



PLAN DE
VIGILANCE

EXERCICE 2022

INTRODUCTION

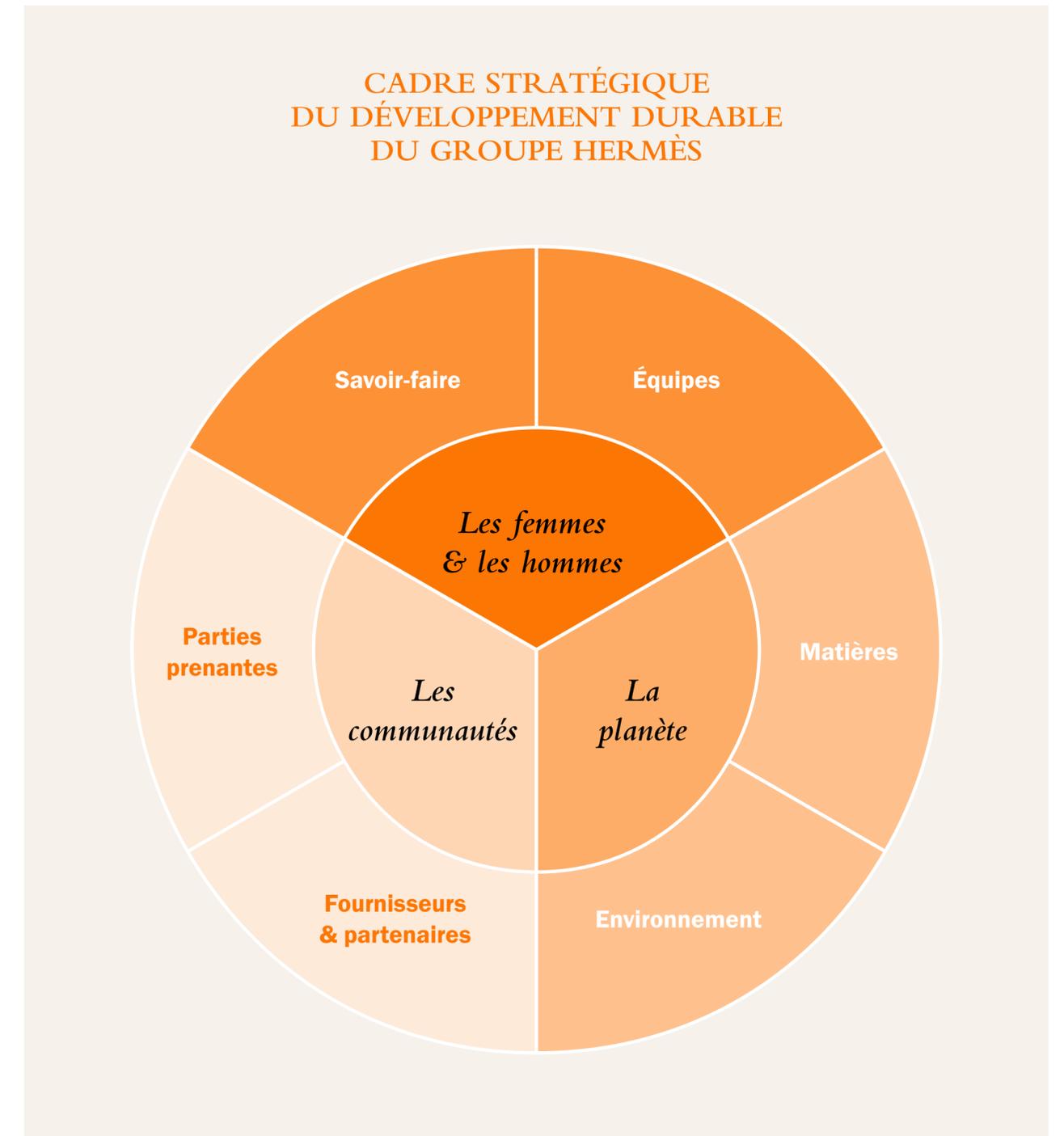
Hermès s'engage sur le respect des droits humains, des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement. À cet effet, une politique et des actions sont menées de façon concertée, elles sont détaillées dans ce plan de vigilance. Conformément à 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 marque une nouvelle étape pour Hermès, avec la publication du présent plan de vigilance autonome qui s'adresse à ses parties prenantes externes (institutions, associations, fournisseurs et prestataires) **et internes** (collaborateurs et représentants du personnel).

Cette publication s'intègre dans une 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.



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 49

8

PARTENAIRES
DISTRIBUTEURS

Page 54

9

DISPOSITIF DE RECUEIL
ET DE TRAITEMENT
DES SIGNALEMENTS

Page 57

10

PERSPECTIVES

Page 60



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

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

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 pris 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.

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 :

Plus de **80** matières d'exception, sans concession sur la qualité

67 % des achats réalisés en France et **97 %** en Europe

Briefs filières RSE pour nos partenaires

66 % de fournisseurs de cuir sont certifiés LWG (*Leather Working Group*)

97 % de peaux utilisées sont des sous-produits de l'alimentation

Hermès certifié RJC COP (*Responsible Jewellery Council - Code of practices*)

100 % des fournisseurs top 50 audités sur 3 ans

100 % d'or non minier utilisé dans les ateliers

Formalisation de la politique de bien-être animal

Traçabilité et connaissance approfondie des filières :

80 matières avec une analyse filière

Logistique :

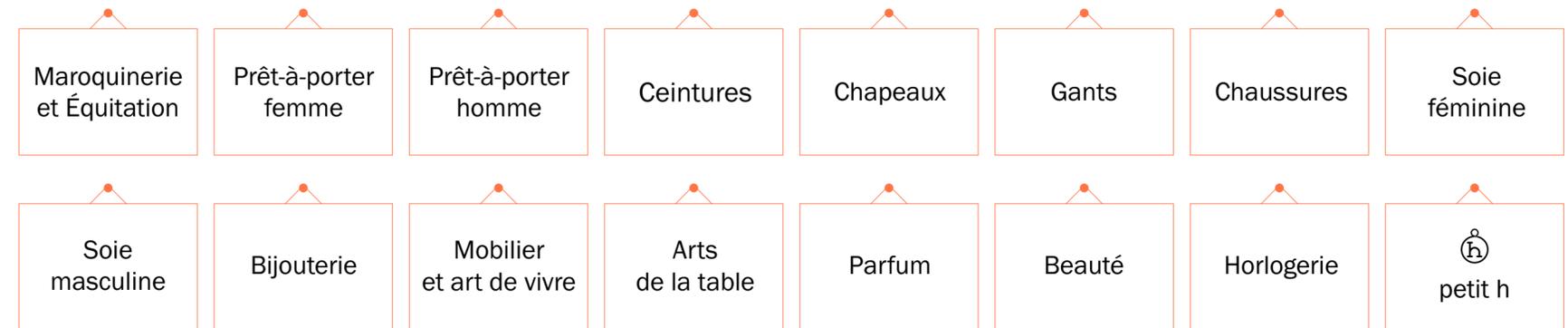
2 centres logistiques internes en France (Bobigny, Saint Priest)

1 centre logistique externalisé en France (Orléans)

Centres logistiques régionaux implantés hors de France

PRODUCTION

16 métiers



50 000 références

Production locale : **76 %** en France

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

7 025 artisans soit 36 % des effectifs

68 sites de production dont **54** en France

FORTE INTÉGRATION VERTICALE

Réseau de distribution exclusif et omnicanal

DISTRIBUTION

Vente au détail

Vente en gros

Vente en ligne

300 magasins exclusifs dans **45** pays dont **78** concessionnaires
Réseau multi local et international
Agilité avec des plateformes de logistiques locales

Renforcement du e-commerce dans **29** pays
Qualité de service pour les clients
Réparations locales



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

11 602 M€

de chiffre d'affaires 2022

300 magasins exclusifs
dont 29 en France

19 700

collaborateurs en 2022

8 561 collaborateurs travaillent
en production en France

76 %

des objets produits
en France

68

sites de production

54 sites en France
2 sites en Amérique
6 sites en Australie
6 sites en Europe (hors France)

9 491

créations d'emplois
à l'échelle du groupe
en 10 ans

55 %

des objets fabriqués
dans nos ateliers internes
et exclusifs



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 88 filières d'approvisionnement regroupées en 5 macro-familles :

- animales (fibres et cuir) •
- 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

Fonctions supports groupe et entités locales

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

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

Hermès Horizons

Petit h

DISTRIBUTION EXCLUSIVE

Plateformes logistiques

E-Commerce

Magasins

France + Monaco

15 succursales + 15 concessionnaires

Europe

57 succursales + 15 concessionnaires

Amérique du Nord

36 succursales + 8 concessionnaires

Amérique Latine

10 succursales + 2 concessionnaires

Grande Chine

44 succursales + 7 concessionnaires

Corée du Sud

11 succursales + 8 concessionnaires

Japon

29 succursales + 6 concessionnaires

Asie du Sud Est et Moyen Orient

15 succursales + 16 concessionnaires

Océanie

5 succursales + 1 concessionnaire



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.

Il a pour principales missions de :

- définir des référentiels de conformité ;
- recommander des actions de prévention ;
- piloter et déployer des campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs ;
- assurer le suivi de l'ensemble du plan de vigilance ;
- 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.

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**

En 2022, le Comité compliance et vigilance, a renforcé le plan de vigilance du groupe par :

- l'évolution de la méthodologie ;
- l'approfondissement de l'évaluation des risques sur certains périmètres d'activité et thématiques clés ;
- l'actualisation et l'élargissement du dispositif d'alerte.

Ce comité se réunit
régulièrement

6

fois en 2022

MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES RISQUES

En 2022, Hermès a renforcé la cartographie des risques liés au devoir de vigilance.

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

- **d'actualiser l'univers de risques propres à Hermès**, lié au devoir de vigilance 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 ;
- **d'ajouter 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 renforcer l'implication des parties prenantes.**

ANALYSE DE L'EXISTANT PERMETTANT D'ACTUALISER 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 et 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 de risques fournisseurs par catégories d'achat 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 ceux liés 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.

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 négatif 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



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 : <ul style="list-style-type: none"> 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 indécents 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 <i>via</i> 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.

FOURNISSEURS DES ACHATS DIRECTS

Fournisseurs textiles, fournisseurs de composants métalliques, façonniers, fabricants, ennoblisseurs

FOURNISSEURS DES ACHATS INDIRECTS

Architectes, agences, fournisseurs d'emballage, prestataires de services généraux

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET MÉDECINE DU TRAVAIL

ASSOCIATIONS ET UNIVERSITÉS

Fonds Livelihoods, WWF, Cambridge Institute for Sustainability Leadership

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) et 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 80 filières, 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 des 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 priorisant 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.

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 expédie chaque année plus de 5 millions de produits auprès de l'ensemble des magasins dans le monde par l'intermédiaire de prestataires logistiques.

Au sein des plateformes logistiques gérées par le groupe Hermès, de nombreux projets sont en cours de mise en œuvre pour améliorer les conditions de travail des équipes et diminuer l'impact environnemental.

SUCCURSALES HERMÈS CONCESSIONNAIRES

Hermès distribue ses produits au travers de 300 magasins exclusifs dont 222 succursales et 78 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 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 SUPPORTS
Droits humains									
Dialogue social									
Discrimination									
Salaire décent									
Travail des enfants									
Travail forcé									
Impact négatif sur les communautés									
Données personnelles									
Santé et sécurité									
Sécurité des consommateurs									
Santé et sécurité au travail									
Risques psychosociaux									
Conditions de travail									
Sûreté des collaborateurs									
Environnement									
Émissions de GES et changement climatique									
Pollution et déchets									
Épuisement des ressources naturelles									
Atteinte à la biodiversité									
Bien-être animal									

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 DISCRIMINATION
- 20 HANDICAP (FOCUS)
- 21 SALAIRE DÉCENT
- 22 PROTECTION SOCIALE (FOCUS)
- 23 DONNÉES PERSONNELLES

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

Le développement durable d'Hermès repose sur l'épanouissement et le bien-être de ses équipes, un projet d'entreprise qui place l'humain au cœur de ses valeurs depuis 1837. Hermès entretient la richesse de son capital humain et contribue aux grands enjeux de société par ses actions volontaires en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre collaborateurs, de prise en compte du handicap et, de manière générale, de respect des droits humains et des libertés fondamentales.

RISQUES	DESCRIPTION DU RISQUE AU SEIN DU GROUPE	MATIÈRES ET COMPOSANTS HERMÈS	ATELIERS DE PRODUCTION	PLATEFORMES LOGISTIQUES	SUCCURSALES HERMÈS	FONCTIONS SUPPORTS
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 négatif 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. 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 passe par la négociation collective et l'implication quotidienne des représentants du personnel dans différents projets. Il est essentiel au bon fonctionnement des sociétés du groupe.

ÉVALUATION DU RISQUE

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 faire un état des lieux du dialogue social dans les différents sites. En 2019, afin de préparer la renégociation de l'accord de renouveau du dialogue social, elle a adressé un questionnaire à l'ensemble des représentants du personnel, à leur manager et à un panel de 1 000 collaborateurs. Cette commission se réunit deux fois par an.

Dans **les activités de distribution à l'international**, la qualité du dialogue social passe par le respect de la liberté d'expression. Quelques initiatives locales illustrent des occasions d'échanges au cours desquelles les collaborateurs peuvent s'exprimer en partageant leurs sujets de préoccupation et de satisfaction :

- aux États-Unis (Hermès of Paris), des tables rondes ou des ERG (*Employees Resource Group*) permettent de créer des espaces de discussions où la parole est libre sur des sujets variés, choisis par les collaborateurs (retour de congé, diversité et inclusion) ;
- à Taïwan et au Japon, des réunions trimestrielles rassemblent des représentants des employés ;
- en Chine et en Amérique Latine, des rencontres régulières avec la direction générale et les collaborateurs sont organisées.

Une enquête « Bien-être et Engagement » a été réalisée en 2018 et a été relancée en 2021 dans 16 pays d'Europe, et également dans d'autres pays (États-Unis, Chine, Corée du Sud, Japon). Elle a ainsi permis d'interroger les collaborateurs sur :

- leur niveau de ressources ;
- l'équité en matière salariale ;
- le lien avec la performance ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ;
- le climat social.

ATTÉNUATION DU RISQUE

En France, 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 :

- acquérir une meilleure connaissance de ses acteurs ;
- multiplier les interactions avec eux ;
- améliorer l'articulation de leur mandat et de leur activité professionnelle ;
- développer les compétences des collaborateurs.

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 habilités à négocier ces accords. Dans les autres pays, le dialogue suit des formes diverses, en fonction des réglementations et usages locaux.

La charte éthique du groupe Hermès confirme son engagement en faveur des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment sur le sujet de la liberté d'association. Dans l'ensemble des pays concernés, cette politique consiste à veiller à la bonne mise en place des principes de liberté d'association et de négociation collective, dans le respect de la réglementation locale. Hermès encourage le libre exercice des droits fondamentaux des travailleurs.



SUIVI

73

accords de dialogue social et avenants ont été signés en France, soit 62 % de l'effectif

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 de dialogue

82 %

des collaborateurs sont représentés par des syndicats

100 %

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

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 est 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 qualitatifs menés à travers le monde, l'ambition du groupe a été explicitée et ses engagements structurés.

Il a ainsi été demandé à chaque pays de s'engager sur des 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 des différences est formalisé, il est présenté aux collaborateurs dans la charte éthique. 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 **référént D&I**, fixé ses objectifs, son calendrier d'actions et ses indicateurs de suivi. Ce réseau est animé par la direction des relations sociales groupe. Quelques exemples concrets permettent d'illustrer les actions de la maison en la matière :

- en France, une formation managériale « Alterego » dédiée à la lutte contre toute forme de discrimination a été déployée depuis 2017.
- aux États-Unis, la filiale Hermès of Paris a précisé sa mission en matière de diversité avec la mention « employeur garantissant l'égalité des chances » sur ses offres d'emploi. Par ailleurs, huit groupes d'employés ont été créés pour développer une culture plus inclusive prenant en compte l'égalité raciale, la parentalité, les communautés LGBTQIA+ et les femmes, regroupant 214 employés.

En mars 2023, le réseau des 27 référents D&I monde s'est réuni pour la première fois. Les participants ont suivi une formation d'une journée sur les biais inconscients. Dans le cadre de la réunion annuelle du réseau, ils ont travaillé sur une fresque de la diversité et sur les actions à engager sur les trois piliers de la politique groupe. Un module de *e-learning* sur les biais inconscients a été mis à disposition des référents. Un index monde destiné à mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes sera mis en place et des échanges de bonnes pratiques ont eu lieu afin d'organiser partout dans le groupe une semaine pour l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. Autant de mesures destinées à prévenir toutes formes de discrimination.

L'égalité femmes/hommes est particulièrement prise en compte au sein d'Hermès, notamment en assurant l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. Les femmes managers bénéficient de programmes destinés à encourager le *leadership* au féminin.

SUIVI



67 %

Ratio de femmes au sein du groupe
Comité exécutif : 40 %
Comité des opérations : 64 %
Femmes cadres : 60 %

95 %

Indice d'équité salariale entre femmes et hommes en France

+ de 850

managers ont suivi une formation « diversité et inclusion »

6,4 %

de l'effectif France en situation de handicap

1^{re} place

du classement européen « Diversité et Inclusion » 2022 du *Financial Times*

HANDICAP (FOCUS)

L'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap sont une priorité pour le groupe. En 2017, le premier accord handicap groupe a été porteur de nombreuses initiatives et engagements relayés par les référents handicap (14 référents couvrant tous les métiers). Ces actions ont permis à la maison de progresser considérablement.

En France, le nombre de collaborateurs en situation de handicap a ainsi été multiplié par deux en quatre ans, dépassant 650 collaborateurs reconnus fin 2021, soit 6,4 % de l'effectif français.

Au cours de cette période, la maison a d'ailleurs initié plus de 90 « *Duodays* » (journées pour l'inclusion des personnes en situation de handicap) partout en France. En novembre 2022, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, la ministre déléguée en charge de l'Insertion, en visite dans les locaux du site de Pantin, a salué l'engagement et les résultats remarquables de cette politique.

En écho à la journée mondiale du handicap début décembre, le forum Handi'Cap 2022, temps fort annuel organisé exceptionnellement sous forme virtuelle, a réuni près de 200 nouveaux managers et nouveaux RH, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap.

Le second accord handicap groupe a été signé le 22 juillet 2020, avec l'ensemble des coordonnateurs syndicaux. Entré en vigueur progressivement entre 2021 et 2023, il poursuit les ambitions du groupe en matière d'inclusion en répondant aux enjeux suivants :

- structurer une véritable politique de maintien dans l'emploi ;
- renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants ;
- lutter contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap ;
- faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;
- anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de piloter la Mission Handicap groupe.

HERMÈS
Mission handicap

« J'étais ravie de participer pour la première fois au Forum Handi'Cap pour venir témoigner des initiatives prises par le métier Équitation. Le partage d'initiatives concrètes et simples à mettre en place par les différents intervenants donne de l'énergie et l'envie d'explorer de nouvelles pistes pour faire vivre l'inclusion et la diversité au sein de nos équipes, valeurs qui résonnent fortement au sein de la maison et à titre personnel. » Chloé Nobecourt, Directrice du métier Équitation

À l'international, un certain nombre de pays conduisent des actions spécifiques à destination des personnes en situation de handicap.

À titre d'exemples :

- au Canada, une politique d'accessibilité rigoureuse est déployée et les vendeurs sont formés à l'accessibilité ;
- en Chine continentale, pour certains événements, les prestations de traiteur sont réalisées par une structure qui emploie plus de 70 % de travailleurs en situation de handicap ;
- à Taïwan, Hermès soutient des cours de dessin pour des étudiants à trouble autistique afin qu'ils puissent exprimer leur talent.

Aux États-Unis, la filiale Hermès of Paris s'engage à respecter toutes les dispositions applicables de l'*American with Disabilities Act* (ADA) et de l'*American with Disabilities Act Amendments Act* (ADAAA). La politique de l'entreprise est de ne pas discriminer tout employé qualifié ou candidat en ce qui concerne les conditions d'emploi en raison du handicap ou du handicap perçu de cet individu tant qu'il peut exécuter les fonctions essentielles du travail avec ou sans aménagements raisonnables.

SALAIRE DÉCENT

Le groupe, en France comme à l'international, assure à ses collaborateurs une rémunération globale qui répond aux bonnes pratiques du marché, qui respecte strictement les normes et réglementations applicables et qui est supérieure aux salaires minimaux légaux définis localement. Hermès est particulièrement attentive 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.

Pour une meilleure visibilité sur le bien-être des collaborateurs au travail et pour identifier les situations à risque, des enquêtes d'engagement sont régulièrement menées auprès des collaborateurs.

En 2022, un audit a été conduit pour avoir une **cartographie précise des dispositifs de protection sociale**. Le groupe se veut employeur de référence en la matière.

ATTÉNUATION DU RISQUE

La politique de rémunération du groupe consiste à ce que l'ensemble de ses salariés puisse percevoir une rémunération qui réponde de façon compétitive aux bonnes pratiques des marchés, respecte strictement les normes et réglementations applicables, et soit supérieure aux salaires minimaux légaux définis localement.

La maison porte une attention particulière à la rémunération de ses salariés afin de leur offrir un salaire décent qui ne se limite pas au salaire minimum légal. Initiée en 2022, une étude détaillée du sujet est en cours en coopération avec des organismes indépendants de référence, dont *Fair Wage Network*, afin de s'assurer que le groupe respecte mondialement cet objectif.

La résilience, l'engagement et la contribution de chaque collaborateur à la réussite du projet collectif ont été salués par l'attribution de primes exceptionnelles (3 000 euros bruts en février 2022 et 4 000 euros bruts en février 2023). Pendant les deux ans de Covid 19, les salaires de base ont été maintenus pour l'ensemble des collaborateurs pendant les périodes de confinement général et de fermeture des magasins ; cela sans recourir aux aides des États, dans tous les pays où le groupe est présent.



SUIVI

97%

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

96%

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

87%

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

+ de 11 000

actionnaires salariés ou détenant des droits à actions gratuites, soit 56 % de l'effectif au 31/12/2022

100%

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

80%

des effectifs bénéficient de la politique paternité

PROTECTION SOCIALE (FOCUS)

Fidèle à son engagement d'employeur responsable, Hermès met en place des dispositifs adaptés et prévoyants afin de renforcer la protection de ses collaborateurs tout au long de leur vie.



SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Des dispositifs de frais de santé et de prévoyance complètent la rémunération des collaborateurs.

Assurer une protection sociale à ses salariés (et indirectement à leur famille) partout où le groupe est présent contre les risques de décès et d'arrêt de travail est primordial pour Hermès. Les collaborateurs sont protégés contre les risques majeurs de la vie courante. Les garanties couvrent les soins médicaux et maternité, la retraite, mais aussi les longues maladies et les risques de mortalité.

L'ambition d'Hermès est de protéger la famille de ses collaborateurs, en cas de décès, par le versement d'un capital à hauteur de deux ans de salaire. Ce système couvre 85 % des salariés dans le monde. Il couvre 95 % des salariés, si on considère un an de salaire. En France, ce dispositif est complété par une rente éducation afin de permettre aux enfants du collaborateur décédé de poursuivre des études.



PARENTALITÉ

Le groupe déploie une politique de parentalité dans toutes ses filiales et il suit sa mise en place effective. Cela concerne en premier lieu la maternité, avec le maintien intégral de la rémunération de base pendant 16 semaines minimum de congé et la prise en charge à 100 % des frais de santé qui y sont liés.

- En France, Hermès a décidé d'instaurer à effet au 1^{er} janvier 2022 pour toutes ses entités, le maintien intégral des salaires dans le cadre d'un congé de paternité de 28 jours. Cette initiative bénéficie à tous, sans aucune condition d'ancienneté. Ce congé paternité est également accessible aux collaborateurs des autres pays : sa durée et ses conditions sont alors adaptées à la culture et aux pratiques locales.
- En Suisse, le congé de paternité est de deux mois payé à 100 % pour un père au sein d'un couple homoparental. Toute demande de reprise à temps partiel et/ou de congé sans solde à l'issue d'un congé de maternité est systématiquement accordée.
- À Singapour, le congé maternité est étendu à 16 semaines et le congé paternité dure deux semaines. Tous les employés bénéficient de six jours de congé parental pour les enfants de moins de six ans et de deux jours de congé parental pour ceux âgés de sept à douze ans. Ces dispositifs s'ajoutent à la législation gouvernementale.



RETRAITE

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

À titre d'exemples :

- en France, Hermès a instauré pour tous les collaborateurs, depuis plus de 15 ans, par voie d'accord collectif, un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. En 2022, ce régime représente un volume total de 8,4 M€ de cotisations, dont plus de 91 % sont financés par l'employeur ;
- en Chine, dans le même état d'esprit, Hermès a pris la décision de mettre en place, à compter du second trimestre 2022, un régime de retraite supplémentaire pour l'ensemble de ses collaborateurs locaux.

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 Hermès met en œuvre un dispositif de protection pour l'ensemble des données personnelles qu'il traite : celles de ses clients, collaborateurs ou tiers. 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 groupe a mis en place depuis 2015 des *Binding Corporate Rules* (BCR), qui définissent les règles de protection des données à caractère personnel de ses clients. Celles-ci s'appliquent à toutes les entités ayant une activité de distribution.

Le délégué à la protection des données du groupe – ou « *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 cohérents et conformes aux règles groupe.

Un ensemble d'actions et de dispositifs sont déployés dans le groupe :

- un programme de sensibilisation et de formation des collaborateurs en présentiel ou à l'aide de modules *e-learning* obligatoires, traduits en 11 langues ;
- une 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) ;
- l'utilisation d'un outil spécifique de conformité permettant notamment une gestion efficace des droits des clients (accès, modification, suppression, etc.), la mise en œuvre d'AIPD et la tenue d'un registre des traitements du groupe ;
- une procédure de gestion des incidents et des violations de données personnelles (fuites de données).

SUIVI

+ de 10 000

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

399

projets passés par l'ISP en 2022

648

demandes traitées en 2022



AU SEIN D'HERMÈS

4. SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 25 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES
- 26 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- 27 LUTTE CONTRE LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (FOCUS)
- 28 CONDITIONS DE TRAVAIL
- 29 RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
- 30 LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT (FOCUS)
- 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 SUPPORTS
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. Hermès veut limiter le risque de survenance de toute forme d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

ÉVALUATION DU RISQUE

Hermès mesure de façon régulière la situation de ses collaborateurs en matière de santé et de sécurité afin d'adapter son plan d'actions. Hermès suit l'évolution des taux de gravité et de fréquence des accidents de travail. La direction industrielle audite les sites industriels avec le support d'un cabinet extérieur.

Depuis 2018, le questionnaire SATIN conçu par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) et l'Université de Lorraine a permis aux collaborateurs d'exprimer leur ressenti sur diverses thématiques relatives, entre autres, à la santé physique.

À l'international, des enquêtes d'engagement ont identifié les points de progrès sur lesquels les ressources humaines se mobilisent.

Les risques portent principalement sur les troubles musculosquelettiques (TMS), l'exposition aux produits chimiques et les accidents au travail.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Hermès vise à préserver la santé des collaborateurs par la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles notamment, les TMS. Afin d'atteindre cet objectif, Hermès met en place des campagnes de sensibilisation sur la nutrition, l'activité physique, etc.

À la suite du diagnostic établi par l'enquête SATIN, les sites français ont mis en place un **Observatoire santé et bien-être au travail**.

La Direction industrielle technique et innovation pilote un **programme EHS** (environnement, hygiène et sécurité) pluriannuel. Le 5^e cycle, débuté en 2018, vise à améliorer l'ancrage de la culture Sécurité sur les sites industriels et à réduire les risques majeurs, comme le travail en hauteur, par le biais d'évaluations menées par un cabinet extérieur. 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. Au-delà des événements accidentels, le réseau EHS, animé par la Direction industrielle technique et innovation, permet de renforcer le partage d'expériences et la transversalisation des bonnes pratiques entre les métiers.

En termes de prévention, chaque métier forme et sensibilise ses collaborateurs en tenant compte de ses particularités. Les métiers analysent leurs pratiques industrielles et procédés afin de minimiser les risques.

Les principales dispositions sont les suivantes :

- **accident au travail** : sécurisation des machines dont l'utilisation représente un danger spécifique, port d'EPI (équipement de protection individuelle), équipements pour les travailleurs isolés, formation des nouveaux arrivants aux règles de sécurité, formation aux premiers secours, etc. ;
- **exposition aux produits chimiques** : rénovation des ateliers, installation de systèmes d'aspiration, mise en place d'EPI, plans de suppression des produits nocifs comme ceux classés CMR (substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), surveillance médicale renforcée, etc.



SUIVI

8,07

taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt au niveau du groupe
En baisse de 12 % par rapport à 2020

0,33

taux de gravité des accidents du travail avec arrêt au niveau du groupe en 2022
Stable par rapport à 2021

3 900

collaborateurs formés au module « Un Corps Pour La Vie »

LUTTE CONTRE LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (FOCUS)

Parmi les priorités de nombreux métiers du groupe, la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS) fait l'objet d'une attention renforcée. Les collaborateurs peuvent en effet ressentir des douleurs liées à certains mouvements répétitifs effectués dans le cadre de leur travail.

En pointe sur cette thématique, **le pôle maroquinerie** a mis en œuvre différentes actions, telles que :

- un travail avec des docteurs en biomécanique et des kinésithérapeutes pour mesurer l'impact de chaque geste réalisé au quotidien par les artisans, hiérarchiser les actions de formation et diminuer les sollicitations physiques dans le strict respect des savoir-faire ;
- l'amélioration de l'ergonomie des postes dont la mise en place d'établis réglables en hauteur ;
- des échauffements collectifs avant la prise de poste ;
- la mise en place de « relais ergo », des artisans ou autres collaborateurs, en partie dédiés à la prévention, pour accompagner chaque artisan en matière d'ergonomie et de bonnes postures ;
- la formation avec le module d'ergo-motricité « Un corps pour la vie » mis en place depuis 2011 qui propose aux artisans des gestes permettant de préparer l'organisme et d'accompagner les sollicitations inhérentes aux activités spécifiques des selliers-maroquiniers ;
- la démarche « partage ta sécurité » qui invite chaque artisan à se questionner sur les risques liés à son poste de travail et à proposer des solutions ;
- la démarche de développement de la polycompétence et de diversification des produits dans le but de varier les gestes.

Les autres pôles d'artisanat, comme le textile, l'horlogerie ou les pièces métalliques, déploient également des actions, telle que :

- l'évaluation des postes de travail avec les kinésithérapeutes et ergonomes ;
- la mise en place de nouveaux équipements de manutention ;
- l'amélioration de l'ergonomie des postes, notamment par la mise en place de postes réglables en hauteur ;
- des échauffements avant la prise de poste ;
- des campagnes de communication liées à la manipulation de charges ;
- la formation « gestes et postures » des collaborateurs ;
- des groupes de travail sur l'amélioration de l'ergonomie.

Au sein des **Cristalleries Saint-Louis**, dans l'atelier verre froid, des opérations manuelles pénibles et à faible valeur ajoutée sont éliminées grâce à une nouvelle machine à taille ainsi qu'une machine de traitement de ses effluents aqueux. Aux postes de contrôle, pour limiter la manipulation des pièces, des convoyeurs et tables élévatrices, ainsi que des chariots de transport modifiés sont mis à disposition des artisans. Dans l'atelier verre chaud, les sollicitations biomécaniques des artisans verriers sont réduites grâce à une potence offrant une assistance mécanique à la manutention et au déplacement des cannes de soufflage.

Dans la distribution, notamment en France, plusieurs actions d'atténuation sont déployées :

- l'intervention de coachs bien-être et d'ostéopathes ;
- des ateliers massages pendant les périodes de fortes activités que sont l'été et les fêtes de fin d'année ;
- la diffusion de vidéos d'information sur la détente, les massages par type de poste, afin d'aider les équipes à contrer la fatigue et les douleurs physiques.

Ces démarches concernent également les métiers de la logistique, ainsi, depuis plus de six ans, le site d'Hermès Commercial situé à Bobigny ne cesse de se transformer pour s'améliorer face à un flux en constante augmentation. Des projets de mécanisation ainsi que l'utilisation des techniques de convoyage automatique permettent de réduire les risques de TMS liées aux opérations pénibles.

En 2022, pour soutenir la hausse d'activité sur l'e-commerce, deux nouvelles tours de stockage vertical automatisées ont été installées et associées à un nouveau tronçon de convoyeur. Ce projet a permis de minimiser les déplacements des opérateurs et de réduire les manutentions manuelles.

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, a permis d'établir un état des lieux auprès des collaborateurs des sites français sur leur ressenti quant à leur environnement de travail et son organisation.

Une deuxième enquête est en cours de préparation pour 2023.

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 compte d'heures de travail et de récupération.

- Au sein du Pôle Maroquinerie Sellerie, tous les ateliers de fabrication bénéficient de 213 relais ergonomies 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.

La qualité de l'air, la lumière et l'acoustique dans l'environnement de travail, constituent l'un des piliers du référentiel « construction durable ». Cette politique est appliquée de façon concrète sur les sites du groupe.



SUIVI

73 %

des collaborateurs en France ont participé à une enquête bien-être depuis 2018

3 900

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

3,37 %

taux d'absentéisme en 2022

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Le bien-être des collaborateurs est une priorité pour Hermès. Hermès prend des mesures afin de permettre à tous ses collaborateurs de travailler dans un environnement sain et épanouissant.

ÉVALUATION DU RISQUE

L'enquête SATIN déployée sur l'ensemble des sites en France a permis d'établir un état des lieux de la santé psychique et du stress des collaborateurs.

À l'international, des enquêtes d'engagement sont régulièrement menées, aux États-Unis en 2020, en Europe courant 2021, et au Japon en 2022 où les collaborateurs ont été sollicités pour deux enquêtes : l'une sur l'engagement au travail et l'autre sur la gestion du stress.

En 2023, un travail d'harmonisation des enquêtes « Bien-être et Engagement » est en cours, permettant d'aborder au travers d'un tronc commun Monde différentes dimensions relatives à la santé, l'épanouissement, ou encore l'engagement. Dès 2023, une version de SATIN 2 enrichie sera déployée sur la France avec plusieurs manufactures du Pôle Maroquinerie Sellerie. Ces enquêtes « Bien-être et Engagement » seront déployées sur les filiales à l'étranger tous les deux ans.

Les risques identifiés portent principalement sur la gestion du stress et des émotions.

Le groupe Hermès est également très mobilisé pour la lutte contre toute forme de harcèlement (cf. Focus ci-après).

ATTÉNUATION 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.

Pendant la crise liée à l'épidémie de Covid-19, des cellules psychologiques ont été mises en place systématiquement par les entités du groupe. Celles-ci sont toujours activables au cas par cas si besoin.

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.

Des initiatives locales ont été prises par certaines entités :

- au sein d'Hermès Cuirs Précieux avec la création d'une commission « Bien-être au travail » ;
- au sein d'Hermès Distribution France, avec l'organisation de briefs bien-être dans certains magasins (initiation à la méditation, exercices de respiration, étirements, etc.) ;
- au Japon, où concilier la culture de fort engagement avec la réglementation relative aux congés nécessite une vigilance accrue du management qui veille à la prise de congés et au temps de repos des collaborateurs ;
- en France, où le plan Sommeil a été déployé, avec différentes conférences et un questionnaire d'autodiagnostic renseigné par 900 personnes.



SUIVI

79 %

des collaborateurs ont participé à une enquête bien-être sur les 3 dernières années

83 %

de participation aux enquêtes bien-être

60 %

des managers en France ont suivi le module de sensibilisation au harcèlement, soit plus de 1 200 personnes

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT (FOCUS)

Hermès ne tolère aucune conduite qui se manifesterait par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, susceptibles de porter atteinte à la personnalité, à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant ainsi en péril son équilibre personnel ou son emploi, dégradant le climat social.

PRÉVENIR

La prévention et la lutte contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, font partie des priorités de la maison.

Au sein des entités françaises, des référents employeurs et CSE (comité social et économique) ont été désignés pour prévenir les agissements sexistes et les situations de harcèlement sexuel. Dans un souci de cohérence et d'efficacité, le rôle de ces référents a été étendu à la prévention du harcèlement moral. Ils ont été formés pour s'approprier ces notions avec leur cadre juridique et pour 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. En 2022, tous les directeurs et responsables des ressources humaines en France ont été formés, ils sensibilisent à leur tour les managers et les collaborateurs avec la mise à disposition d'un ensemble de mesures de sensibilisation.

Par ailleurs, s'appuyant sur cette démarche, certaines entités ont décidé de la compléter en déployant d'autres moyens de sensibilisation. Par exemple, Hermès Cuirs Précieux a déployé des ateliers collectifs sur l'ensemble des pôles en France à destination des comités de direction, des managers et des collaborateurs pour renforcer la prise de conscience et identifier les signaux faibles.

En complément de cette mobilisation du groupe, des initiatives locales ont été prises, par exemple :

- au sein du pôle Hermès Horloger avec la mise en place d'un dispositif externe « Personne de confiance ». Il s'agit d'un réseau de « bienveillants » qui apporte aide et soutien face à tout problème de harcèlement, de mal-être ou d'isolement dans ou en dehors de l'entreprise ;
- aux États-Unis, la filiale Hermès of Paris déploie une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement pour tous ses employés, comprenant un contenu spécialisé pour le management, avec 965 cours suivis en 2022.

ALERTER

La politique du groupe est claire : tout collaborateur victime de harcèlement, ou témoin d'une situation de ce type, peut le reporter dans le cadre du dispositif d'alerte H-Alert!. Ainsi, tout collaborateur peut contacter directement son supérieur hiérarchique, le responsable des ressources humaines ou les membres du comité éthique, ou adresser son signalement via la plateforme du dispositif H-Alert!.

DES MODULES DE FORMATION SONT EN COURS DE DÉPLOIEMENT :

- **Un module d'e-learning** « Comprendre pour prévenir les agissements sexistes et situations de harcèlement », traitant des sujets de harcèlement moral, sexuel, d'agissements sexistes et d'agressions sexuelles, a été déployé de manière **obligatoire pour tous les managers en France**. Il présente notamment les solutions proposées par Hermès et précise le rôle attendu des managers en termes d'exemplarité, de détection des signaux faibles et de régulation. Fin 2022, 60 % des managers en France ont suivi ce module, soit plus de 1 200 personnes. Cette sensibilisation également **obligatoire pour les représentants du personnel, est ouverte à l'ensemble des collaborateurs**. Ce module est en cours de **déploiement à l'international**.
- **Un module en présentiel** a spécialement été conçu pour les référents harcèlement. Les référents harcèlement sont formés pendant une journée en binôme afin 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. Fin 2022, ils sont 50 binômes à avoir été formés.

Depuis 2021, plus de 40 directeurs et responsables ressources humaines ont été formés sur ce sujet.

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).

La direction de la Sécurité groupe est en charge de visiter régulièrement les différents sites en France et à l'étranger. Pour mener à bien cette mission, elle s'appuie notamment sur un questionnaire portant sur les dispositifs de sûreté applicables en magasins et sur les sites de fabrication.

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. Il 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 de production n'indiquant pas l'appartenance à Hermès.

Un outil informatisé de gestion de sécurité et de crise a été déployé en mars 2021 sur les sites franciliens. L'extension aux autres sites du groupe se fait 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 ÉCOCONCEPTION, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET FIN DE VIE DES PRODUITS (FOCUS)
- 37 POLLUTION ET DÉCHETS
- 38 PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ
- 39 PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ - ILLUSTRATION GBS
- 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 SUPPORTS
Émission 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 compensation
- 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 3 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/m² 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 :

- tous les sites français sont dorénavant alimentés à 100 % par de l'électricité verte d'origine hydraulique, photovoltaïque ou éolienne, produite sur le territoire français ;
- la direction immobilière intègre la réduction de l'empreinte carbone dans son « Référentiel immobilier responsable ». Par des analyses de cycle de vie, la valorisation de l'utilisation de matériaux biosourcés et le développement *sourcing* local avec une plateforme web lancée en 2021, elle dispose désormais d'outils qui lui permettent de piloter l'ensemble de ses projets ;
- la direction commerciale travaille à améliorer l'empreinte logistique, notamment sur le transport de proximité, avec des modes de transport neutres en émission carbone ;
- sur les longues distances, lorsque la nature, le volume ou la quantité à transporter le permettent, la voie maritime est privilégiée par rapport à l'aérien. Un travail est mené pour utiliser des carburants alternatifs à moindre émission et pour optimiser les volumes transportés.
- au sein de la chaîne d'approvisionnement, les fournisseurs et les filières sont mobilisées pour réduire leur empreinte.

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



SUIVI

- 28,4 %

baisse des émissions Scope 1 et 2 en valeur absolue par rapport à 2018

- 46,5 %

baisse des émissions Scope 3 en ratio d'intensité par rapport à 2018

- 62,4 %

baisse sur 10 ans de la consommation énergétique (électricité et gaz) industrielle en intensité

100 %

électricité renouvelable en France et 89,1 % au niveau monde

55,4 %

d'énergies renouvelables au niveau monde

Score A-

au questionnaire CDP sur les données 2021

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

Le groupe Hermès utilise des matières premières issues de sources naturelles renouvelables, prélevées en respectant leur potentiel de régénération. 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 qualités techniques des matières sont étudiées au cas par cas, notamment par des analyses filières, des ACV (analyses de cycle de vie) par produit, ou plus globalement grâce aux travaux sur la biodiversité (voir ci-après).

Soucieuse de préserver au mieux toutes les ressources naturelles, le groupe suit avec attention ses consommations en eau, que ce soit pour son activité industrielle (essentiellement en France), ou au sein de sa chaîne d'approvisionnement à l'étranger :

- dans les tanneries, avec les procédés de tannage, de teinture et de finissage des peaux ;
- dans le textile, avec les étapes d'impression et d'ennoblissement des tissus ;
- dans 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. Cet objectif passe par :

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

L'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 d'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 annuel de 5 % en intensité. Cet objectif est atteint chaque année depuis 2018 et, sur 10 ans, la consommation d'eau (hors fermes) en intensité a baissé de près 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 minés utilisés en bijouterie et joaillerie

100 %

des boîtes et sacs orange sont faits en matière renouvelable, recyclable ou recyclée

- 5 %

Objectif de baisse par an sur les consommations d'eau en intensité (m³ par M€ de CA) entre 2018 et 2030

Score A

au questionnaire CDP Water Security en 2021

Note A- / B

au questionnaire CDP Forest sur les données 2021

- 28 %

de réduction d'intensité de consommation en eau industrielle par rapport à 2019

ÉCOCONCEPTION, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET FIN DE VIE DES PRODUITS (FOCUS)

ÉCOCONCEPTION ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Hermès est engagée sur les sujets d'écoconception et d'économie circulaire. La plupart des métiers :

- animent des démarches de mesures d'impact environnemental, de sensibilisation à l'écoconception, de circularité, de traçabilité ;
- conduisent des analyses de cycle de vie précises avec de plus en plus de données réelles, sur leurs produits emblématiques. Plus de 80 % des métiers l'ont fait en 2022.

DURÉE DE VIE ET FIN DE VIE DES PRODUITS

Réparer pour prolonger la durée de vie

Les objets Hermès sont pensés pour durer. Leur conception et mode de fabrication privilégient la robustesse, dans la pure tradition des artisans-selliers. De la selle à la soie en passant par la montre, tous les propriétaires d'objets Hermès peuvent en demander la réparation. Avec 202 000 réparations effectuées en 2022, cet engagement est une réalité mondiale.

La fin de vie et « zéro destruction »

Le modèle économique d'Hermès repose sur la liberté d'achat des magasins et la désirabilité des produits de la maison. Ce modèle ne génère qu'un nombre minime d'invendus. Hermès a déjà mis fin, en France, aux destructions de la plupart de ses produits neufs destinés à la vente (dans le cadre de la loi AGEC) notamment pour l'habillement. Entre 2025 et 2030, ces démarches seront étendues au reste des pays et produits.

Le groupe a mis en place le plan d'action « zéro destruction » des invendus grâce aux alternatives suivantes :

- ventes exceptionnelles au public et au personnel ;
- dons de produits à des associations partenaires ;
- partenariats avec des écoles, des acteurs spécialisés et des industries, dans une démarche collaborative ;
- intégration de l'écoconception des produits pour faciliter le recyclage ou le réemploi des matières en fin de vie.

OIKOS LAB

La direction immobilière groupe a entamé un projet de réutilisation des matières non utilisées. Le cuir, la soie, la porcelaine ou encore les matières textiles se voient intégrés dans la conception des lieux de vie Hermès (maroquinerie, magasins et bureaux).

Ainsi est né l'Oïkos Lab. Il a vocation à stimuler la conception, à singulariser les lieux de vie et à réduire leur empreinte environnementale.

L'Oïkos Lab participe activement à l'économie circulaire de la maison.

En 2022, Oïkos Lab a permis de :

- valoriser 10 % des stocks dormants et déclassés de cuir ;
- recycler tous les déchets de production de porcelaine.

Petit h

Une démarche de création unique avant tout : inventer des objets. Ces objets sont issus des matières Hermès non utilisées dans la production des collections de la maison. Il s'agit de conjuguer l'excellence des savoir-faire de la maison et la créativité d'artistes et designers. Le tout à partir des matières disponibles, et non d'une idée préconçue.

Certaines créations, environ 200 par an, sont fabriquées comme des pièces uniques, au bon vouloir des matières disponibles. La création de plusieurs centaines d'autres pièces repose sur des productions maîtrisées et contrôlées.

RECYCLAGE ET RÉEMPLOI – DÈS LA PRODUCTION

Sans attendre la publication de la loi française AGEC (anti-gaspillage et économie circulaire), les métiers ont accéléré leurs initiatives à travers de nombreux groupes de travail, qui ont imaginé des solutions de seconde vie et de recyclage aujourd'hui opérationnelles à grande échelle. Ainsi, ce sont, en 2022, 18 tonnes de matières textile issues de chutes de fabrication qui ont été recyclées.

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 :

- le volume des déchets reste maîtrisé (+ 30 % en trois ans malgré une activité qui a été multipliée par 1,8), et inférieur à 15 kt par an ;
- la demande chimique en oxygène (DCO) est un des paramètres de la qualité des eaux mesuré. En 2022, c'est 395 tonnes de DCO qui ont été rejetées. De nouveaux indicateurs et objectifs seront mis en place d'ici deux ans sur cette partie qualité des effluents rejetés.

ATTÉNUATION DU RISQUE

Chaque métier doit définir et déployer 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

- Quinze 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 455 179 m³ par an (77 % des rejets aqueux), avec des technologies les plus adaptées aux substances rejetées selon les limites imposées par les autorités environnementales, quasi exclusivement françaises.
- Hermès Cuir 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



100 %

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

41 %

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

100 %

des cintres en plastique recyclés

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, Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques) ;
- 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 : la filière brésilienne des vers à soie en 2020 avec le Cambridge Institute for Sustainable Leaders, puis celle du cuir de chèvre en 2021.

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.

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 130 millions d'arbres.

Un guide de bonnes pratiques a été 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 de l'emploi 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'actions (objectif 100 % des sites industriels en France à horizon 2025)

100 %

du papier des boîtes orange est 100 % FSC

75 000

hectares préservés ou restaurés via les fonds *Livelihoods*

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ – ILLUSTRATION GBS

« La nature nous inspire depuis 1837. La protection de la biodiversité est une opportunité magnifique. Transmettre cette richesse aux générations futures nous oblige. C'est un combat du présent. » Axel Dumas, gérant d'Hermès.



L'empreinte biodiversité d'Hermès a été mesurée grâce à l'approche du *Global Biodiversity Score* portée par CDC biodiversité (filiale de la Caisse des dépôts) et mise en œuvre avec l'appui de WWF France.

Cette analyse sur les impacts de l'ensemble des métiers de la maison sur la biodiversité couvre 92 % du chiffre d'affaires d'Hermès (en 2019). L'indicateur unique MSA.km2 ou MSA (abondance moyenne spécifique) est une métrique qui évalue l'intégrité des écosystèmes.

L'analyse est menée sur l'impact des différentes composantes de l'activité économique sur les écosystèmes, selon les pressions suivantes :

- utilisation des sols;
- fragmentation et empiètement;
- dépôt d'azote atmosphérique;
- changement climatique;
- perturbation hydrologique;
- conversion des zones humides;
- émissions de nutriments ;
- changement d'affectation des sols dans le bassin versant.

Le résultat se décompose en impacts statiques et dynamiques par scope.

Si les calculs d'impact sur la biodiversité sont encore peu répandus, les premières comparaisons permettent de considérer que l'activité d'Hermès est moins intensive sur la biodiversité que celles qui sont identifiées dans les données intersectorielles disponibles. En effet, son intensité comparativement à une base 100 représentant une entreprise moyenne n'est que de 46 %.

L'essentiel de l'impact (95 %) se trouve au sein de la chaîne d'approvisionnement. Cela correspond aux achats en amont et pour 50 % au métier Maroquinerie. Deux leviers prioritaires d'action sont ainsi identifiés : l'alimentation animale et l'élevage.



Act4Nature est une initiative lancée par EpE (Entreprises pour l'Environnement) et par de nombreux partenaires. Elle mobilise les entreprises et les incite à protéger, valoriser et restaurer la biodiversité. Des engagements communs sont fixés par des associations et institutions scientifiques, ainsi que des engagements individuels spécifiques à chaque partenaire.

L'engagement commun vise à intégrer le thème de la biodiversité dans toutes les activités : de la gouvernance et la stratégie aux opérations les plus concrètes. Il permet aussi de légitimer ce thème à l'égard des collaborateurs et parties prenantes de l'entreprise, pour susciter et encourager les actions diffuses et spontanées.

Chaque entreprise définit son engagement individuel en fonction de ses activités. Il doit évoluer régulièrement, Act4Nature étant une démarche de progrès continu.

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 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 crocodilien, de lézard et d'autruche.

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 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, pour la création d'un standard sur la filière lézard 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 (laines, alpaga, mohair, duvet), standard de la *Sustainable Fiber Alliance* pour le cachemire et ses approfondissements avec l'*International Cooperation Committee of Animal Welfare* en Chine.



SUIVI

100%

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

100%

des fermes Hermès certifiées IFCA

99,3%

des peaux brutes de crocodiliens achetées en 2022 auprès de fermes certifiées aux standards ICFA.

92%

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

100%

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

100%

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



HERMÈS ET SES PARTENAIRES

6. ACHATS DIRECTS

- 42 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES
- 43 ÉVALUATION ET AUDITS FOURNISSEURS
- 44 AUTRES MESURES CLÉS D'ATTÉNUATION DES RISQUES
- 45 ANALYSE DE FILIÈRES
- 46 ANIMATION DES FILIÈRES D'APPROVISIONNEMENT
- 47 PILOTAGE DE FILIÈRES
- 48 BRIEF FILIÈRES ET ENGAGEMENT DE CERTIFICATIONS

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS DIRECTS

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 78 % 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.

Hermès construit des partenariats équilibrés avec ses fournisseurs directs, selon ses 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.

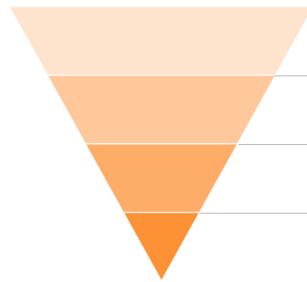
Depuis 2019, ces cartographies sont complétées par des analyses de filières, par matière première. Avec ses 16 métiers, le groupe comptabilise une centaine de catégories d'achats directs et plus de 80 filières matières premières.

Fin 2022, 93 % des catégories d'achat ont fait l'objet d'une cartographie des risques et d'une analyse des risques par fournisseur. Parmi les 88 filières recensées, 80 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 (cf. Analyse filières ci-dessous).

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

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

ÉVALUATION ET AUDITS FOURNISSEURS



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 un audit 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. Le « questionnaire de connaissance fournisseur » 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 visites de suivi d'audit sont planifiées 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

79

audits de fournisseurs de rang 1 réalisés en 2022 contre 65 en 2021

78

audits de fournisseurs de rang 2 réalisés en 2022, contre 41 en 2021

7 000

heures d'audit réalisées par un tiers en 2022

9 000

heures d'audit et suivi interne en 2022

1 793

constats dont 0,7 % considérés comme critiques

AUTRES MESURES CLÉS D'ATTÉNUATION DES RISQUES

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 (responsabilité sociétale des entreprises) 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 parallèle du Brief RSE, la Direction des Achats directs groupe a établi le Brief filières décrit en page 45. Le Brief RSE et le Brief filières ont été 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.

La direction des achats directs groupe anime également une journée annuelle achats directs, qui rassemble l'ensemble des acheteurs, contrôleurs internes et représentants de la direction juridique.

La communauté achats est animée par deux organes :

- d'une part, les réseaux d'achats et filières, animés par la direction des achats directs groupe, permettent un partage collaboratif sur des enjeux communs : actualités sur les fournisseurs, problématiques liées aux volumes d'achats, à la qualité, au savoir-faire, à la RSE, la traçabilité, les certifications des matières, l'empreinte carbone et le suivi du déploiement du Brief filières, du Brief RSE, du questionnaire RSE et au plan d'audit des fournisseurs ;
- d'autre part, le Comité de coordination achats directs permet un pilotage des sujets stratégiques et notamment un partage sur la politique achats du groupe, les procédures internes et l'analyse des cartographies des risques achats des différents métiers.

Depuis 2018, un catalogue de formations adaptées aux acheteurs a été construit et est actualisé régulièrement. Ce catalogue est composé de sessions dédiées généralistes, avec des volets RSE détaillés, ou plus techniques.

En parallèle, la formation EHS (environnement, hygiène et sécurité) est déployée depuis 2020 (12 sessions de formation par an). La formation Bilan Carbone a été déployée en 2022. En 2023, la direction des achats directs groupe déploiera une formation à destination des acheteurs relative aux Enjeux sociaux et aux droits humains.

QUESTIONNAIRE ET ENGAGEMENT 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. Ce Cahier comprend des engagements en matière de droits humains, de conditions de travail, de conditions de fabrication, de protection de l'environnement et d'éthique.

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 écrit d'Hermès.

Le taux de fournisseurs actifs ayant signé le Cahier 2 sur le périmètre des achats directs a encore progressé : il a atteint 92 % fin 2022, contre 89 % en 2021.

Pour renforcer l'engagement des fournisseurs, un « questionnaire d'auto-évaluation RSE » leur a été soumis en 2022. Avec plus de 100 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.

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 88 filières recensées, 80 ont été analysées en détail fin 2022, 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. Elle sera enrichie selon le besoin des métiers et les intentions créatives.



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](#) (cf. QR code ci-contre) fin 2020 comprend une dizaine de filières. Des mises à jour successives ont été réalisées depuis 2020. Ce sont 62 filières qui sont documentées.

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 enrichie d'un réseau dédié aux métaux & pierres, ainsi que d'un réseau dédié au travail à façon, ce qui permet de traiter également ce volet de la chaîne d'approvisionnement.

En 2023, d'autres focus seront déployés concernant le bois, les matières végétales, les filières minérales (céramique, émail, cristal...) et les matières de parfumerie & cosmétique.

L'ensemble de ce dispositif orchestre de façon optimale le suivi des filières d'approvisionnement du groupe.



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 :

- **pour les cuirs** : certification *Leather Working Group* de tous les acteurs de rang 1, et exigences spécifiques en amont (fermage, élevage) ;
- **pour 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 ;
- **pour 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 et/ou SFA-ICCAW ; pour la soie : certification GOTS ;
- **pour les fibres végétales** : niveau de diligence par pays. Certification en matière biologique du *Global Organic Textile Standard* (GOTS) pour le coton ;
- **pour toutes les filières animales** : conformité aux exigences de la politique bien-être animal du groupe.

BRIEF FILIÈRES ET ENGAGEMENT DE CERTIFICATIONS

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 et/ou SFA-ICCAW pour le cachemire En option, certification GOTS Pour les laines, certification RWS/RAS/RMS et cadre général RAF du <i>Textile Exchange</i>
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	<i>Master of Linen</i>
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 <i>Cradle to Cradle</i> 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



HERMÈS ET SES PARTENAIRES

7. ACHATS INDIRECTS

- 50 SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES
- 51 ÉVALUATION DES RISQUES
- 52 MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES
- 53 ILLUSTRATION SUR CERTAINES CATÉGORIES D'ACHAT

SYNTHÈSE DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES ACHATS INDIRECTS

La division Hermès Services Groupe 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	●	●
Discrimination	●	●
Salaire décent	●	●
Travail des enfants	●	●
Travail forcé	●	●
Impact négatif sur les communautés	●	●
Données personnelles	●	●
Santé et sécurité		
Sécurité des consommateurs	●	●
Santé et sécurité au travail	● Voir page 53	●
Risques psychosociaux	●	●
Conditions de travail	● Voir page 53	●
Sûreté des collaborateurs	●	● Voir page 53
Environnement		
Émissions de GES et changement climatique	●	● Voir page 53
Pollution et déchets	●	●
Épuisement des ressources naturelles	●	●
Atteinte à la biodiversité	●	●
Bien-être animal	●	●

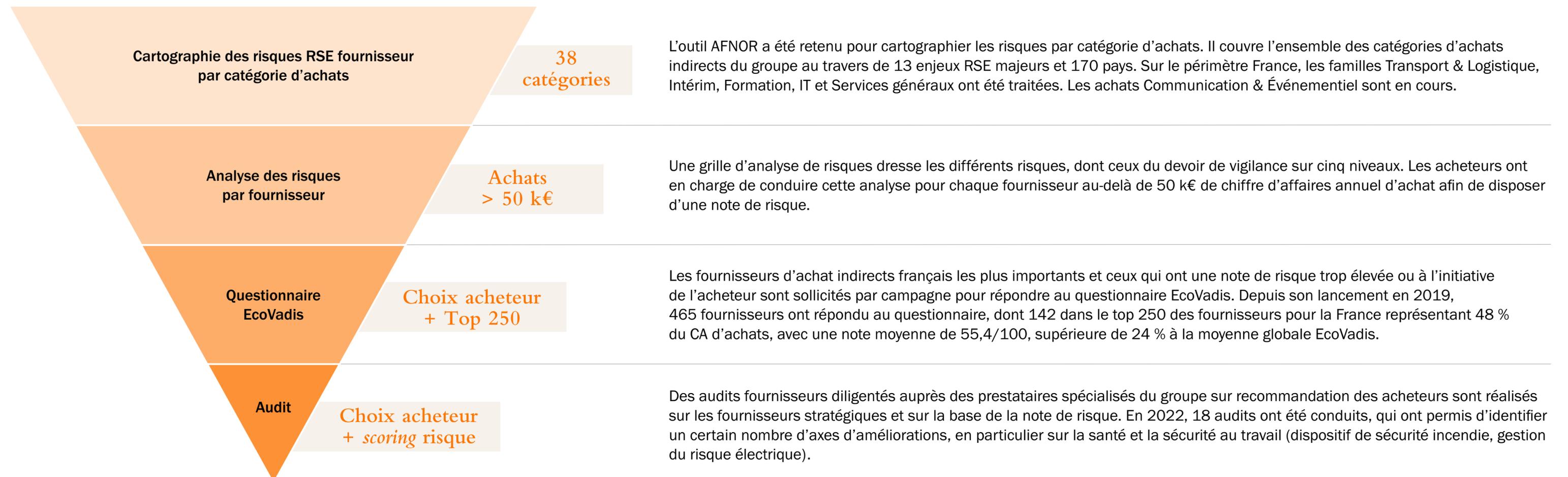
Criticité nette ● Très élevée ● Élevée ● Moyenne ● Faible et très faible ● Non significatif

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.



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 ET FORMATIONS

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 ;
- une journée annuelle achats indirects, qui rassemble l'ensemble des acheteurs, contrôleurs internes et représentants de la direction juridique.

En 2022, une *newsletter* trimestrielle a été 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.

ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS

Hermès sollicite systématiquement l'engagement formel de ses fournisseurs sur le respect de leurs obligations sociales, réglementaires et environnementales à travers la signature du Cahier 2. Ceci constitue une condition préalable à la participation à un appel d'offres et à un référencement.



Ce Cahier 2 est public et disponible en ligne : **Cahier 2 d'engagement des fournisseurs présentant la POLITIQUE SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET ÉTHIQUE du groupe Hermès**

Le Cahier 2 comporte des éléments relatifs aux normes et accords internationaux, aux règles de bonne conduite sociale, environnementale et éthique, ainsi qu'aux données personnelles. En le signant, les fournisseurs et prestataires de services 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.

ANIMATION 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.

Lorsqu'une non-conformité est identifiée, elle est discutée avec le partenaire pour lui permettre de comprendre pourquoi elle est majeure pour Hermès. Des solutions d'amélioration possibles sont ensuite examinées ainsi que la mise en place d'un plan d'action, 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 applicables.

ILLUSTRATION SUR CERTAINES CATÉGORIES D'ACHAT



IMMOBILIER

La direction immobilière groupe a en charge l'ensemble des projets de rénovation et de construction du groupe, notamment de magasins. Le rythme est de 30 à 40 projets par an.

Depuis 2021, elle a défini et déployé un référentiel Immobilier Responsable significativement plus exigeant que ceux déjà en place (LEED, BREAM, HQE). Ce référentiel a été validé par Bureau Veritas et répond aux engagements environnementaux du groupe :

- livraison de bâtiments responsables ;
- réduction de l'empreinte carbone ;
- protection de la biodiversité ;
- développement du *sourcing* local ;
- protection de l'environnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur des projets.

Le groupe s'appuie en pratique sur des architectes locaux d'opérations et des fournisseurs pour l'agencement, qui sont des partenaires sélectionnés, signataires du Cahier 2 et soumis à des campagnes d'audits.

Si en France et dans de nombreux pays où le groupe est présent le risque est limité et contrôlé, certains points de vigilance qui concernent les fournisseurs appelés à collaborer dans le cadre de la construction et la rénovation de nos magasins, sont toutefois particulièrement suivis par les architectes et les chefs de projet *retail*. Il s'agit des horaires, des conditions de travail, de la rémunération, du travail forcé, de la sécurité des chantiers ou encore du stockage des matières dangereuses et de la gestion des déchets.



LOGISTIQUE

Les flux logistiques du groupe sont concentrés entre les ateliers de production et les magasins, en passant par quelques entrepôts dont le principal est situé à Bobigny.

Les principaux risques portent sur les droits humains des collaborateurs des prestataires logistiques, sur leur santé et leur sécurité. Bien que la plupart des objets Hermès soient livrés vers les magasins en transport aérien pour des questions de sécurité et de délais, il apparaît que la part de ce fret ne représente, pour la majorité des produits étudiés, qu'un faible impact carbone, moins de 5 %.

Le groupe travaille à la réduction de l'impact du transport aérien en privilégiant des modes de transport moins polluants et en développant les approvisionnements locaux.

- Afin de limiter les émissions de GES, les appels d'offres en matière de transport de marchandises incluent systématiquement un critère lié à l'amélioration de l'empreinte carbone : l'utilisation de GNV (gaz naturel pour véhicules) et de bio-GNV 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.
- Concernant les prestataires de transport et logistique impliqués dans la gestion des produits Hermès, les exigences liées à la sûreté des personnes sont identiques à celles mises en place au sein d'Hermès. Une attention spécifique est portée aux flux de transport, les sociétés retenues doivent respecter des exigences techniques de sécurisation et des engagements contractuels.



ÉVÉNEMENTIEL

La direction de la communication du groupe est en charge de l'organisation des événements de la marque dans le monde. Les équipes ont la main sur la création de l'événement, 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 de Hermès International choisissent et pilotent en direct les agences artistiques (mannequins et autres artistes) et travaillent avec les producteurs sur la maîtrise des risques HSE. Les risques sont maîtrisés, notamment ceux qui concernent la répartition des charges de travail, les consignes de sécurité, les droits des mannequins ou encore le respect de l'environnement.

À ce titre, le groupe est engagé au sein de la FHCM (Fédération de la haute couture et de la mode) dans un travail de réflexion et d'analyse sur l'empreinte écologique des défilés de mode.

Au-delà du Cahier 2, qui est systématiquement signé par les prestataires du groupe, un travail est engagé pour spécifier les exigences de réalisation et de contrôles à appliquer aux sous-traitants.

HERMÈS ET SES PARTENAIRES

8. PARTENAIRES DISTRIBUTEURS

55 CARTOGRAPHIE DES RISQUES

56 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 78 magasins répartis dans 30 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	●
Discrimination	●
Salaire décent	●
Travail des enfants	●
Travail forcé	●
Impact négatif sur les communautés	●
Données personnelles	●
Santé et sécurité	
Sécurité des consommateurs	●
Santé et sécurité au travail	●
Risques psychosociaux	●
Conditions de travail	●
Sûreté des collaborateurs	●
Environnement	
Émissions de GES et changement climatique	●
Pollution et déchets	●
Épuisement des ressources naturelles	●
Atteinte à la biodiversité	●
Bien-être animal	●

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 :

Validation de la direction immobilière lors de l'implantation du concessionnaire.

1 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.

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

58 DISPOSITIF H-ALERT!

59 BILAN 2022

DISPOSITIF H-ALERT!

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

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.

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.

RECUEIL 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 et 24 heures sur 24, est disponible en 21 langues. Elle a fait l'objet d'une communication dans toutes les entités du groupe et auprès de nos partenaires externes.

TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

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 et mises en œuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe, pouvant aller jusqu'au licenciement.

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 protection 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 ! ?

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

ou

Plateforme internet sécurisée

ouverte 7 jours sur 7, 24 heures sur 24

Comité éthique

Analyse – Orientation – Suivi

BILAN 2022

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

69

signalements ont été reçus par le biais du dispositif d'alerte en 2022.

100%

des signalements reçus ont été considérés recevables.

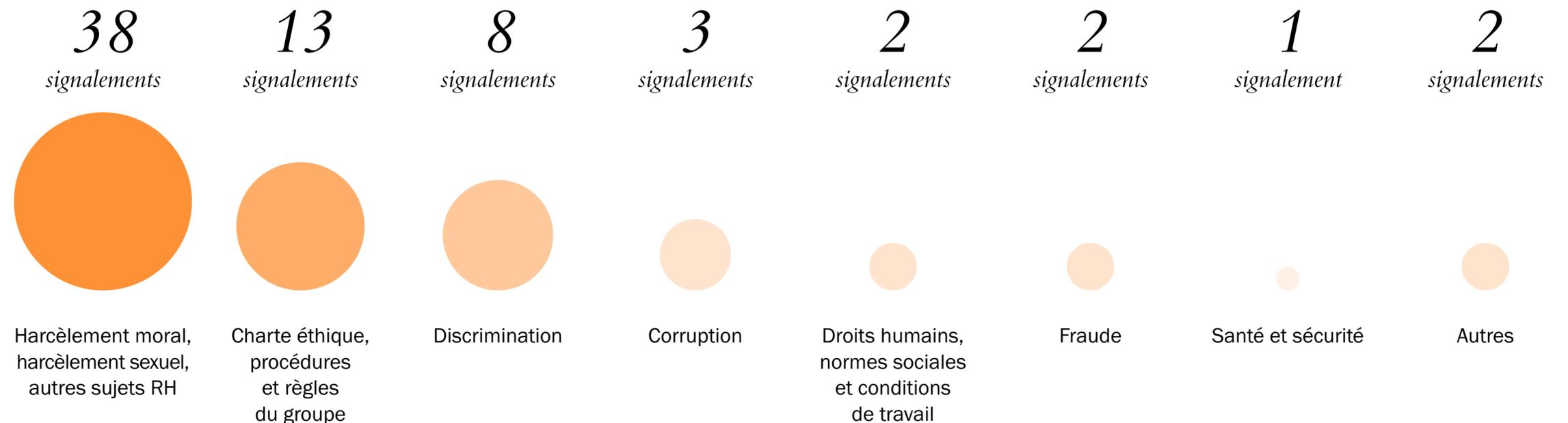
Tous les signalements ont fait l'objet d'un traitement et d'un suivi.

Fin 2022

16

signalements étaient en cours de traitement, les autres signalements ayant été traités et désormais clos.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES SIGNALEMENTS REÇUS



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 organisation ou particulier susceptibles 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.



10. PERSPECTIVES

61 PERSPECTIVES

PERSPECTIVES

En 2023, Hermès continuera à renforcer le programme de vigilance en menant notamment les actions suivantes :



LA REFONTE DE LA CHARTE ÉTHIQUE DU GROUPE

destinée à tous nos collaborateurs et parties prenantes



LE DÉPLOIEMENT D'UNE FORMATION SUR LES DROITS HUMAINS

pour les acheteurs



LA SENSIBILISATION ET L'ACCOMPAGNEMENT

de nos fournisseurs et partenaires sur les enjeux carbone et énergie



LA COMMUNICATION ET LA FORMATION

sur les évolutions du dispositif d'alerte H-Alert!



LA VEILLE RÉGLEMENTAIRE

à l'échelle européenne et internationale

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 2023

Quentin Bertoux (chapitre 1), Alfredo Piola (chapitre 2), Benoît Teillet (chapitre 3), François Coquerel (chapitre 4), Benoît Teillet (chapitre 5), Martin Bruno (chapitre 6), Osma Harvilahti (chapitre 7), Kei Takashima (chapitre 8), Benoît Teillet (chapitre 9), Jessica Rodriguez (chapitre 10)

