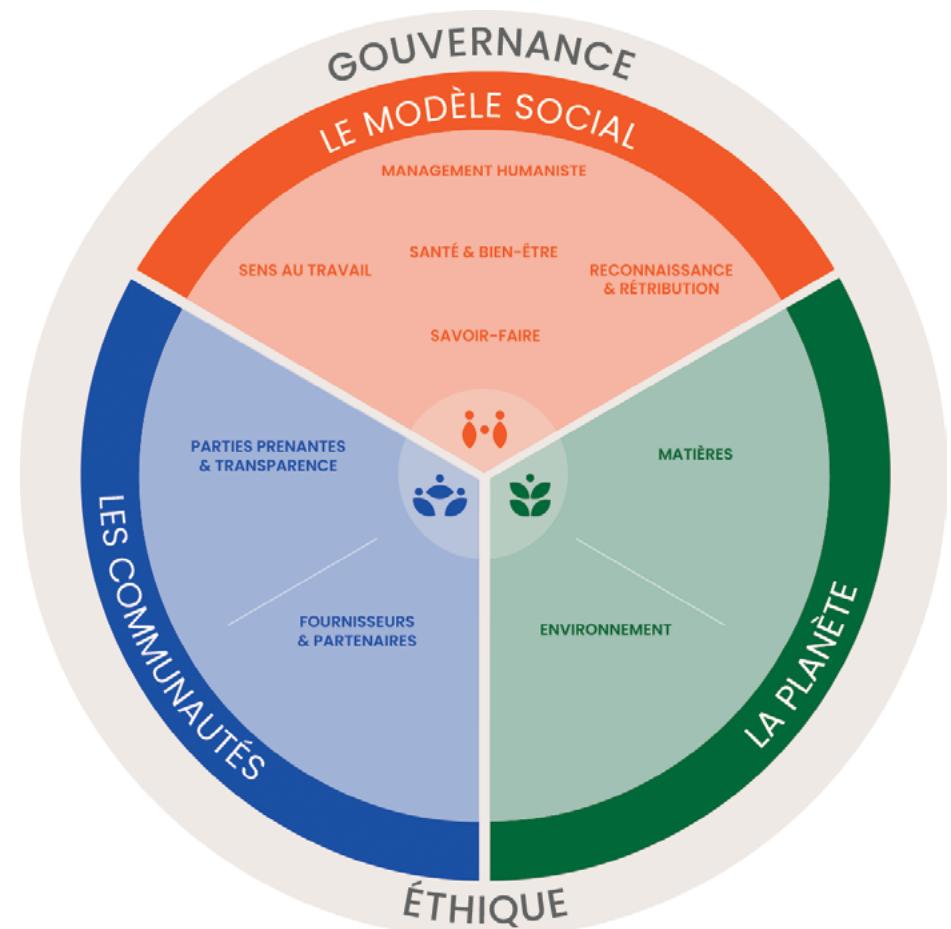
GOUVERNANCE	26
-------------------	----

ÉTHIQUE	30
---------------	----

GLOSSAIRE	32
-----------------	----



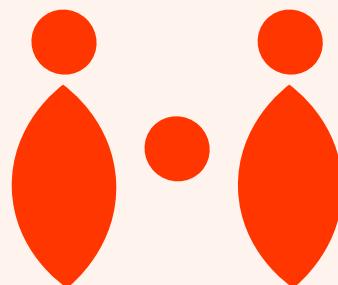
La roue du développement durable



LE MODÈLE SOCIAL

Management humaniste

Rester fidèle à l'héritage et à la singularité d'Hermès en cultivant notre philosophie managériale pour accompagner la croissance et préparer l'avenir. Garantir un environnement de travail inclusif dans lequel chacun dans ses différences trouve sa place, apporte sa contribution et s'épanouit dans le respect des autres.



Philosophie managériale

- Faire des managers les maillons forts de notre organisation en leur permettant de nourrir, d'incarner et de transmettre nos valeurs humanistes.
- Intégrer les nouveaux collaborateurs et partager avec eux notre culture d'entreprise singulière.

Diversité, équité & inclusion

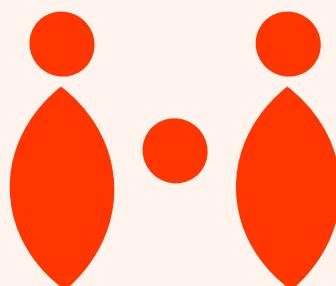
- Lutter contre toute forme de discrimination.
- Promouvoir l'égalité femmes-hommes.
- Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité.
- Cultiver le lien intergénérationnel au sein d'un collectif vivant.

LE MODÈLE SOCIAL

Santé & bien-être

Garantir un environnement de travail propice au bien-être physique et psychologique de l'ensemble des collaborateurs, leur permettant de concilier activité professionnelle et vie personnelle.

Être une maison qui privilégie l'écoute et l'échange pour favoriser la libre expression individuelle et collective et entretenir des liens de proximité dans un collectif fort.



Promouvoir la santé et la sécurité au sein du groupe

- Prévenir les risques.
- Préserver la santé des collaborateurs.
- Faire progresser la culture santé et sécurité.
- Piloter la performance santé et sécurité.

Créer les conditions de la qualité de vie au travail

- Veiller à ce que la charge de travail de chaque collaborateur permette de préserver dans la durée son bien-être et sa santé physique et mentale.
- Inviter les managers à faire preuve de discernement face aux aléas de la vie de leurs collaborateurs.
- Laisser la place à l'expérimentation de nouvelles formes de flexibilité et d'organisation du travail dans le respect des règles communes du groupe.

Apporter un soutien aux grandes étapes de la vie

- Garantir un socle de protection sociale à tous les collaborateurs, conformément à la politique du groupe.
- Accompagner toutes les formes de parentalité.
- Soutenir les collaborateurs faisant face à des situations de vulnérabilité telles que la maladie, le deuil ou les situations d'aide, en leur proposant des initiatives adaptées.
- Renforcer les dispositifs locaux d'accompagnement du retour au travail.

Dialoguer avec les collaborateurs

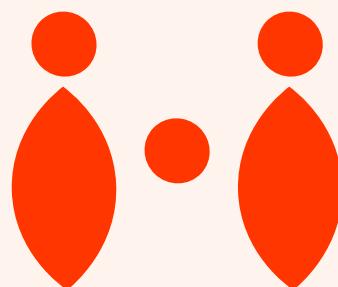
- Renforcer et formaliser les rituels de dialogue.
- Garantir un cadre propice à une relation managériale de qualité.
- Offrir à tous les collaborateurs des canaux d'expression libres et confidentiels.

LE MODÈLE SOCIAL

Reconnaissance & rétribution

Reconnaitre les collaborateurs pour leur contribution au succès d'Hermès par le partage de la valeur, l'accomplissement professionnel et l'employabilité à long terme.

Permettre à chacun de se projeter, de se développer et de transmettre au sein de la maison.



Rémunération

- Assurer, au-delà d'un salaire décent, une rémunération globale compétitive afin de permettre une qualité de vie ainsi qu'un développement personnel et professionnel sur le long terme.
- Renforcer l'appropriation et la compréhension des dispositifs, notamment des plans d'actionnariat des salariés.

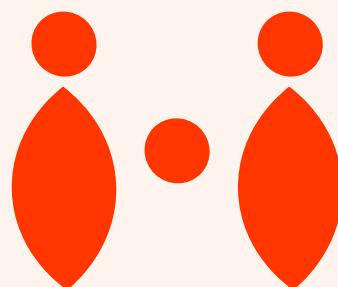
Employabilité

- Créer les conditions de l'accomplissement dans un travail porteur de sens.
- Transmettre et cultiver les savoir-faire de la maison.
- Proposer des parcours cousus main.

LE MODÈLE SOCIAL

Savoir-Faire

Enrichir et transmettre nos savoir-faire, socle de notre modèle artisanal.



Préservation et pérennisation des savoir-faire d'exception

- Maintenir notre expertise en matière de formation, notamment pour nos métiers historiques et artisanaux grâce à l'École Hermès des savoir-faire.
- Faire reconnaître, valoriser et célébrer les savoir-faire manufacturiers (certifications professionnelles, MOF, EPV, prix de l'Adresse...).
- Intégrer les enjeux du développement durable dans les savoir-faire de la maison.

Transmission et enrichissement des savoir-faire grâce à des partenariats externes

- Protéger les entreprises partenaires porteuses de savoir-faire singuliers.
- Favoriser la transmission des savoir-faire métiers et opérationnels auprès de nos partenaires : écoles, centres de formation et d'apprentissage, etc.
- Promouvoir les métiers d'art et l'artisanat auprès des jeunes générations.

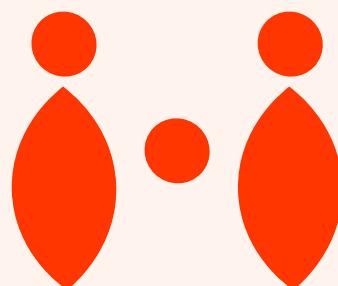
LE MODÈLE SOCIAL

Sens au travail

Contribuer à la croissance durable d'Hermès et grandir ensemble.

Conserver la liberté d'agir et d'entreprendre, permettant de se réaliser pleinement dans le cadre des principes fondamentaux de la maison.

Permettre à chacun de contribuer et d'être un citoyen responsable.



Enrichir l'expérience collaborateur

- Faire de l'entreprise le lieu de l'altérité : promouvoir la curiosité, la rencontre, l'esprit d'ouverture à l'autre et au monde.
- Tisser des liens entre les collaborateurs, les faire grandir grâce à des expériences humaines fortes et porteuses de sens.
- Créer du commun en faisant vivre le collectif.

Actions solidaires

- Offrir à chacun des occasions d'entreprendre et d'agir en citoyen responsable.
- Encourager les collaborateurs à s'impliquer dans des actions solidaires, dont le mécénat de compétences.

LA PLANÈTE

Matières

Le développement durable d'Hermès repose sur des matières premières d'exception, d'origine naturelle et pour partie renouvelables, qui permettent de fabriquer des objets durables. Elles sont utilisées avec la volonté de minimiser leur empreinte et d'optimiser leur usage.

Hermès s'engage à solliciter et renforcer des chaînes d'approvisionnement responsables et durables, en allant au-delà des réglementations en vigueur dans les domaines environnementaux, éthiques et sociaux, et en intégrant les enjeux liés à la disponibilité future des ressources.



Matières durables

- Rechercher la meilleure qualité pour l'ensemble des matières utilisées, garante de la durabilité des objets.
- Assurer un usage sobre des matières en développant notamment l'économie circulaire et l'éco-conception tout au long du cycle de vie du produit : innovation, entretien et réparation, réemploi, recyclage et don.
- Innover et utiliser de nouvelles matières à empreinte environnementale contrôlée.

Filières d'approvisionnement responsables

- Maîtriser l'ensemble de la chaîne de valeur avec une traçabilité opérationnelle et des partenariats de long terme avec les acteurs et les parties prenantes des filières (fournisseurs, ONG, coalition...).
- Garantir le respect des exigences environnementales, sociales et éthiques, notamment en matière de bien-être animal, en s'appuyant sur les certifications et standards les plus rigoureux.
- Soutenir une agriculture plus respectueuse de la nature, y compris l'agriculture régénérative.
- Contribuer à des actions positives au sein comme hors de sa sphère de responsabilité (Fondation d'entreprise Hermès, Livelihoods, par exemple).

LA PLANÈTE

Environnement

Le développement durable du groupe passe par la connaissance, la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, tout en préservant la biodiversité, dans une démarche de responsabilité sur ses opérations et sa chaîne de valeur.



Nature (biodiversité)

- Poursuivre les analyses et diagnostics permettant de comprendre les enjeux et de quantifier les impacts.
- Respecter l'environnement et la biodiversité sur les sites opérés, les filières prioritaires ou sensibles au regard de la nature dans la chaîne de valeur.
- Limiter les impacts, préserver, restaurer, voire régénérer les écosystèmes en adoptant une approche fondée sur la science.
- Contribuer à la résilience du groupe et de ses filières.
- Associer à cette démarche les collaborateurs, les fournisseurs et les autres parties prenantes externes concernées.
- Privilégier une approche concrète, territoriale et sur le long terme pour renforcer l'engagement envers la nature.

Gestion des ressources et des déchets

- Aller au-delà des exigences réglementaires environnementales en anticipant leurs évolutions, et innover grâce à des solutions respectueuses de l'environnement.
- Préserver les ressources naturelles en réduisant les prélèvements et en maîtrisant la consommation en eau, de nos sites et dans notre chaîne de valeur.
- Réduire l'empreinte environnementale en réduisant la production de déchets et rejets, et en privilégiant leur valorisation dès que possible.
- Supprimer les plastiques inutiles à usage unique tout en travaillant sur l'utilisation de matériaux recyclés ou alternatifs.

LA PLANÈTE

Environnement

Hermès contribue, par ses engagements et ses actions, à la lutte contre le changement climatique pour un développement responsable et durable.



Changement climatique

Déployer notre stratégie climatique en s'appuyant sur une gouvernance structurée, la définition d'objectifs et le suivi d'indicateurs associés.

Atténuation du changement climatique

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre en valeur absolue pour nos émissions directes (scopes 1 & 2) et en intensité pour nos émissions indirectes (scope 3), selon une trajectoire validée scientifiquement par la SBTi, contribuant ainsi à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2100. Impliquer notre chaîne de valeur dans cet objectif.
- Décarboner et réduire nos consommations en énergie par une stratégie de défossilisation et d'amélioration des processus de production en privilégiant les technologies les plus propres, les plus économies et les substances les plus respectueuses de l'environnement.
- Appliquer les standards les plus exigeants en matière de construction durable, grâce au référentiel interne d'immobilier responsable « Harmonie ».
- Développer des projets de séquestration carbone dans notre chaîne de valeur.
- Contribuer à la neutralité carbone au-delà de la chaîne de valeur, au travers de crédits carbone, en soutenant des projets à haute valeur ajoutée environnementale, sociale et sociétale, en complément des mesures de réduction.

Adaptation au changement climatique

- Analyser les risques climatiques physiques et de transition selon des scénarios scientifiquement établis, et s'assurer de la prise en compte progressive de ces informations par nos métiers, filiales et services corporate, mais aussi par nos partenaires.
- Agir pour réduire les impacts de ces risques en hiérarchisant des plans d'action dans nos métiers, sites et filières.

LES COMMUNAUTÉS

Fournisseurs & partenaires

Le développement durable d'Hermès repose sur la capacité de ses partenaires et fournisseurs à se développer durablement au regard des enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, en particulier sur les droits humains, les libertés fondamentales, les conditions d'emploi, le respect de la nature et de la biodiversité.



Accompagnement et contrôle des fournisseurs

- Accompagner le développement et l'évolution des pratiques fournisseurs pour préserver les savoir-faire et sécuriser les approvisionnements.
- Coconstruire des plans d'action de développement durable avec nos fournisseurs et partenaires.
- Garantir le respect de nos exigences sociales, environnementales et éthiques (devoir de vigilance), en mobilisant une approche collaborative et en réalisant des audits internes et externes réguliers.

Développement des pratiques responsables

- Développer des partenariats équilibrés et soutenir nos partenaires.
- Favoriser l'ancrage territorial en soutenant le développement régional et local autour des bassins et sites d'implantation, tout en contribuant à la revitalisation des territoires urbains et ruraux.
- Contribuer à l'amélioration des pratiques opérationnelles par l'adoption de certifications et labels par nos fournisseurs et partenaires.
- Accroître les partenariats avec le secteur aidé en s'appuyant sur l'accord Handicap groupe (France) : les entreprises sociales et solidaires.

LES COMMUNAUTÉS

Parties prenantes & transparence

Le développement durable d'Hermès s'ancre dans des relations harmonieuses et de long terme avec ses parties prenantes. Hermès exerce un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère, contribuant à la vitalité économique, sociale et culturelle des territoires. Hermès communique avec transparence sur ses ambitions et ses réalisations développement durable avec ses parties prenantes. Plus largement, la maison contribue aux échanges en partageant les spécificités de son modèle responsable et durable.



Responsabilité territoriale

- Poursuivre une politique de développement manufacturier en France en coconstruisant des projets avec les territoires d'implantation, incluant la formation et l'embauche de talents locaux pour soutenir la croissance économique locale.
- Développer des relations harmonieuses avec les parties prenantes locales en informant, dialoguant et collaborant dans les domaines de l'économie, de l'emploi, de la formation, de l'écologie et de la culture.

Entreprise citoyenne

- Rendre au monde une partie de ce qu'il nous donne par des actions généreuses opérationnelles ou financières (comme le don), engagées par les entités du groupe ou par la Fondation d'entreprise Hermès.
- Contribuer aux efforts de réflexion de la société civile ou de la recherche académique en participant à des initiatives multi-acteurs.
- Participer aux initiatives en faveur de modes de production différents : artisanat, agriculture régénérative, ancrage local.

Communication responsable

- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et promouvoir une communication interne active sur ces sujets. Rendre plus transparentes la stratégie, les objectifs et les actions de développement durable de la maison.
- Créer les conditions de communications externe et interne portées par les collaborateurs.
- Dialoguer avec la presse et l'influence.
- Développer un dialogue constructif et transparent avec l'ensemble des parties prenantes.

GOUVERNANCE

La gouvernance de la durabilité telle que structurée au niveau groupe s'établit comme suit :

Gérance et Comité exécutif

La direction du groupe joue un rôle actif dans la mise en œuvre et la supervision de la démarche. Des réunions dédiées au développement durable sont organisées chaque année pour valider les orientations stratégiques, suivre les objectifs associés et les résultats, assurer l'adéquation des ressources aux ambitions et valider le reporting externe.

Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance est impliqué sur les sujets développement durable à travers ses comités (Comité des rémunérations, des nominations, de la gouvernance et de la responsabilité sociale et environnementale, Comité d'audit et des risques). Il joue un rôle de supervision de l'ensemble des sujets et auditionne à cet effet la direction développement durable plusieurs fois par an.

Conseil du développement durable

Le Conseil du développement durable rassemble les directeurs des principales fonctions centrales et filières du groupe. Il supervise les réalisations de la démarche RSE, pilote les projets transverses majeurs, supervise les feuilles de route des principales entités de la maison, lance et suit des groupes de travail et identifie les arbitrages à soumettre à l'appréciation de la gérance et de son Comité exécutif.

Direction du développement durable groupe

Rattachée à un membre du Comité exécutif, elle propose et met en œuvre la stratégie groupe et coordonne la démarche auprès des comités et de l'ensemble des directions opérationnelles, fonctionnelles et des filiales, en France comme à l'étranger. Elle assure le suivi des réalisations, coordonne le fonctionnement de différents comités, apporte son concours aux comités locaux et pilote, avec ses partenaires internes, des projets transversaux et le reporting extrafinancier.

Comité des directeurs du développement durable (C3D)

Pour compléter les fonctions du Conseil et structurer l'animation de la fonction développement durable au sein du groupe, cette nouvelle instance réunit les directeurs du développement durable des métiers, des fonctions développement durable et des filiales au sein de la maison. Ce comité adresse la gestion des feuilles de route des entités et favorise l'échange autour des enjeux transverses de formation et de communication interne.

Comité opérationnel groupe

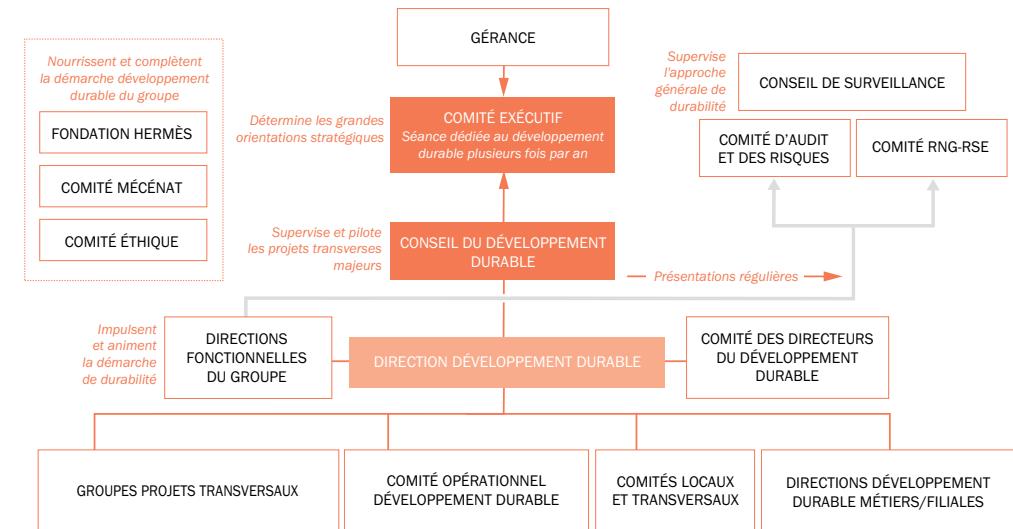
Composé de plus d'une centaine de membres représentant les principaux métiers, fonctions centrales ainsi que les filiales de distribution francophones, il décrypte les aspects techniques et fonctionnels des projets menés par les différentes entités et permet un partage des bonnes pratiques et de l'actualité développement durable.

GOUVERNANCE

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

Directions développement durable métiers/filiales
Elles ont la responsabilité d'animer la démarche à leur niveau, et de s'inscrire dans une feuille de route RSE annuelle.
Les principaux métiers et filiales du groupe ont un responsable développement durable à temps partiel ou dédié.

Gouvernance de la démarche RSE



ÉTHIQUE

Porté par ses valeurs humanistes, le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique et conformité dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, notamment ceux couvrant le sujet des droits de l'homme.

Le groupe a plusieurs exigences éthiques : la tolérance zéro en matière d'atteinte à la probité, un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, une politique en matière de lutte contre la corruption et, enfin, une démarche structurée visant à protéger les données personnelles.

Une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation, est garante des engagements, des politiques et des dispositifs de contrôle et d'alerte qui forment le socle de sa démarche.

Le groupe Hermès entretient des relations avec ses collaborateurs et ses partenaires fondées sur la confiance, sur une communication ouverte et sur une stratégie de contrôle adaptée aux enjeux. Afin que tous les collaborateurs adhèrent aux règles de bonne conduite portées par Hermès, de nombreuses formations leur permettent de comprendre l'importance et les enjeux de la démarche éthique du groupe dans le cadre de leurs activités. Les partenaires sont, quant à eux, informés des attentes du groupe et de l'existence de canaux de remontée d'informations et de leurs modalités de saisine.

GLOSSAIRE

Accord Handicap groupe

Cet accord a pour objectif de mobiliser chacun en faveur du recrutement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (accompagnement des collaborateurs, aménagement de l'environnement de travail et des modes de transport, formation des équipes RH, partenariat avec des cabinets de recrutement spécialisés...).

Défossilisation

Démarche visant à ne plus employer d'énergies fossiles (pétrole, gaz naturel, charbon).

Devoir de vigilance

Obligation juridique française faite aux entreprises donneuses d'ordre de prévenir les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance liés à leurs opérations ainsi qu'aux activités de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs.

Label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant)

Marque de reconnaissance de l'État mise en place pour distinguer des entreprises françaises aux savoir-faire artisiaux et industriels d'excellence.

Livelihoods

Coalition d'entreprises dont l'objectif est de financer des projets à haute valeur environnementale et sociale de réduction des émissions carbone auprès de communautés rurales en Asie, Afrique et Amérique. En contrepartie, les entreprises reçoivent des crédits carbone pour compenser leurs émissions.

Mécénat de compétences

Forme de mécénat en nature mettant à disposition les compétences ou savoir-faire des collaborateurs auprès de partenaires externes (associations, ONG...).

MOF (Meilleur Ouvrier de France)

Titre décerné en France à l'occasion d'un concours organisé tous les quatre ans, destiné à promouvoir l'excellence artisanale dans de nombreuses catégories professionnelles.

SBTi

Science Based Targets Initiative.

Scopes 1 et 2

Émissions carbone liées aux consommations directes et indirectes d'énergie sur l'ensemble des sites d'une entreprise (bureaux, sites de production et logistique, magasins).

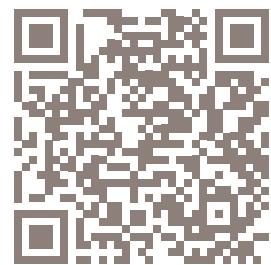
Scope 3

L'ensemble des autres émissions carbone indirectes (achats, matières premières, emballages, transports...).

Secteur aidé

Concerne différentes activités soutenues par l'État français et visant à faciliter l'accès à l'emploi de personnes en difficulté : personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi de longue durée... Il peut prendre la forme d'ESAT (établissement ou service d'aide par le travail) ou d'EA (entreprise adaptée).

**Le développement durable
chez Hermès**



**Version numérique
du document**

