

HERMES INTERNATIONAL

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



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

La gérance a reçu par mail un courrier daté du 6 mars 2026 comportant plusieurs questions écrites en vue de l'Assemblée générale 2026, de la part du Forum pour l'Investissement Responsable (« **FIR** »).

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

Question 1 : Transition Juste

Selon l'OIT, une transition juste implique de rendre l'économie plus verte de manière aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités d'emploi décent et en ne laissant personne de côté. L'Institut de la Finance Durable la définit comme « une transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement comprenant des mesures (i) visant à assurer les perspectives futures des travailleurs, de leurs familles et des communautés impactées, et (ii) reposant principalement sur le dialogue social entre les différentes parties prenantes (travailleurs, communautés vulnérables, entreprises, gouvernements) ».

Cela implique des arbitrages à court et moyen terme de certaines activités, au profit de nouvelles. Cette réalité peut avoir des conséquences sur les salariés de l'entreprise, les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés locales (concernées par les activités de l'entreprise, de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires), les destinataires (directs et indirects) des produits et services de l'entreprise.

Politique et stratégie

a) Mentionnez-vous la transition juste au sein de votre organisation et/ou dans vos communications externes ? Si oui, quelle définition avez-vous adoptée ?

Hermès inscrit les principes de transition juste au cœur de son modèle artisanal et de sa gouvernance, en cohérence avec la définition de l'OIT et de l'Institut de la Finance Durable : une transition environnementale équitable préservant emplois et savoir-faire, accompagnant les personnes et les territoires, et reposant sur le dialogue avec les parties prenantes. Cette approche se traduit concrètement notamment dans le plan de transition climatique, la politique d'achats responsables et la charte éthique du groupe, qui formalisent les engagements en matière de respect des personnes, d'ancrage territorial, de transmission des savoir-faire et de responsabilité sociale et environnementale. La gouvernance de ces enjeux est pilotée par le Comité exécutif et supervisée par le Comité de développement durable et le Conseil de surveillance.

Sources :

- Document d'Enregistrement Universel 2025 : sections sur le plan de transition climatique (4.1.2.1.2 p.228), la politique d'achats responsables, la charte éthique (site internet de la société, 4.1.4.2.2 p.317) et la gouvernance du développement durable (4.1.1.2 p.196)
- Plan de Transition Climatique

b) Avez-vous identifié (avec précision) les secteurs, activités et parties prenantes (travailleurs, clients, fournisseurs, communautés locales) les plus susceptibles d'être affectés par une transition de votre société vers un modèle plus respectueux de l'environnement (cela inclus un modèle bas-carbone mais aussi des enjeux liés à la nature, biodiversité) ?

Le modèle artisanal intégré d'Hermès, fondé sur l'excellence de ses savoir-faire, la durabilité de ses objets et un ancrage territorial fort avec une production majoritairement française, constitue un véritable facteur de résilience. Cette approche, centrée sur l'artisanat et la qualité des matières et des produits, ainsi que des volumes mesurés, se traduit par un impact environnemental modéré et maîtrisé, positionnant la maison parmi les entreprises les moins émissives du CAC 40.

Hermès a identifié avec précision les secteurs, activités et parties prenantes susceptibles d'être affectés par sa transition environnementale, en couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur. Les parties prenantes concernées incluent collaborateurs, fournisseurs et travailleurs de la chaîne de valeur, communautés locales, clients et actionnaires. Une analyse approfondie des risques de transition climatique menée en 2023 a permis d'évaluer la résilience des filières stratégiques de matières premières naturelles (cuirs, cachemire, soie) selon plusieurs scénarios à horizon 2050, intégrant décarbonation et impacts physiques du changement climatique. Pour la biodiversité, Hermès s'appuie sur la méthodologie SBTN pour identifier les sites à risque dans ses opérations et sa chaîne d'approvisionnement amont. Au-delà des enjeux environnementaux, l'analyse intègre systématiquement les dimensions sociales : préservation des savoir-faire artisanaux, maintien de l'emploi qualifié dans les territoires et accompagnement des fournisseurs.

Sources :

- Plan de transition climat,
- URD 2025 (3.1.4.2, p175 ; 4.1.2.1.4 p.236, 237)
- Act4nature international
- Politique achats responsables

c) Avez-vous déployé une stratégie spécifique pour planifier et mettre en œuvre un plan de transition juste ? Par exemple, vos instances de gouvernance sont-elles formellement impliquées dans votre politique et votre stratégie dédiées à une transition juste et avez-vous mis en place des indicateurs de performance et de suivi (KPIs) ainsi que des échéances ? Disposez-vous d'un budget dédié à la mise en œuvre de ce plan (formation, accompagnement social, dialogue territorial, soutien aux fournisseurs, franchisés...) ? Si oui, comment est-il réparti et suivi ?

Les principes et enjeux associés à une transition juste sont pleinement intégrés dans la gouvernance, les politiques et les plans d'action du groupe, de manière transversale et structurée.

Les instances de gouvernance sont impliquées dans le pilotage de la transition environnementale et sociale. Le Comité exécutif supervise la stratégie climat et les enjeux sociaux associés. Le Conseil de surveillance, via son Comité RNG-RSE, examine régulièrement les progrès du plan de transition climatique et ses implications sociales. La Direction du développement durable coordonne la mise en œuvre opérationnelle en lien avec les directions métiers, RH, achats et juridique.

Hermès investit significativement dans ces dimensions clés : transmission des savoir-faire, accompagnement des fournisseurs, ancrage territorial et emploi, dialogue social et territorial, formation continue des collaborateurs. Par ailleurs, des dispositifs de formation dédiés aux enjeux de transition sont déployés pour l'ensemble des collaborateurs ainsi que pour les membres du Comité exécutif et du Conseil de surveillance.

Les indicateurs de suivi incluent notamment le nombre de collaborateurs formés, le taux d'emploi en CDI, l'ancrage territorial de la production et les audits fournisseurs intégrant critères sociaux et environnementaux.

Sources :

- Plan de transition climat
- URD 2025, sections sur la gouvernance du développement durable (4.1.1.2 p.196), les indicateurs sociaux et la politique RH (4.1.3)
- Politiques sociales

d) Pouvez-vous détailler comment ce plan a été préparé et les modalités de consultation des parties prenantes (typologie des échanges et des acteurs rencontrés, nombre de rencontres, objectifs) ? Travaillez-vous avec des acteurs locaux (collectivités, ONG, organismes de formation, acteurs de l'emploi) pour co-construire des solutions ?

Le plan de transition d'Hermès a été élaboré en associant différentes parties prenantes selon une approche structurée. En interne, le dialogue social s'appuie sur la consultation régulière des comités sociaux et économiques (CSE) et l'implication des directions métiers et équipes terrain. Avec les fournisseurs, des échanges réguliers ont lieu et portent sur les enjeux de décarbonation et d'adaptation, accompagnés d'un soutien dans leurs propres démarches de transition. Hermès collabore également avec des acteurs locaux : collectivités territoriales pour le développement de l'emploi, organismes de formation (en lien avec France Travail et l'École Hermès des Savoir-Faire), et ONG pour garantir des pratiques responsables dans les filières d'approvisionnement (comme le partenariat avec le WWF sur les filières Cachemire, Soie et Veau). Cette approche de co-construction s'inscrit dans la stratégie d'ancrage territorial du groupe : présence dans 11 des 13 régions de France métropolitaine, plus de 16 300 collaborateurs en France, et 75 % de la production réalisée sur le territoire national.

Par ailleurs, la maison mène une consultation continue de ses parties prenantes, notamment dans les territoires où elle est implantée. Elle participe à l'étude et à l'élaboration des plans de résilience locaux, en construisant ses projets en étroite collaboration avec les acteurs économiques et institutionnels. Elle s'appuie également sur l'expertise scientifique d'organismes et de spécialistes externes pour renforcer la robustesse de ses démarches climatiques et biodiversité par exemple, notamment à travers des cadres méthodologiques reconnus tels que *Science Based Targets initiative* et *Science Based Targets for Nature*, démarche qui place la consultation des parties prenantes locales et la co-construction des plans d'actions au cœur de ces principes.

Sources :

- URD 2025 : sections sur le dialogue social, les partenariats et l'ancrage territorial (4.1.1.5.3 p.206, 4.1.3.2.2 p.290) ;
- Politique achats responsables

Impacts internes et externes

e) Quels sont les effets de votre plan de transition sur l'adaptation des emplois et des compétences, les besoins de formation et les éventuelles disparités entre métiers et régions ou pays ? Quelles mesures précises prenez-vous pour y répondre (requalification et montée en compétences) ? Merci de préciser les activités et les catégories de personnel ciblées.

Le modèle artisanal d'Hermès constitue un facteur de résilience face aux transformations environnementales. Les métiers d'artisanat, au cœur de l'activité, sont préservés et valorisés dans une logique de transmission des savoir-faire.

L'adaptation des emplois et des compétences s'inscrit dans la démarche de développement des talents, intégrée au modèle d'affaires et au cadre stratégique de développement durable de la maison. En 2025, dans le cadre de ses politiques sociales, Hermès a formalisé la politique « Développement, savoir-faire et employabilité », qui structure l'accompagnement des collaborateurs autour de trois dimensions : des parcours professionnels cousus-main, l'accomplissement au travail, et la transmission des savoir-faire. Dans cette dynamique, l'École Hermès des Savoir-Faire constitue un levier essentiel en proposant des formations diplômantes permettant l'accès aux métiers de l'artisanat et favorisant l'emploi qualifié et la reconversion professionnelle.

Au-delà des métiers d'artisans, Hermès poursuit l'intégration de pratiques responsables dans ses processus de production et accompagne les équipes dans cette évolution. La maison déploie également des modules de sensibilisation aux enjeux climatiques et de biodiversité pour l'ensemble de ses collaborateurs, notamment à travers l'Académie du Développement Durable, un dispositif interne qui favorise l'appropriation des enjeux environnementaux et sociaux par tous les métiers et à tous les niveaux de responsabilité.

Les détails sur les effectifs formés, les formations figurent dans le Document d'Enregistrement Universel.

Sources :

- URD 2025, sections sur la politique RH (4.1.1.5.3 p.206, 4.1.3.2.2 p.290) ; l'école Hermès des savoir-faire et les indicateurs de formation (4.1.3.2.2) ;
- Politiques sociales 2025

f) Comment intégrez-vous les enjeux de transition juste dans votre politique de droits humains (adaptation des conditions de travail au changement climatique, salaires décents, droits syndicaux, nouvelles chaînes d'approvisionnement, développement local, droits fonciers, etc.) ?

Hermès intègre pleinement les enjeux de transition juste dans sa démarche en faveur des droits humains, en veillant à ce que la transition environnementale s'accompagne de garanties sociales fortes. La charte éthique et le plan de vigilance formalisent le respect des droits humains fondamentaux, la non-discrimination et les conditions de travail dignes, en identifiant et prévenant les risques d'atteintes graves, y compris ceux liés au changement climatique. Le code de conduite fournisseurs exige le respect de standards sociaux élevés : salaires décents, liberté syndicale, conditions de travail sûres et adaptées, respect des droits fonciers et des communautés locales. Le plan de transition climatique intègre explicitement les dimensions sociales : maintien de l'emploi, préservation des savoir-faire, accompagnement des filières

d'approvisionnement et adaptation des conditions de travail aux risques physiques du changement climatique. Les audits fournisseurs et le dispositif d'alerte éthique permettent d'identifier et de traiter les situations à risque.

Sources :

- URD 2025 : sections sur le plan de vigilance (4.3 p.342), la charte éthique (site internet de la société, 4.1.4.2.2 p.317),
- Code de conduite fournisseurs
- Plan de transition climatique

Quelle est votre vision prospective sur le sujet de la transition juste, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?

Vision

Hermès conçoit la transition juste comme indissociable de son modèle artisanal, de son cadre stratégique de développement durable et de sa vision humaniste. Hermès inscrit ainsi ces principes au cœur de sa gouvernance et de ses pratiques : une transition environnementale équitable préservant les emplois et les savoir-faire, accompagnant les personnes et les territoires, et fondée sur un dialogue constant avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Cette démarche s'inscrit dans une vision de long terme, fidèle à son engagement en faveur d'un modèle responsable, durable et résilient.

Objectifs

Hermès entretient un dialogue continu, structuré, régulier et ouvert avec l'ensemble de ses parties prenantes — collaborateurs, fournisseurs, acteurs territoriaux, communautés locales. Ce dialogue prend plusieurs formes : concertation sociale structurée, accompagnement de long terme des fournisseurs, co-construction avec les acteurs des territoires et collaborations étroites avec des acteurs scientifiques et associatifs.

La préservation et la transmission des savoir-faire, au cœur du modèle artisanal d'Hermès, constituent un levier essentiel d'emplois pérennes et d'ancrage territorial. Les métiers d'artisanat sont ainsi valorisés et protégés dans une dynamique continue de transmission et de développement des compétences.

Sur le plan environnemental, la maison poursuit l'accélération de sa trajectoire. Elle s'appuie sur ses objectifs climatiques validés par SBTi (réduction de 50,4 % des scopes 1 et 2 et 58,1 % en intensité scope 3 à horizon 2030) et engage un travail de définition d'objectifs biodiversité dans le cadre de la démarche SBTN, en cohérence avec la protection des écosystèmes et la résilience de ses filières. Hermès poursuit les efforts engagés pour contribuer à la transformation durable de ses chaînes d'approvisionnement : renforcement de leur résilience face aux risques climatiques, amélioration des conditions de vie des travailleurs dans la chaîne de valeur, préservation de la biodiversité.

Cette démarche s'inscrit dans la vision long terme de la maison : une transition juste s'appuie sur l'alliance durable entre excellence environnementale, sociale et sociétale, inscrite au cœur de son modèle d'affaires.

Question 2 : Niveau de vie décent

Un niveau de vie décent est en partie assuré par le versement d'un salaire décent, mais pas que : protection sociale, avantages financiers...

Pour rappel, le salaire décent est défini par le Global Living Wage comme « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus ». Cette rémunération doit également permettre au salarié et à sa famille de prendre part à la vie en société (loisir, accès à la communication...). Le salaire décent, dont le montant varie d'un endroit à l'autre selon les coûts de la vie, ne doit donc pas être confondu avec le salaire minimum éventuellement adopté à un niveau national.

L'ensemble de la question concerne :

- Les salariés de votre chaîne de valeur (hors effectifs propres), en amont (salariés des fournisseurs, prestataires, sous-traitants...) et en aval (franchises...)
- Le personnel non-salarié comme les travailleurs indépendants, le personnel intérimaire ou sous contrat.

La question ne concerne donc pas le personnel salarié de votre société et de ses filiales.

Comment garantissez-vous, évaluez-vous et faites-vous respecter un niveau de vie décent pour les travailleurs de l'ensemble de votre chaîne de valeur (salaires, primes, protection sociale, avantages), depuis l'identification des risques et des populations concernées jusqu'à la sélection, le suivi, les résultats obtenus et la gestion des manquements chez vos fournisseurs et partenaires ?

Le modèle artisanal intégré de la maison, dont 55 % des objets sont fabriqués dans ses ateliers internes et exclusifs — et 75 % en France — repose sur un réseau de fournisseurs situés principalement en France et en Europe. Ainsi, 46 % du top 50 des fournisseurs directs sont basés en France (représentant 51 % des achats directs) et 48 % dans d'autres pays européens. La maison entretient des partenariats durables avec ses fournisseurs : l'ancienneté moyenne de la relation entre Hermès et les 50 principaux fournisseurs d'achats directs est de 21 ans. Hermès intègre l'objectif de niveau de vie décent dans l'ensemble de sa démarche de vigilance sur la chaîne de valeur, conformément aux principes directeurs de l'ONU et de l'OIT. Chaque année, la cartographie des risques menée au niveau du groupe et des métiers, permet d'identifier les personnes et zones à risque en matière de salaire décent. Cette analyse s'appuie à la fois sur une classification des pays sensibles et sur une analyse par catégorie d'achats et par fournisseur.

Dès l'entrée en relation, les partenaires sont engagés par un code de conduite fournisseurs, qui comporte une clause dédiée au salaire décent (§2.5) et renvoie aux référentiels de la *Global Living Wage Coalition* et du *Fair Wage Network*. Par ailleurs, la politique Achats Responsables impose des standards sociaux exigeants à l'ensemble des partenaires de la maison.

Le dispositif de contrôle repose sur plusieurs outils complémentaires : des visites de pré-référencement obligatoires, un questionnaire RSE, ainsi qu'un programme d'audits. En 2025, plus de 700 audits de rangs 1 et 2 ont été réalisés, combinant des audits internes réalisés par les acheteurs Hermès et audits externes confiés à des tiers indépendants. Lorsqu'un audit révèle un écart, un plan d'action est co-construit avec le fournisseur puis suivi par l'acheteur. En cas de manquement grave, la relation commerciale peut être modifiée ou résiliée.

Enfin, le mécanisme d'alerte H-Alert!, accessible en 21 langues à tous les travailleurs de la chaîne de valeur, permet le signalement et le suivi de tout manquement éventuel.

Cette démarche s'inscrit dans la durée, en cohérence avec le modèle d'Hermès fondé sur des partenariats de long terme.

Sources :

- URD 2025 (4.1.3.3 p.302 ; 2.5.6.1 p.114)
- Plan de vigilance 2024 ;
- Code de conduite fournisseurs (§2.5 Salaire décent) ;
- Politique achats responsables

Quelle est votre vision prospective sur le sujet du niveau de vie décent, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?

Notre vision

Notre stratégie s'inscrit dans une démarche de long terme, en continuité avec les engagements et les actions menés par le passé auprès de nos fournisseurs, et repose sur un accompagnement mutuel favorisant des relations équilibrées et durables.

Hermès considère le niveau de vie décent comme un droit fondamental et un pilier de sa responsabilité sociale, indissociable de l'excellence de ses métiers et de la qualité de ses relations avec ses partenaires. Notre approche repose sur la garantie que l'ensemble des travailleurs de notre chaîne de valeur bénéficient de conditions de rémunération, de protection sociale et d'avantages leur permettant de vivre dignement, conformément aux principes directeurs de l'ONU et de l'OIT.

Nos objectifs

Hermès poursuit le déploiement de son code de conduite fournisseurs, qui intègre la référence au salaire décent et aux méthodologies reconnues (*Global Living Wage Coalition, Fair Wage Network*), et renforce ses audits fournisseurs : plus de 700 audits de rang 1 et 2 en 2025. Le groupe étend progressivement ses dispositifs de contrôle et de dialogue sur le salaire décent à un périmètre élargi de fournisseurs, en priorisant les catégories d'achats et les zones géographiques présentant les risques les plus significatifs. Par ailleurs, la maison reste attentive aux initiatives sectorielles sur ces sujets.

Cette démarche s'inscrit dans la stratégie de croissance responsable et pérenne d'Hermès, fondée sur des relations durables et équilibrées avec ses partenaires. Elle s'appuie sur l'ancrage territorial de la maison (75 % de fabrication en France, 96 % du top 50 des fournisseurs d'achats directs en Europe dont 51 % en France) et sur des relations commerciales inscrites dans la durée (ancienneté moyenne de 21 ans avec le top 50 des fournisseurs d'achats directs). Le dispositif de vigilance renforcé intègre une cartographie des risques prenant explicitement en compte le salaire décent ainsi que le mécanisme d'alerte, H-Alert!, accessible en 21 langues. La maison privilégie par ailleurs l'élaboration conjointe de solutions avec ses partenaires.

Hermès réaffirme son engagement à faire du niveau de vie décent une réalité concrète pour l'ensemble des travailleurs de sa chaîne de valeur, dans le respect de ses valeurs d'excellence, d'humanisme et de responsabilité.

Question 3 : Impacts sociaux de l'Intelligence Artificielle

Comment l'IA générative influence-t-elle la gestion de votre capital humain / de vos ressources humaines (création de postes, suppression de postes, formations, reconversions...)?

Afin de compléter votre réponse, merci de communiquer des éléments chiffrés :

- Part de salariés formés à l'IA ;
- Part de salariés utilisant l'IA au quotidien ;
- Réinvestissement éventuel des gains de productivité pour la formation du capital humain ;
- Part des effectifs susceptibles d'être négativement affectés ;
- Niveau d'acceptation de l'IA par les salariés (mesuré, par exemple, via l'ajout de questions supplémentaires dans l'enquête annuelle de satisfaction / d'engagement), le cas échéant, ventilé par zone géographique, fonction, niveau de séniorité, niveau de diplôme, âge ou genre ;
- Tout autre indicateur pertinent

A défaut de disposer d'éléments chiffrés ou d'avoir conduit des enquêtes formalisées, merci de communiquer votre appréciation qualitative de la perception de l'IA par les salariés, en distinguant les principales catégories de population concernées.

L'intelligence artificielle transforme de nombreux secteurs et métiers en faisant évoluer la manière dont les entreprises opèrent et interagissent avec leurs différentes parties prenantes : collaborateurs, clients, fournisseurs.

Au sein de la maison, l'intelligence artificielle est déployée de manière ciblée, lorsque cela est pertinent. Hermès reste ouvert et attentif aux innovations susceptibles de renforcer et d'accompagner son modèle singulier, notamment en allégeant les collaborateurs des tâches les plus lourdes et répétitives, sans jamais compromettre l'excellence artisanale et la dimension humaine qui sont au cœur de son identité.

La maison demeure particulièrement vigilante quant aux enjeux de gouvernance et d'éthique associés à ces technologies. Afin d'en accompagner l'évolution de manière sécurisée, tout en restant fidèle aux valeurs de la maison, une gouvernance dédiée à l'IA a été instaurée en 2025. Celle-ci structure le pilotage, l'évaluation et le déploiement responsable de l'intelligence artificielle.

Parallèlement, des échanges ont été engagés avec le CSE et une formation consacrée à l'usage responsable de l'IA est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs afin de les sensibiliser à une utilisation éclairée de ces outils.

Au-delà des aspects environnementaux, nous avons également identifié plusieurs enjeux sociaux liés au développement de l'IA :

- Acculturation, formation et montée en compétences : Des échanges sont menés avec le CSE sur ces sujets, car il paraît essentiel que chaque collaborateur comprenne les usages et limites de l'IA afin de l'utiliser de manière responsable. Cette formation est d'autant plus importante qu'elle contribue à préserver l'employabilité, à prévenir les risques de fractures générationnelles et à assurer la transmission des savoir-faire à l'ensemble de nos métiers auprès des générations futures.

- Confidentialité et protection des données sensibles : la préservation de la vie privée des collaborateurs et des clients constitue une priorité absolue, tout comme la protection de l'ensemble des données confidentielles de l'entreprise.
- Gouvernance : le groupe s'est doté d'une gouvernance interne structurée, intégrant certains membres du Comité exécutif, afin de garantir un cadre rigoureux et conforme. En cas de besoin, la maison fait appel à des expertises externes.

Sources :

- URD 2025 sur les dispositifs de formation et de transmission (4.1.3.2.2), Ecole Hermès des savoir-faire (§4.1.3.2.2)
- Politiques sociales

Quelle est votre vision prospective sur le sujet des impacts sociaux de l'intelligence artificielle, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?

Hermès conçoit l'intelligence artificielle comme un outil au service de l'humain et de son modèle artisanal. La maison entend développer une approche responsable et mesurée de l'IA, en veillant à ce que son déploiement renforce les capacités humaines, sans jamais compromettre l'excellence artisanale, en préservant les gestes d'excellence, la créativité et la dimension humaine qui fondent son identité.

La vision du groupe repose sur un juste équilibre entre l'allègement des tâches les plus chronophages et l'évolution des métiers, tout en poursuivant l'acculturation, la formation et la montée en compétences des collaborateurs.

Fidèle à son esprit de transmission, cette approche raisonnée et de long terme conduit Hermès à poursuivre le recrutement et la formation des nouvelles générations à l'ensemble de ses métiers, assurant ainsi la pérennité des savoir-faire artisanaux et le maintien d'emplois qualifiés dans les territoires. Cette dynamique traduit une volonté claire : préparer les futurs managers et directeurs de demain, tout en préservant les gestes d'excellence qui constituent le patrimoine vivant de la maison.

L'implication des ressources humaines dans les décisions stratégiques liées à l'IA garantit une cohérence forte avec les enjeux de formation, d'évolution des compétences et de transmission. Parallèlement, Hermès poursuit la structuration d'une gouvernance interne associant des membres du Comité exécutif, afin d'assurer un cadre rigoureux et conforme aux exigences du futur *IA Act* européen, dont l'entrée en application est prévue en août 2026.

La démarche du groupe privilégie l'expérimentation responsable, avec une évaluation systématique des impacts avant tout déploiement, et l'accompagnement de l'évolution des métiers support vers des fonctions à plus forte valeur ajoutée, tout en préservant intégralement les savoir-faire artisanaux et leur transmission. La confidentialité et la protection des données personnelles constituent une priorité absolue dans cette démarche, tant pour la vie privée des collaborateurs et des clients que pour l'ensemble des données sensibles de l'entreprise.

Inscrite dans la continuité du modèle Hermès, cette approche affirme une ambition constante : innover avec discernement, en plaçant toujours l'humain, l'artisanat et la transmission au cœur des décisions.

Question 4 : Thème personnalisé

Le groupe Hermès se distingue dans le secteur du luxe par une forte intégration verticale, une maîtrise historique de ses savoir-faire artisanaux et une attention particulière portée à la qualité et à la traçabilité de ses matières premières. Le groupe communique de manière structurée sur ses filières d'approvisionnement, ses politiques de certification, ses engagements en matière de lutte contre la déforestation et ses investissements industriels dans les tanneries intégrées. Toutefois, l'information publiée repose encore très majoritairement sur des indicateurs exprimés en pourcentage (part de fournisseurs certifiés, taux de matières responsables, couverture des filières), sans information détaillée sur les volumes absolus de matières premières utilisées, en particulier pour les matériaux les plus critiques du point de vue environnemental et réputationnel. Cette approche limite la capacité des investisseurs à apprécier pleinement l'empreinte réelle du groupe, l'évolution de sa dépendance à certaines filières et la matérialité des risques associés aux matières premières.

- a) Dans ce contexte, Hermès indique les volumes de ses matières entrantes mais par filière. L'entreprise envisage-t-elle de publier aussi ces données par matière première (en valeurs absolues ou, à défaut, en fourchettes de volumes), en les ventilant par provenance et par origine (agriculture biologique, agriculture régénérative, labellisée, recyclée), et en fournissant des indicateurs d'intensité matière, et ce pour chacune de ses matières premières stratégiques ?**

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 75 % des objets fabriqués en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe où les pratiques sociales et environnementales sont parmi les plus strictes. L'essentiel des matières utilisées par Hermès est issu de sources naturelles et en partie renouvelables, comme les peaux issues d'animaux d'élevage, les principales matières textiles et le bois. La préférence historique de la maison pour les cuirs et les fibres naturelles évite le recours à des matériaux synthétiques non renouvelables issus de ressources fossiles. La qualité des matières premières utilisées est la première garantie de la durabilité des objets Hermès.

Hermès identifie comme matières stratégiques les cuirs (bovins, exotiques, ovins, caprins), les textiles nobles (soie, cachemire, laine), les métaux précieux (or, argent), les pierres précieuses, le bois et les matières cellulosiques. Hermès vise des certifications spécifiques pour ses matières stratégiques, telles que mentionnées dans l'URD 2025 (p.273).

Filières prioritaires et emblématiques	Actions	Principales mesures concrètes et résultats
Cuir		
Bovins	Mieux connaître et améliorer sa filière d'approvisionnement	Hermès Maroquinerie-Sellerie a lancé en 2025 une étude multicritère avec AgroParisTech, afin de mieux appréhender les enjeux et impacts économiques, humains et environnementaux associés à la filière Jeune Bovin en Espagne. Une étude sur la filière Veau et Jeune Bovin en Suisse est en cours de concrétisation avec la signature d'un partenariat dans le cadre d'un projet <i>One Welfare</i> . Des études lancées en 2023 auprès des fermes de jeunes animaux en France se sont poursuivies. Poursuite du déploiement de la certification LWG.
	Développer la traçabilité	En moyenne sur l'ensemble de l'année 2025, 75% des peaux de veaux tannées étaient marquées au laser au sein du pôle Tanneries de la maison.
	Améliorer les pratiques d'élevage en participant à différentes initiatives collectives	Hermès participe, avec d'autres acteurs de la filière, à l'initiative collective « Cuir de Veau Français Responsable » (CVFR). La démarche vise à mutualiser et à déployer des audits de vérification du bien-être animal sur l'ensemble de la filière d'engraissement de veaux français, et à soutenir les éleveurs de la filière dans l'amélioration des conditions de vie de l'animal et des personnes avec la mise à disposition de programmes de formation et d'investissement.
	Déployer des programmes d'audit national du bien-être animal, de formation et de soutien à l'investissement auprès de l'ensemble des fermes représentées par leurs intégrateurs adhérents	Depuis le début de l'initiative, plus de 665 élevages de veaux français ont bénéficié d'audits de tierce partie. Les efforts de formation et les soutiens à l'investissement ont permis d'atteindre un taux d'audit avec un résultat satisfaisant de 77%. À ce jour, le programme d'aide aux investissements a permis à de nombreux éleveurs d'investir dans des équipements améliorant le bien-être des veaux. La démarche se développe progressivement au sein des élevages, grâce à ce partenariat bénéfique entre marques et acteurs de la filière.
Chèvres	Déployer la certification LWG auprès des partenaires principaux	En 2025, 93% des fournisseurs de cuirs de chèvre de rang 1 étaient certifiés.
	Améliorer les pratiques d'élevage dans une approche <i>One Welfare</i>	Dans le cadre de la filière Chèvre en Inde, un projet <i>One Welfare</i> est en cours de concrétisation, avec d'autres acteurs de la filière et des partenaires locaux.
Agneaux	Mieux connaître et améliorer sa filière d'approvisionnement	Hermès Maroquinerie-Sellerie a lancé en 2025 une étude multicritère avec AgroParisTech, afin de mieux appréhender les enjeux et impacts économiques, humains, et environnementaux associés à la filière Agneau en Espagne.
Cuir exotiques		
Crocodiliens	Mettre en place les plus hauts standards sur le traitement éthique	La totalité des tanneries HCP sont membres de l'ICFA et 100% des peaux brutes de crocodile achetées par le pôle Tanneries proviennent de fermes ayant fait l'objet d'un audit externe annuel par un tiers dans le cadre de la certification ICFA. Ces fermes sont toutes certifiées ICFA par l'organisme de contrôle indépendant BSI.
Lézards	Mettre en place les plus hauts standards sur le traitement éthique	Au total, 100% des peaux de lézard achetées en Malaisie par le métier Cuir en 2025 sont certifiées LPPS. Ce standard va être étendu aux filières indonésiennes.
Autruches	Mettre en place les plus hauts standards sur le traitement éthique	En 2025, la totalité de l'approvisionnement de peaux d'autruche du métier Cuir provient de sites certifiés SAOBC. Ce standard a été mis à jour par l'ensemble des acteurs de la filière.
Textiles		
Soie	Continuer l'effort d'approfondissement de la connaissance sur la filière	Faisant suite à une étude de l'Université de Cambridge sur l'empreinte biodiversité de la soie au Brésil, une étude est en cours avec le WWF sur la soie en Chine. Des visites terrains ont été réalisées à cette occasion en 2025. Des audits RSE ont été réalisés auprès des transformateurs de schappe de soie. Une étude de l'écosystème de la soie au Brésil a également été réalisée.

Filières prioritaires et emblématiques	Actions	Principales mesures concrètes et résultats
Cachemire	Continuer l'effort d'approfondissement de la connaissance sur la filière	En 2025, Hermès a complété sa compréhension des enjeux nature autour de sa filière Cachemire avec une étude menée par WWF France, WWF Chine et la Donghua University de Shanghai.
	Encourager un développement durable de la filière	En 2025, le programme de cachemire durable AVSF (qui poursuit l'ambition de préserver les pâturages, améliorer les revenus des éleveurs, et de viser une filière traçable et labellisée) a été reconduit en Mongolie. À cette occasion, un premier contrat industriel a été signé entre Hermès et des coopératives locales. Hermès a collaboré avec Textile Exchange dans le cadre d'études scientifiques sur l'analyse du cycle de vie et des facteurs d'émission carbone. Hermès est membre de la SFA depuis 2024 et participe à l'amélioration des enjeux du bien-être animal. Des visites et audits d'éjarreurs ont été conduits en Chine et Mongolie. Les efforts d'approvisionnement du groupe et des ses partenaires ont permis d'atteindre 80% de fibres reportées certifiées
Coton	Continuer l'effort d'approfondissement de connaissance de la filière, en visant la meilleure qualité et la traçabilité	Une démarche de contrôle a été mise en place pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de la filière, de la production à la teinture et à la filature. En 2025, 100% des toiles des housses chevron ont été fabriquées à partir de coton certifié GOTS ou recyclé.
	Réaliser des audits	Des visites de filière jusqu'aux champs de coton ont été réalisées dans le cadre des revues de filière.
	Intégrer des matières provenant de l'agriculture régénératrice	En 2025, un premier produit fini a été réalisé à partir de matières issues de l'agriculture régénératrice dans le métier Mode.
Métaux précieux et pierres précieuses		
Or	Continuer l'effort d'approfondissement de connaissance de la filière notamment en améliorant l'analyse de la provenance du métal des composants (chaines, fermoirs) et des sels d'or utilisés pour la galvanoplastie	Les affineurs sont questionnés sur leurs approvisionnements en or secondaire pour mieux comprendre la chaîne de valeur au-delà de l'affineur.
Diamants	Continuer les audits de traçabilité et de tailleries	Des audits de traçabilité diamants ont été réalisés en 2025. Plusieurs audits RSE de tailleries ont été réalisés et les plans d'action suivis.
Saphir	Mieux connaître et améliorer sa filière d'approvisionnement	Des études ont été réalisées sur les écosystèmes des pays principaux de provenance des saphirs.
	Réaliser des audits	Des audits de tailleries ont été réalisés en 2025.

b) Pour aller plus loin que le brief filières disponible sur le site Internet du groupe, Hermès a-t-elle identifié les matières premières prioritaires concentrant l'essentiel des risques ESG (déforestation, pression sur les écosystèmes, bien-être animal, droits des communautés locales, risques sociaux, impacts chimiques). Comment ces risques sont-ils hiérarchisés?

La durabilité des activités d'Hermès repose sur sa capacité à sécuriser la disponibilité des matières premières d'exception utilisées. Hermès a développé une méthode de classification des filières intégrant plusieurs dimensions : le poids stratégique pour la maison, les volumes utilisés, les risques ESG et le niveau de maîtrise de la chaîne d'approvisionnement. Cette classification permet de hiérarchiser les filières et d'adapter le niveau de vigilance et d'accompagnement en fonction des enjeux identifiés. Les initiatives menées en matière de biodiversité, en cohérence avec les Science-based targets for Nature, poursuivent le même objectif : identifier les zones, matières et pressions prioritaires, puis y associer des actions concrètes.

Par ailleurs, à travers sa politique Forêts mise à jour en 2025, Hermès a souhaité formaliser davantage son ambition de réduction de son impact sur les écosystèmes naturels, notamment forestiers, et sur les populations qui en dépendent. Cette politique s'applique à l'ensemble du groupe Hermès et à tous les domaines d'achats ainsi qu'à l'ensemble de ses fournisseurs, portant sur le cuir issu de l'élevage bovin, les produits bois (bois massif, panneaux de bois, papier, carton, viscosité et cellulose), le caoutchouc naturel, l'huile de palme et dérivés ainsi que le soja (huile et dérivés).

Ces matières premières ont été identifiées par Hermès comme les plus à risque en termes de déforestation et de conversion d'écosystèmes naturels.

Une gouvernance dédiée assure le suivi régulier des filières prioritaires, avec des comités de pilotage associant les directions métiers, la direction des achats et la direction du développement durable.



c) Les volumes de ces matières à risque utilisées font-ils l'objet d'un suivi spécifique et d'objectifs à terme de réduction ou d'utilisation de matières alternatives ? Merci de préciser votre réponse

Le suivi des filières s'opère en fonction de leur classification, avec une gouvernance dédiée permettant d'assurer le suivi régulier des matières à risque, tout en maintenant les standards de qualité qui caractérisent la maison Hermès.

Dans les situations où certaines filières ou matières pourraient présenter un niveau de risque accru, la maison peut envisager d'examiner différentes options, parmi lesquelles une évolution des zones d'approvisionnement ou une réorientation vers d'autres filières.

L'utilisation de matières recyclées se développe dans le groupe. En 2025, le métier Chaussures a travaillé au développement de matières alternatives recyclées intégrant notamment des chutes de cuir, tout en conservant une qualité identique. Hermès a utilisé 10 306 tonnes d'emballages en 2025, dont 53 % issus de sources durables (contenus certifiés) et 23 % de contenus réutilisés ou recyclés.

La maison poursuit ses efforts pour augmenter progressivement la part de matières certifiées, recyclées ou issues de sources responsables dans l'ensemble de ses filières, en cohérence avec sa stratégie de croissance responsable et pérenne.

Sources :

- URD 2025, ressources entrantes (4.1.2.5.6 p.280)
- Politique achats responsables
- Politique Forêts 2025
- Brief filières
- Brief RSE
- Classement Nat 40 WWF