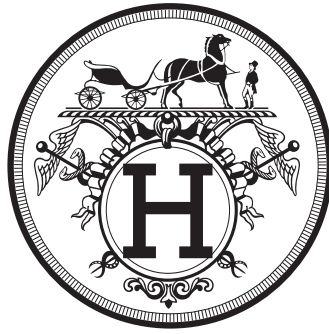




DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2017

Tiré à part - RSE

MESSAGE DE LA GÉRANCE	5	5	COMPTES CONSOLIDÉS <i>RFA</i>	191
FAITS MARQUANTS 2017	6	5.1	Compte de résultat consolidé 2017	192
<b>1 PRÉSENTATION DU GROUPE</b>	<b>9</b>	5.2	État des autres éléments du résultat global	193
1.1 Les étapes de la vie du groupe : Six générations d'artisans	11	5.3	Bilan consolidé au 31 décembre 2017	194
1.2 Chiffres clés	15	5.4	Tableau de variation des capitaux propres consolidés au 31 décembre 2017	196
1.3 Activité par métier <i>RFA</i>	17	5.5	Tableau des flux de trésorerie consolidés 2017	198
1.4 Activité par zone géographique	25	5.6	Annexe aux comptes consolidés	200
1.5 Organigramme simplifié du groupe	31	5.7	Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	241
1.6 Immobilier	34	<b>6 COMPTES SOCIAUX <i>RFA</i></b>		<b>247</b>
1.7 Fondation d'entreprise	34	6.1	Compte de résultat 2017	248
1.8 Facteurs de risques <i>RFA</i>	35	6.2	Bilan au 31 décembre 2017	249
1.9 Procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière	45	6.3	Variation des capitaux propres 2017	250
<b>2 RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE <i>RFA</i></b>	<b>49</b>	6.4	Tableau des flux de trésorerie 2017	251
2.1 Introduction	51	6.5	Annexe aux états financiers	252
2.2 Savoir-faire	55	6.6	Inventaire du portefeuille au 31 décembre 2017	266
2.3 Les hommes et les femmes	61	6.7	Tableau des filiales et participations au 31 décembre 2017	268
2.4 Matières	74	6.8	Informations relatives aux délais de paiement	272
2.5 Environnement	81	6.9	Tableau des résultats des cinq derniers exercices	274
2.6 Fournisseurs et partenaires	100	6.10	Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels	275
2.7 Parties prenantes et ancrage territorial	105	<b>7 INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL</b>		<b>281</b>
2.8 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion	111	7.1	Présentation d'Hermès International et d'Émile Hermès SARL	283
<b>3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE <i>RFA</i></b>	<b>115</b>	7.2	Renseignement sur le capital et l'actionariat <i>RFA</i>	294
3.1 Rapport du Conseil de surveillance sur le gouvernement d'entreprise	117	7.3	Politique de dividendes	313
3.2 Éthique – compliance	176	7.4	Informations boursières	314
3.3 Autres informations relevant du rapport de la Gérance	180	7.5	Information des actionnaires	318
<b>4 COMMENTAIRES SUR L'EXERCICE ET PERSPECTIVES <i>RFA</i></b>	<b>183</b>	<b>8 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 5 JUIN 2018</b>		<b>321</b>
4.1 Commentaires sur le compte de résultat consolidé	184	8.1	Ordre du jour	322
4.2 Commentaires sur le tableau des flux de trésorerie consolidés abrégés	185	8.2	Exposé des motifs et projets de résolutions	323
4.3 Création de valeur	186	8.3	Rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale mixte du 5 juin 2018	338
4.4 Événements exceptionnels	186	8.4	Rapports des commissaires aux comptes	340
4.5 Informations sur les comptes sociaux, sur les délais de paiement des fournisseurs et sur les filiales et participations	187	<b>9 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES</b>		<b>347</b>
4.6 Perspectives	189	9.1	Personnes responsables du document de référence <i>RFA</i>	348
		9.2	Responsables du contrôle des comptes et honoraires <i>RFA</i>	349
		9.3	Consultation des informations réglementaires	350
		9.4	Informations incluses par référence	351
		9.5	Tables de concordance	352
		9.6	Glossaire	360



DOCUMENT  
DE RÉFÉRENCE  
2017

Tiré à Part RSE



## *Le sens de nos objets, le sens de nos actions*



*Faire à sa manière.* Il arrive souvent que cette expression inspirante occupe les pensées de nos salariés.

Se vêtir, se chausser, soigner sa mise, se parfumer selon l'humeur, choisir son foulard ou sa cravate, consulter sa montre, rassembler ses accessoires et sortir au dehors... voilà, en général, de quoi sont faits nos minutieux préparatifs. Les objets que nous portons nous procurent le sentiment d'être bien entourés. Ce sont des accompagnants plus ou moins fidèles, plus ou moins réguliers.

*Faire à sa manière...* Lorsque cette pensée nous traverse l'esprit, nous ne pouvons nous empêcher de songer à la liberté d'action qui fait notre marque de fabrique et nous nous félicitons que la vocation première d'Hermès soit de fournir à ceux qui sont en mouvement des objets d'agréable compagnie tout au long de leur journée, une journée pleine de succès bien sûr.

À ce propos, notre maison, toujours en mouvement, a été portée par le succès en 2017. Nous le devons avant tout à l'action de nos salariés et à la qualité de nos objets qui ont permis une forte progression du chiffre d'affaires et une rentabilité historique. Toutes les zones géographiques et tous les métiers Hermès ont participé à cette solide réussite.

Faire à sa manière et toujours être en mouvement, c'est peut-être cela, le sens de nos actions.

Axel Dumas  
GÉRANT

Émile Hermès SARL Gérant  
REPRÉSENTÉE PAR HENRI-LOUIS BAUER



# 1

## PRÉSENTATION DU GROUPE

<b>1.1</b>	<b>LES ÉTAPES DE LA VIE DU GROUPE : SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS</b>	<b>11</b>
<b>1.2</b>	<b>CHIFFRES CLÉS</b>	<b>15</b>
1.2.1	Chiffre d'affaires par métier 2017 (2016)	15
1.2.2	Chiffre d'affaires par zone géographique 2017 (2016)	15
1.2.3	Principales données consolidées	15
1.2.4	Évolution du chiffre d'affaires consolidé	16
1.2.5	Évolution du résultat opérationnel courant	16
1.2.6	Évolution du nombre de magasins exclusifs	16
1.2.7	Investissements (hors placements financier s) et capacité d'autofinancement	16
<b>1.4</b>	<b>ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE</b>	<b>25</b>
1.4.4	Points de vente Hermès dans le monde	27
<b>1.6</b>	<b>FONDATION D'ENTREPRISE</b>	<b>34</b>





## 1.1 LES ÉTAPES DE LA VIE DU GROUPE : SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS

1

Hermès se positionne de manière singulière sur le marché du luxe, qui est évalué à 262 milliards d'euros pour l'année 2017 (source Rapport Luxe de Bain & Cie). Le groupe est donc relativement moins exposé aux variations générales du secteur.

Le groupe emploie aujourd'hui 13 483 personnes dans le monde et compte 304 magasins exclusifs, dont 212 sous contrôle direct. La maison a acquis la dimension d'un groupe international, tout en restant une entreprise à taille humaine, fidèle à un savoir-faire artisanal.

En 1837, Thierry Hermès, harnacheur, s'installe à Paris.

Depuis, ses descendants ont collaboré à l'édification de l'entreprise. En 1880, son fils transfère l'affaire familiale à l'adresse aujourd'hui célèbre, 24 Faubourg Saint-Honoré, et étend son activité à la sellerie. Il fournit bientôt en selles et harnais les écuries de l'aristocratie internationale.

En 1918, avec l'avènement de l'automobile, Émile Hermès, petit-fils du fondateur, pressent la mutation des transports et anticipe les nouveaux modes de vie. Il lance des articles de maroquinerie et de bagages « cousus sellier ». Le style Hermès est né, et son champ ne cessera de s'élargir.

Par ailleurs, Émile Hermès crée une collection privée de tableaux, de livres et d'objets d'art, qui seront une source d'inspiration pour les créateurs. Dans les années 1950, Robert Dumas et Jean-René Guerrand, gendres d'Émile Hermès, poursuivent la diversification tout en respectant l'intégrité de la marque : vêtements, bijoux, montres, agendas, carrés de soie...

À partir de 1978, Jean-Louis Dumas, avec d'autres membres de la cinquième et de la sixième génération, insuffle un nouvel élan grâce à l'apport de nouveaux métiers et à la mise en place d'un réseau mondial de magasins Hermès.

Vingt-huit ans plus tard, en 2006, il confie la Gérance à Patrick Thomas et à la société Émile Hermès SARL, tandis que la direction artistique générale est confiée à Pierre-Alexis Dumas en février 2009.

Nommé gérant en 2013 aux côtés de Patrick Thomas, qui a quitté ses fonctions en janvier 2014, Axel Dumas, membre de la sixième génération, tient désormais seul les rênes de la maison.

Aujourd'hui, la maison déploie sa créativité à travers une grande diversité de métiers : maroquinerie et sellerie, prêt-à-porter féminin et masculin, chaussures, ceintures, gants, chapeaux, soie et textiles, bijoux, mobilier, tissus d'ameublement, papiers peints, arts de la table, parfums, montres, petit h.

De dimension internationale, Hermès s'exprime par une maîtrise industrielle nourrie des valeurs de l'artisanat, dans un cadre familial et un esprit créatif toujours renouvelé.

Depuis près de 180 ans, Hermès crée, invente, innove.

Certains modèles connaissent, des décennies après leur création, un succès jamais démenti. Réédités, réinterprétés, recréés, ces objets intemporels forgent l'identité d'Hermès.

### 1837

- ◆ Harnais

### 1867

- ◆ Selles

### Vers 1900

- ◆ Sac Haut à courroies, créé par Émile Hermès

### 1903

- ◆ Couverture Rocabar

### 1922

- ◆ Ceintures

### 1923

- ◆ Sac à deux poignées

### 1924

- ◆ Gants avec fermeture Éclair

### À partir de 1925

- ◆ Premier blouson de sport, puis développement des vêtements féminins et masculins
- ◆ Mallette à coins rapportés

### 1927

- ◆ Bracelets-montres
- ◆ Bracelet Filet de selle

### 1928

- ◆ Montre Ermeto
- ◆ Sac à dépêches

### 1930

- ◆ Agendas

### 1937

- ◆ Premiers carrés de soie

### 1938

- ◆ Bracelet Chaîne d'ancre, créé par Robert Dumas
- ◆ Premiers vêtements à motifs de carrés de soie

### 1949

- ◆ Cravates en soie imprimée
- ◆ Ceinture et bracelet
- ◆ *Collier de chien*

### 1951

- ◆ Parfum *Eau d'Hermès*

### 1954

- ◆ Tapis de plage en éponge imprimée

### 1956

- ◆ Le sac créé par Robert Dumas dans les années 1930 est baptisé *Kelly*

### 1961

- ◆ *Twillaine* : vêtement en maille et twill de soie
- ◆ Parfum féminin *Calèche*

### 1967

- ◆ Sac *Constance*

### 1970

- ◆ Parfum masculin *Équipage*

### 1971

- ◆ Bracelet *Nausicaa*

### 1972

- ◆ Premiers modèles de chaussures pour femme

### 1974

- ◆ Parfum féminin *Amazone*

### 1975

- ◆ Sac *Passe-Guide*
- ◆ Montre *Kelly*
- ◆ Chaussures John Lobb

### 1978

- ◆ Première collection complète de prêt-à-porter masculin
- ◆ Chaussures *Ghillies Highland*
- ◆ Bracelets en émail

### 1979

- ◆ Eau de Cologne Hermès, baptisée *Eau d'orange verte* en 1997
- ◆ Carrés plissés

### 1981

- ◆ Montre *Clipper*

### 1984

- ◆ Service de porcelaine *Pivoines*
- ◆ Sac *Birkin*, créé par Jean-Louis Dumas

### 1985

- ◆ Gavroches en twill de soie

### 1986

- ◆ Parfum masculin *Bel Ami*
- ◆ Service de porcelaine *Toucans*
- ◆ Ligne de mobilier *Pippa*

### 1991

- ◆ Montre *Cape Cod*
- ◆ Montre *Nantucket*

### 1993

- ◆ Selle *Oxer*
- ◆ Montre *Médor*

### 1995

- ◆ Parfum féminin *24 Faubourg*
- ◆ Sac *Fourre-tout*

### 1996

- ◆ Montre *Harnais*
- ◆ Montre *Heure H*

### 1997

- ◆ Premiers modèles de chaussures Hermès pour homme
- ◆ Sandale *Oran*

### 1998

- ◆ Sac *Herbag*
- ◆ Bracelets de montre en cuir double tour
- ◆ Basket *Quick*

### 1999

- ◆ Parfum féminin *Hiris*

### 2000

- ◆ Selle de dressage *Corlandus*
- ◆ Montre *Tandem*
- ◆ Service de porcelaine *Nil*
- ◆ Parfum féminin *Rouge Hermès*

## 2002

- ◆ Sac *Picotin*
- ◆ Ligne de bureau *Plein cuir*, réédition d'une ligne créée dans les années 1930
- ◆ Bague *Quark*

## 2003

- ◆ Parfum *Un Jardin en Méditerranée*
- ◆ Twilly en twill de soie
- ◆ Montre automatique en or
- ◆ Dressage
- ◆ Porte-documents *Étrivière*

## 2004

- ◆ Parfum féminin *Eau des Merveilles*
- ◆ Selle d'obstacles *Brasilia*
- ◆ Première collection de parfums
- ◆ *Hermessence*

## 2005

- ◆ Parfum *Un Jardin sur le Nil*
- ◆ Service de porcelaine
- ◆ *Balcon du Guadalquivir*

## 2006

- ◆ Parfum masculin *Terre d'Hermès*
- ◆ Service de porcelaine
- ◆ *Cheval d'Orient*

## 2007

- ◆ Sac *Lindy*
- ◆ Carrés 70 en soie vintage
- ◆ Parfum féminin *Kelly Calèche*
- ◆ Service de porcelaine *Fil d'argent*
- ◆ Bijoux en or rose et diamants bruns

## 2008

- ◆ Sac *Jypsière*
- ◆ Agenda *Horizon*
- ◆ Premier carré Hermès Éditeur
- ◆ Parfum *Un Jardin après la Mousson*

## 2009

- ◆ Selle *Victoria*
- ◆ Carrés surteints dip dye
- ◆ *Colognes Hermès*
- ◆ Service de porcelaine
- ◆ *Mosaïque au 24*
- ◆ Montre *Cape Cod Tonneau*

## 2010

- ◆ Première collection de haute bijouterie
- ◆ Service en faïence *Les Maisons enchantées*
- ◆ Selle *Talaris*
- ◆ Parfum *Voyage d'Hermès*
- ◆ Réédition de meubles
- ◆ Jean-Michel Frank par Hermès
- ◆ Sac *Toolbox*

## 2011

- ◆ Service de porcelaine *Bleus d'Ailleurs*
- ◆ Sac *Berline*
- ◆ Parfum *Un Jardin sur le Toit*
- ◆ Montre *Arceau Le Temps suspendu*
- ◆ Première collection de tissus d'ameublement et papiers peints

## 2012

- ◆ Parfum féminin *Jour d'Hermès*
- ◆ Cravates 8 cm en heavy twill de soie

## 2013

- ◆ Selle *Hermès Cavale*
- ◆ Sac *Maxibox*
- ◆ Bicyclette *Le Flâneur d'Hermès*
- ◆ Service de porcelaine *Rallye 24*
- ◆ Meubles d'appoint
- ◆ *Les Nécessaires d'Hermès*

## 2014

- ◆ Sac *Oxer*
- ◆ Stylo *Nautilus*
- ◆ Montre *Faubourg*
- ◆ Troisième collection de haute bijouterie
- ◆ *Le Parfum de la maison*
- ◆ Service à thé et dessert *H-Déco*
- ◆ Collection de luminaires

## 2015

- ◆ Sac *Octogone*
- ◆ Sac *Cherche-Midi*
- ◆ Montre *Slim* d'Hermès
- ◆ Parfum *Le Jardin de Monsieur Li*
- ◆ Service de porcelaine
- ◆ *Voyage en Ikat*
- ◆ Porte-documents *Cityhall*

**2016**

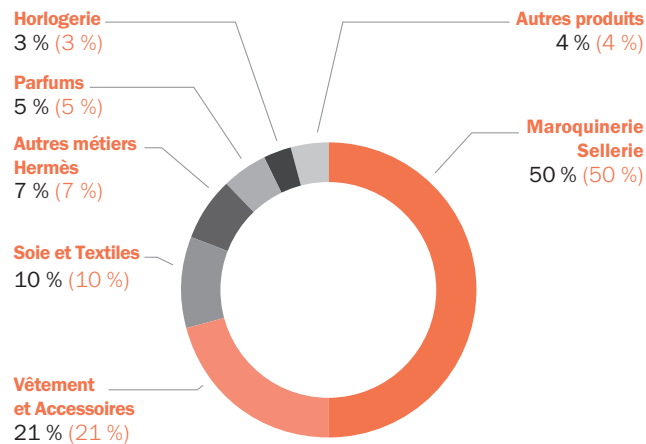
- ◆ Sac Verrou
- ◆ Sac Bâton de Craie
- ◆ Selle de dressage *Hermès Arpège*
- ◆ Service de porcelaine *Carnets d'Équateur*
- ◆ Parfum féminin *Galop d'Hermès*
- ◆ Quatrième collection de haute bijouterie *HBIV Continuum*

**2017**

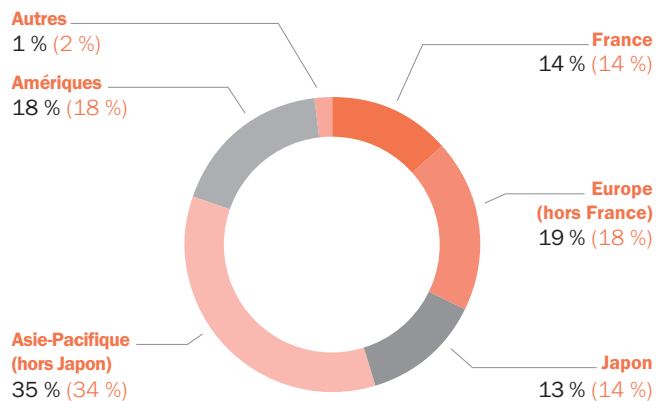
- ◆ Sac Hermès *Cinhetic*
- ◆ Parfum féminin *Twilly d'Hermès*
- ◆ Collection de bijoux *Chaîne d'ancre Punk*
- ◆ Service de porcelaine *Tie-Set*
- ◆ Ligne d'objets pour la maison *Liens d'Hermès*

## 1.2 CHIFFRES CLÉS

### 1.2.1 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER 2017 (2016)



### 1.2.2 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE 2017 (2016)



### 1.2.3 PRINCIPALES DONNÉES CONSOLIDÉES

En millions d'euros	2017	2016	2015	2014	2013
Chiffre d'affaires	5 549	5 202	4 841	4 119	3 755
Croissance à taux courant vs n-1	6,7 %	7,5 %	17,5 %	9,7 %	7,8 %
Croissance à taux constant vs n-1 <sup>1</sup>	8,6 %	7,4 %	8,1 %	11,1 %	13,0 %
Résultat opérationnel courant	1 922	1 697	1 541	1 299	1 218
en % du Chiffre d'affaires	34,6 %	32,6 %	31,8 %	31,5 %	32,4 %
Résultat net - Part du groupe	1 221	1 100	973	859	790
en % du Chiffre d'affaires	22,0 %	21,2 %	20,1 %	20,9 %	21,0 %
Capacité d'autofinancement	1 598	1 439	1 218	1 049	1 016
Investissements (hors placements financiers) <sup>2</sup>	270	285	267	322	232
Capitaux propres - Part du groupe <sup>3</sup>	5 039	4 383	3 742	3 449	2 826
Trésorerie nette IFRS	2 912	2 320	1 571	1 422	1 022
Trésorerie nette retraitée <sup>4</sup>	3 050	2 345	1 614	1 494	1 091
Valeur économique créée (EVA) <sup>5</sup>	1 070	949	793	713	655
Rendements des capitaux propres employés (Roce) <sup>6</sup>	57 %	49 %	45 %	43 %	45 %
Effectifs (en nombre de personnes)	13 483	12 834	12 244	11 718	11 037

(1) La croissance à taux constants est calculée en appliquant au chiffre d'affaires de la période, pour chaque devise, les taux de change moyens de la période précédente.

(2) Voir chapitre 4, page 185.

(3) Correspond aux capitaux propres hors part des intérêts non contrôlés.

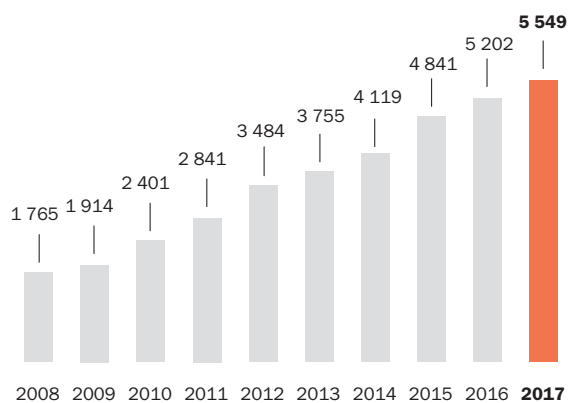
(4) La trésorerie nette retraitée inclut les placements de trésorerie qui ne répondent pas aux critères IFRS d'équivalents de trésorerie en raison de leur maturité supérieure à 3 mois à l'origine.

(5) Correspond à la différence entre le résultat opérationnel courant, net d'impôt opérationnel, et le coût moyen pondéré des capitaux moyens employés.

(6) Correspond au résultat opérationnel courant, net d'impôt opérationnel, rapporté au montant des capitaux moyens employés. Voir page 186.

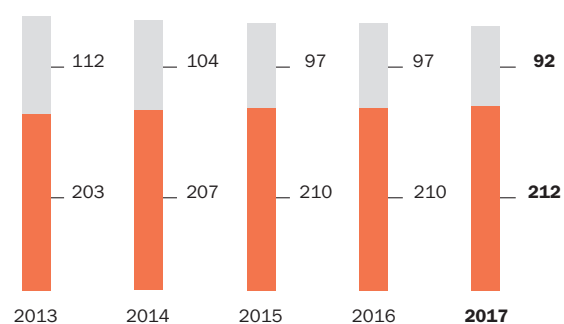
## 1.2.4 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ

En millions d'euros



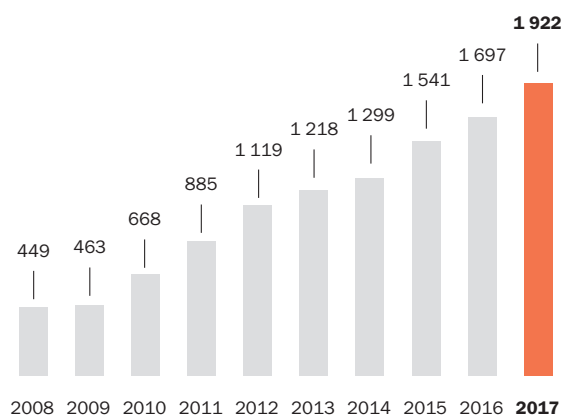
## 1.2.6 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAGASINS EXCLUSIFS

■ Concessionnaires  
■ Succursales



## 1.2.5 ÉVOLUTION DU RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT

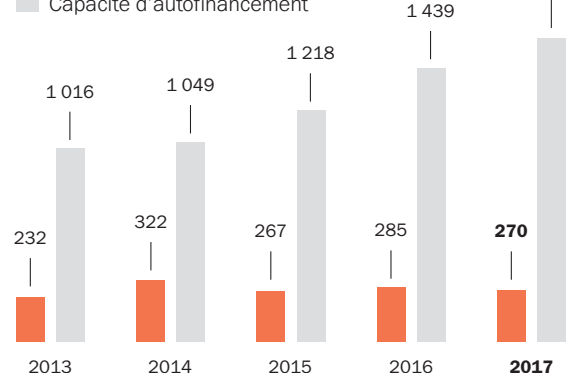
En millions d'euros



## 1.2.7 INVESTISSEMENTS (HORS PLACEMENTS FINANCIERS) ET CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT

■ Investissements

■ Capacité d'autofinancement



## 1.4.4 POINTS DE VENTE HERMÈS DANS LE MONDE

Les objets Hermès sont distribués dans le monde à travers 304 magasins exclusifs. Voir page 16.

La marque est également présente avec ses montres, ses parfums et ses arts de la table dans des réseaux de magasins spécialisés et dans les magasins d'aéroports.

### Europe

#### Allemagne : 17

10 succursales :

- ◆ Baden-Baden
- ◆ Berlin KaDeWe
- ◆ Berlin West
- ◆ Cologne
- ◆ Düsseldorf
- ◆ Francfort
- ◆ Hambourg
- ◆ Hanovre
- ◆ Munich
- ◆ Nuremberg

7 concessionnaires

#### Autriche : 2

2 concessionnaires

#### Belgique : 3

3 succursales :

- ◆ Anvers
- ◆ Bruxelles
- ◆ Knokke-le-Zoute

#### Danemark : 2

1 succursale :

- ◆ Copenhague

1 concessionnaire

#### Espagne : 5

5 succursales :

- ◆ Barcelone Diagonal
- ◆ Barcelone Paseo de Gracia
- ◆ Madrid Castellana
- ◆ Madrid Ortega y Gasset
- ◆ Marbella

#### France : 31

14 succursales :

- ◆ Aix-en-Provence
- ◆ Biarritz
- ◆ Bordeaux
- ◆ Cannes
- ◆ Deauville
- ◆ Lille
- ◆ Lyon
- ◆ Marseille
- ◆ Paris Faubourg Saint-Honoré
- ◆ Paris George-V
- ◆ Paris Sèvres
- ◆ Rennes
- ◆ Saint-Tropez
- ◆ Strasbourg

17 concessionnaires

#### Grande-Bretagne : 9

7 succursales :

- ◆ Glasgow
- ◆ Londres Bond Street
- ◆ Londres Harrods
- ◆ Londres Royal Exchange
- ◆ Londres Selfridges
- ◆ Londres Sloane Street
- ◆ Manchester Selfridges

2 concessionnaires

#### Grèce : 1

1 succursale :

- ◆ Athènes

#### Irlande : 1

1 succursale :

- ◆ Dublin

#### Italie : 16

11 succursales :

- ◆ Bologne
- ◆ Capri
- ◆ Florence
- ◆ Milan
- ◆ Naples
- ◆ Padoue
- ◆ Palerme
- ◆ Porto Cervo
- ◆ Rome
- ◆ Turin
- ◆ Venise

5 concessionnaires

#### Luxembourg : 1

1 concessionnaire

#### Norvège : 1

1 concessionnaire

#### Pays-Bas : 4

2 succursales :

- ◆ Amsterdam De Bijenkorf
- ◆ Amsterdam P.C. Hoofstraat

2 concessionnaires

#### Portugal : 1

1 succursale :

- ◆ Lisbonne

#### Principauté de Monaco : 1

1 succursale :

- ◆ Monte-Carlo

#### République tchèque : 1

1 succursale :

- ◆ Prague

#### Russie : 2

2 succursales :

- ◆ Moscou Gum
- ◆ Moscou Stoleshnikov

#### Suède : 1

1 concessionnaire

#### Suisse : 11

9 succursales :

- ◆ Bâle
- ◆ Berne
- ◆ Crans
- ◆ Genève
- ◆ Gstaad
- ◆ Lausanne
- ◆ Lugano
- ◆ Saint-Moritz
- ◆ Zurich

2 concessionnaires

#### Turquie : 3

2 succursales :

- ◆ Istanbul Nisantasi
- ◆ Istanbul Istinye Park

1 concessionnaire

## Amériques

### Argentine : 1

1 succursale :

- ◆ Buenos Aires

### Brésil : 3

3 succursales :

- ◆ Rio de Janeiro
- ◆ Sao Paulo Cidade Jardim
- ◆ Sao Paulo Iguatemi

### Canada : 5

4 succursales :

- ◆ Calgary
- ◆ Montréal
- ◆ Toronto
- ◆ Vancouver

1 concessionnaire

### Caraïbes : 1

1 succursale :

- ◆ Saint-Barthélemy

### Chili : 1

1 concessionnaire

### États-Unis : 33

26 succursales :

- ◆ Atlanta
- ◆ Bergen County
- ◆ Beverly Hills
- ◆ Boston
- ◆ Chicago
- ◆ Dallas
- ◆ Denver
- ◆ Greenwich
- ◆ Hawaï Ala Moana
- ◆ Hawaï Waikiki
- ◆ Houston
- ◆ Las Vegas Bellagio
- ◆ Las Vegas City Center
- ◆ Las Vegas Wynn
- ◆ Miami
- ◆ New York Madison
- ◆ New York Men on Madison

- ◆ New York Wall Street
  - ◆ Palm Beach
  - ◆ Philadelphia King of Prussia
  - ◆ San Diego
  - ◆ San Francisco
  - ◆ Seattle
  - ◆ Short Hills
  - ◆ South Coast Plaza
  - ◆ Washington
- 7 concessionnaires

### Mexique : 6

6 succursales :

- ◆ Mexico Guadalajara
- ◆ Mexico Masaryk
- ◆ Mexico Moliere
- ◆ Mexico Monterrey
- ◆ Mexico Palacio Perisur
- ◆ Mexico Santa Fe

### Panamá : 1

1 concessionnaire



## Asie

### Chine : 24

23 succursales :

- ◆ Beijing China World
- ◆ Beijing ParkLife
- ◆ Beijing Peninsula
- ◆ Beijing ShinKong
- ◆ Chengdu Swire
- ◆ Chongqing Mixc
- ◆ Dalian
- ◆ Guangzhou La Perle
- ◆ Guangzhou Taikoo Hui
- ◆ Hangzhou Hubin
- ◆ Hangzhou Tower
- ◆ Harbin Mykal
- ◆ Kunming Ginko
- ◆ Nanjing Deji
- ◆ Ningbo Heyi Avenue
- ◆ Qingdao Hisense Plaza
- ◆ Shanghai IFC
- ◆ Shanghai Maison
- ◆ Shanghai Plaza 66
- ◆ Shenyang Mixc
- ◆ Shenzhen City Crossing
- ◆ Suzhou Matro
- ◆ Wuhan International Plaza

1 concessionnaire

### Corée du Sud : 18

10 succursales :

- ◆ Busan Shinsegae
- ◆ Séoul Dosan Park
- ◆ Séoul Galleria
- ◆ Séoul Hyundai Apkujung
- ◆ Séoul Hyundai Coex
- ◆ Séoul Hyundai Daegu
- ◆ Séoul Lotte World Tower
- ◆ Séoul Shilla
- ◆ Séoul Shinsegae Gangnam
- ◆ Séoul Shinsegae North

8 concessionnaires

### Hong Kong : 7

7 succursales :

- ◆ Hong Kong Galleria
- ◆ Hong Kong Elements
- ◆ Hong Kong Lee Gardens
- ◆ Hong Kong Harbour City
- ◆ Hong Kong Pacific Place
- ◆ Hong Kong Sogo
- ◆ Hong Kong International Airport

### Inde : 2

2 succursales :

- ◆ Bombay
- ◆ New Delhi

### Indonésie : 2

2 concessionnaires

### Japon : 39

31 succursales :

- ◆ Chiba Sogo
- ◆ Fukuoka Hakata Hankyu
- ◆ Fukuoka Iwataya
- ◆ Hiroshima Sogo
- ◆ Kobe Daimaru
- ◆ Kyoto Takashimaya
- ◆ Nagoya JR Takashimaya
- ◆ Nagoya Matsuzakaya
- ◆ Nagoya Mitsukoshi
- ◆ Okayama Takashimaya
- ◆ Osaka Hilton
- ◆ Osaka Midosuji
- ◆ Osaka Pisa Royal
- ◆ Osaka Takashimaya
- ◆ Osaka Umeda Hankyu
- ◆ Sapporo Daimaru
- ◆ Sendai Fujisaki
- ◆ Tokyo Tachikawa Isetan
- ◆ Tokyo Ginza
- ◆ Tokyo Ikebukuro Seibu
- ◆ Tokyo Marunouchi
- ◆ Tokyo Nihombashi Mitsukoshi
- ◆ Tokyo Nihombashi Takashimaya
- ◆ Tokyo Shibuya Seibu
- ◆ Tokyo Shibuya Tokyu
- ◆ Tokyo Shinjuku Isetan
- ◆ Tokyo Shinjuku Takashimaya
- ◆ Tokyo Tamagawa Takashimaya
- ◆ Urawa Isetan
- ◆ Yokohama Sogo
- ◆ Yokohama Takashimaya

8 concessionnaires

### Kazakhstan : 1

1 concessionnaire

### Macao : 4

4 succursales :

- ◆ Macao Four Seasons
- ◆ Macao One Central
- ◆ Macao
- ◆ Macao Cotai

### Malaisie : 3

2 succursales :

- ◆ Kuala Lumpur Pavilion
- ◆ Kuala Lumpur The Gardens

1 concessionnaire

### Philippines : 1

1 concessionnaire

### Singapour : 7

7 succursales :

- ◆ Singapour Changi Airport T1
- ◆ Singapour Changi Airport T2
- ◆ Singapour Changi Airport T3
- ◆ Singapour Liat Tower
- ◆ Singapour Marina Bay Sands
- ◆ Singapour Scotts Square
- ◆ Singapour Takashimaya

### Taiwan : 9

6 succursales :

- ◆ Kaohsiung Hanshin
- ◆ Taichung FE 21
- ◆ Tainan Mitsukoshi
- ◆ Taipei Bellavita
- ◆ Taipei Regent
- ◆ Taipei Sogo Fuxing

3 concessionnaires

### Thaïlande : 3

2 succursales :

- ◆ Bangkok Central Embassy
- ◆ Bangkok Siam Paragon

1 concessionnaire

### Vietnam : 2

2 concessionnaires

## Moyen-Orient

### Bahreïn : 1

1 concessionnaire

### Koweït : 1

1 concessionnaire

### Qatar : 2

2 concessionnaires

### Émirats arabes unis : 6

6 concessionnaires

### Liban : 1

1 concessionnaire

## Océanie

### Australie : 5

4 succursales :

- ◆ Brisbane
- ◆ Gold Coast Pacific Fair
- ◆ Melbourne Collins Street
- ◆ Sydney

1 concessionnaire

### Guam : 1

1 succursale

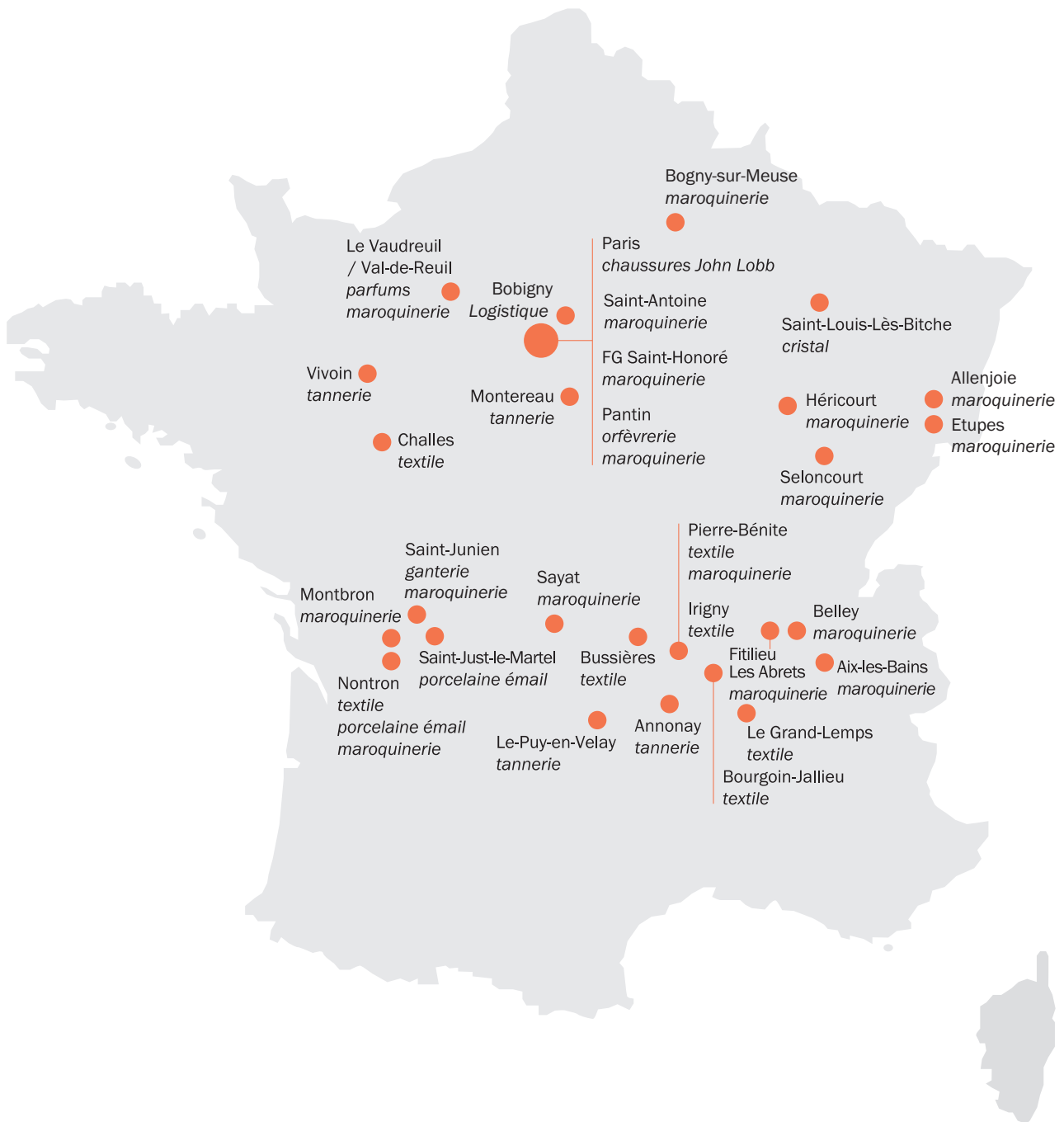
### Saipan : 1

1 succursale

## 1.5.2 LES SITES DE PRODUCTION

Le groupe Hermès exploite 52 sites de production, dont 41 en France, répartis sur 46 sites géographiques (dont 35 en France, 2 en Suisse, 2 aux États-Unis, 4 en Australie, 2 en Italie et 1 en Grande-Bretagne).

Métier	Société (sites de production)
Cuir	Hermès Sellier ( <i>Paris Faubourg-Saint-Honoré, Pantin-Pyramide, Pantin-CIA, Pierre-Bénite</i> )
	Maroquinerie de Saint-Antoine (MSA) ( <i>Paris</i> )
	Maroquinerie de Belley ( <i>Belley</i> )
	Maroquinerie des Ardennes ( <i>Bogny-sur-Meuse</i> )
	Maroquinerie de Sayat ( <i>Sayat</i> )
	Manufacture de Seloncourt ( <i>Seloncourt, Héricourt, Etupes, Allenjoie</i> )
	Manufacture de Haute Maroquinerie (MHM) ( <i>Aix-les-Bains</i> )
	Maroquinerie Nontronnaise ( <i>Nontron</i> )
	Ganterie de Saint-Junien ( <i>Saint-Junien</i> )
	Maroquinerie de Normandie ( <i>Val de Reuil</i> )
	Maroquinerie Iséroise ( <i>Fitilieu, Les Abrets</i> )
	Maroquinerie de la Tardoire ( <i>Montbron</i> )
	Tanneries et cuirs précieux
Tannerie de Vivoin ( <i>Vivoin</i> )	
Tannerie d'Annonay ( <i>Annonay</i> )	
Conceria di Cuneo ( <i>Cuneo/Italie</i> )	
Tanneries du Puy ( <i>Le Puy-en-Velay</i> )	
Pôle États-Unis, dont Reptile Tannery of Louisiana (RTL) ( <i>Lafayette</i> ), Pôle Australie	
Parfums	Comptoir Nouveau de la Parfumerie (CNP) ( <i>Le Vaudreuil</i> )
Textile	Créations Métaphores ( <i>Bourgoin-Jallieu</i> )
	Société d'Impression sur étoffes du Grand-Lemps (SIEGL) ( <i>Le Grand-Lemps</i> )
	Ateliers A.S. ( <i>Pierre-Bénite</i> )
	Holding Textile Hermès (HTH) ( <i>Pierre-Bénite, Bourgoin-Jallieu</i> )
	Établissements Marcel Gandit (Gandit) ( <i>Bourgoin-Jallieu</i> )
	Ateliers de Tissage de Bussières et de Challes (ATBC) ( <i>Bucol, Le Crin</i> ) ( <i>Bussières, Challes</i> )
	Société Novatrice de Confection (SNC) ( <i>Nontron, Bourgoin-Jallieu</i> )
Ateliers d'Ennoblement d'Irigny (AEI) ( <i>Irigny</i> )	
Cristal	Les Cristalleries de Saint-Louis ( <i>Saint-Louis-lès-Bitche</i> )
Orfèvrerie	Puiforcat ( <i>Pantin-CIA</i> )
Porcelaine et Email	Compagnie des Arts de la Table et de l'Émail (CATE) ( <i>Nontron</i> )
	Beyrand ( <i>Saint-Just-le-Martel</i> )
Horlogerie	La Montre Hermès (LMH) ( <i>Bienne/Suisse</i> )
	Les Ateliers Hermès Horloger ( <i>Noirmont/Suisse</i> )
Bottier	John Lobb ( <i>Paris Mogador, Northampton/Royaume-Uni</i> )
	Atelier HCI ( <i>Milan/Italie</i> )
Logistique	Hermès Sellier ( <i>Bobigny</i> )



## 1.7 FONDATION D'ENTREPRISE

2017 marque la dixième année d'activités de la Fondation d'entreprise Hermès.

En créant la Fondation en 2008, les dirigeants de la maison ont souhaité renforcer l'impact du mécénat d'Hermès tout en assurant sa pérennité. Amplifier certes, mais selon quelles modalités ? Il s'agissait de circonscrire nos axes d'interventions tout autant que notre manière d'intervenir. Promouvoir les savoir-faire, soutenir la création, favoriser la transmission sont ainsi devenus nos impératifs pendant que nous décidions de privilégier la formation aux métiers ainsi que la réalisation de projets inventifs et innovants dans chacun de ces domaines. Nous prolongeons les valeurs humanistes d'Hermès en proposant des réponses à des besoins que nous identifions dans le champ de l'intérêt général. Progressivement, les contours de la Fondation et ses modes d'actions se sont précisés, ce qui nous a conduit à élaborer des programmes très ciblés dont nous sommes les concepteurs, et pour certains également les opérateurs sur le terrain.

Depuis plusieurs années, nous menons une réflexion sur les actions à mener pour promouvoir l'artisanat dans la société, et notamment auprès des générations les plus jeunes. En 2016, nous avons pu ainsi mettre en place notre programme *Manufacto, la fabrique des savoir-faire* avec l'accord décisif du Rectorat de Paris. La réussite de cette première édition nous a confortés dans la volonté de l'étendre dans les années à venir. Éprouver « le plaisir de faire » sert de levier pour découvrir les métiers de l'artisanat tout en étant une école du regard. Parallèlement, la troisième édition de l'Académie des savoir-faire, dédiée au métal, a de nouveau fédéré un large public autour des enjeux contemporains d'un matériau et de ses savoir-faire. En s'adressant au public scolaire ou aux professionnels, chacun de ces programmes exprime notre conviction que l'artisanat représente un métier à la fois propice à l'épanouissement et tourné vers l'avenir. S'ils sont indéniablement transmis en héritage, les savoir-faire sont aussi en évolution constante et attentifs aux innovations : ils s'inscrivent de facto dans le monde contemporain. En complémentarité, la Fondation s'implique dans le champ de la création artistique. Le fondement de notre action est de favoriser la liberté d'expression en donnant aux artistes le temps d'inventer les modalités de leur propos, en donnant aussi au public l'accès à une intelligence sensible, critique et politique. Nous avons fait le choix d'accompagner les formes de notre temps - celles qui seront le patrimoine de demain - en soutenant la réalisation de nouvelles œuvres. Qu'il s'agisse de New Settings, des expositions de la Fondation, des Résidences d'artistes ou de Immersion, une commande photographique franco-américaine, ces quatre programmes engagent les artistes à travailler dans des contextes qui déplacent leur pratique. Prendre des risques artistiques - sur le plateau d'un théâtre comme dans les ateliers d'une manufacture - contribue à l'émergence de formes inédites.

Depuis dix ans, nombre de créateurs se sont aventurés avec succès sur de nouveaux territoires, artistiques et géographiques, grâce au soutien de la Fondation. Nombre de spectateurs et visiteurs ont été émus, stimulés, voire ébranlés par des œuvres d'une grande intensité. La Fondation est heureuse de contribuer non seulement à l'émergence de créations parmi les plus audacieuses, mais aussi à leur diffusion auprès d'un public toujours plus nombreux.

Une des forces d'une fondation telle que la nôtre doit être son ancrage au sein même de l'entreprise. Susciter l'adhésion et la participation de nos collègues a été rendu possible grâce à notre culture commune. À ce titre, le programme *H<sup>3</sup>, Heart - Head - Hand* a été un véritable accélérateur dans la compréhension de notre mission d'intérêt général et dans l'échange avec nos collègues. Au cours des deux éditions du programme *H<sup>3</sup>*, ceux-ci nous ont permis de soutenir des projets remarquables par leur pertinence et leur impact dans les champs de la transmission des savoir-faire, l'accès à la culture et la préservation de la biodiversité. Par ailleurs, le soutien que nous apportons à WWF renforce notre engagement en faveur de la biodiversité, dans le prolongement des actions menées dans ce domaine en partenariat avec l'Iddri depuis la création de la Fondation.

Agir en faveur du bien commun est un acte d'altruisme qui induit de fait le respect de l'altérité, une prise de parole d'autant plus importante dans un monde complexe. Chacun de nos interlocuteurs, qu'il s'agisse d'artisans, d'artistes, de bénévoles ou de responsables d'organismes d'intérêt général, incarne cette responsabilité d'agir pour un monde pacifique et équitable. L'exemplarité de leurs « gestes créateurs » constitue le moteur de notre action.

Retrouvez le rapport d'activité complet de la Fondation d'entreprise Hermès sur le site [www.fondationentreprisehermes.org](http://www.fondationentreprisehermes.org), rubrique « la Fondation ».



# 2

## RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

<b>2.1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	<b>51</b>
2.1.1	Tous artisans de notre développement durable !	51
2.1.2	Gouvernance	51
2.1.3	Outils	52
2.1.4	Périmètre	53
2.1.5	Animation de la démarche	53
<b>2.2</b>	<b>SAVOIR-FAIRE</b>	<b>55</b>
2.2.1	Formations	55
2.2.1.1	<i>L'Université Ex-Libris</i>	55
2.2.1.2	<i>L'École du Cuir</i>	56
2.2.1.3	<i>L'École des Tanneurs</i>	56
2.2.1.4	<i>L'École du Textile</i>	57
2.2.1.5	<i>Hermès Maison</i>	57
2.2.1.6	<i>Cristallerie Saint-Louis</i>	57
2.2.1.7	<i>Hermès Parfums</i>	58
2.2.1.8	<i>Le réseau de distribution</i>	58
2.2.2	Partager	58
2.2.2.1	<i>Les nouveaux collaborateurs</i>	58
2.2.2.2	<i>Tandem</i>	58
2.2.2.3	<i>Parcours d'Adresse</i>	58
2.2.3	Recruter et accompagner la mobilité	59
2.2.4	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	59
<b>2.3</b>	<b>LES HOMMES</b>	<b>61</b>
2.3.1	Les chiffres	61
2.3.1.1	<i>Effectifs</i>	61
2.3.1.2	<i>Données démographiques</i>	63
2.3.1.3	<i>Emploi</i>	63
2.3.1.4	<i>Rémunérations</i>	64
2.3.1.5	<i>Œuvres sociales (France)</i>	64
2.3.1.6	<i>Participation et intéressement (France)</i>	64
2.3.1.7	<i>Associer l'ensemble des collaborateurs à la croissance du groupe sur le long terme</i>	64
2.3.2	Organisation du temps de travail	65
2.3.3	Relations sociales	66
2.3.3.1	<i>Dialogue social</i>	66
2.3.3.2	<i>Responsabilité sociale</i>	66
2.3.3.3	<i>Égalité de traitement</i>	66
2.3.3.4	<i>Emploi des travailleurs en situation de handicap</i>	67
2.3.4	Santé sécurité	68
2.3.4.1	<i>Organisation</i>	68
2.3.4.2	<i>Implication des collaborateurs</i>	70
2.3.4.3	<i>Accidents du travail</i>	71
2.3.5	Environnement de travail	71
2.3.6	Communication interne	72
2.3.7	Respect des droits de l'homme et lutte contre la corruption	73
2.3.8	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	73

<b>2.4</b>	<b>MATIÈRES</b>	<b>74</b>
2.4.1	Connaître les filières, respecter la réglementation	74
2.4.2	Utiliser les matières à bon escient	75
2.4.3	Déchets	76
2.4.4	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	79
<b>2.5</b>	<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>81</b>
2.5.1	Contexte	81
2.5.1.1	<i>Politique et organisation</i>	81
2.5.1.2	<i>Méthodologie et outils</i>	82
2.5.2	Maîtrise des consommations d'eau (industriel)	83
2.5.3	Énergies	84
2.5.3.1	<i>Groupe</i>	84
2.5.3.2	<i>Industriel</i>	84
2.5.3.3	<i>Immobilier</i>	86
2.5.4	Réalisations par métier (eau, énergies)	86
2.5.5	Mesures pour améliorer l'efficacité énergétique	93
2.5.6	Des solutions performantes pour le traitement des rejets	94
2.5.7	Réduction de l'empreinte carbone et compensation	95
2.5.8	Respecter les sols	97
2.5.9	Nuisances sonores et olfactives	97
2.5.10	Gaspillage alimentaire	98
2.5.11	Provisions en matière d'environnement	98
2.5.12	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	98
<b>2.6</b>	<b>FOURNISSEURS ET PARTENAIRES</b>	<b>100</b>
2.6.1	Accompagnement des fournisseurs	100
2.6.1.1	<i>Devoir de vigilance</i>	100
2.6.1.2	<i>Exemples opérationnels de gestion et d'atténuation des risques</i>	102
2.6.2	Responsabilité sociétale et recours au secteur aidé	103
2.6.3	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	104
<b>2.7</b>	<b>PARTIES PRENANTES ET ANCRAGE TERRITORIAL</b>	<b>105</b>
2.7.1	Un rôle auprès des communautés	105
2.7.1.1	<i>Une implication locale</i>	105
2.7.1.2	<i>Des journées portes ouvertes</i>	106
2.7.2	Des démarches engagées	107
2.7.2.1	<i>Des collaborateurs sensibilisés</i>	107
2.7.2.2	<i>Des opérations généreuses</i>	108
2.7.2.3	<i>Mécénat de compétences</i>	109
2.7.3	Livelihoods	109
2.7.4	Contribution aux objectifs du développement durable (ODD) de l'ONU	110
<b>2.8</b>	<b>RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION</b>	<b>111</b>



## 2.1 INTRODUCTION

### 2.1.1 TOUS ARTISANS DE NOTRE DÉVELOPPEMENT DURABLE !

Depuis plus de six générations, Hermès est nourri par les valeurs de l'artisanat, qui ont façonné son développement, et en parallèle son rapport au monde. Ces valeurs, vécues et portées par ses dirigeants comme par l'ensemble de ses collaborateurs, se sont enrichies des leçons apprises par les artisans. Véritable « pays de la main », Hermès a développé auprès de tous cet esprit artisanal qui en fait une maison singulière à bien des égards, et notamment en matière de développement durable. La notion d'artisanat chez Hermès, qui emploie plus de 4 500 artisans en production, est une réalité concrète. Elle irrigue par proximité et grâce à des opérations de maillage interne l'ensemble des collaborateurs.

Le développement durable repose chez Hermès sur le souci permanent de « bien faire ». Les attributs de l'artisanat permettent de mieux comprendre cet état d'esprit et le sens des actions d'Hermès en la matière :

- ◆ la responsabilité : l'objet fabriqué artisanalement en maroquinerie est le résultat du travail d'une seule personne, qui maîtrise l'intégralité des étapes nécessaires à sa réalisation, et est responsable de sa qualité finale. Ce sens de la responsabilité s'exerce aussi vis-à-vis des matières utilisées, qui doivent non seulement être les plus belles mais aussi dont l'origine doit être indiscutable : elles sont dignes de permettre la réalisation d'objets d'exception. Cette responsabilité engage également la vie future du produit, chaque artisan est concerné par le lendemain de sa production. Cette forte conscience des conséquences liées aux actes s'exprime donc vis-à-vis de ce qui se passe en amont et en aval des gestes de la production. Cette valeur de responsabilité, issue de l'activité manuelle artisanale, est un des ferments du comportement de l'entreprise en matière de développement durable. C'est une exigence interne, d'autant plus forte que la maison maîtrise un grand nombre de paramètres de son activité ;
- ◆ l'authenticité : l'artisan se plaît à souligner « l'authenticité » de la belle matière, celle qui montre sans tricher, dit à l'œil et à la main ce qu'elle est, sans détour ni mensonge. Il refuse la complaisance vis-à-vis d'une matière imparfaite, même si le résultat final pourrait être acceptable. Cette attitude vis-à-vis de la qualité, ce souci d'exigence, se retrouve dans l'attention portée à tous les éléments qui constituent l'objet artisanal et sa facture. L'envers bénéficie d'autant d'attention que l'endroit, ce qui est caché au regard a la même importance que ce qui est montré. De même qu'il est honnête vis-à-vis de ses matières et de son travail, l'artisan Hermès, comme tous les collaborateurs de la maison, porte un regard lucide et engagé sur la relation avec son environnement économique, social et écologique. Il reste conscient de ses limites et de ses imperfections, mais aussi des remises en cause à effectuer sans cesse pour toujours respecter ses valeurs d'excellence. Le projet développement durable se déploie dans cet esprit de sincérité, d'exigence, et d'amélioration continue. Il repose sur des réalisations davantage que sur des engagements hypothétiques. Il ne cherche pas la publicité mais l'efficacité à long terme ;

- ◆ le temps de bien faire, ensemble : l'artisan Hermès, et au fil des ans l'ensemble de la maison, considère le temps long comme un allié, qui permet de bien faire, d'intégrer les perspectives internes ou externes d'un sujet et de cultiver les qualités de chacun. Et finalement, de donner une juste perspective aux choses. Dans l'apprentissage d'un savoir-faire de fabrication artisanale d'un objet, il est impossible de sauter une étape pour gagner du temps. Toutes s'inscrivent dans une continuité, toutes sont essentielles. Cette façon de faire apprend aussi à terminer ce qui a été débuté. Ces modes opératoires nous ont formés et nous incitent à mettre en place des politiques et des pratiques responsables, avec une approche participative, en privilégiant la qualité du résultat final, en acceptant d'y passer le temps nécessaire, en tenant compte du rythme nécessaire au changement durable auprès des collaborateurs, de nos partenaires et des éco-systèmes naturels.

Le développement durable chez Hermès s'ancre ainsi dans les valeurs fondatrices de la maison. Ces valeurs sont un puissant moteur dans un groupe familial, qui produit en interne plus de 70 % de ses objets et donc maîtrise l'essentiel de sa chaîne de valeur. Il repose sur la diffusion d'une culture développement durable, d'une stratégie claire et sur le déploiement coordonné de nombreuses actions, en favorisant une approche décentralisée et des initiatives locales. Le développement durable s'appuie sur nos métiers, nos filiales, les services d'Hermès International, mais aussi sur petit h et la Fondation d'entreprise Hermès. Notre ambition est d'être « tous artisans de notre développement durable. »

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) d'Hermès est la manière par laquelle le groupe intègre les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans ses activités et dans ses interactions avec ses parties prenantes sur une base volontaire.

### 2.1.2 GOUVERNANCE

Les actions de la maison en matière de développement durable sont supervisées depuis 2007 par le **Comité développement durable** auquel deux membres du Comité exécutif participent activement, ainsi que les responsables de la direction des ressources humaines, de la direction industrielle, de la distribution, de deux métiers (Cuir et Textile), et de la direction de la Fondation d'entreprise Hermès. Le Comité, organisé par la Direction du développement durable, s'est réuni cinq fois au cours de l'année, chaque session étant l'occasion de faire le point sur les sujets stratégiques, de décider la mise en œuvre des projets opérationnels et d'auditionner des responsables sur l'avancement de leurs actions de développement durable.

La **direction du développement durable du groupe**, rattachée à un membre du Comité exécutif, met en œuvre la stratégie et anime la démarche auprès de l'ensemble des directions opérationnelles et des filiales du groupe, en France comme à l'étranger. Elle assure le suivi des réalisations, coordonne le fonctionnement de différents comités (le Comité développement durable et un Comité opérationnel groupe), apporte son concours aux comités locaux et pilote des projets trans-

versa. En 2017, elle a animé 15 séminaires internes en France et à l'étranger. Elle s'assure de la cohérence de l'ensemble du dispositif, gère la communication interne, participe à la communication externe et au partage des bonnes pratiques.

Le **Comité opérationnel groupe** se réunit tous les deux mois, il est composé des responsables des principales fonctions corporate de la maison (une quinzaine de personnes). Il analyse les aspects techniques et fonctionnels des projets, les valide, permet un partage de l'information et constitue une instance de décision collective, qui apporte un regard pragmatique sur les enjeux du développement durable. L'implication de ses membres est essentielle dans la mise en œuvre des projets concrets. Il s'est réuni quatre fois en 2017 et a organisé une « learning expedition » dans une entreprise pionnière du sujet en France.

Les principaux métiers de la maison, ainsi que les principales filiales, animent à leur niveau des **Comités développement durable locaux**. Ces comités, constitués pour initier et suivre les actions engagées, partagent désormais leurs réalisations lors de réunions par zones géographiques ou grâce à un observatoire des bonnes pratiques créé sur l'intranet. Comme précisé dans le chapitre « environnement », les actions dans ce domaine sont plus spécifiquement pilotées par un « **réseau EHS** » animé par la direction industrielle. Ces comités mènent des actions opérationnelles, ont un rôle d'animation interne et de communication auprès des équipes.

En 2017, Hermès Chine a, par exemple, déployé une démarche volontariste, avec la création d'un comité stratégique développement durable auquel participe trois membres de son Comité de direction, d'un Comité développement durable avec onze membres à Shanghai et d'un réseau de 23 ambassadeurs dans les magasins. Toujours en Asie, les membres des Comités développement durable du Japon, de Corée, de Chine, de Taïwan, de Singapour et de Hong Kong se sont réunis pendant trois jours, pour la quatrième année consécutive, pour partager leurs pratiques opérationnelles. Ils constituent ainsi progressivement un pôle de compétences régional sur le sujet.

### 2.1.3 OUTILS

Le groupe a développé et met à jour régulièrement un certain nombre d'outils pour appuyer et déployer la démarche. Le travail en comités et une décentralisation opérationnelle sont facilités par la diffusion de ces supports, qui ont tous été construits avec une approche participative afin d'en faciliter l'adoption.

L'éthique de la maison est formalisée dans une **charte éthique** d'une quarantaine de pages, diffusée à tous les salariés, en 10 langues. Elle vise à nourrir le projet d'entreprise et réaffirme la volonté du groupe de respecter certains principes fondamentaux dans les relations d'Hermès avec ses parties prenantes et la société. Elle est transmise à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison. Le sujet est supervisé par un directeur de la conformité. Un **code de conduite des affaires**, également disponible en 10 langues, pose les principes directeurs de la maison sur un certain nombre de sujets opérationnels. Il prévoit un dispositif d'alerte matriciel (géographique et fonctionnel). Le contenu et les modes opératoires liés à ces deux documents sont détaillés dans la section 3.2.1 de ce document.

Le **cadre stratégique** « tous artisans de notre développement durable » a été diffusé depuis 2015 à l'ensemble des collaborateurs, et sert de base aux travaux de chacun. Il se concentre sur les sujets les plus significatifs au regard des valeurs de la maison, de la pérennité de l'entreprise, de sa responsabilité envers son environnement social, écologique et envers ses parties prenantes. Il fixe des priorités selon un principe de matérialité. Il assure la cohérence des objectifs, et donne un cadre aux actions décentralisées. Les métiers et filiales sont invités à rendre compte de leurs actions et de leurs ambitions annuellement sur la base de ce document lors de l'exercice budgétaire de mi-année, et sont auditionnés par le Comité développement durable sur leurs enjeux majeurs.

Ce cadre stratégique est organisé autour de six ambitions qui balisent l'empreinte qu'Hermès souhaite laisser sur le monde : les femmes et hommes, la planète, les communautés où nous sommes implantés.

Les Femmes et les Hommes :

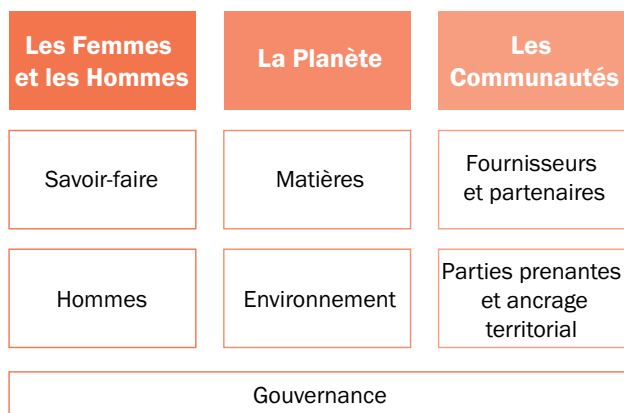
- ◆ Hermès veille au développement et à la transmission des **savoir-faire** de ses artisans, et plus largement de ses équipes, qui forment le socle de son développement durable ; Le cadre précise notamment les priorités dans le domaine de la formation, du développement des expertises, du partage des savoir-faire au sein des équipes et entre les générations. Développer des méthodes de fabrication respectueuses des artisans et de l'environnement est un des axes de travail majeur ;
- ◆ l'épanouissement et l'accomplissement des **collaborateurs**, la promotion d'une diversité des talents, est un des moteurs d'une croissance durable, et un sujet d'attention prioritaire ; Le cadre précise de hautes ambitions en matière de conditions de travail, de relations humaines, du soin scrupuleux à apporter à la santé et à la sécurité de nos employés, à l'harmonie des relations sociales, au bien-être et aux équilibres de vies. Il affirme une grande volonté en matière de diversité et de solidarité, notamment vis-à-vis de ceux qui vivent une difficulté ou un handicap.

La Planète :

- ◆ la pérennité des activités du groupe repose sur la disponibilité des **matières** de qualité qui sont au cœur de la singularité de la maison. Hermès protège et respecte les ressources naturelles d'exception qui composent ses objets ; Le cadre explicite de fortes ambitions vis-à-vis de nos filières d'approvisionnement, notamment de matières naturelles, sur leurs empreintes environnementales et sociétales. Il souligne notre ambition d'optimisation de l'usage de ces matières, toutes précieuses, pour éviter le gaspillage. La gestion des déchets, de la production à la fin de vie des produits, est un point d'attention fort ;
- ◆ Hermès cherche systématiquement des solutions pragmatiques mais ambitieuses à long terme pour mieux préserver **l'environnement** ; Le cadre confirme nos ambitions de maîtrise de nos impacts sur l'ensemble de la chaîne de valeur, de l'amont agricole aux processus de production manufacturière, à la distribution. Cette partie précise nos enjeux en matière de maîtrise des consommations industrielles (eau, énergie, ...), de gestion des rejets et déchets industriels, de réduction de l'empreinte environnementale des sites, réduction de l'empreinte carbone et de politique de compensation carbone.

Les Communautés :

- ♦ la capacité du groupe à grandir est liée au développement et à la pérennité de ses **fournisseurs et partenaires**, références en termes de qualité des produits et des services, mais également dans les domaines sociaux et environnementaux. Le cadre précise les notions développées dans la charte éthique (voir 3.2.1.2), avec de fortes ambitions pour mieux connaître et continuer à accompagner nos partenaires face aux défis qualité, mais aussi éthiques, sociaux et environnementaux qu'ils peuvent rencontrer avec la vigilance requise ;
- ♦ Hermès veille au dialogue et au développement de relations harmonieuses avec ses **parties prenantes** et veut jouer un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère. L'ambition du groupe est réaffirmée autour de notre responsabilité territoriale d'entreprise. Elle intègre notamment l'ouverture aux parties prenantes, des actions de mécénat de compétence, l'appui aux communautés locales et à celles qui sont défavorisées, par exemple à travers le projet Livelihoods.



D'autres outils sont disponibles pour les équipes, comme :

- ♦ un référentiel opérationnel développement durable « Ambitions », qui constitue un langage commun et sert de support aux actions des équipes opérationnelles. Il permet notamment à chaque entité, en fonction de son métier, d'identifier plus facilement les principaux sujets sur lesquels il peut engager des actions. Il est bien entendu cohérent avec les six axes de la stratégie ;
- ♦ des référentiels techniques spécifiques, que ce soit en matière d'immobilier, de relation fournisseur, d'application de la charte éthique dans certains contextes, ou d'éco-gestes. Cette année, une fiche dédiée aux éco-gestes en logistique est venu compléter les trois premières fiches sur ce sujet (bureaux, magasins, sites manufacturiers) ;
- ♦ un site intranet dédié (« Harmonie Hermès »), destiné à informer les collaborateurs et à partager les bonnes pratiques. Il regroupe également tous les documents utiles pour les équipes locales. Il est complété depuis cette année par une plateforme collaborative « Agora », sur laquelle plus de 120 ambassadeurs partagent leurs actions du quotidien.

Hermès soutient les engagements de l'ONU en matière de développement durable. Hermès adhère au Global Compact, agenda d'action pour les organisations autour de dix principes universels (dont : droits de l'homme, normes internationales du travail, respect de l'environnement et lutte contre la corruption). Depuis 2015, l'ONU a adopté ce pro-

gramme de développement durable, exprimé autour des 17 Objectifs du Développement Durable (ODD), qui sont une référence commune pour les gouvernements, la société civile et les organisations privées. Les ambitions d'Hermès s'inscrivent dans ces 17 objectifs, qui sont repris en synthèse des six parties de ce rapport. L'action du groupe, qui bien entendu, ne couvre pas tous les sujets repris dans les ODD, s'intègre ainsi dans une ambition plus large. Elle a pour objectif d'apporter une contribution tangible à ces sujets majeurs, à l'échelle de nos activités.

## 2.1.4 PÉRIMÈTRE

Les informations contenues dans ce rapport au titre du développement durable couvrent l'ensemble des filiales et des sites du groupe. Ce périmètre est développé dans le sous-chapitre 1.5.2 et 1.6. Le groupe Hermès exploite 52 sites de production, dont 41 en France, répartis sur 46 localisations géographiques (dont 35 en France, deux en Suisse, deux aux États-Unis, quatre en Australie, un en Grande-Bretagne et deux en Italie), dont une plate-forme logistique à Bobigny. Les produits Hermès sont distribués dans le monde à travers 304 magasins exclusifs. À Paris, le groupe occupe une surface de bureaux d'environ 27 000 m<sup>2</sup>, et à Pantin, Hermès occupe des surfaces de production et de bureaux, dont l'Espace Jean-Louis Dumas inauguré en 2015 et la Cité des Métiers, récompensée par le prix de l'équerre d'argent 2014.

## 2.1.5 ANIMATION DE LA DÉMARCHÉ

Les filiales et entités du groupe initient et suivent de nombreux projets en matière de développement durable tout au long de l'année, qui sont animés soit par leurs comités de Direction, soit par des comités *ad hoc*. Des comités transversaux, animés par les directions du siège d'Hermès, pilotent des sujets d'intérêt général et souvent à moyen terme. Par exemple, ces comités travaillent sur les sujets de recyclage et d'innovation matière, de construction durable, de logistique, ...

La direction du développement durable coordonne les actions des sites parisiens et pilote un calendrier d'animations internes en France avec des rendez-vous réguliers tout au long de l'année : opérations de dons de vêtements, jouets, livres, participation à des événements sportifs, participation à l'Earth Hour, récolte de miel, paniers solidaires,...

En 2017, le groupe a renforcé ses engagements en matière d'actions généreuses locales par une note diffusée aux filiales de distribution à l'étranger, qui indique les modalités opérationnelles et financières qu'elles doivent suivre. Les actions menées au cours de l'année sont détaillées au paragraphe 2.7.2, dans le cadre de nos relations avec nos parties prenantes.

L'ensemble des sites et filiales françaises organisent, pendant la semaine européenne du développement durable, des opérations avec leurs collaborateurs, l'occasion de partager plus largement avec les équipes les enjeux du sujet, la stratégie du groupe, ses réalisations et de s'ouvrir au monde extérieur.

Les sites d'Ile-de-France se sont mobilisés en 2017 autour d'animations sur des thèmes comme le recyclage, la biodiversité, ou encore le bien-être au travail. Par exemple, une centaine de collaborateurs et leurs enfants, ont pu assister à une projection privée du film l'Empereur, en présence de son réalisateur. Un temps d'échange a permis de mieux

comprendre les enjeux du changement climatique. De plus, différents ateliers pédagogiques sur le tri des déchets ont été organisés. Ils ont permis d'attirer l'attention sur les conséquences de nos actes au quotidien. Des opérations de collectes de vêtements, livres, chaussettes orphelines ont rencontré une forte mobilisation. Une animation sur le gaspillage alimentaire, a permis de sensibiliser les équipes sur la façon de valoriser les produits non utilisés, issus de la restaurations (fruits et légumes).

Les filiales de distribution à l'étranger se sont appropriées depuis quelques années cette approche récurrente de la semaine du développement durable. Par exemple, Hermès of Paris, la filiale américaine, anime depuis 2013 une semaine du développement durable à l'automne, avec cette année un concours interne sur l'animation des éco-gestes en magasin. La Chine, pendant sa semaine dédiée, a mis l'accent sur les styles de vie « durables » et a organisé une activité de plantation dans la presqu'île de Chongming. La filiale de Hong Kong a mis en avant le recyclage des matières.

Tout au long de l'année, les filiales travaillent notamment sur les éco-gestes et les conditions de travail. Hong Kong et Taiwan mesurent par exemple les réductions de consommation de papier et d'énergies (bureaux et magasins), les tonnages de papiers recyclés localement. Des partenariats avec des fournisseurs « verts » ont été signés pour le nettoyage. Différentes opérations pour la promotion du bien-être au travail sont également menées : espaces de pause, gestion du stress, adaptation des uniformes et chaussures, activités sportives, sensibilisation nutritionnelle ...

Les métiers ont mené de leur côté un certain nombre d'actions :

### Pôle Maroquinerie

En 2017, un comité développement durable & environnement trimestriel, présidé par la direction générale d'HMS, a été mis en œuvre afin de piloter les actions de la Feuille de Route « Tous artisans de notre développement durable ».

Pour renforcer cette approche, des comités transversaux permettent de piloter, de façon très opérationnelle, les différentes thématiques retenues dans le plan d'actions.

En complément des actions fortes engagées sur l'ensemble des sites autour de la meilleure utilisation de la matière, un comité opérationnel de veille et d'innovation a été renforcé afin de mettre en œuvre de nouvelles solutions concrètes au sein de la maison.

Un comité Santé & Sécurité au travail soutient et oriente l'ensemble des initiatives engagées depuis de nombreuses années autour du bien-être et de la santé des salariés.

Un « conseil technique », constitué d'experts de la maison, a pour mission de garantir et transmettre le savoir-faire du sellier-marocainier.

Enfin, pour accompagner la croissance de façon raisonnée, les projets de construction de nouvelles maroquineries intègrent, dès l'élaboration des programmes, des dimensions « environnementales » et « ancrage territorial ». Un comité « nouvelles maroquineries » veille à la bonne application de ces objectifs jusqu'à la mise en service et l'exploitation des nouveaux sites.

### Tanneries

Au sein du pôle Tanneries et Cuirs précieux, la feuille de route « développement durable » construite en collaboration avec les membres du Comité de direction pour la période 2016-2018 a été présentée aux sites en 2016, puis a été déclinée localement en 2017 et des plans d'actions ont été mis en œuvre tout au long de l'année.

### Textile

La feuille de route construite en 2015 reste la base des actions au sein du pôle Textile. Des ateliers de sensibilisation au tri ont été organisés sur les sites de production, ainsi que des opérations de vente pour les collaborateurs de produits alimentaires locaux issus de circuits courts. Pour inciter au co-voiturage et l'usage de véhicules électriques, le nombre des places de stationnement dédiées a été augmenté. Nous avons inscrit dans le temps notre partenariat avec une entreprise extérieure pour la réalisation des collectes de textiles.

### Parfums

Chez Hermès Parfums, les communications portent régulièrement plus spécifiquement sur des sujets à enjeu environnemental. À la suite de la journée « développement durable » organisée en 2016, trois ruches ont été installées sur le site du Vaudreuil en avril 2017, avec un partenaire. Sur base du volontariat, le personnel du CNP a été initié à l'apiculture tout au long de l'année par l'apiculteur qui a installé et suivi les ruches. La première récolte a eu lieu fin juillet et les pots ont été distribués à l'ensemble du personnel. Le CNP vient par ailleurs de s'équiper de deux bornes de charge de véhicules électriques, qui seront installées en tout début d'année 2018.

En collaboration avec la direction du développement durable, plus de 130 000 savons voués à la destruction ont été transformés afin de les distribuer à des associations. Les savons ont été déconditionnés par un ESAT local, recyclés pour en faire de nouveaux et ont été redistribués par un partenaire en France.

### Hermès Maison

Les collaborateurs de la CATE ont participé à plusieurs activités organisées dans le cadre de la semaine du développement durable : un challenge mobilité, une initiation à la prévention des troubles musculo-squelettiques, un marché bio, une sensibilisation au tri des déchets, la création d'une prairie fleurie et enfin une collecte à l'attention des Restaurants du Cœur.

Un groupe de travail RSE a été constitué pour animer la démarche et mener les réflexions de la manufacture dans ce domaine, il a notamment été impliqué en amont dans la définition de priorités développement durable pour un projet de rénovation du site de Nontron. En mai 2017, lors de la semaine du Développement durable les collaborateurs de Beyrand ont pu découvrir, à travers des ateliers sur les éco-gestes, comment réduire les consommations d'énergie et l'impact sur l'environnement. Un challenge « Famille à Énergie Positive » a été lancé en fin d'année. Il regroupe des artisans volontaires qui font le pari de réduire leurs consommations d'énergie pendant la période hivernale en appliquant des éco-gestes.

## 2.2 SAVOIR-FAIRE

Les savoir-faire des artisans, et plus largement des collaborateurs, sont essentiels pour notre développement à long terme sur des bases saines. Notre modèle artisanal repose sur la transmission d'une culture et de savoir-faire dans une logique de compagnonnage : « ce qu'on a reçu, on le donne ».

Hermès a **développé en interne des écoles de formation** pour ses grands métiers artisanaux : cuir, textile, tannerie, qui permettent de pérenniser et transmettre solidement ces savoir-faire. Nous travaillons en amont à la **promotion vis-à-vis des jeunes générations des métiers d'art et d'artisanat**, par nos actions locales (portes ouvertes, liens avec les écoles) ou avec le relais de notre Fondation d'entreprise Hermès (exemple : programme Manufacto). Permettre à des jeunes de découvrir et de s'engager dans un métier manuel est essentiel, ces métiers sont souvent méconnus et pourtant porteurs d'avenir. Nous contribuons **au maintien, voire au développement des savoir-faire** artisanaux et manufacturiers, dans un contexte de perte de ces savoir-faire (et pas seulement celui des artisans d'art). Nous avons, par exemple, l'un des plus gros pôles Textiles de France en Rhône-Alpes (800 personnes), qui abrite de nombreux savoir-faire uniques autour du tissage et de l'impression de la soie que nous veillons à maintenir.

Notre ambition est d'assurer la préservation, l'enrichissement et la transmission de ces savoir-faire, souvent exclusifs, dans un contexte de croissance des métiers et des effectifs.

La priorité est de consolider et de développer ces expertises individuelles, de progresser en polyvalence, d'assurer le partage des savoir-faire au sein des équipes, de renforcer leur transmission de générations en générations, et de conserver les talents. L'excellence de tous ces savoir-faire s'exprimera tant à travers la qualité des objets que dans les capacités à savoir les réaliser de manière respectueuse pour les artisans (voir par exemple 2.3.5 : environnement de travail) et pour l'environnement.

Le groupe s'honore de compter en son sein **12 EPV** : ces entreprises du groupe sont reconnues en 2017 par le label « Entreprises du Patrimoine Vivant » : Hermès Sellier, la Holding Textile Hermès, les Établissements Marcel Gandit, les Ateliers A.S., Siegl, les Ateliers de Tissage de Bussières et de Challes, Beyrand, les Cristalleries de Saint-Louis, Puiforcat, John Lobb et Les Tanneries du Puy.

### 2.2.1 FORMATIONS

Les actions de l'Université du groupe ainsi que des écoles et académies internes se sont poursuivies en s'intensifiant.

En 2017, le groupe Hermès a consacré 240 000 heures à la formation, dont 123 000 en France. La progression, de 12,5 % en France par rapport à 2016, s'explique par l'investissement important dans le développement du leadership, dans les formations aux produits et aux contraintes réglementaires (éthique et anti-corruption). Ce nombre ne

reflète pas l'intégralité de l'effort de formation puisqu'il n'intègre pas les formations « métier » données directement sur le poste de travail.

Hermès poursuit le développement de son modèle de croissance grâce à une culture de progrès continu. Cela consiste notamment à accompagner le développement des collaborateurs tant pour soutenir l'excellence et l'efficacité des savoir-faire et des opérations, que pour préserver leur employabilité, assurer une solide compréhension de la culture d'entreprise et faire vivre une culture managériale cohérente et source de valeur.

#### 2.2.1.1 L'Université Ex-Libris

En 2017 l'Université Ex-Libris du groupe a formé plus de 1 000 personnes à travers une offre de plus de 20 programmes de formation sur mesure. Ces programmes se centrent sur deux enjeux essentiels : le partage de la culture et le développement du leadership.

600 personnes ont bénéficié à Paris des programmes internes mettant à l'honneur la culture d'Hermès et la richesse de ses expressions.

Cette université offre une palette de réponses diversifiées, ajustées et régulièrement actualisées à travers un ensemble de programmes séquentiels et adaptés à plusieurs niveaux de management et de maturité :

- ◆ des séminaires résidentiels durant lesquels les managers bénéficient de conditions uniques pour confronter leurs expériences, acquérir de l'expertise et des outils pratiques, s'enrichir et tisser des liens auprès des managers d'autres métiers et activités d'Hermès ;
- ◆ des dispositifs de co-développement pour un accompagnement dans le temps des managers de proximité et des membres des Comités de direction.

En 2017, l'accent a été porté sur le développement du leadership des collaborateurs. La culture managériale d'Hermès a été encore plus précisément définie par quatre compétences clés : responsabiliser et faire grandir, stimuler le progrès continu, fédérer et gérer. Par ce cadre commun, Hermès a pour ambition de rendre ses managers encore plus acteurs de l'efficacité collective et de l'épanouissement individuel des collaborateurs. Des programmes de formation à l'attention des managers de différents niveaux, directeurs généraux, membres des Comités de direction et managers de proximité, ont été déployés pour plus de 120 personnes en 2017.

Un nouveau programme, Alterego, a été dispensé en 2017 à 168 managers, dans l'objectif de les sensibiliser au management des diversités à travers quatre thèmes : le handicap, le fait religieux, la mixité hommes - femmes et l'intergénérationnel. Ce programme achèvera son déploiement auprès de tous les managers en France en 2019. Hermès entend à travers cette action d'envergure ouvrir à la différence et à la réalité des diversités, sensibiliser aux enjeux et aux difficultés d'un management équilibré des diversités et donner des clés de compréhension et d'action de toutes les facettes d'un sujet complexe. Il participe à la préparation de la mise en œuvre des actions de notre Mission Handicap en 2018.

Le programme *Sales & Service Leader* déployé dans la quasi-totalité des régions a permis à 220 directeurs de magasin de fortifier leurs compétences managériales à travers deux modules de deux jours, *People Developer* et *Team Manager*. Un programme conçu sur mesure pour prendre en compte la réalité d'une fonction multi-dimensionnelle qui consiste à animer et entraîner avec enthousiasme les ambassadeurs de nos magasins.

Dans le domaine du partage de la culture d'entreprise, 600 collaborateurs ont participé aux programmes visant à mieux comprendre l'identité, l'histoire et le projet d'entreprise sous la forme de sessions de 3 jours ou 7 jours déployées à Pantin à l'Espace Jean-Louis Dumas. Ancrer l'appartenance à Hermès et la traduire dans ses actes quotidiens, tels sont les objectifs de ces sessions de diffusion de la culture. Elles créent un réseau interne de « passeurs de culture » qui s'élargit chaque année, et est un moyen de diffusion des attributs de l'artisanat et de façons de faire spécifiques qui sont chers à Hermès.

Enfin, le programme de formation à la Conduite de projet a été suivi par plus de 80 collaborateurs. Il aide à évoluer d'une culture managériale verticale à une culture davantage horizontale et transversale. Il favorise notamment l'accompagnement du changement.

La communauté RH France – 120 participants – a été invitée à une journée destinée à diffuser de nouvelles pratiques digitales sur des thèmes aussi variés que Facebook, LinkedIn, Pim (la gestion des catalogues produits pour le e-commerce), Hello (les fonctionnalités d'Outlook), l'Omnicanal, les Big Data, le Cloud, la réalité virtuelle, HermèsSphère (la future digital workplace interne), Jobijoba (*job board*), les Chatbots, la performance digitale, Instagram, les outils collaboratifs, Google, une application de gestion de la file d'attente au magasin du 24 Faubourg. Une journée très joyeuse, apprenante, ouvrant des champs passionnants qui aura développé le sens digital de tous, fait tomber des a priori et aura convaincu les acteurs de la fonction RH que le digital est devenu un outil d'agilité incontournable pour améliorer l'expérience du client et celle du collaborateur.

### 2.2.1.2 L'École du Cuir

Hermès recrute chaque année des artisans dont peu ont reçu une formation initiale en maroquinerie. C'est sa responsabilité de les former à leurs nouveaux métiers.

En 2017, 1 140 personnes ont été formées dans le cadre des 12 programmes délivrés par l'École du Cuir au service de la formation continue des artisans du pôle Hermès Maroquinerie-Sellerie.

L'École du Cuir poursuit une politique active de certifications diplômantes qui s'adresse tant aux collaborateurs en place qu'aux nouveaux venus afin de reconnaître la valeur de leur expertise et de préserver leur employabilité.

Par ailleurs, en formation initiale, les actions de l'École du Cuir ont favorisé l'obtention de 157 CAP Maroquinier, 79 Titres de Sellier Maroquinier d'Art, 4 Brevets des Métiers d'Art du Cuir & de la Maroquinerie / Formation Métier d'Art, 8 Certificats de Qualification Professionnelle Coupe, et dans le cadre de la VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) : 24 CAP Maroquinier, 12 Certificats de Qualification Professionnelle Coupe, 1 BTS Maroquinerie, 4 Certificats de Qualification Professionnelle Metteur au Point. Ainsi, plus de 280 certifications ont été obtenues cette année par nos collaborateurs.

L'accompagnement des formateurs et tuteurs – environ 85 personnes – a été très soutenu par des actions d'animation et de formation du réseau des 10 responsables Formation, des 12 formateurs coupeurs, et des 26 formateurs Maroquiniers et Mécaniciens (soit presque 50 formateurs à temps plein) et des 37 tuteurs. Des acteurs clés de la croissance du pôle maroquinier pour lequel la transmission est un moteur indispensable. Dans le cadre des réunions de partage d'expériences et de formation régulières, ces formateurs et tuteurs sont accompagnés dans des domaines tels que la communication, le développement personnel et la pédagogie.

De nouveaux partenariats ont été conclus avec le Lycée Professionnel Jean Monnet à Juvisy sur Orge et le Lycée Professionnel Turquetil à Paris. Trois nouvelles classes dédiées ont été mises en place au sein des établissements partenaires avec le détachement de formateurs issus des Ateliers de Pantin.

Enfin une identification et un suivi particuliers ont permis à 39 artisans de participer en 2017 aux événements Hermès dans le monde.

### 2.2.1.3 L'École des Tanneurs

L'École des Tanneurs et ses parcours de découverte ludiques ainsi que les Certificats de Qualification Professionnelle Tanneur Mégissier ont poursuivi leur développement en 2017 auprès des artisans des tanneries.

L'année 2017 a aussi été celle de l'accélération du module de transmission des savoir-faire auprès de la quasi-totalité des cadres et agents de maîtrise des tanneries françaises. Dans une dynamique de maillage commune aux différentes tanneries, les participants ont pu prendre conscience des leviers de la transmission tant individuelle que collective pour faire de leur atelier un lieu d'apprentissage et d'amélioration continue. Un accompagnement individuel a été réalisé après un, trois et six mois avec chacun des 35 participants pour les soutenir et les suivre dans les mises en place pratiques en tannerie.

Dans le cadre de la politique de recrutement, pour la sixième année consécutive, le programme « Jeunes tanneurs » se poursuit. Des ingénieurs en chimie en fin d'études sont recrutés et effectuent un parcours de quatre fois six mois au sein de quatre tanneries différentes (dans deux pays différents) et la rencontre de quatre métiers distincts. C'est un parcours accélérateur de maturité managériale et d'expertise technique.

Dans les tanneries de Cuneo, d'Annonay et du Puy en Velay une génération de jeunes talents a gagné en responsabilité en 2017. Pour accompagner ces équipes au fort potentiel technique, des formations au management de proximité ont été conçues et déployées spécifiquement auprès d'eux.

Un travail de réflexion sur le positionnement et la posture des fonctions de support de production en tannerie a été mené en 2017. En matière de sécurité, un module de formation opérationnel sur la sécurité a été déployé auprès des artisans et encadrants. Cette approche du management de la sécurité, de la posture associée et de la vision positive du thème, a été partagée également dans le cadre d'un séminaire inter tanneries aboutissant à un plan d'action local impliquant chaque site pour 2018.

Le management des flux de production a également fait l'objet d'une attention particulière et d'un séminaire sur la filière exotique. Le rôle des professionnels de la *supply chain* en tannerie a gagné en clarté et en coordination avec les fonctions de production.

#### 2.2.1.4 L'École du Textile

Les compétences par grandes étapes des processus de la Filière Textile ont été standardisées afin d'élaborer les fondamentaux de l'Artisan Textile, un socle de références communes pour donner des repères communs à tous et assurer une transmission de qualité.

Le plan d'action 2016-2018 s'est poursuivi dans un objectif de sécurisation des expertises textile. Les différents programmes de formation de l'École du Textile se sont déployés en 2017 à un rythme soutenu, bénéficiant ainsi à plus de 250 collaborateurs de la filière.

« *Le carré* – Produit iconique » :

un programme visant à faire découvrir les produits iconiques de la filière textile pour transmettre l'héritage du patrimoine créatif d'HTH a été suivi par 37 participants à travers 4 sessions.

« La main du produit » :

un programme pour se familiariser avec le toucher du produit a été suivi par 18 participants à travers 2 sessions

« Résonances » :

un programme d'ouverture artistique et culturelle lié à la création, la coloration, le développement des produits pour permettre l'inspiration et la créativité des équipes concernées. Il s'adresse aux collaborateurs des services coloration, développement, patrimoine, innovation qui ont vécu deux événements en 2017 : la visite du festival d'Arles et la visite de l'Ensatt, avec 53 participants.

Le pôle HTH a adhéré au CIME (Cercle de l'Innovation en Management des Expertises) afin de prendre part à des réflexions communes au secteur textile et de stimuler les démarches innovantes.

La transmission par des Séniors de leur expertise textile avant leur départ en retraite à plusieurs jeunes cadres de la Filière a continué à être organisée.

Le recrutement de promotions d'Imprimeurs en formation a repris afin d'assurer la relève d'artisans qui prendront leur retraite prochainement.

La poursuite de l'internalisation du métier de couturière s'opère par le renforcement du savoir-faire confection.

En dehors de l'École Textile, la filière a poursuivi une action majeure destinée à transformer la culture managériale à travers le programme Management en Pratiques. 117 personnes ont suivi l'un des 16 ateliers d'une demi-journée.

#### 2.2.1.5 Hermès Maison

À la CATE, le plan de professionnalisation a été finalisé avec une formation externe pour les collaborateurs en difficulté, un accompagnement interne et une animation collective pour maîtriser les savoir-faire. Six collaborateurs experts dans la décoration de porcelaine ont bénéficié d'une

démarche de qualification professionnelle de décorateur céramiste. Ce Certificat de Qualification Professionnel leur permet de renforcer leur expertise ainsi que de les responsabiliser tout en développant la polyvalence et en valorisant l'expérience acquise lors de leur parcours professionnel. Le cursus de formation s'est articulé en deux temps : une formation de 90 heures délivrée par l'AFPI et une formation interne de 200 heures.

Chez Beyrand, un plan de pérennité a été mis en œuvre pour anticiper la transmission des savoir-faire spécifiques à l'impression. Un premier imprimeur en contrat de professionnalisation a pu intégrer ce programme en 2017. Le développement de l'expertise individuelle passe également par un plan de polyvalence développé au sein de l'ensemble des services du site pour donner de la flexibilité à l'organisation. Il a permis de gagner en agilité pour servir deux métiers aux rythmes différents : la porcelaine et l'émail, par de la polyvalence.

Puiforcat a poursuivi la mise en œuvre du plan de pérennité en réponse à un enjeu de transmission des savoir-faire de polissage/avivage par des actions de tutorat de jeunes par des seniors.

Des expériences « *Vis ma vie* » ont permis à des artisans d'appréhender un autre métier afin de mieux maîtriser la chaîne de fabrication.

Pour développer la polyvalence, des actions de formations individuelles visant à l'acquisition de nouvelles expertises (ciseleuse formée à la gravure) ont été proposées à des artisans. En outre, des formations techniques visant à l'acquisition de nouveaux savoir-faire (nouvelles technologies), complémentaires des savoir-faire manuels ancestraux ont été mises en place. En fin d'année, des sessions de sélection de candidats ont permis de proposer un recrutement à deux jeunes artisans (orfèvre et polisseur) à la suite d'un départ sur chacun de ces postes (mobilité interne et externe). La polyvalence des artisans est également recherchée. Ainsi l'une de nos ciseleuses a bénéficié d'un cycle de formation à la gravure à l'école Boule.

Puiforcat continue sa démarche de formation de jeunes recrues.

#### 2.2.1.6 Cristallerie Saint-Louis

12 collaborateurs de la manufacture ont vu leurs compétences professionnelles reconnues par le Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (8 au titre de celui de Conducteur d'Équipement Industriel, 4 au titre de celui d'Animateur d'Équipe).

La Cristallerie Saint-Louis s'est engagée dans un plan de plus de 10 000 heures de formation interne pour près de 50 salariés favorisant ainsi leur employabilité et leur polyvalence.

Par ailleurs, afin de renforcer la transmission des savoir-faire, la fonction de responsable métiers verre froid a été créée.

Comme en 2016, afin d'associer les collaborateurs à la proposition créative de Saint-Louis et renforcer leur savoir-faire à travers des pièces techniques, 31 artisans réunis en six équipes ont été amenés à proposer et réaliser des projets, sous la forme d'un concours interne, mettant en avant la pièce exceptionnelle, la taille diamant et le flacon de parfum.

### 2.2.1.7 Hermès Parfums

L'ensemble des managers – soit 80 collaborateurs – a bénéficié d'une séance de connaissance de soi à travers l'outil Process Com. De même tous les managers ont été formés en interne par l'équipe des Ressources Humaines à l'évaluation et au pilotage de la performance de leurs collaborateurs.

### 2.2.1.8 Le réseau de distribution

Dans le domaine de la qualité de la vente et du service, plus de 1 430 vendeurs ont bénéficié du programme *Sales & Service Ambassador* à travers 155 sessions. Conçu de façon centrale, déployé localement par des formateurs internes ou externes, ce dispositif développe six thèmes, de l'entrée du client dans le magasin jusqu'à son départ. Pour célébrer et valoriser l'excellence du service en magasin, le programme Hermès *One of a Kind* a accueilli à Paris 12 vendeurs venant du monde entier. Reconnus par leurs pairs, managers ou clients, ces 12 vendeurs se sont singularisés par l'exemplarité de leur attitude, leur talent de conteur, ou l'excellence du service qu'ils ont prodigué à leurs clients ainsi qu'en interne à leurs collègues. Le rendez-vous semestriel de la formation saisonnière, *Train the Trainer*, réunit chaque saison à Paris une vingtaine de formateurs internationaux qui sauront délivrer à leurs marchés les messages clés de la collection tant pour faire vivre la transversalité que pour soutenir les ventes de chaque activité. Un module d'une demi-journée « éthique et anti-corruption » permet de renforcer les expertises pour protéger la marque Hermès et renforcer la relation client. Ainsi les sujets sécurité sont discutés pour informer et alerter les équipes retail sur les conséquences de comportements non éthiques, et les former à bien réagir. En 2017, plus de 1700 personnes ont été sensibilisées et formées à ces notions.

## 2.2.2 PARTAGER

### 2.2.2.1 Les nouveaux collaborateurs

Dans le cadre du dispositif « *Attelage* », tous les nouveaux embauchés se voient confiés à un parrain ou une marraine qui joue ce rôle durant les trois à six premiers mois pour les aider dans leurs premiers pas chez Hermès à décoder l'entreprise et à prendre leurs marques pour réussir leur intégration.

Le programme d'intégration « *Mosaïque* » forme durant 3 jours les nouveaux collaborateurs en France et plus largement en Europe. En 2017, 330 collaborateurs ont pu découvrir Hermès à travers ses multiples expressions, l'histoire, la vision, les valeurs humaines, la singularité des objets, les savoir-faire, la communication, la culture du service ... autant de thèmes reflétant le modèle d'entreprise et offrant une immersion hospitalière dans la maison.

« *HImmersion* » intègre chaque nouveau vendeur durant deux à trois jours dans chaque région d'Hermès. Ce module adapté et déployé localement a bénéficié en 2017 à 1 009 collaborateurs de la distribution à travers 137 sessions. Il donne les clés pour accueillir avec aisance les clients et porter fièrement des couleurs d'Hermès.

En Grande Chine, Hermès a célébré la 50<sup>e</sup> session « *H Tree* », le programme d'intégration régionale de quatre jours autour de la culture, les valeurs, l'artisanat, et les produits se déroulant à la maison Shanghai de façon à garantir une vraie expérience d'Hermès. Depuis 2011, plus de 1 000 collaborateurs d'*Hermès Greater China* ont participé au programme *H Tree*, dont 62 en 2017 à travers 5 sessions.

Dans la filière textile, le programme « *Au fil d'HTH* » a été déployé au rythme de 4 sessions auprès de 54 participants pour leur faire connaître la diversité des métiers du textile, ses acteurs et ses lieux de fabrication. Une 3<sup>e</sup> promotion du programme *HTH Artes*, programme d'acculturation et de formation textile, a été mise en place pour les cadres nouvellement embauchés.

Au sein d'*Hermès Of Paris*, 82 nouveaux collaborateurs du siège et des équipes des magasins ont suivi le programme « *Inside the Orange box* ».

Chez Hermès Parfums, 2 sessions d'intégration « *Premiers pas Hermès parfumeur* » ont permis aux nouveaux collaborateurs de s'acculturer au projet et aux activités de la filiale.

### 2.2.2.2 Tandem

Depuis 2008, Hermès continue d'offrir à des artisans et des vendeurs une expérience originale d'échanges culturels et opérationnels par l'immersion d'une semaine dans l'atelier de l'un puis dans le magasin de l'autre. Rapprocher deux univers connexes par leur finalité commune qui consiste à servir et satisfaire nos clients par un bel objet et un service de qualité, est le dessein du dispositif Tandem. Un voyage en France ou à l'étranger dans l'une de nos 50 manufactures, un voyage en France ou à l'étranger dans l'un de nos 300 magasins. Cette proposition a bénéficié à 56 personnes – à travers 28 tandems – qui en rapportent un regard élargi sur le métier de l'autre et un enrichissement humain apprécié. Chacun des protagonistes y trouve une ouverture et une reconnaissance de son savoir-faire et participe à la diffusion de la culture artisanale de la maison. Depuis son lancement, le programme a permis d'organiser plus de 420 semaines d'échanges à travers le monde.

### 2.2.2.3 Parcours d'Adresse

Depuis 2011, année de célébration du thème « *Hermès artisan contemporain depuis 1837* », des « *Parcours d'Adresse* » sont proposés pour découvrir une filière métier, de la matière première jusqu'à la réalisation du produit fini et à son contrôlé qualité. Sept parcours différents ont été conçus avec les métiers maroquinerie, prêt à porter, textile, porcelaine, horlogerie, parfumerie, cristallerie. Durant une semaine, 10 artisans tirés au sort parmi les volontaires sont invités à connaître les différentes étapes de fabrication d'un produit d'une filière, tout en expérimentant le temps d'un ou deux jours, le savoir-faire à travers une initiation technique. Un temps de découverte fort augmenté par les échanges entre des artisans qui se retrouvent autour d'un même esprit, celui de la passion pour leur métier fait d'une somme de tours de main, de détails pour rechercher la même excellence artisanale. En 2017, 90 artisans ont participé à l'un des « *Parcours d'Adresse* » déployé avec soin et hospitalité par les sites manufacturiers qui les accueillent, contribuant ainsi à la diffusion de la culture Hermès.



## 2.2.3 RECRUTER ET ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ

Le site hermesemployeur.com attire depuis 2014 de nombreux candidats, postulant par une candidature spontanée ou à des offres.

En 2017, 69 240 candidats ont postulé sur notre site et nous avons enregistré plus d'un million de visites. Plus de 2 000 offres (CDI, CDD, stages, alternance) ont été publiées en 2017, soit une moyenne de 168 par mois. Plus de 730 000 nouveaux utilisateurs ont consulté le site employeur d'Hermès, la France étant de loin le pays dans lequel le site est le plus consulté.

La mobilité interne est un des piliers forts du groupe. Elle est promue notamment grâce à la plateforme interne My Way sur laquelle sont affichés les postes à pourvoir, et, grâce aux actions coordonnées des directions des ressources humaines au sein d'un Comité mobilité interne mensuel. Il s'agit de retenir nos talents et d'offrir des trajectoires variées permettant de développer des profils complets, notamment dans le management des équipes. En 2017, 528 postes ont été mis en avant sur cette plateforme et 38 postes ont été pourvus en interne. Hermès s'attache à valoriser ce levier de développement des hommes et des femmes, à travers les entretiens annuels, les entretiens de carrière et le suivi de la revue biennale des talents qui s'était tenue en 2016.

Au sein du pôle maroquinier, environ 70 % des postes non artisans (et plus d'un poste sur deux de cadres) ont été pourvus en mobilité interne.

En 2017, HMS a poursuivi sa croissance en favorisant au maximum la mobilité interne, dans le cadre de la politique de développement des collaborateurs de la maison.

Enfin, 17 artisans selliers et selliers-maroquiniers ont participé en 2017 aux événements Hermès dans le monde (HFLM, inauguration de magasins, démonstrations, petits ateliers cuir...).

Dans un contexte de fidélité forte des collaborateurs, la filière textile a déployé un processus Comité mobilité en intégrant les Comités de direction de sites et les managers avec un suivi étroit par la communauté des Ressources Humaines.

Hermès Parfums a pris l'initiative de mettre en place une session collective de recrutement de stagiaires dans le but de mieux faire connaître la maison, le temps d'une demi-journée de sélection, permettant d'impliquer les managers dans l'évaluation et de faire ressentir « le pouls » de l'activité de parfumeur d'Hermès. A partir d'un grand nombre de candidatures reçues, une pré-sélection de 39 personnes a conduit à en retenir 9. Cette opération appréciée des jeunes étudiants sera reconduite en 2018.

Une mobilité interne active au sein d'Hermès Parfums a généré 23 mobilités internes, 3 mobilités internes du groupe vers Hermès Parfums et 4 mobilités internes d'Hermès Parfums vers le groupe pour un effectif de plus de 350 collaborateurs.

Au sein d'Hermès Of Paris, notre filiale aux Etats-Unis, 41 promotions internes ont été effectuées. 37% des postes managériaux ont été remplis par des promotions internes.

Concernant la mobilité géographique, 94 personnes ont changé de site, de région ou de pays, dont 68 artisans et 26 Cadres et techniciens. Parmi les 68 artisans 12 sont partis à l'étranger et 10 en sont revenus.

Pour les recrutements 2017 hors artisans, 103 postes en CDI ont été pourvus, dont 66 en mobilité interne (64%) et 37 en recrutement extérieur (36%). 10 de ces 37 recrutements l'ont été par la transformation de CDD en CDI.

Par ailleurs, 10 collaborateurs de province, essentiellement des artisans, se sont vus confiées des missions dans les directions de Pantin, au studio, au Bureau d'Etudes et dans les services de la Direction Technique notamment.

En 2017, le fruit du travail constant sur LinkedIn a permis à la maison d'être classée 5<sup>ème</sup> au classement des « top Company » sur ce réseau social professionnel en France. Ce classement illustre la pertinence et l'impact de la présence sur le réseau. La page LinkedIn, traduite en huit langues, compte plus de 186 000 followers et 6 000 visites par mois. Première source de recrutement pour certaines filiales, c'est un réseau de publication mais aussi d'identification de membres qui pourraient potentiellement intéresser les différentes directions des ressources humaines.

## 2.2.4 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les réalisations du groupe en matière de « savoir-faire » sont notamment en lien avec les ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

### N° 4 : Education de qualité

- ◆ 4.3 « Accès aux femmes et aux hommes, dans des conditions d'égalité, à un enseignement professionnel de qualité ».

L'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes de la maison est encouragé par l'université interne Ex-Libris et les écoles internes des métiers d'une part, et les formations externes plus spécifiques d'autre part.

- ◆ 4.4 « Augmenter le nombre de personnes disposant de compétence techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi ».

Le maintien des savoir-faire est soutenu par des plans de formation tout au long de la carrière, et renforcé par des actions plus spécifiques. La participation à des concours externes (MOF), mais aussi internes, ont pour l'objectif de donner une qualification aux collaborateurs, et ainsi de pérenniser les savoir-faire existants et faire revivre ceux en déclin. Hermès apporte également son support aux écoles par le biais de la taxe d'apprentissage et via l'accueil d'apprentis.

- ◆ 4.7 « Education en faveur du développement durable ».

La sensibilisation des collaborateurs au Développement Durable est réalisée tout au long de l'année insufflée par la direction du développement durable (voir 2.1.2), et reprise en local par le réseau des ambassadeurs Développement Durable (EHS, Comités DD, locaux...).

**N° 11 : Villes et communautés durables**

- ◆ 11.4 « Renforcer les efforts de protection et préservation du patrimoine culturel mondial ».

Hermès est une maison de création, qui collabore avec de nombreux artistes, favorisant ainsi le développement du patrimoine créatif. Chaque collection implique la direction artistique et les métiers de la

maison, dans un foisonnement créatif. Ces actions sont par ailleurs reconnues par exemple par le label Entreprise du Patrimoine Vivant, qui concourent aux efforts réalisés du groupe pour la protection et le maintien des savoir-faire artisanaux. Par ailleurs, la Fondation d'entreprise est engagée dans le soutien aux spectacles vivants et à la photographie contemporaine.

## 2.3 LES HOMMES

Depuis 1837, Hermès fonde son projet à long terme sur la qualité des hommes et des femmes qui rejoignent l'entreprise, souvent pour une longue route. Engagés dans l'aventure collective, ils contribuent avec succès aux activités d'Hermès par leur appartenance, leur adhésion, et la capacité qui leur est donnée de se développer tous les jours grâce à la diversité de leurs missions et à la qualité du management.

Avec presque 13 500 collaborateurs dans le monde, dont 62 % en France, Hermès poursuit le développement de son projet créatif, artisanal et marchand autour d'équipes diversifiées, presque la moitié dans la filière production française. Présent dans plus de 30 pays, composé d'équipes largement féminisées (67 %), Hermès accompagne ses managers de façon étroite pour qu'ils cultivent au quotidien un management responsable, capable d'incarner les valeurs, la culture du groupe et une vision porteuse de dynamique et renouveau permanent. Le projet social est aussi important que la réussite économique. L'exercice de ce leadership éclairé ne s'improvise pas, le management est un métier exigeant, qui s'apprend, se cultive toute la vie, par confrontation, expérimentation, en tissant des liens avec d'autres encadrants et grâce aux formations de la maison.

La transmission de la culture de l'entreprise à toutes les étapes de leur parcours professionnel, associée à de multiples actions de développement et d'animation, participent à l'engagement des collaborateurs et à leur fierté de contribuer à la croissance du groupe. Elles sont le ferment de nos relations sociales. Elles contribuent au succès de nos actions en matière de diversité et de prise en compte du handicap.

Dans ce contexte, un soin scrupuleux est apporté à la santé et la sécurité des collaborateurs, avec une approche intransigeante et pragmatique, site par site, métier par métier.

Les conditions de l'épanouissement et de l'accomplissement des collaborateurs se réalisent grâce à l'attention portée à un environnement positif et impliquant sur l'ensemble des lieux de travail, aux investissements réalisés dans l'apprentissage des savoir-faire et au renforcement des compétences. Le contexte professionnel au sein de la maison permet à chacun de trouver sa place, de s'engager, de se réaliser et de grandir au fil de ses missions et de ses fonctions. Nous avons la conviction que le bonheur de nos clients passe par celui de nos collaborateurs.

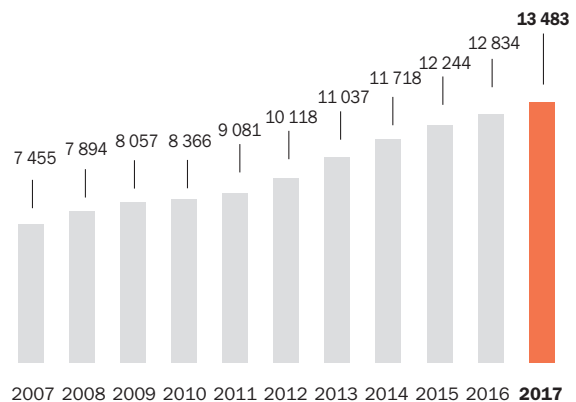
De nombreuses actions de communication interne permettent de partager largement le projet d'entreprise, les valeurs du groupe et d'entretenir cet état d'esprit si caractéristique de la maison.

### 2.3.1 LES CHIFFRES

#### 2.3.1.1 Effectifs

##### EFFECTIF GLOBAL DU GROUPE

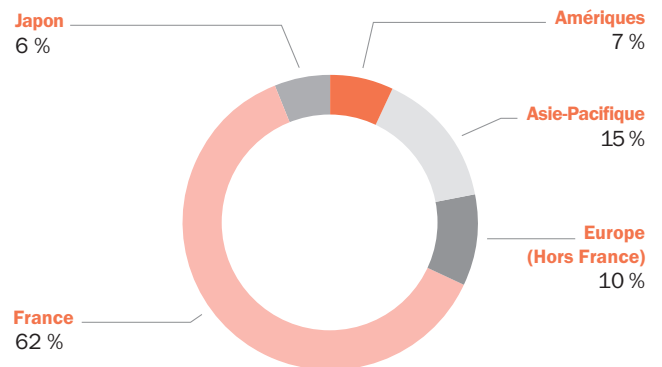
L'effectif global du groupe Hermès inclut les effectifs actifs permanents et les CDD de plus de neuf mois, y compris les contrats d'apprentissage. Les effectifs actifs permanents représentent 95 % de l'effectif global. Avec une progression de près de 81 % au cours des 10 dernières années, l'effectif global du groupe s'élève à 13 483 personnes au 31 décembre 2017.



**EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE**

Les effectifs progressent dans toutes les régions afin de soutenir le développement du groupe.

C'est en France que cette croissance est la plus stable.

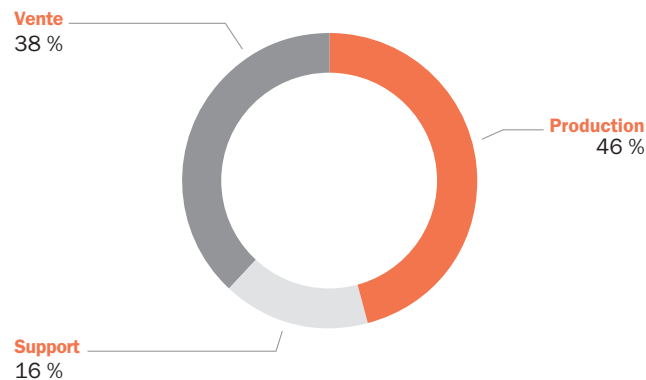


Zone géographique	2016	2017	Croissance en %	Répartition des postes supplémentaires
Amériques	871	938	8 %	10 %
Asie-Pacifique	1 980	2 041	3 %	9 %
Europe (hors France)	1 351	1 421	5 %	11 %
France	7 881	8 319	6 %	68 %
Japon	751	764	2 %	2 %
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>12 834</b>	<b>13 483</b>	<b>5 %</b>	<b>100 %</b>

**EFFECTIF PAR FILIÈRE**

Le groupe conserve un équilibre dans sa croissance en maintenant une répartition par filière stable.

La filière production comprend 92 % de son effectif en France.



Sont assimilés au personnel de vente :

- ♦ tous les salariés en contact direct avec le client dans les magasins (vendeurs, caissiers, hôtesses, agents de sécurité, etc.) ;
- ♦ les réseaux spécialisés (parfumerie, horlogerie...) et toute personne en contact avec les intermédiaires, les commerciaux, les responsables export, etc. ;
- ♦ tous les salariés en contact direct avec le produit fini et indirect avec le client, c'est-à-dire travaillant dans le secteur de la distribution sans acte de vente.

Sont assimilées au personnel de production :

- ♦ toutes les personnes parties prenantes dans la réalisation physique du produit fini ;
- ♦ toutes les personnes en contact indirect avec le produit, c'est-à-dire travaillant dans le secteur de la production sans participer à la réalisation physique du produit.

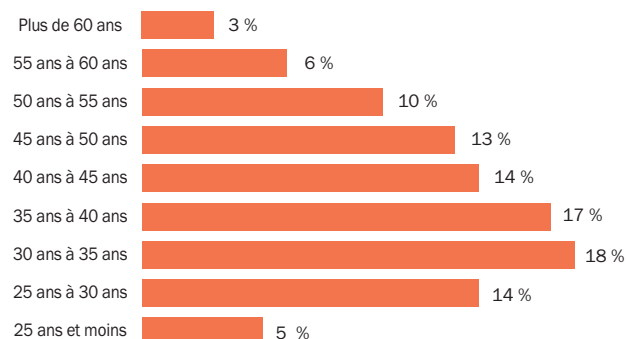
Sont assimilés au personnel des fonctions support :

- ♦ toutes les personnes exerçant un savoir-faire particulier dans le domaine de la création ;
- ♦ tout le personnel des départements de la direction générale, finance, ressources humaines, services généraux, juridique, informatique, presse, relations publiques, etc.

### 2.3.1.2 Données démographiques

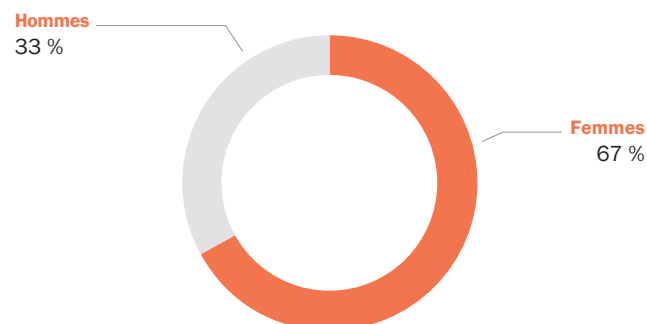
#### PYRAMIDE DES ÂGES

La pyramide des âges du groupe reste stable, avec un âge moyen de 40 ans.



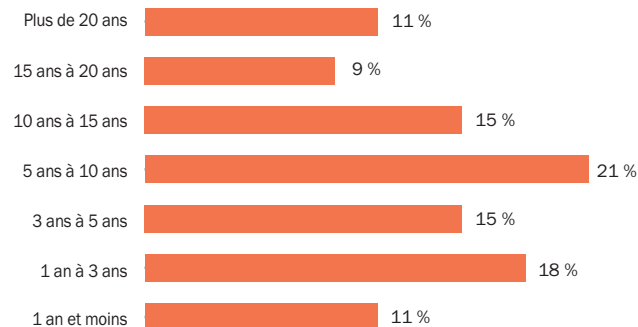
#### RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

Le groupe est très majoritairement composé de femmes (67 %, chiffre comparable à celui de 2016), représentées à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les activités. La politique du groupe est de s'assurer de toute absence de discrimination dans le traitement de ses collaborateurs.



#### PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS

L'ancienneté moyenne s'élève à neuf ans et 44 % de l'effectif total du groupe a moins de cinq ans d'ancienneté, compte tenu de la forte croissance des dernières années. Le groupe favorise le développement des compétences et des carrières longues. Plus d'un tiers de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté.



### 2.3.1.3 Emploi

Le groupe n'a pas procédé, au cours des 10 dernières années, à des restructurations pour motifs économiques ayant des conséquences sur l'emploi. Lors des opérations de développement (créations de sites), les éventuels transferts se font sur la base du volontariat. En France, les licenciements individuels ont concerné 72 personnes en 2017 (94 en 2016).

Dans le cadre de sa stratégie de préservation et de développement de ses sources d'approvisionnement, le groupe a créé en 2017 une nouvelle maroquinerie située dans le pôle Franche Comté, la Maroquinerie de l'Allan.

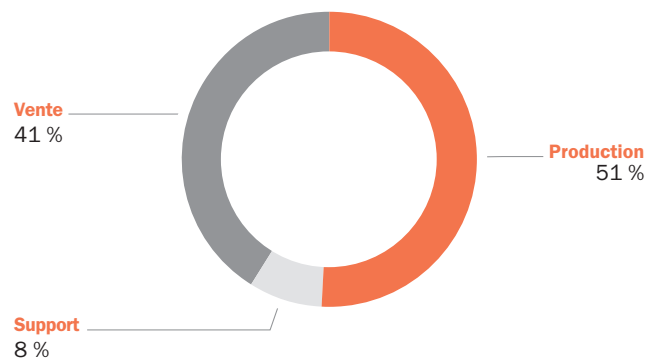
Les nouveaux magasins d'Iguatemi à Sao Paulo, aéroport de Sydney et la succursale de Copenhague ont contribué à la croissance des effectifs en 2017.

#### CRÉATIONS DE POSTES DANS LE GROUPE

Le groupe a renforcé ses effectifs de 649 emplois en 2017. Comme évoqué, la filière production a été la plus concernée, avec 332 postes supplémentaires, afin d'augmenter les capacités de production et de sécuriser les savoir-faire et les approvisionnements, suivi de près par la filière vente avec 265 postes supplémentaires.

La création d'emploi a été significative sur les pôles de production existants notamment sur le pôle Sud-Ouest, le pôle Savoie Dauphiné et Franche Comté.

#### RÉPARTITION DES POSTES SUPPLÉMENTAIRES PAR FILIÈRE



### 2.3.1.4 Rémunérations

#### Rémunérations

En millions d'euros	2015	2016	2017
Masse salariale	579	609	639

La masse salariale du groupe est de 639 M€ en 2017, contre 609 M€ en 2016, à laquelle il faut ajouter 208 M€ de charges sociales. En France, 70,7 M€ d'intéressement et participation et 3,3 M€ d'œuvres sociales ont été distribués, contre respectivement 68,8 M€ et 2,7 M€ en 2016.

Hors effets de change, la masse salariale reflète à la fois la croissance des effectifs et l'augmentation des salaires dans toutes les zones géographiques.

La volonté de reconnaître la performance tant collective qu'individuelle s'est traduite depuis plusieurs années par le développement des parts variables individuelles et collectives.

Les niveaux de rémunération sont principalement le reflet des compétences, du niveau de responsabilité et des conditions locales.

Le groupe adresse annuellement à l'ensemble de ses filiales les orientations budgétaires d'évolution des rémunérations, qui tiennent compte de l'inflation et des marchés locaux. Il est également demandé une vigilance particulière concernant l'égalité homme-femme et les décalages par rapport au marché (interne et externe). Des budgets supplémentaires peuvent être accordés si des ajustements sont nécessaires. La rémunération des mandataires sociaux est présentée en pages 155 à 163 du présent document. Hermès, dont la grande majorité des salariés travaille dans des pays de l'OCDE, applique strictement les réglementations sur le temps de travail et le salaire minimum dans le respect des conventions de l'ONU, et cherche à faire mieux chaque fois que cela est possible.

### 2.3.1.5 Œuvres sociales (France)

Le montant global de subventions versées aux différents comités d'entreprise au titre de leurs œuvres sociales est en augmentation de 22 % en 2017.

En millions d'euros	2015	2016	2017
Œuvres sociales	2,3	2,7	3,3

### 2.3.1.6 Participation et intéressement (France)

Depuis 2012, un accord dérogatoire de participation signé avec l'ensemble des syndicats représentatifs, permet d'associer d'une manière harmonisée tous les collaborateurs des sociétés en France aux bénéfices du groupe.

Par ailleurs, des accords d'intéressement au niveau des sociétés en France sont également mis en place. Ces accords ont une durée de trois ans et visent à associer les collaborateurs au développement d'in-

dicateurs déterminés localement et pertinents eu égard à l'activité et à l'environnement de chacune de ces entités, notamment la qualité, la sécurité, la productivité.

Les salariés des entités étrangères (soit 38 % des effectifs du groupe en 2017) bénéficient également, et de façon régulière, de divers dispositifs de rémunération complémentaire adaptés aux performances et aux pratiques locales.

En millions d'euros	Intéressement	Participation	Total
2015	25,9	40,2	66,1
2016	26,9	41,9	68,8
<b>2017</b>	26,1 <sup>1</sup>	44,6	70,7

(1) Y compris signatures de nouveaux accords.

### 2.3.1.7 Associer l'ensemble des collaborateurs à la croissance du groupe sur le long terme

Fidèle à sa tradition familiale et souhaitant associer l'ensemble de ses collaborateurs à travers le monde à la croissance du groupe, Hermès a mis en place historiquement plusieurs plans d'actionnariat salarié, et notamment des plans d'actions gratuites en 2007, 2010, 2012 et 2016.

L'ensemble de ces plans adressent un message unique aux collaborateurs éligibles à travers le monde et répondent à un triple objectif :

- ◆ marquer la confiance de la maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ;
- ◆ reconnaître la contribution des collaborateurs au développement de la maison, quel que soit leur rôle en attribuant un élément unique de rémunération, afin de partager les fruits de la croissance et de leur permettre d'être associés plus étroitement aux décisions de développement d'Hermès à long terme ;
- ◆ consolider à chaque fois les liens forts entre les collaborateurs et la maison.

L'ensemble des droits attribués en vertu de ces plans d'actions gratuites a représenté 2,1 % du capital social d'Hermès International.

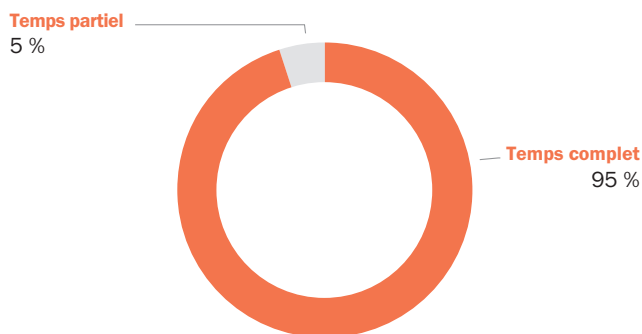
Ainsi, les derniers plans d'attribution gratuite d'actions (mis en place en 2016) se sont adressés à plus de 11 300 salariés du groupe à travers le monde et ont porté, au total sur 806 060 actions. Afin de promouvoir, d'une part, la fidélisation des collaborateurs à moyen et long terme, et d'autre part, la performance collective, ces plans sont assortis de périodes d'acquisition des droits d'au moins quatre ans, de conditions de présence et pour une partie des attributions, de conditions de performance.

L'ambition du groupe est de continuer à associer ses collaborateurs à travers le monde à son projet d'entreprise en renforçant l'actionariat salarié.

### 2.3.2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est géré par chaque entité dans le respect de la réglementation en vigueur et en fonction des particularités de son activité, dans le souci de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, notamment par la mise en place d'horaires variables pour les entités françaises. Quasiment tous les collaborateurs sont à temps complet.

TEMPS COMPLET – TEMPS PARTIEL (MONDE)



### Absentéisme (France)

En France, le taux d'absentéisme est de 4,1 %. Il est en légère augmentation par rapport à l'an passé. Il retranscrit le cumul des heures d'absence d'une durée inférieure ou égale à 90 jours consécutifs pour les motifs suivants : maladie et maladie professionnelle, arrêt consécutif à un accident de travail ou de trajet, et absences injustifiées ou non autorisées. Les évolutions de l'absentéisme sont systématiquement suivies et analysées par entité pour en identifier les causes et proposer des plans d'action. Parmi les outils d'amélioration, les directions des ressources humaines pratiquent des entretiens de retour. Ce type de mesure vise à favoriser le dialogue et à mieux comprendre les causes de l'absence, tout en respectant le secret médical. Les encadrants sont également formés à la gestion des retours selon la nature de l'absence, élément clé pour en limiter la fréquence. Par ailleurs, ce suivi conduit certaines sociétés à se fixer des objectifs à court et moyen terme en matière d'absentéisme. Ces objectifs s'accompagnent de démarches portant sur l'amélioration des conditions de travail, le développement de la polyvalence ou encore la formation des managers à la gestion de l'absentéisme. Les mesures adoptées prévoient ainsi des actions de communication, de sensibilisation et de prévention (vaccinations, présence d'un médecin sur les sites, etc.), mais également de contrôle afin de responsabiliser les collaborateurs et les managers. De plus, en fonction de la démographie de certains sites, des actions spécifiques ont été mises en place en vue d'accompagner la maternité dans les meilleures conditions possibles. Ces plans d'actions spécifiques consistent, par exemple, à adapter le poste de travail, ou à mettre en place des mesures de prévention ayant pour objectif de permettre aux femmes enceintes de rester en activité, si elles le souhaitent, jusqu'au début de leur congé maternité.

### 2.3.3 RELATIONS SOCIALES

#### 2.3.3.1 Dialogue social

Au sein du groupe, le dialogue social est une priorité et est organisé par pays en fonction des législations et réglementations locales. En France, Hermès veille au respect des obligations en la matière. Le dialogue social est organisé par entreprise, afin de respecter les particularités locales et pour que les discussions puissent prendre en compte les réalités de chaque situation.

Un Comité de groupe est réuni une fois par an pour dialoguer et partager le bilan de l'année écoulée et les perspectives pour les années à venir. En complément, une commission de suivi du dialogue social France est en place depuis 2008, en application de l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises du groupe Hermès, signé en 2008 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

En 2017, en France plus de 57 accords et avenants ont été signés (niveau groupe et sociétés), dont un premier accord de groupe sur le handicap. Tout au long de l'année, des accords ont été signés sur le travail du dimanche, le dialogue social, l'intéressement, les frais de santé, le contrat de génération ou encore l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, autant de sujets qui traduisent une réelle implication des représentants du personnel et des directions concernées dans un dialogue social constructif et respectueux.

A l'international, les relations sociales des activités de distribution sont supervisées par des directeurs des ressources humaines de zone (ou pays selon la taille des marchés locaux), qui s'assurent du respect des réglementations locales et de l'application de la charte éthique du Groupe.

#### 2.3.3.2 Responsabilité sociale

Hermès a précisé son ambition et sa politique en matière de responsabilité sociale au travers d'une note intitulée « Hermès Employeur Responsable », qui a été validée par la direction générale.

Par ses engagements en matière de responsabilité sociale, Hermès développe des actions qui visent à renforcer tant l'épanouissement de ses collaborateurs, que sa performance économique. La réalisation de ces deux objectifs indissociables et complémentaires passe par un programme d'actions mené en faveur de l'intégration responsable et du management responsable.

L'intégration responsable repose sur une conviction et une volonté. La conviction que la diversité des talents est une source de richesse, de créativité et d'innovation pour Hermès. En conséquence, Hermès est convaincu qu'il est indispensable de s'ouvrir en permanence à cette diversité des talents et de faciliter leur intégration. À cette fin, le groupe a finalisé et débuté en 2017 le déploiement d'un programme de formation animé en interne et dédié au management des diversités et à la lutte contre les discriminations auprès de ses managers de proximité.

Hermès affirme par ailleurs sa volonté d'aider ceux qui sont fragilisés, en particulier ceux qui sont éloignés de l'emploi, en développant des actions en faveur de l'insertion sociale. Dans ce cadre, Hermès a développé en 2017 et mis en place une clause de responsabilité sociale dans ses appels d'offres de services généraux, ce qui a permis de déboucher sur des premiers accords de cotraitance avec le secteur aidé et protégé.

Le management responsable a pour objectif de permettre à chaque collaborateur de se développer et de s'accomplir dans un cadre positif et impliquant. Cette ambition conduit à :

- ◆ renforcer les actions dans le domaine de la sécurité et la santé au travail ;
- ◆ responsabiliser et accompagner chacun dans la réalisation de son travail ;
- ◆ renforcer le bien-être au travail et permettre de mieux concilier vie professionnelle et personnelle ;
- ◆ donner un sens différent à l'engagement en encourageant ceux qui le désirent à s'investir dans des projets solidaires.

#### 2.3.3.3 Égalité de traitement

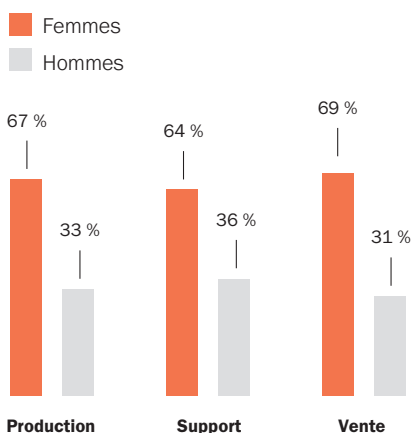
Le groupe est très attaché aux principes de reconnaissance et de respect, quels que soient l'origine, le genre, la situation familiale et le métier de chacun. Ce respect des différences est présenté aux collaborateurs dans la charte éthique garante de l'objectivité, l'égalité des chances et la promotion de la diversité sans discrimination dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne. Il fait également l'objet d'un chapitre spécifique dans la formation au management des diversités déployée auprès de l'ensemble des managers.

Le recrutement des collaborateurs respecte la diversité des profils partout où Hermès opère.



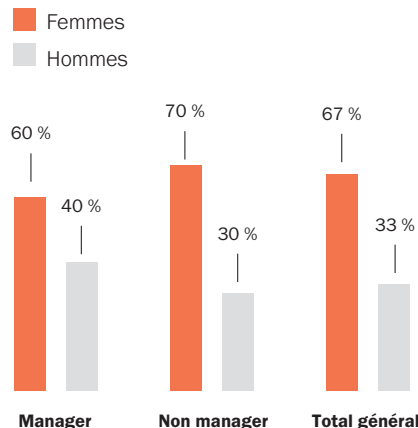
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES PAR FILIÈRE

La répartition hommes / femmes est majoritairement féminine et homogène dans l'ensemble des filières. Ces taux sont stables comparativement à 2016.



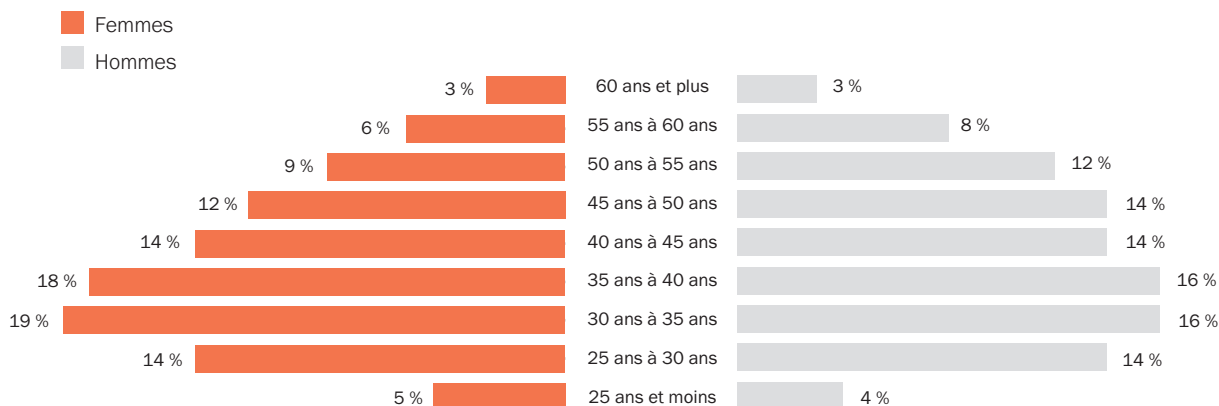
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES PAR CATÉGORIE (CADRES / NON-CADRES)

Les femmes sont majoritairement présentes dans les différentes fonctions y compris dans le domaine du management. Une femme est membre du Comité exécutif du groupe.



PYRAMIDE DES ÂGES HOMMES / FEMMES

La pyramide des âges des salariés du groupe se décompose comme suit :



2.3.3.4 Emploi des travailleurs en situation de handicap

Hermès se préoccupe depuis longtemps de l'intégration dans ses différents métiers de personnes en situation de handicap. Un diagnostic handicap, a été réalisé en 2016 sur l'ensemble des sites auprès de nos collaborateurs et partenaires santé et sociaux, pour progresser davantage sur le sujet. Hermès a décidé en 2017 de franchir une étape et de s'engager dans un premier accord « Handicap Groupe ». La DRH groupe a constitué un groupe de 12 Référents Handicap en France. Une formation associant ces référents et les coordonnateurs syndicaux a été organisée afin de les préparer à la mise en place opérationnelle de cet accord. Après négociation, l'accord a été signé le 15 juin 2017 avec toutes les organisations syndicales représentatives au sein du groupe, puis agréé par la DIRRECTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de Paris le 14 décembre 2017.

Cet accord triennal 2018-2019-2020 comporte des objectifs volontaristes et va aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap, qu'elle soit temporaire ou durable.

Par cet accord, Hermès affirme sa volonté de s'engager en faveur du recrutement et de l'intégration, du maintien dans l'emploi, du développement des achats auprès du secteur aidé et protégé, et également en matière de communication, de sensibilisation et de formation sur ces sujets.

Sans attendre le démarrage de l'accord « Handicap Groupe » en 2018 un certain nombre d'actions ont mobilisé les sites cette année :

- ◆ participation avec un atelier de démonstration des savoir-faire Cuir à l'opération de « découverte des métiers » organisée par l'association ARPEJEH à Lyon pour accompagner des collégiens et lycéens en situation de handicap dans leurs choix d'orientation, d'études ou les sensibiliser à certains métiers. Plus de 200 jeunes ont été reçus à cette occasion, ainsi que 65 enseignants et éducateurs ;
- ◆ intégration de clauses en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap dans les appels d'offres des services généraux d'Hermès Sellier. Cette évolution a permis de signer des contrats de cotraitances comportant l'emploi de travailleurs en situation de handicap, notamment pour des prestations de services et de conciergerie d'entreprise ;
- ◆ mobilisation autour de la SEEPH-Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes en situation de handicap : opération simultanée dans tous les magasins de France de sensibilisation autour des différentes formes de handicap invisibles afin de lever les préjugés et favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi. Une thématique spécifique a été abordée chaque jour par des animations ludiques réalisées par une Entreprise Adaptée (EA). La semaine s'est accompagnée d'une collecte de stylos au profit de l'association Présédys, qui s'engage pour la réussite en études supérieures des étudiants porteurs d'un trouble DYS (troubles spécifiques du langage et des apprentissages) ;
- ◆ en complément du dispositif « Un jour, un métier » accompagné par l'AGEFIPH (Association chargée de gérer le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) au sein d'Hermès Maison et de Puiforcat, différents ateliers de sensibilisation autour des sens ont été animés à la CATE par des associations locales telles que l'école des chiens d'aveugles du Sud-Ouest, l'association des sourds et malentendants, les donneurs de voix, le comité HandiSport, ...
- ◆ organisation au sein de la Holding Textile Hermès d'un challenge photos incarnant l'engagement collectif pour lever les barrières du handicap, générant un soutien financier à l'association « Les enfants d'abord, les enfants à bord » destinée à favoriser le partage de loisirs d'enfants handicapés ;
- ◆ organisation par la Holding Textile Hermès d'une matinée réunissant l'ensemble des acteurs du recrutement de travailleurs en situation de handicap, institutionnels et partenaires privés, pour partager la feuille de route Handicap du pôle textile et les ambitions en matière de recrutement. Cette matinée a été assortie de la visite de deux sites afin de mieux appréhender la spécificité des métiers textiles ;
- ◆ embauche au sein de la Manufacture de Haute Maroquinerie-MHM d'un Coupeur en CDI issu d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail, établissement médico-social qui a pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés.) après plusieurs mois de mise à disposition et d'accompagnement attentif pour cette passerelle encore rare vers le milieu ordinaire ;
- ◆ conclusion de partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés dans l'insertion de travailleurs en situation de handicap ;
- ◆ ateliers de massage réalisés par des non ou mal voyants auprès des collaborateurs d'Hermès Maison, dans le cadre de la SEEPH ;

(1) Déclaration Obligatoire d'Emplois des Travailleurs Handicapés.

- ◆ visite par le réseau de Référents Handicap d'un Centre de Reclassement Professionnel-CRP en lien avec les échanges avec la FAGERH-Fédération des Associations, Groupements et Etablissements pour la Réadaptation des personnes en situation de handicap pour développer l'intégration.

En complément, des collaborateurs des magasins ont été formés à l'accueil des clients en situation de handicap et l'ensemble des registres d'accessibilité des magasins ont été finalisés.

La « synthèse » des DOETH <sup>1</sup> fait apparaître un taux d'emploi en France en 2017 de 4 % (hors minoration), en progression par rapport à l'année dernière (3,80%). Ce taux inclut l'emploi direct de 283 personnes en situation de handicap en équivalent temps plein.

Au sein des pôles Cuir, Textile et Hermès Maison, principaux employeurs en France, le taux d'emploi 2017 est légèrement supérieur à 5,50 %. À Saint-Louis, en 2017, la manufacture atteint 7,70% de travailleurs en situation de handicap.

### 2.3.4 SANTÉ SÉCURITÉ

#### 2.3.4.1 Organisation

Depuis 2003, la Direction des affaires industrielles anime un réseau Environnement – Hygiène et Sécurité (« réseau EHS ») constitué des responsables EHS des différents métiers de la maison. Fort d'une vingtaine de personnes, il se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, partager des résultats et s'enrichir des bonnes pratiques issues de chacun des métiers.

#### Cuir

Le pôle Maroquinerie a pour objectif de faire de ses manufactures des lieux sûrs, au service de la tradition, de l'excellence dans le savoir-faire et de l'innovation. Les moyens permettant aux collaborateurs de travailler en sécurité et d'exercer leur mission dans la durée en protégeant leur santé sont prioritaires au sein de chaque établissement.

La direction générale du pôle se réunit chaque trimestre autour des problématiques de santé et sécurité au travail. Elle oriente la stratégie autour de thématiques prioritaires, encourage les initiatives locales et valide les actions de la coordination centrale. L'appropriation par les manufactures d'une culture santé et sécurité exigeante est évaluée au cours d'audits réalisés par un organisme externe selon un référentiel propre à la maison Hermès.

Une feuille de route santé et sécurité a été élaborée pour le pôle Maroquinerie au travers de six axes stratégiques pour les années 2018 à 2020 :

- ◆ éviter les blessures ;
- ◆ se conformer à la réglementation ;
- ◆ préserver la santé de nos salariés ;
- ◆ diminuer l'accidentologie ;
- ◆ prendre soin du bien-être de nos salariés ;
- ◆ inscrire durablement la culture santé & sécurité au travail au sein du pôle .

Au sein du pôle Maroquinerie, un responsable HSE est nommé dans chaque manufacture. Il assure le suivi des plans de progrès définis avec sa direction selon la politique HSE du groupe. Il anime quotidiennement les thématiques d'Hygiène, Sécurité et Santé en lien étroit avec les services transversaux de maintenance et de santé au travail.

La coordination centrale assure la cohérence des plans de progrès menés par chaque manufacture et établit les priorités. Elle soutient matériellement les actions des sites, sélectionne des experts pour les interventions nécessaires, veille aux changements de réglementation et aux nouveautés technologiques. Elle développe et met à disposition des outils communs de formation, de reporting et de respect de la réglementation.

### Tanneries

Depuis plusieurs années, les sites se sont engagés dans des démarches d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et de nombreuses actions ont déjà été mises en place notamment par le biais d'une évaluation des risques professionnels et de mesures de la prévention de la pénibilité aux postes de travail. Le pilotage des actions en lien avec les enjeux hygiène, sécurité et conditions de travail est assuré par des responsables Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS) dédiés sur chaque site de production. Ils bénéficient, à ce titre, de l'appui des directeurs de site, directement impliqués dans ces sujets. Toutes les données sont partagées au sein du pôle, et des améliorations conjointes sont mises en place sous l'impulsion de la direction industrielle.

Afin de coordonner les missions transverses du pôle, des rencontres trimestrielles entre les responsables EHS des tanneries sont réalisées dans les sites du pôle ou dans d'autres sites d'Hermès. Ces rencontres permettent d'échanger sur les dernières actualités réglementaires mais également de partager les bonnes pratiques entre tanneries.

Enfin, les sites français se sont adjoints au cours de l'année les services de conseillers à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses chargés d'aider à la prévention des risques pour les personnes, les biens ou l'environnement.

### Cristal

En 2017, les sujets HSE de la Cristallerie Saint-Louis ont été coordonnés par une animatrice sécurité, un ingénieur environnement, et un responsable technique, hygiène, sécurité, environnement.

Plusieurs actions visant à l'amélioration des conditions de travail ont été menées en 2017. Les plus significatives sont l'aménagement de vestiaires doubles pour les collaborateurs des services fusion et maintenance, la mise en place de chariots dédiés à la préparation des postes au verre-chaud, l'installation d'un convoyeur évitant le pelletage des boues de neutralisation, l'installation d'une solution de renouvellement d'air de l'atelier verre-chaud, la réorganisation et l'aménagement de l'aire de dépotage des acides.

### Porcelaine

À la CATE, les efforts ont été consacrés à l'appropriation par les artisans de la politique de prévention des risques initiée en 2016. Un programme ambitieux, comprenant des actions préventives et des communications régulières, soutenu par l'encadrement et un budget d'investissement de 120 k€, a pu être mené à bien tout au long de l'année. Dans le cadre de

ce programme de prévention, des visites HSE régulières ont été réalisées avec l'encadrement et les membres du CHSCT, afin d'améliorer concrètement la gestion des risques au sein des ateliers.

### Beyrand

Une responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) assure la veille normative et réglementaire, ainsi que le suivi des déchets, des consommations d'énergies et des travaux. Elle travaille en collaboration avec les services maintenance, achats et ressources humaines, sous l'autorité du directeur général de la société. Des audits HSE par service sont réalisés par le Comité de Site pour développer la culture sécurité.

### Distribution

En France, le plan d'action Santé, Sécurité, Sûreté a été clôturé au cours de l'année 2017, ce qui a permis à l'ensemble des magasins de s'aligner d'un point de vue des pratiques et de la maîtrise des sujets Santé Sécurité et Sûreté.

Chaque magasin possède désormais un ou deux relais Sécurité bien identifiés. Ces relais participent à la mise en place des actions récurrentes et au pilotage des différents sujets annuels.

Une sensibilisation annuelle des relais est organisée au cours du séminaire des administratifs.

Cette sensibilisation permet, soit de faire le point sur des risques spécifiques identifiés ; soit de travailler ensemble sur un nouveau sujet à déployer.

Au Japon, dans la continuité de ce qui avait été initié en 2016, les questionnaires sur le stress au travail sont toujours utilisés par la DRH pour rester à l'écoute des collaborateurs. Ils permettent de mieux sensibiliser l'encadrement et les collaborateurs à la gestion du stress. Les résultats ont contribué à l'amélioration de l'environnement de travail, qui est une des principales sources de stress. En complément, les équipes de direction, soutiennent l'importance de l'équilibre entre vie privée et professionnelle avec par exemple l'incitation à quitter tôt son travail le mercredi.

En Asie du Sud Est, les opérations de sensibilisation se poursuivent auprès des collaborateurs avec notamment les thèmes sur le bien-être, sur la nutrition, la pratique du sport, les collations saines et enfin un contrôle de santé annuel. Un calendrier a été mis en place avec différents rendez-vous tout au long de l'année : cours de yoga, gestion du stress, cours de cuisine, ...

A Hong-Kong un programme d'assistance social aux collaborateurs a été lancé. Les conseils, prodigués par des professionnels sont individuels et strictement confidentiels. L'objectif est de pouvoir couvrir différents sujets comme : la gestion du stress au travail, l'évolution professionnelle, les conflits, ...

D'autre part, les filiales de distribution ont renforcé leurs actions en faveur du confort des espaces de pause pour les bureaux et pour les magasins. Par exemple, en Chine, et à Hong-Kong entre autres, les espaces de pause ont été complètement réaménagés. Ils sont plus spacieux voire parfois délocalisés dans des appartements, hors des magasins, pour apporter aux vendeurs un réel espace, qui puisse leur permettre de prendre leur pause, se changer et se reposer.

### 2.3.4.2 Implication des collaborateurs

Des actions de sensibilisation et de formation en matière de santé et sécurité, permettant également de garantir le respect des obligations réglementaires, sont conduites et suivies site par site, puis consolidées par les métiers.

#### Cuir

De multiples actions sont pilotées en transversal avec pour objectif de sécuriser nos salariés mais aussi les salariés des entreprises extérieures intervenant sur nos sites. D'importants moyens sont déployés pour protéger la santé de nos salariés. Parmi ceux-ci, des accompagnements individuels par des réseaux de kinésithérapeutes sont proposés aux artisans dans un cadre préventif ou correctif pour ceux rencontrant des douleurs ou gênes les pénalisant dans leurs vies professionnelles et personnelles.

Depuis 2013, ce sont ainsi 932 artisans qui ont suivi ces programmes avec des résultats probants au travers des mesures réalisées, qu'elles soient objectives (c'est-à-dire physiologiques), ou plus subjectives (comme le niveau de douleur ressenti par l'artisan avant et après le programme). À titre d'exemple de mesure objective : en moyenne, l'ensemble des artisans a gagné 16 % en amplitude articulaire au niveau de l'épaule.

Par ailleurs, un module de formation a été construit depuis 2015 pour diffuser au sein de notre maison une meilleure connaissance de son corps. C'est une démarche de santé au travail à long terme qui s'appuie sur un réseau d'experts au niveau national. Ce module nommé « Un corps pour la vie », a été dispensé à l'ensemble du personnel du pôle, aux artisans des manufactures ainsi qu'aux collaborateurs des fonctions administratives. Il est la première pierre d'un engagement dans une démarche de santé au quotidien qui a connu un vif succès. Il a été pris comme exemple par les autres métiers de la maison, qui l'ont adapté et vont le mettre en place progressivement. Les filiales de distribution, y compris à l'étranger, s'en sont aussi inspiré, et ont commencé à le déployer, témoignant ainsi de la valeur du partage des expériences au sein du groupe. En 2017, une mise à jour de ce programme a été effectuée en vue d'une seconde vague de formation en 2018.

#### Tanneries

Les tanneries françaises ont déclaré, dans le cadre du dispositif de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, les collaborateurs exposés à ces facteurs pour l'année 2017. La tannerie de Cuneo en Italie a finalisé ses travaux d'amélioration de l'évaluation de l'exposition des collaborateurs aux tâches répétitives, en collaboration avec la médecine du travail. Dans le cadre de l'amélioration de l'ergonomie du poste de travail, les tanneries d'Annonay et de Vivoin ont poursuivi les démarches « TMS Pros » (Troubles Musculo-Squelettiques) en partenariat avec les Carsat Rhône Alpes et Pays de la Loire. Enfin, dans le cadre de la prévention des risques, de nombreuses formations réalisées annuellement ont été dispensées dans les sites, en complément des formations réglementaires : manipulation des produits chimiques, gestes et postures, SST (Sauveteurs Secouristes du Travail), réalisation d'exercices d'évacuation et de secours avec les pompiers, accueil renforcé des nouveaux arrivants.

#### Textile

La filière textile a déployé plusieurs projets dont une démarche aboutie de commission santé pluridisciplinaire (médecin travail, infirmière, psychologue du travail, assistant social), qui permet un suivi proactif des collaborateurs et favorise le maintien dans l'emploi. Autres exemples : l'organisation de permanences par une psychologue du travail qui a été étendue au site d'ITH, ou la mise en place de conférences de sensibilisation sur la nutrition, le sommeil et l'hygiène de vie, notamment pour le personnel de nuit.

#### Parfums

Le module de formation sur la prévention des TMS « Un corps pour la vie » déployé pour les métiers du cuir a été adapté à l'activité Parfums en 2016. Depuis l'ensemble du personnel a été formé.

#### Cristal

L'effort principal de 2017 a porté sur l'appropriation et l'animation du thème de la sécurité au travail par les différents responsables des ateliers. Ce projet, démarré en 2017, se poursuivra sur plusieurs années.

Au regard de la réglementation relative à la pénibilité au travail, la manufacture est concernée par le facteur « travail en équipes alternantes » (six collaborateurs concernés au sein de l'atelier fusion et trois au sein de l'atelier taillerie). Afin d'améliorer les conditions de travail du poste « la grande place » au « verre-chaud », une étude en partenariat avec un conseil extérieur, la Fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes et la Carsat (dans le cadre du programme « TMS pro ») a été réalisée. Un moyen d'assistance innovant a été identifié, permettant de soulager les mouvements physiques contraignants et de se concentrer sur le geste artisanal nécessaire à la réalisation de ces pièces exceptionnelles.

Un budget de 500 k€ a été investi dans différents projets visant à l'amélioration des performances de la manufacture en matière d'hygiène, d'ergonomie, de sécurité, de conditions de travail et d'environnement, comme l'installation d'un système de renouvellement d'air de l'atelier verre-chaud, la rénovation du four de re-cuisson et le remplacement du système de chauffage de l'atelier décalottage, l'installation d'un convoyeur pour les boues de l'atelier neutralisation, l'aménagement de la zone de dépotage des acides et de stockage des déchets dangereux, l'aménagement de vestiaires doubles ou encore l'acquisition d'un ouvrage plus efficace pour l'atelier verre-chaud.

#### Porcelaine

À la CATE, l'un des thèmes forts du programme en 2017 a été la prévention des TMS avec :

- ♦ la formation du personnel à la mobilité du bassin et aux exercices de récupération ;
- ♦ l'amélioration des postes de travail, avec notamment la mise en place d'un lave-vaisselle à avancement motorisé à la place du lave-vaisselle à capot et le remplacement de la presse manuelle à levier par une presse électrique ;
- ♦ l'organisation du travail, en favorisant la polyvalence avec comme principale réalisation la création d'un pôle Finition regroupant les dernières étapes de production, contrôle et conditionnement du produit avec des artisans plus polyvalents pouvant alterner les activités.

### Beyrand

Chez Beyrand, des formations ont été dispensées pour assurer une sécurité optimale des salariés. L'ensemble des collaborateurs exposés aux risques de troubles musculo-squelettiques ont été formés à des exercices d'échauffements et d'étirements. Les sauveteurs secouristes du travail renouvellent annuellement leurs connaissances afin de pouvoir agir efficacement en cas d'accident. Une mise à jour des connaissances en conduite de transpalettes à conducteur accompagnant a été dispensée suite à l'acquisition de plusieurs matériels électriques.

### Puiforcat

Chez Puiforcat, l'accueil des nouveaux arrivants a été renforcé par un livret sécurité enrichi d'un partage sur les situations à risques et la présentation des fiches de risques.

Une sensibilisation sur les méfaits du tabac et les méthodes d'aide pour arrêter de fumer a été réalisée en cours d'année en partenariat avec la médecine du travail.

### Hermès Distribution France

La division a continué à déployer le programme de prévention de sécurité incendie avec la mise en place d'exercices d'évacuation, qui permettent notamment de tester le bon fonctionnement des équipements techniques.

Ce programme permet de sensibiliser les collaborateurs à différents risques (incendie, électrique, etc.) et d'accroître la culture Sécurité.

### 2.3.4.3 Accidents du travail

La diversité des métiers du groupe (qui est à la fois industriel et marchand), de ses implantations géographiques (France et étranger), rend difficiles des analyses globales et des comparaisons en matière de statistiques d'accident du travail. La santé et la sécurité sont bien entendu un axe prioritaire de tous les managers de la maison.

En 2017, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail pour l'ensemble du groupe s'élève à 10,1 pour un taux de gravité de 0,46. Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées, il est difficile à interpréter en raison de la variété des métiers du groupe.

En France, le taux de fréquence est de 14,8 avec un taux de gravité à 0,75, à comparer à 14,9 et 0,63 l'an passé. Notre effectif industriel représente 69 % de notre effectif en France, et impacte par conséquent ces taux. Les taux des principaux métiers concernés (cuir, cristal) sont en dessous des taux de leurs branches.

A l'international uniquement, le taux de fréquence est de 4 et le taux de gravité à 0,08.

### Cuir

Au sein du pôle Maroquinerie, l'indice de fréquence reste stable entre 2016 et 2017. Il a diminué de moitié depuis 2012.

L'indice de gravité augmente légèrement, malgré un nombre d'accidents stable à activité constante. La typologie des accidents 2017 reste la même qu'en 2016, aucune blessure irréversible ou déclenchant une incapacité permanente n'a été enregistrée.

Chaque accident de travail fait l'objet d'une enquête « accident » avec analyse des causes. En cas d'accident, la manufacture touchée diffuse à l'ensemble du pôle artisanal un rapport d'accident et sollicite les observations et conseils de ses homologues. Ainsi, un partage d'expé-

riences et de bonnes pratiques est en place, permettant aux services de santé et sécurité au travail d'échanger leur avis et de réfléchir à des solutions communes face aux risques identifiés.

### Tanneries

Les taux de fréquence et gravité sont en augmentation entre 2016 et 2017 au sein du pôle. Ils restent, néanmoins, bien inférieurs aux taux de la branche.

Chaque accident de travail fait l'objet d'une analyse des causes. Une note d'information est ensuite diffusée à l'ensemble des tanneries afin que des actions préventives soient mises en œuvre.

### Textile

Le nombre d'accidents du travail au sein de la filière Textile est stable par rapport à 2016, mais le nombre de jours d'arrêt associé est en nette diminution. Le nombre et la nature des accidents font l'objet d'une animation et d'un échange sur chacun des sites de la filière, pour accélérer le partage des bonnes pratiques. Chaque incident significatif fait l'objet d'une enquête menant à des actions correctives.

### Parfums

Le taux de fréquence du CNP (Comptoir Nouveau de la Parfumerie) diminue à nouveau en 2017. Il reste bien inférieur au taux de fréquence de la branche chimie. Cependant le taux de gravité augmente légèrement car les accidents, moins nombreux, ont généré des arrêts plus longs. Par ailleurs, il n'y a eu aucun accident de trajet en 2017.

Pour la 5<sup>e</sup> année, en lien avec l'évaluation de nos risques chimiques, une campagne de contrôle de l'exposition des collaborateurs a été réalisée.

### Cristal

La situation accidentelle du site s'est améliorée significativement entre 2016 et 2017. Le taux de fréquence a baissé d'un tiers, tandis que le taux de gravité poursuit sa régression de façon quasi-continue depuis 2012. Les actions mises en œuvre, notamment en matière d'animation et d'appropriation de la sécurité par les différents animateurs d'ateliers doivent néanmoins se poursuivre. Afin d'accompagner cette volonté d'amélioration et de renforcement de la dimension sécurité, un projet d'accompagnement et de formation a été initié.

## 2.3.5 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les conditions de travail des collaborateurs de la maison font l'objet de la plus grande attention. A titre d'exemples, on peut noter :

### Cuir

Dans le cadre de la protection des personnes, le travail d'amélioration du parc machines commencé en 2014 se poursuit. La réduction du bruit est un objectif majeur de ce travail. En lien étroit avec les fabricants ou fournisseurs d'équipements, les équipes centrales révisent les dispositifs de réduction du bruit à la source pour assurer un meilleur confort dans les ateliers.

### Tanneries

Toutes les tanneries ont poursuivi le travail d'optimisation de la gestion des produits chimiques et la substitution de certaines substances afin de se conformer aux réglementations en vigueur et anticiper les

évolutions futures (règlements REACH, POP [polluants organiques persistants], biocides, etc.). Le programme de mesure de l'exposition des collaborateurs à certains agents chimiques s'est poursuivi sur tous les sites.

À titre d'exemple les actions suivantes ont été menées :

- ◆ l'amélioration de la sécurité du parc machine ;
- ◆ l'amélioration des dispositifs de captation, d'extraction et de renouvellement d'air ;
- ◆ la réduction des nuisances sonores aux postes de travail ;
- ◆ la réalisation de campagnes de communication mensuelles et de formations sécurité sur site ;
- ◆ le renforcement de la sécurité sur les chantiers dans un contexte de réaménagement des bâtiments.

### Parfums

Chez Hermès Parfums, les investissements et études consacrés à l'amélioration de la sécurité du site, des conditions de travail et du bien-être du personnel se montent à 550 k€. Le CNP a investi en 2017 pour améliorer les équipements de production existants vis-à-vis du risque ATEX (ATmosphère EXplosive), en particulier au niveau des remplisseuses de flacons, pour la protection incendie du site (renforcement des installations sprinkler, modifications du système de sécurité incendie), la réfection des sols et l'amélioration des éclairages des zones de circulations ainsi que des ateliers.

### Cristal

L'évaluation du risque chimique de la manufacture, réalisée en 2012, a été de nouveau mise à jour en 2017. Cette mise à jour, tenant notamment compte des résultats obtenus lors des précédentes campagnes, a permis de préciser le niveau d'exposition de certains groupes d'exposition homogène (GEH). Ceux-ci ont ainsi fait l'objet de prélèvements lors de la campagne de mesures qui s'est déroulée en juillet et en décembre 2017. Des actions visant à diminuer les seuils d'exposition constatés lors de ces analyses ont été mises en œuvre. Parmi les plus importantes figurent : l'aspiration à la source sur certains ouvrages de l'atelier « verre-chaud », le démarrage d'une étude en partenariat avec la Carsat pour concevoir une solution de captage à la source de l'ensemble des postes de l'atelier « verre-chaud », plusieurs opérations de sensibilisation à l'utilisation de protections collectives à l'atelier « verre-froid », l'amélioration de certaines protections collectives à l'atelier de composition, l'étude d'optimisation de l'installation de gravure chimique pour supprimer le contact avec les acides.

### Porcelaine

À la CATE, la prévention de l'exposition aux produits chimiques a également été un thème fort de la démarche HSE. Trois campagnes de mesure de la qualité de l'air ont été menées dans les ateliers en 2017. Tous les artisans manipulant des produits chimiques dangereux avaient été formés entre 2015 et 2016 par un organisme de formation. Les systèmes d'aspiration au poste ont été améliorés dans l'atelier de pulvérisation émail ainsi que dans l'atelier pinceaux et au poste de flasquage des bracelets.

### Beyrand

Chez Beyrand, l'ensemble des fontaines à solvants qui étaient utilisées pour le nettoyage des outils d'impression et de fabrication des couleurs ont été remplacées par des fontaines biologiques. Ces fontaines ont significativement amélioré l'environnement de travail de ces ateliers.

Des actions pour améliorer l'ergonomie des postes de travail ont été menées notamment à l'impression grâce au remplacement de postes de travail et à l'installation de rails de calage sur les machines afin de réduire les postures pénibles sollicitant le dos.

Des ergonomes sont intervenus pour améliorer les postes de travail des collaborateurs de la logistique et du pré-presse travaillant sur des écrans d'ordinateur.

### Puiforcat

Chez Puiforcat, les zones de contrôle qualité ont été regroupées en un seul lieu et au plus près des zones logistiques. Un sas de réception a été créé et l'ensemble de la zone expédition-réception a été rénové. Les sanitaires ont également été entièrement rénovés.

## 2.3.6 COMMUNICATION INTERNE

En 2017, le site intranet Toile H a publié près de 300 articles qui transmettent à un rythme hebdomadaire à tous les collaborateurs de la maison des nouvelles relatives à la vie des sites manufacturiers, l'activité dans nos magasins et filiales de distribution, le renouvellement des collections, la vie interne (séminaires, formation, événements, programmes de maillage...), les mouvements des collaborateurs, les évolutions de l'organisation...

Pour faciliter l'accès de tous à l'information et renforcer le sentiment d'appartenance, ce site est également accessible depuis le domicile des collaborateurs.

Une section spécifique, « Harmonie Hermès », a permis d'associer tous les collaborateurs aux multiples actions locales qui marquent l'engagement d'Hermès au service d'un monde plus respectueux de l'humain, de l'environnement et d'inspirer des initiatives nouvelles.

Il reprend les sujets liés au développement durable. Les thèmes choisis par la maison, en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité, y sont également abordés : le site se fait ainsi régulièrement l'écho de la vie du réseau EHS et d'initiatives locales sur la biodiversité, les économies d'énergie, les animations pour la semaine du développement durable.

### Partager largement le projet d'entreprise

En 2017, la direction de la Communication interne a renforcé son action en contribuant au partage de la vision et de l'information. Ainsi, un Forum H à Lyon a rassemblé plus de 2 400 collaborateurs des régions Rhône Alpes, Auvergne, Franche Comté, et Sud-Ouest. Une occasion très attendue pour rappeler les fondamentaux du modèle d'entreprise, partager des projets autour de notre réalité de créateur, artisan et marchand et reconnaître la contribution de tous. À la faveur d'un déjeuner assis, les invités ont pu se rencontrer sur un mode convivial.

À Madrid, tous les directeurs de magasin, directeurs retail et directeurs généraux des filiales de distribution ont été réunis durant 3 jours. Mettre en commun leurs idées sur le retail de demain dans un monde devenu

omnicanal a été le fil rouge de ce temps ponctué d'activités créatives et ludiques. Comment susciter l'émotion de nos clients pour les faire rêver et les séduire, tel fut le point de convergence des 315 participants à cette rencontre. Elle a permis de renforcer l'impulsion et l'énergie collectives données aux acteurs du réseau de distribution, clés dans la poursuite de l'amélioration des services apportés à nos clients.

À Paris, en décembre, à l'occasion d'une fête de fin d'année, plus de 2 500 collaborateurs se sont réunis au Grand Palais pour fêter 85 collaborateurs célébrant leur ancienneté, de 25 à 55 ans dans la maison, et pour aller à la rencontre de Leila Menchari et découvrir l'exposition « Hermès à tire d'aile » qui lui rendait hommage.

À Pantin, quelque 80 artisans sont invités à découvrir les collections présentées au réseau mondial afin de ressentir la fierté de leurs réalisations et la façon dont sont mis en scène les objets

### Dans les filiales

Le pôle Tannerie a fêté ses 10 ans au sein d'Hermès. Dans ce cadre, chacun des 700 collaborateurs du pôle s'est vu remettre, à travers un cahier recouvert en cuir de veau, une invitation à écrire la suite de cette histoire de la tannerie au service de la maison. Hermès Parfums a convié 600 personnes à fêter l'anniversaire des 40 ans du site du Vaudreuil en Normandie. Une fête colorée sous le thème des années 70 a permis de retracer l'histoire du site, ses transformations, son apport à la croissance de l'activité de parfumeur d'Hermès.

En janvier 2017 près de 420 collaborateurs d'Hermès China venus des quatre coins de Chine se sont donné rendez-vous à Chengdu. Ils ont assisté à un Forum Hermès China, rencontre biennale autour des réalisations et des grands projets de la filiale, et célébré les 20 ans d'Hermès en Chine.

Beyrand, imprimeur d'excellence a fêté plus de 90 ans de savoir-faire autour de ses collaborateurs. Du travail de dessin à l'impression du décor, en passant par la recherche des couleurs, les savoir-faire de Beyrand servent les métiers de la table, de l'émail et de la maroquinerie.

## 2.3.7 RESPECT DES DROITS DE L'HOMME ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Comme détaillé en section 3.2, le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et adhère en particulier à la déclaration universelle des droits de l'homme, la charte de droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE et la convention OCDE contre la corruption des agents publics.

Le groupe Hermès et ses collaborateurs s'attachent à respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent une activité quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption. Pour mémoire, l'essentiel des activités du groupe est réalisé dans des pays de l'OCDE.

## 2.3.8 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les femmes et les hommes sont au cœur du projet développement durable et des initiatives portées par le groupe. Elles font notamment

écho aux ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

### N° 3 : Bonne santé et bien-être

- ◆ 3.8 « *Chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle* ».

Les collaborateurs de la maison ont accès à des dispositifs de santé et de protection sociale en fonction des réglementations et pratiques de chaque pays.

- ◆ 3.9 « *Réduction de la mortalité et des maladies professionnelles* ».

En complément des actions EHS (pour mémoire, les sites industriels sont tous en zone OCDE soumis à de fortes réglementations), le pilotage des indicateurs sur la santé, la sécurité et l'absentéisme a conduit à la mise en place de programmes de formations sur le bien-être et la santé, ou, la prévention des TMS (Troubles Musculo-squelettiques), afin de prévenir et réduire l'impact des maladies professionnelles.

### N° 4 : Education de qualité

- ◆ 4.5 « *Éliminer les inégalités entre les sexes et assurer l'égalité, notamment vis-à-vis des personnes en situation de handicap* ».

L'accès et le maintien à leurs postes pour les personnes en situation de handicap est un enjeu important. La signature en France d'un accord groupe, en 2017, porte des objectifs ambitieux en la matière.

### N° 5 : Égalité des sexes

- ◆ 5.1 « *Mettre fin aux discriminations envers les femmes* ».

Les femmes tiennent une place importante dans le groupe (67 % de l'effectif). Leur leadership est conforté, avec près de 60 % des femmes qui occupent un poste de management. À l'échelle du groupe, les femmes cadre représentent 14,2 % des effectifs, contre 9,6 % pour les hommes.

### N° 8 : Travail décent et croissance économique

- ◆ 8.5 « *Parvenir au plein emploi productif et garantir une rémunération équitable* ».

Hermès est créateur d'emploi, notamment en France. Hermès veille à garantir pour ses collaborateurs une équité dans les rémunérations en prenant en compte le positionnement de chacun par rapport à ses pairs (niveau de responsabilité, hommes/femmes). Ils sont par ailleurs associés à la croissance du groupe, par l'attribution de plans d'actions gratuites. Le taux d'employé à temps complet est proche de 100%.

- ◆ 8.6 « *Favoriser l'emploi des jeunes* ».

Un cinquième des effectifs du groupe a moins de 25 ans, en cohérence avec l'effort interne de formation, notamment des métiers manufacturiers.

- ◆ 8.7 « *Éthique et engagements fondamentaux en matière de droits humains et d'organisation du travail* ».

Le groupe a défini et suit la mise en place de normes et pratiques sans compromis sur ces sujets.

- ◆ 8.8 « *Santé, sécurité sur le lieu de travail* ».

Hermès est bien entendu très vigilant sur ces sujets, et obtient des résultats meilleurs que les moyennes sectorielles (accidents du travail). Les sites de production, en zone OCDE, sont par nature très exigeants sur ces sujets.

## 2.4 MATIÈRES

La pérennité des activités d'Hermès repose sur la disponibilité des matières premières d'exception qui sont à l'origine des produits et de la singularité de la maison. C'est en acteur conscient qu'Hermès respecte, protège et travaille à rendre durables les ressources naturelles dont il a besoin. Nos matières sont toutes naturelles, et renouvelables. Elles sont obtenues dans le souci du respect des réglementations et bonnes pratiques, et avec une constante recherche de la meilleure qualité et de l'éthique.

L'approche du groupe, constante depuis des décennies, est de toujours mieux connaître ses filières d'approvisionnement, de les consolider pour assurer la qualité au plus haut niveau d'exigence, et de les développer pour préparer la croissance future. Chaque jour, en bons artisans, les efforts des sites se concentrent sur l'optimisation de l'utilisation de matières rares et précieuses.

### 2.4.1 CONNAÎTRE LES FILIÈRES, RESPECTER LA RÉGLEMENTATION

Le respect des matières premières commence évidemment par un respect par Hermès des réglementations qui les concernent. Il s'agit, notamment, des dispositions législatives permettant :

- ◆ le respect de la Convention de Washington (CITES), un accord entre états protégeant les espèces de faune et de flore menacées d'extinction dans le monde entier, et qui peut concerner des matières utilisées par la maroquinerie, des tanneries, ou encore certaines essences de parfums ;
- ◆ de lutter contre l'exploitation forestière illégale, comme le Lacey Act en vigueur aux États-Unis ou le RBUE (Règlement sur le Bois de l'Union européenne).

#### Cuir

Le cuir est une matière d'origine animale, rendue imputrescible grâce à un traitement de tannage adapté, soit en mégisserie pour les peaux d'agneau, de mouton, de chèvre, soit en tannerie pour les peaux issues de bovins ou de reptiles. Les peaux utilisées en maroquinerie sont des sous-produits de l'élevage. On parle quelquefois de « 5<sup>e</sup> quartier » pour les peaux, ce qui a pu faire dire de la tannerie qu'elle serait la plus ancienne industrie de recyclage du monde. Hermès n'utilise que des cuirs « pleine fleur », c'est-à-dire la partie supérieure de la peau, sans la modifier pour en améliorer l'aspect. Par souci d'homogénéité du produit fini, seules des peaux entières sont utilisées. Le cuir est un miroir de la vie de l'animal. Il garde traces de ses blessures et de soucis de santé, comme les parasites... Seul un animal bien traité présentera une belle peau. Ainsi, l'exigence de grande qualité des peaux influence-t-elle la filière en favorisant les modes d'élevage les plus respectueux du bien-être animal.

Tous les cuirs nécessaires aux besoins des manufactures sont achetés directement dans des tanneries, sans intermédiaire. La très grande majorité des besoins sont couverts par les tanneries de la maison, ainsi que par des tanneries françaises, italiennes, allemandes et espagnoles, toutes soumises à la réglementation européenne, qui est l'une des plus exigeantes du monde dans ce domaine.

Hermès utilise plus de 30 cuirs différents pour la fabrication de ses objets, majoritairement des veaux issus d'élevages français (dont l'emblématique « Box » issu d'une technique de tannage d'origine anglaise), mais aussi de la vache naturelle (dans la lignée des cuirs d'équitation), et des peaux dites exotiques. Ces peaux exotiques regroupent les peaux de crocodile, d'alligator, de lézard et d'autruche.

Les peaux brutes de bovins et d'ovins, matières premières des tanneries, proviennent exclusivement d'animaux d'élevage, élevés pour leur viande. Les peaux de veau sont collectées dans les abattoirs au sein de l'Union européenne, en pratique quasi exclusivement en France. Hermès travaille avec ses partenaires tanneurs, dans un esprit de coopération à long terme, et consacre un budget annuel à l'organisation de programmes d'amélioration de la qualité de la filière avec les éleveurs, leurs coopératives et leurs associations professionnelles. Dans le contexte européen d'élevages en majorité raisonnés, notre présence va dans le sens des pratiques d'une agriculture plus qualitative (un animal bien traité donnera une belle peau), de revenus locaux et contribue à la gestion des territoires et des paysages ruraux.

Les tanneries exotiques utilisent pour l'essentiel des peaux de crocodiliens. Les peaux utilisées proviennent dans leur très grande majorité de fermes d'élevage situées aux États-Unis, en Afrique et en Australie. Toutes les fermes partenaires d'Hermès doivent respecter scrupuleusement les règles établies sous l'égide de l'ONU par la Convention de Washington qui définissent la protection des espèces en danger. Hermès impose à ses partenaires les plus hauts standards sur le traitement éthique des alligators et crocodiles suivant les recommandations de vétérinaires experts, des autorités locales comme par exemple aux États-Unis du Fish and Wildlife, organisme fédéral de protection de la nature. Ces pratiques d'élevage ont d'ailleurs contribué à sauver l'espèce aux États-Unis par le repeuplement des alligators dans leur milieu naturel.

En complément du respect strict de la Convention de Washington, une étude a été menée en 2016 par Hermès avec l'aide d'une ONG internationale pour évaluer l'empreinte environnementale et sociétale de la filière d'approvisionnement de l'alligator aux États-Unis. La mission s'est poursuivie en 2017 et un plan de progrès a été établi avec ce partenaire.

La maison a réalisé en 2017 un audit complet de la filière d'élevage des autruches (animal essentiellement élevé pour sa viande et ses plumes) entrant dans la production de ses articles de maroquinerie. Conduite par un vétérinaire, expert du sujet, et notamment des questions de traitement éthique des animaux, les recommandations ont été partagées avec les différentes parties prenantes sur les lieux d'élevage. Il sera suivi d'un plan d'actions en 2018.



## Soie et Textiles

L'essentiel de l'activité du pôle Textile repose sur deux matières, la soie et le cachemire. Pour ces deux matières précieuses, un partenariat a été construit de longue date avec un nombre réduit de fournisseurs.

Une filière d'approvisionnement de fils de soie de haute qualité s'est ainsi développée depuis plus de 20 ans au Brésil. Située dans l'État du Paraná, la culture du mûrier, dont les feuilles servent à nourrir les vers à soie, a permis d'installer cette filière durablement grâce aux savoir-faire japonais. Cette industrie permet de préserver des biotopes feuillus à faible traitement chimique (le ver à soie ne mange que des feuilles de mûriers non polluées) et de générer du revenu pour des petites exploitations agricoles locales et des milliers de familles.

Un budget annuel est consacré à la connaissance, à la maîtrise qualitative et à la pérennité des activités et des filières d'approvisionnement de ces partenaires. Des programmes d'amélioration de la qualité de leurs fabrications sont également menés et nous maintenons un niveau élevé d'échanges et de partage.

## Parfums

Les parfums d'Hermès sont fabriqués en interne à partir d'ingrédients sélectionnés avec le plus grand soin. Hermès est activement associé depuis plusieurs années à une démarche collective de la profession qui vise à s'assurer que les ingrédients naturels utilisés par l'industrie de la cosmétique et de la parfumerie sont exploités de façon durable et équilibrée. Cette démarche est menée avec patience, matière par matière.

### 2.4.2 UTILISER LES MATIÈRES À BON ESCIENT

La sélection des matières premières utilisées pour la fabrication des produits Hermès fait l'objet d'un processus de choix rigoureux afin d'identifier celles qui répondent aux fortes exigences de qualité et de durabilité des produits de la maison. Chaque métier travaille à améliorer sans cesse l'utilisation de ces matériaux rares et précieux, pour ne consommer que ce qui est nécessaire et optimiser l'usage de la matière.

Comme détaillé ci-dessous, le groupe a également lancé un certain nombre d'initiatives de réemploi de ses matières dans une logique d'économie circulaire en interne, au sein des maroquineries ou par la direction immobilière, ou en externe (pôle Textile, Maroquineries, pôle Parfum).

## Cuir

Les cuirs utilisés par Hermès sont rares et d'une qualité exceptionnelle. La volonté de fabriquer des produits durables, est guidée par un choix très exigeant de ces matières : le luxe, c'est ce qui se répare, disait Robert Dumas. Leur consommation parcimonieuse est au cœur des préoccupations des manufactures. Pour cela, tous les moyens sont utilisés et encouragés au sein de la filière : l'exploitation des chutes de coupe, la technique de coupe associée, le partage des bonnes pratiques de coupe, pour ne citer que quelques exemples, sont utilisés et encouragés au sein de la filière. Ces procédés permettent de renforcer l'expertise

des coupeurs et d'optimiser l'utilisation des cuirs. D'autre part, la diversité et la richesse de nos collections représentent une belle opportunité pour une utilisation optimale de nos cuirs d'exception.

Entre 2014 et 2017, ces actions d'optimisation ont permis de beaucoup mieux consommer les surfaces de cuir que les tanneurs parviennent à mettre à notre disposition. Ainsi, le ratio de consommation s'est amélioré de près de 15 % en trois ans.

En complément, les directions de métiers (maroquinerie, accessoires de mode), à l'image de petit h ont imaginé des produits pouvant être réalisés dans l'objectif d'améliorer le taux d'utilisation des peaux disponibles, et de réduire les déchets. En 2017, plusieurs milliers de produits ont ainsi été réalisés.

Comme indiqué au 2.4.3, les déchets de coupe en maroquinerie suivent une filière de recyclage avec des partenaires externes qui permet de donner une seconde vie à l'intégralité des volumes.

## Tanneries

L'amélioration de la qualité des peaux brutes est un des leviers prioritaires pour diminuer les besoins en matières. Dans la filière veau, comme dans celle des crocodiliens, le pôle mène de nombreux programmes d'amélioration de la qualité. Certains sont menés directement dans les fermes, d'autres en partenariat avec des éleveurs et des coopératives, des organismes professionnels, des vétérinaires et des laboratoires indépendants.

## Soie et Textiles

Une fois les matières premières approvisionnées (soie et cachemire pour l'essentiel), le pôle maîtrise directement toutes les opérations de transformation : tissage, impression, finition, confection. Cette intégration unique permet de contrôler au plus juste l'utilisation des matières. Insérés dans une démarche qualité qui traverse toute la filière, des programmes de minimisation des chutes et rebuts sont particulièrement actifs, et touchent toutes les unités de fabrication du pôle.

## Cristal

La technologie retenue pour le nouveau four à bassin, démarré au dernier trimestre de 2016, permet de recycler davantage de calcin ce qui permet de réduire la consommation de matières premières, mais aussi les flux de transports de déchets ainsi que l'énergie nécessaire au fonctionnement de cet outil de fusion. Ainsi, la quantité de matières premières consommée en 2017 est en diminution de près de 10 % par rapport à 2016.

## Porcelaine et Email

Chaque « blanc », mot qui désigne la porcelaine avant application et cuisson du décor, est différent. Une orientation des blancs en fonction de leurs caractéristiques propres s'est progressivement mise en place, afin qu'ils reçoivent le décor le mieux adapté. Cette orientation des blancs permet, chaque année, d'éviter le rejet d'un volume significatif de pièces.

En complément, des groupes de travail étudient régulièrement les différentes façons de réduire les taux de rebut de chaque activité, afin d'optimiser notre taux de transformation matière. Les efforts se sont focalisés sur l'activité Email au second semestre, avec la tenue hebdomadaire d'un groupe de travail sur les rebuts.

### Orfèverie

Puiforcat a mis en place des contenants réutilisables (caissons plastiques) entre le magasin et l'atelier pour l'échange de produits.

## 2.4.3 DÉCHETS

La grande diversité des métiers ne permet pas une mesure globale des déchets. En revanche, chaque pôle industriel mène une double politique de réduction des déchets produits et de valorisation lorsque cela est possible. Les principaux contributeurs sont les tanneries, le cristal, le textile et le cuir. Très engagé dans ce domaine, le pôle artisanal Maroquinerie-Sellerie (19 sites de production en France) a, par exemple, mis en place depuis plusieurs années un programme de recyclage de l'ensemble de ses chutes de cuir.

En tonnes/ 2017	DIB <sup>1</sup>	DID <sup>2</sup>
Tanneries	3509	5229
Textile	531	755
Cristal	96	849
Cuir	577	60
Parfums	605	241
Horlogerie	19	38
Porcelaine/ Email	130	30

Le volume de déchets industriels générés reste faible en valeur absolue, compte tenu de notre volume d'activité industrielle, ce qui s'explique par notre modèle artisanal.

### Tanneries

La matière première des tanneries est une peau entière, dite « brute », un produit organique putrescible. L'opération de tannage consiste à la transformer en un cuir fini, un produit durable. La réduction des déchets de tannerie commence naturellement par l'amélioration constante de la qualité des peaux brutes. Le tannage génère des déchets inévitables, tels que la découpe des bords de la peaux (« échantillonnage ») ou la préparation de la surface interne de la peau (« dérayage »). Le traitement des peaux par bains successifs génère également des déchets (sous forme de boues). 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.

### Immobilier

En partenariat avec les fournisseurs et les consultants concepteurs, une prescription et un approvisionnement local de matériaux de construction sont systématiquement recherchés et privilégiés chaque fois que possible. Depuis plusieurs années, une analyse approfondie des matériaux utilisés dans les magasins nouveaux ou rénovés et les sites de production a permis d'affiner progressivement leur sélection et leur recyclage et ainsi réduire sensiblement leur impact environnemental. Par exemple, le bois des parquets des magasins est sélectionné suivant les essences locales disponibles.

La production de déchets non dangereux a légèrement baissé en 2017 sur le pôle (-13%). Si la production de déchets dangereux a augmenté (+ 67%), cette hausse est exceptionnelle et s'explique essentiellement par le nettoyage des boues accumulées sur d'anciens lits de roseaux sur un site, et à l'évacuation d'un ancien stock de boues dans les filières de traitement habituelles, en provenance d'une autre tannerie. En dehors de ces opérations exceptionnelles, la production de déchets dangereux et non dangereux, dans les tanneries, reste globalement constante entre 2016 et 2017. La totalité des déchets produits a été évacuée vers des filières de retraitement agréées.

Le stockage de déchets sur site comporte des dispositifs (zones de stockage abritées, rétentions, etc.) destinés à prévenir toute pollution des sols. Des actions régulières de formation et de sensibilisation au tri des déchets sont menés auprès des collaborateurs des tanneries. L'aménagement des aires de travail fait l'objet de chantier d'amélioration par la méthode des 5S.

1. DIB : Déchets industriels banals.

2. DID : Déchets industriels dangereux.

En tonnes	2012	2013 <sup>1</sup>	2014	2015	2016 <sup>2</sup>	2017
Déchets non dangereux	781	1 876	2 247	2 113	4 044	3 509
Déchets dangereux	159	1 022	1 230	2 065	3 129	5 229
Dont Déchets recyclés	140	1 070	957	1 285	2 919	2 954
Dont Déchets valorisés	85	267	225	161	209	148

(1) Le périmètre de reporting inclus la tannerie d'Annonay à compter de 2013 (acquisition en décembre 2012).  
 (2) Le périmètre du reporting inclus Les Tanneries du Puy, acquises en novembre 2015.

2

## Textile

Le pôle travaille avec différents prestataires pour le recyclage d'une partie des déchets et rebuts textiles issus de la production. 28 % de nos déchets sont triés, recyclés et 71 % valorisés en énergie.

En tonnes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	448	457	507	536	505	531
Déchets DID <sup>3</sup>	546	696	973	643	639	755

Depuis 2015, les déchets non dangereux hors textile sont traités par un prestataire unique qui privilégie systématiquement le recyclage et la valorisation.

Nos déchets dangereux, composés majoritairement des colorants récupérés (86 %), sont systématiquement traités en valorisation énergétique.

La filière recherche en permanence les meilleures solutions de valorisation des déchets et participe aux groupes de réflexions engagés par Techtera – le pôle de compétitivité des textiles et matériaux souples en Région Auvergne-Rhône-Alpes.

## Cristal

La production de cristal, dont la matière première principale est la silice (du sable), est une activité artisanale : il s'agit de mettre en forme des objets (verres, carafes, etc.) à partir d'une pâte en fusion. Ces opérations de fusion et de mise en forme du cristal génèrent inévitablement des déchets de cristal qu'on appelle « calcin ». La technologie du nouveau four à bassin a permis de porter le recyclage du calcin à 65% en 2017, une nette amélioration par rapport au taux de 55% de 2016. La réduction des déchets, c'est-à-dire le recyclage du calcin, est un enjeu technique et économique majeur pour la Cristallerie. Il est suivi de façon opérationnelle avec la plus grande attention, et constitue un axe de travail et d'amélioration majeur pour les mois à venir.

En tonnes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	92	92	81	80,5	135,3	96,2
Déchets DIS <sup>2</sup> + DID <sup>3</sup>	1 032	1 180	1 586	1 163	1 128	849
Dont Recyclés et Valorisés	807	860	947	651,7	953,4	713,7

L'augmentation du volume de DIB<sup>1</sup> de 2017, par rapport au résultat de 2015, s'explique entièrement par la mise au rebut d'éléments de stockage en bois et de palettes au magasin d'expédition. L'organisation mise en place depuis 2015 a permis de revaloriser ces déchets dans leur quasi-totalité. Le volume de DID<sup>3</sup>/DIS<sup>2</sup> est en diminution régulière depuis 2015, illustrant notamment les efforts de recyclage du calcin.

## Cuir

Toutes les chutes de cuir des manufactures sont revendues dans des filières spécialisées, puis transformées, devenant ainsi de nouvelles matières premières pour des produits autres que des produits de maroquinerie.

En tonnes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	670	584	496	433	588	577
Déchets DID <sup>3</sup>	49	69	72	80	65	60
Niveau d'activité	126	138	147	162	175	192

1. DIB : Déchets industriels banals.
2. DIS : Déchets industriels spéciaux.
3. DID : Déchets industriels dangereux.

Avec 637 tonnes générées au total en 2017, le volume de déchets du pôle Maroquinerie baisse de 2,5 %, malgré une activité en hausse de près de 10 %.

En particulier, la quantité de déchets industriels dangereux diminue de cinq tonnes entre 2016 et 2017. Ceci est dû à une meilleure qualité de tri et à un travail accru en amont avec nos prestataires permettant d'identifier de façon plus pertinente les filières les plus adaptées. Chaque type de déchets est orienté vers une filière de tri ou de traitement adaptée.

## Parfums

Le volume de déchets est stable par rapport à 2016. En 2017, 67 % des déchets (DIB<sup>1</sup> et DID<sup>3</sup>) ont été recyclés et 27 % valorisés énergétiquement. La part de recyclage/valorisation reste donc stable.

Parmi ces déchets, les produits alcooliques conditionnés, les produits cosmétiques, la PLV (publicité sur lieu de vente) et les articles de conditionnement voués à la destruction sont valorisés chez un partenaire extérieur spécialisé. La part de recyclage de ces déchets a augmenté sensiblement par rapport à 2016. Après déconditionnement et tri, en

moyenne 75 % des matières de ces déchets sont recyclées, soit une progression de 12 points par rapport à 2016. Les 25 % restant sont destinées à une valorisation énergétique.

Comme évoqué au 2.1.5, une opération de recyclage de savons non commercialisés a été menée au cours de l'année avec des partenaires externes, pour déconditionner, broyer et recréer des barres de savon qui ont été données à des associations caritatives pour un volume significatifs (environ 12 tonnes).

En tonnes	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	627	585	543	602	605
Déchets DID <sup>3</sup>	199	278	256	251	241

## Horlogerie

Tous les produits aqueux, solvants, colles ou teintures, sont conditionnés en bidons étanches et éliminés par une filière professionnelle d'élimination des produits chimiques. La masse des déchets industriels dangereux augmente en 2017 à la suite du démantèlement du matériel chez Nateber et non réutilisé sur le site des Ateliers Hermès Horloger.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup> non valorisés en tonnes	18,7	16,35	15	11	20	19
Déchets DIB <sup>2</sup> valorisés en mètres cubes	122	213	213	244	216	355
Déchets DID <sup>3</sup> en kilogrammes	42	39	50	12 630	12 197	38 174

## Porcelaine et émail

Le pôle examine toutes les opportunités de réduction de ses déchets. Les déchets de papier issus de la fabrication des chromos de la porcelaine ou de l'émail sont systématiquement réutilisés comme macules lors de l'impression. Le reste est découpé pour être ensuite utilisé au laboratoire de Recherche et Développement. La majorité des écrans sont réutilisés dans la production. Les supports en porcelaine pour les tests de cuisson des décors sont découpés pour maximiser leur utilisation.

### CATE

En tonnes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	82	81	88	104	105	95
Déchets DID <sup>3</sup>	8,8	34,2	30,1	8,9	11,1	14,1

La production de déchets fait l'objet d'un suivi et d'une communication mensuelle aux salariés.

Grâce à plusieurs actions menées en 2017, les volumes de DIB générés sont en baisse par rapport à 2016 et cela malgré plusieurs opérations de destructions de conditionnements obsolètes.

La part des déchets dangereux est en hausse avec une forte contribution des boues issues de la station de prétraitement des eaux émail. Ceci s'explique essentiellement par la hausse de l'activité émail et par la plus grande diversité des produits, qui a un impact sur la fréquence des opérations de nettoyage nécessaires entre chaque changement de couleur.

Les principales actions menées en 2017 ont été :

- ♦ la modification de la station de prétraitement des eaux afin de supprimer la sédimentation de l'émail et donc les curages de la station ;
- ♦ la mise en place d'une nouvelle filière de collecte et de traitement pour le papier ;
- ♦ la mise en place d'une filière de collecte et de traitement pour les DEEE ;
- ♦ la mise en place de plusieurs filières de réutilisation des palettes usagées en bois à la place de la filière valorisation matière.

## BEYRAND

En tonnes	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Déchets DIB <sup>1</sup>	44	38	47	48	34	35
Déchets DID <sup>3</sup>	11	14	9	11	15	16

Le site dispose de bacs de récupération pour les différents déchets : produits pâteux, solvants usagés, emballages souillés, papiers, chutes de porcelaine, bois... Toutes les cartouches d'encre sont récupérées puis réutilisées. Les écrans sont également réutilisés au maximum avant d'être détruits. Les déchets de métaux précieux sous forme de pâtes et de feuilles imprimés sont recyclés pour valorisation et réutilisation. Près de 43 % du volume de déchets global est recyclé.

Un rappel régulier des bonnes pratiques est effectué dans les ateliers afin de poursuivre la dynamique positive de recyclage. Diverses sensibilisations sont également réalisées au cours de l'année lors de rangements et de tris.

L'augmentation de DID est essentiellement due à 4 phénomènes :

- ♦ l'augmentation de 33 % du volume fabriqué depuis 2015 ;
- ♦ 1,5 t de reliquat de déchets comptabilisés en 2016 ;
- ♦ 0,6 t issue de la poursuite de la purge des stocks obsolètes de 2016 ;
- ♦ les rejets souillés sont également plus importants pour des raisons HSE et de qualité (les broyeurs ont été sécurisés à l'aide de pièces métalliques qui nécessitent d'être nettoyées après l'opération de broyage).

### Immobilier

La direction de l'immobilier est un des utilisateurs des actions de R&D sur nos matières pour mettre en place des boucles vertueuses de recyclage. Depuis 2014, une partie des chutes de cuir provenant des ateliers de maroquinerie est recyclée et utilisée systématiquement pour protéger les dessus de meubles de caisse dans tous les magasins. Depuis 2015, le concept de magasin provisoire, avec réutilisation du mobilier, est appliqué sur l'ensemble des zones Europe, Amériques et Asie. En 2017 le restaurant d'entreprise du site de Bobigny a été équipé de panneaux acoustiques réalisés avec du cuir recyclé micro-perforé.

Depuis 2016, le tri sélectif et le recyclage des matériaux lors de la déconstruction des magasins ou de stands d'exposition en fin de vie, s'organisent de manière progressive vers des filières locales de recyclage.

Par exemple, le stand d'exposition de La Montre Hermès à la foire horlogère de Bâle en Suisse, d'une surface d'environ 1000 m<sup>2</sup>, qui n'est plus utilisé à la suite de l'arrêt de notre participation à ce salon, a été en partie recyclé (moquette, parquet, linoléum) avec une filière locale de revalorisation.

En 2017, à Copenhague (Danemark), le pavillon éphémère de 700 m<sup>2</sup> construit pour l'inauguration du nouveau magasin Hermès, a été entièrement conçu et réalisé avec des matériaux recyclés, afin d'être ensuite déconstruit et recyclé à 75 % pour d'autres événements éducatifs locaux.

1. DIB : Déchets industriels banals.  
 2. DIS : Déchets industriels spéciaux.  
 3. DID : Déchets industriels dangereux.

Chaque année le stand d'exposition Hermès du salon TaxFree de Cannes est reconstruit avec 90 % des matériaux utilisés l'année précédente.

Par ailleurs, depuis 2016, le groupe a aussi défini et mis en place en France une méthodologie de recyclage du mobilier en fin de vie du secteur tertiaire en liaison avec des éco-organismes agréés par le ministère de l'Écologie et du Développement durable. En 2017, 42 tonnes de mobiliers ont été collectés et recyclés.

### 2.4.4 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les « Matières » constituent un des principaux enjeux de la stratégie de développement durable, et les mesures prises par le groupe s'inscrivent notamment dans les ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

#### N° 8 : Travail décent et croissance et économique

- ♦ 8.4 « *Améliorer l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales et découpler croissance et dégradation de l'environnement* ».

L'attention portée à l'utilisation des matières, se traduit notamment dans le cuir par une optimisation de la coupe (besoin de matière réduit à iso production), mais aussi par une gestion active des sous-produits générés.

#### N° 12 : Consommation et production responsable

- ♦ 12.2 « *Gestion durable et rationnelle des ressources naturelles* ».

L'optimisation de l'emploi des matières d'exception est une préoccupation quotidienne des métiers du groupe. Dans un contexte de matières rares, l'éthique, la sécurité des approvisionnements et une saine vision économique concourent à une gestion parcimonieuse. Une cellule innovation dédiée explore constamment de nouvelles pistes pour maximiser l'utilisation des matières.

#### 12.5 « *Réduction de la production de déchets* ».

La réduction de la production de déchets passe notamment par des actions concrètes d'économie dans les processus de production et de prévention comme la diffusion des éco-gestes. Le groupe est attentif à la gestion de tous les déchets, et veille par exemple, à la mise en place de dispositifs de tri sélectif et de recyclage dans toutes ses unités.

**N° 13: Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**◆ 13.1 « *Renforcer la résilience face au changement climatique* ».

Les différentes entités du groupe travaillent à réduire les consommations énergétique et les émissions carbone. Le mode de production artisanal est peu consommateur en énergie, et la localisation des sites industriels en France permet de réduire les flux logistiques amont. Hermès contribue depuis 6 ans au Fonds Livelihoods qui compense une partie de ses émissions carbone.

**N° 15 : Vie terrestre**◆ 15.1 « *Respect des éco-systèmes* ».

Le groupe utilise ses matières premières dans le strict respect des réglementations de protection des espèces, comme les Cites. En soutenant par ailleurs certaines filières agricoles, il concourt à leur durabilité.

◆ 15.2 « *Promouvoir la gestion durable des forêts* ».

Hermès surveille ses consommations de papier (tertiaire, emballage) et utilise majoritairement des fournisseurs certifiés. Le projet Livelihoods supporte des travaux de reforestation massifs (plus de 130 millions d'arbres replantés).

◆ 15.4 « *Assurer la préservation des écosystèmes* ».

Comptetenu de ses approvisionnements en matières naturelles d'exception, la préservation des écosystèmes est un enjeu important pour le groupe. La préservation des zones humides en Louisiane, d'où sont issues certaines peaux exotiques, en sont un exemple.

## 2.5 ENVIRONNEMENT

Le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites est une valeur forte et constante d'Hermès. Des solutions pragmatiques mais ambitieuses, à long terme, pour préserver l'environnement, sont systématiquement recherchées, en tentant de faire mieux que la réglementation chaque fois que cela est possible.

Notre priorité est de maîtriser nos impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, de notre amont agricole à la distribution, des achats à nos processus internes. Cet engagement est un état d'esprit qui passe par l'implication de chacun, des éco-gestes du quotidien à une culture Environnement Hygiène et Sécurité (EHS) renforcée sur les sites.

### 2.5.1 CONTEXTE

Ce rapport environnemental inclut les entités industrielles de production et de logistique contrôlées par la maison, ainsi que pour l'immobilier, les bureaux et les magasins.

#### 2.5.1.1 Politique et organisation

##### Industriel

La direction des affaires industrielle de la maison poursuit avec les métiers et tous les acteurs des entités de production un programme environnemental, formellement approuvé par le Comité exécutif, dont les objectifs restent inchangés depuis 2002 :

- ♦ respecter les obligations réglementaires en matière d'Environnement, d'Hygiène et de Sécurité des conditions de travail (EHS), en anticipant leur évolution chaque fois que possible. Ainsi qu'également précisé au chapitre 2.3.4, la direction industrielle anime un réseau de référents Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS) dans les sites industriels ;
- ♦ respecter les ressources naturelles, notamment l'eau, et maîtriser les ressources énergétiques ;
- ♦ améliorer les processus de production en privilégiant les technologies les plus propres et les substances les plus respectueuses de l'environnement ;
- ♦ contrôler les déchets, en réduisant au maximum leur production et en les valorisant chaque fois que possible ; limiter l'impact « carbone » des activités.

La réalisation de ces objectifs repose sur l'implication des acteurs de chaque site. Depuis 2003 un réseau Environnement – Hygiène et Sécurité (appelé « réseau EHS ») rassemble les responsables EHS des différentes entités de la maison et comprend une vingtaine de personnes. Il se réunit plusieurs fois par an pour établir des objectifs, partager des résultats et des bonnes pratiques. La formation des membres du réseau aux questions EHS représente près de la moitié du temps de réunion. En 2017, l'accent a été mis sur la culture Hygiène et Sécurité.

Ces formations sont ensuite reprises et diffusées plus largement dans les différentes unités.

Depuis 2002, un cabinet extérieur spécialisé a été sélectionné pour effectuer des audits de conformité EHS dans nos différentes unités, étalés sur trois ans. Le quatrième cycle s'est terminé en 2017 et 19 audits ont été menés. Ces audits permettent de contrôler la conformité réglementaire mais aussi d'évaluer la culture sécurité de chaque site. Des audits sont également menés à l'occasion des constructions ou des acquisitions, permettant de couvrir la totalité du périmètre industriel de la maison en 3 ans.

Le système d'information déployé sur les sites pour effectuer le reporting environnemental du groupe permet également de piloter le suivi de ces audits et d'assurer la veille réglementaire dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité.

Plusieurs fois par an, le Comité développement durable examine les résultats présentés par la direction industrielle. Ces revues peuvent concerner la consommation d'eau ou l'empreinte carbone des différentes unités, les filières d'approvisionnement, les audits externes EHS menés dans les unités de la maison comme les audits sociaux et environnementaux menés chez les partenaires. Les éventuelles mesures de soutien ou d'accompagnement, nécessaires à l'atteinte des objectifs de la maison, sont décidées lors de ce comité.

##### Immobilier

Depuis 2008, la politique immobilière environnementale du groupe, supervisée par la direction du développement immobilier, s'appuie sur les principes suivants :

- ♦ intégrer systématiquement une démarche environnementale lors de la construction ;
- ♦ contribuer à la préservation de l'environnement en intégrant les ouvrages dans le paysage et l'architecture locale tout en respectant l'écosystème ;
- ♦ recourir aux énergies renouvelables chaque fois que cela est possible ;
- ♦ mettre en œuvre des dispositifs favorisant les économies d'énergie ;
- ♦ privilégier la qualité du bâti : architecturale, fonctionnelle et durable, dans le souci permanent d'assurer le bien-être des utilisateurs ;
- ♦ rechercher la flexibilité et l'adaptabilité des constructions en intégrant dès la conception les coûts d'exploitation et les évolutions futures ;
- ♦ anticiper autant que possible les évolutions réglementaires et techniques en les intégrant au projet ;
- ♦ suivre les évolutions réglementaires, en lien étroit avec les différents intervenants (architectes, ingénieurs et fournisseurs).

Depuis 2016, afin d'améliorer la coordination et le contrôle des actions environnementales auprès des référents internes et des prestataires externes, la direction du développement immobilier a formalisé un référentiel de construction durable, autour de trois ambitions principales :

- ◆ réduire l'empreinte écologique ;
- ◆ développer le bien-être des utilisateurs ;
- ◆ préserver les ressources vitales.

Ce référentiel de construction durable, qui est plus exigeant que les principaux référentiels externes existant, s'applique à tous les projets de construction neuve ou de rénovation de site tertiaire, de production et de distribution, en France et à l'international, en collaboration avec les maîtres d'ouvrage du groupe et les partenaires extérieurs (architectes, bureaux d'études techniques constructeurs et fournisseurs) sélectionnés par la direction du développement immobilier. Le référentiel permet :

- ◆ d'harmoniser et encadrer les pratiques de construction durable vers des objectifs ambitieux ;
- ◆ d'améliorer la qualité environnementale des projets immobiliers dès la conception jusqu'à la réalisation, pour les usagers ;
- ◆ de transcrire les valeurs et les spécificités du groupe Hermès en interne et auprès de nos partenaires ;
- ◆ de garantir des ambitions évolutives et lisibles pour tous les acteurs de la construction.

Dans le domaine immobilier, le suivi des évolutions réglementaires est effectué par les équipes du groupe, en lien étroit avec les différents intervenants (des architectes, des ingénieurs et des fournisseurs).

### 2.5.1.2 Méthodologie et outils

#### Industriel

Pour le suivi des données environnementales des sites industriels, Hermès utilise depuis 2012 un logiciel de reporting accessible en mode Web pour collecter les données relatives aux consommations de chaque site. Cette plateforme permet également de mettre à disposition la documentation nécessaire à l'organisation et à la définition des indicateurs de la collecte. Un contrôle de cohérence est réalisé automatiquement à la saisie des chiffres et également lors de la consolidation globale par la direction industrielle.

Les consommations publiées n'incluent pas les données des entités du pôle Cuir précieux en Australie et aux États-Unis (HCP). Par ailleurs, les consommations de certains sites en location, dont les données ne sont pas disponibles, ne sont pas prises en compte. Elles sont non significatives.

#### Immobilier

Le *reporting* environnemental mesure principalement les consommations d'énergie des magasins et des bureaux des succursales de distribution à travers le monde. Ce reporting est renforcé, depuis 2015, par le déploiement progressif d'un système de consolidation automatisé des mesures des consommations énergétiques sur tout nouveau site immobilier. Ne sont pas incluses les consommations des magasins exclusifs en concession dont le groupe ne maîtrise pas l'exploitation.

Les consommations de certaines succursales ne sont pas intégrées à ce reporting, principalement en raison de leur situation dans des centres commerciaux, ce qui complique l'accès aux informations sources. En effet, en l'absence de sous-comptages individuels dans les magasins, les données de consommations d'énergie ne sont pas disponibles. Les nouveaux sites sont pris en compte dans le reporting dès leur ouverture ou leur intégration dans le groupe. Les sites fermés ou sortis du patrimoine du groupe au cours de l'année de reporting restent également pris en compte. Les données primaires sont collectées auprès des contributeurs de chaque filiale de distribution (soit un réseau de plus d'une trentaine de contributeurs à travers le monde) et sont centralisées au sein de la direction du développement immobilier qui procède à plusieurs vérifications par rapport à la valeur de l'année précédente, des comparaisons avec des sites similaires, puis à leur consolidation.

Pour les consommations d'énergie, seul l'indicateur des consommations d'électricité est publié, la publication des consommations d'autres énergies, très résiduelles, ayant été écartée. Les consommations d'électricité concernent près de 73 % des succursales Hermès dans le monde, les succursales de John Lobb, ainsi que les succursales de la Cristallerie Saint-Louis et de Puiforcat. En France, les données de 100 % des magasins sont incluses dans le reporting. Il en va de même pour toutes les succursales françaises de John Lobb, de Saint-Louis et de Puiforcat.

Pour le Faubourg-Saint-Honoré, la part de la consommation du magasin représente 41 % de la consommation totale de cet ensemble immobilier qui comprend également des bureaux et des ateliers.

En Europe (hors France) près de 90 % des magasins sont couverts. En Asie, plus de 90 % des magasins de la Grande Chine (Chine continentale, Hong Kong et Macao) et 100 % des magasins de Thaïlande, de Malaisie et d'Australie sont couverts. Au Japon, les quatre principaux magasins sont également inclus. S'agissant de la zone Amériques, 70 % des magasins sont couverts, dont 80 % des magasins des États-Unis.

La publication des consommations d'eau des magasins a été écartée en raison du manque de remontée d'informations et de leur part très peu significative, s'agissant principalement de l'eau des sanitaires, dans la consommation d'eau globale du groupe.



### 2.5.2 MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'EAU (INDUSTRIEL)

Sur les dix dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'eau industrielles de X 1,7 à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 3,1.

Depuis le lancement du programme environnemental du groupe en 2002, malgré une activité industrielle multipliée par quatre, les consommations d'eau n'ont augmenté que de 25,5% reflétant l'efficacité du programme et des actions portant sur les économies d'eau.

En 2017 la consommation d'eau globale baisse notablement (- 7,1 %) par rapport à 2016.

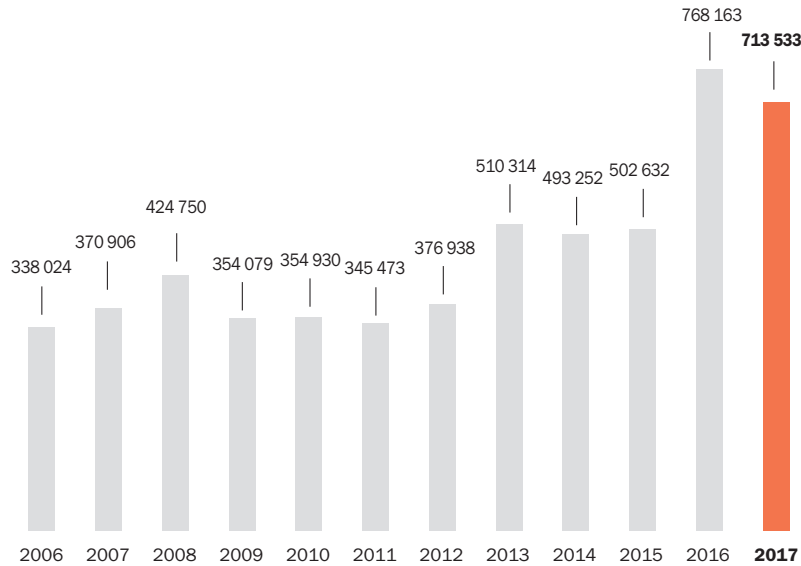
Les actions menées au sein des tanneries et notamment celle du Puy, nouvellement intégrée, permettent au pôle de baisser sa consommation d'eau de manière significative (- 13 %),

Les efforts des équipes Textile ont également permis de baisser fortement l'utilisation de l'eau dans le process. Cela se traduit par une augmentation très limitée de la consommation d'eau du pôle (+ 4,5 %) au regard de la forte progression de son activité.

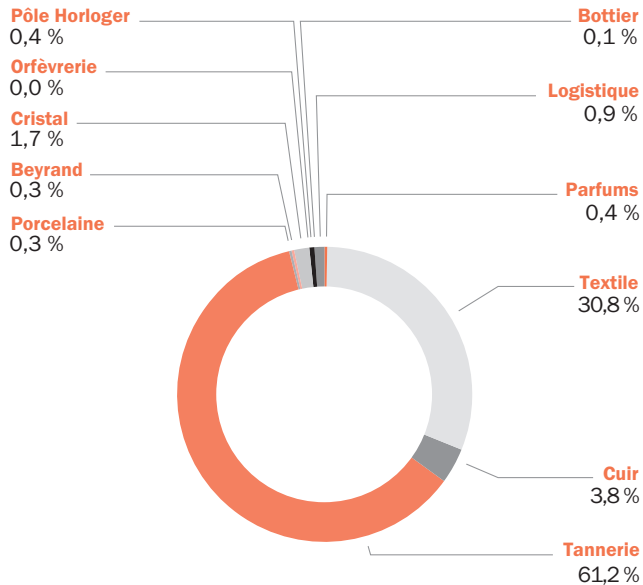


#### ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'EAU (EN M³)

Consommation globale groupe à périmètre constant entre 2016 et 2017 (Tanneries du Puy inclus)



## EAU PAR MÉTIER EN 2017



## 2.5.3 ÉNERGIES

## 2.5.3.1 Groupe

Les consommations d'énergie des sites industriels, magasins, bureaux et locaux annexes s'élèvent à 208 406 MWh (contre 202 125 l'an passé) – hors consommations de fuel qui sont très faibles. Compte tenu de la diversité des métiers, des contextes économiques, des géographies différentes, et des changements de périmètre, une analyse plus détaillée est nécessaire pour apprécier les efforts du groupe en la matière.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015, Hermès a décidé de participer de façon active au processus de transition énergétique. Ainsi, l'ensemble des sites Français (production, tertiaire, magasins) est maintenant alimenté par de l'électricité verte, principalement hydraulique, produite sur le territoire français. Pour le groupe, c'est donc les 2/3 des consommations électriques dont les approvisionnements sont d'origine verte.

MWh	Industrie	Magasins	Tertiaire	Total
2016	154 094	32 318	15 713	202 125
2017	160 662	31 234	16 510	208 406
2017 en %	77 %	15 %	8 %	100 %

## 2.5.3.2 Industriel

Sur les dix dernières années, le groupe a maintenu son ambition de découplage avec une évolution des consommations d'énergie industrielles de X 1,3 à comparer à une croissance de l'activité d'un facteur 3,1.

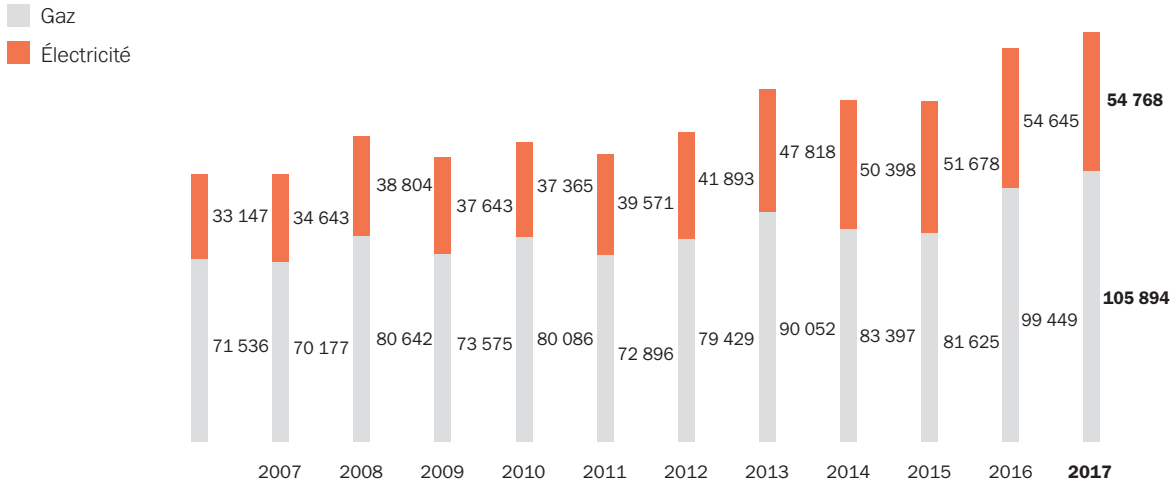
Depuis le lancement du programme environnemental du groupe en 2002, malgré une activité industrielle multipliée par quatre, les consommations d'énergie n'ont fait que doubler. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations.

En 2017 la consommation globale d'énergie progresse de 4,3 %, par rapport à 2016 notamment chez Saint-Louis (20 %), les nouveaux fours, à présent alimentés principalement au gaz naturel, ont produit du cristal toute l'année, retrouvant un niveau d'activité comparable à celui de 2014.

La consommation des énergies sur les pôles Textile, Cuir et Tannerie est stable en comparaison à celle de 2016 dans un contexte de progression de l'activité, marquant les efforts réalisés dans le domaine.

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (EN MWH)

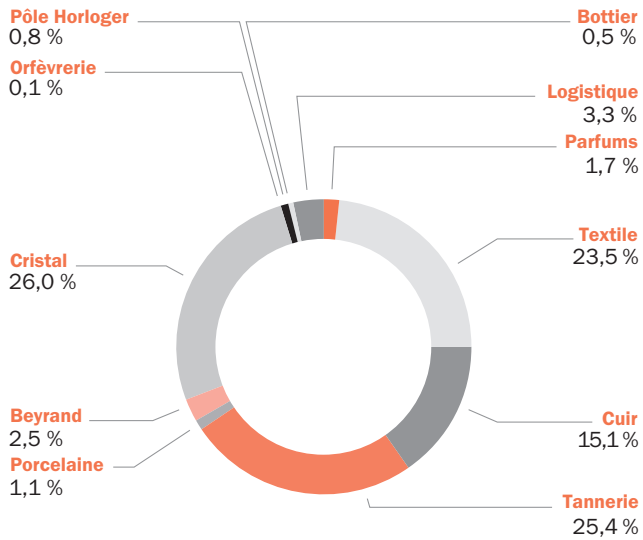
Consommation globale industrielle du groupe à périmètre constant entre 2016 et 2017 (Tanneries du Puy inclus).



2

(Hors fioul et bois)

LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (GAZ ET ÉLECTRICITÉ) PAR MÉTIER EN 2016



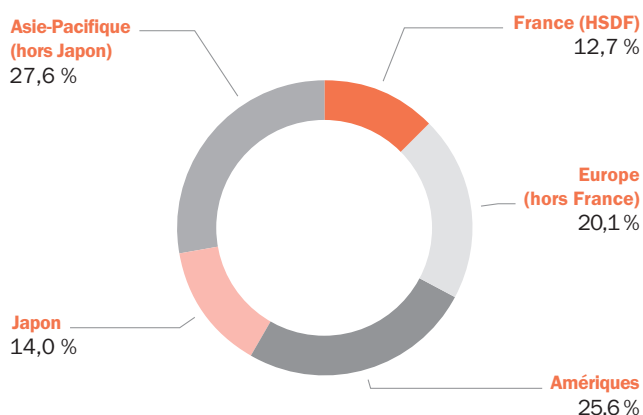
### 2.5.3.3 Immobilier

Les magasins ont consommé 31 234 MWh d'électricité en 2017 soit une diminution d'environ 3 % par rapport à l'année 2016. Ces chiffres sont corrélés principalement à l'équilibre des surfaces de vente, notamment en Asie et aux États-Unis, par la fermeture et l'ouverture de magasins.

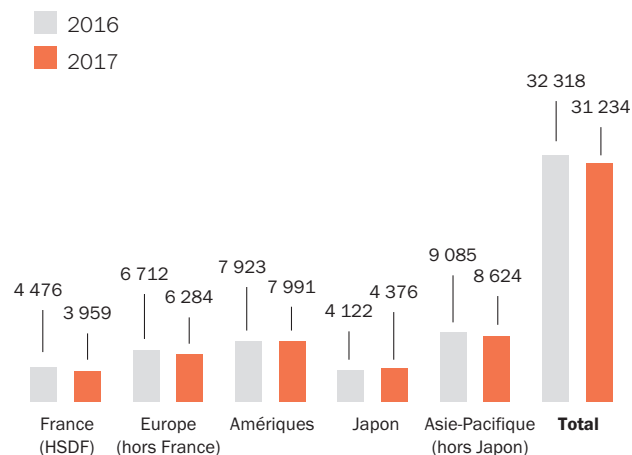
Les ratios de consommation d'énergie par rapport à la surface de vente (KWh/m<sup>2</sup>) ont tendance à baisser, notamment en France aux États-Unis et en Chine, principalement en raison du développement de l'éclairage LED, ainsi que du contrôle des consommations d'énergie qui se sont poursuivis en 2017.

Les bureaux et locaux annexes ont consommé 16 510 MWh en 2017 dont 14 025 MWh pour les sites de Paris et de Pantin.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE EN 2017



CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (EN MWH)



À partir de 2017, la nouvelle Maroquinerie de l'Allan dans la commune de Allenjoie (Montbelliard) produit 20 % de ses besoins énergétiques en électricité, au moyen de panneaux photovoltaïques installés sur les toitures du bâtiment.

Aux États-Unis, le nouveau centre logistique de Dayton dans le New Jersey a été équipé de panneaux photovoltaïques en toiture permettant de produire l'énergie électrique nécessaire aux besoins du site.

### 2.5.4 RÉALISATIONS PAR MÉTIER (EAU, ÉNERGIES)

#### Cuir

Dans un contexte de forte croissance des effectifs et de la production, l'objectif fixé par le pôle Maroquinerie est de stabiliser les consommations d'énergies et d'eau rapportées au niveau d'activité. Cela revient donc à les diminuer à périmètre constant. Les nouvelles manufactures sont construites dans le souci de leur performance énergétique future.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	22 234	23 549	23 763	27 929	24 590	27 274
Électricité en mégawatts-heures	12 468	12 233	12 468	13 581	14 317	15 217
Gaz en mégawatts-heures	8 070	8 276	6 395	7 071	7 533	8 975
Fioul en mégawatts-heures	0	0	0	0	0	5
Bois en mégawatts-heures	377	338	446	546	495	444
Niveau d'activité	126	138	147	162	175	192

Les données traitées ne comprennent pas l'atelier de sellerie du Faubourg qui est pris en compte sur d'autres périmètres.

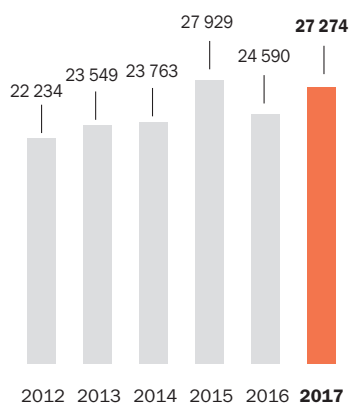
## Eau

Les manufactures du pôle artisanal Hermès Maroquinerie-Sellerie présentent un impact environnemental « Eau » relativement faible. L'eau n'est en effet utilisée que pour des usages d'alimentation en eau sanitaire et pour la réalisation des tests relatifs aux systèmes de lutte contre l'incendie. Aucun volume d'eau n'est utilisé pour le process. L'impact environnemental « Eau » est pris en considération lors de la conception des nouvelles manufactures : L'Allan, récemment construite, bénéficie d'un système de récupération des eaux pluviales qui alimente les parties sanitaires.

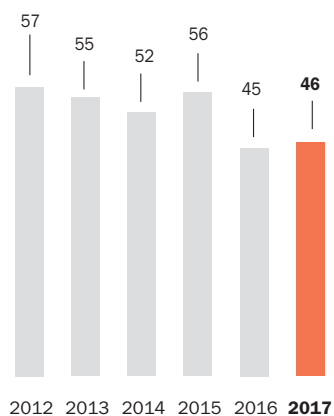
Un suivi renforcé, au sein de chaque manufacture, permet de piloter au mieux les consommations d'eau et d'identifier, le cas échéant, d'éventuels problèmes techniques de fuites.

Avec une consommation de 27 274 m<sup>3</sup> en 2017, le ratio de consommation d'eau du Cuir, permettant de mesurer les consommations d'eau à activité constante, reste stable

PÔLE MAROQUINERIE - EAU - ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION (EN M<sup>3</sup>)



PÔLE MAROQUINERIE - EAU - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ (BASE 100 : 2017)

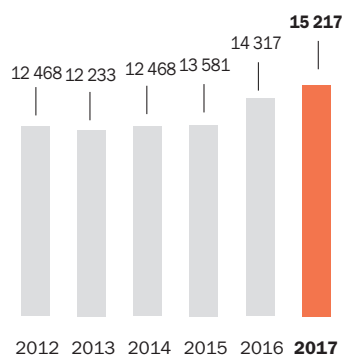


## Énergie

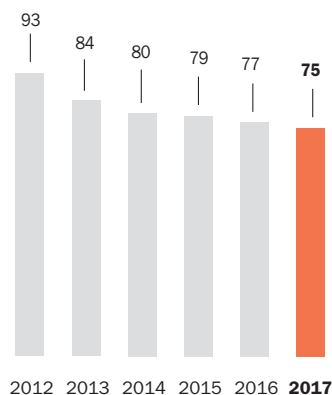
Les énergies utilisées par le pôle Maroquinerie sont les suivantes :

**L'électricité** : l'électricité est l'énergie principale d'alimentation des outils de production des manufactures ainsi que des équipements des bâtiments. Le ratio, à productivité constante, s'améliore entre 2016 et 2017. Cette diminution illustre l'attention portée au pilotage de l'énergie dans le cadre du renouvellement des équipements : le critère de la consommation électrique ayant été retenu comme l'un des facteurs décisionnels dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie investissements machines.

PÔLE MAROQUINERIE - ÉLECTRICITÉ - ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION (EN MWH)



PÔLE MAROQUINERIE - ÉLECTRICITÉ - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ (BASE 100 : 2017)

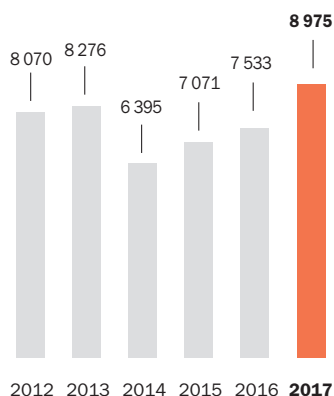


**Le gaz** : le gaz sert exclusivement au chauffage des sites. Avec une consommation de 8 975 MWH en 2017, le ratio gaz augmente par rapport à 2016. Ceci s'explique par :

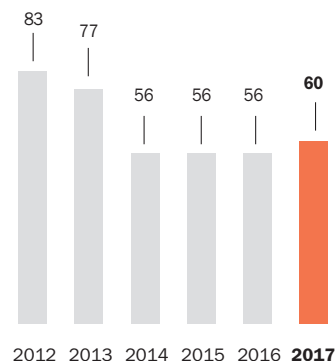
- ♦ la mise en service d'un système de chauffage par gaz sur une des manufactures en remplacement d'un dispositif existant ;

- ♦ l'exploitation de nouvelles manufactures présentant, dans les premiers mois, un ratio [énergie gaz consommée / productivité] moins performant que la moyenne 2016 dégradant le ratio du pôle ;
- ♦ l'utilisation de bâtiments « Ateliers relais » et « Écoles du cuir » dédiés à la formation présentant de la même façon un ratio [énergie gaz consommée / productivité] moins performant que la moyenne 2016 dégradant également le ratio du pôle.

PÔLE MAROQUINERIE - GAZ - ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION (EN MWH)



PÔLE MAROQUINERIE - GAZ - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ (BASE 100 : 2007)



**Le chauffage au bois** : le chauffage est entièrement assuré au bois dans les manufactures de Belley et des Abrets. Le site de Nontron possède également une chaudière à bois. Pour l'ensemble du pôle Maroquinerie, le bois représente 5 % des consommations énergétiques liées au chauffage des bâtiments.

Sur l'ensemble de l'énergie consommée par le pôle en 2017, la part d'énergie renouvelable représente 8,6 % de la totalité.

## Tanneries

Au même titre que les enjeux liés à la santé et la sécurité des collaborateurs, l'amélioration des impacts environnementaux des sites (eau, énergie, déchets) fait partie des missions prioritaires des responsables EHS des sites de production. Un partage des informations est également réalisé au sein du pôle.

	2012	2013 <sup>1</sup>	2014	2015	2016 <sup>2</sup>	2017
Eau en mètres cubes	87 649	180 340	155 455	184 956	501 775	436 997
Électricité en mégawatts-heures	3 555	5 529	6 143	6 572	10 627	11 031
Gaz en mégawatts-heures	7 230	13 541	11 788	15 019	30 085	29 731
Fioul en mégawatts-heures	-	55	35	52	48	59

(1) Le périmètre de reporting inclus la tannerie d'Annonay à compter de 2013 (acquisition en décembre 2012).

(2) Le périmètre du reporting inclus Les Tanneries du Puy, acquises en novembre 2015.

La somme de 1,4 M€ a été consacrée à la prévention des risques environnementaux. La majeure partie de cet investissement a été affectée à la modernisation des stations d'épuration, l'autre part a concerné l'optimisation des consommations d'énergie et d'eau.

## Eau

La consommation d'eau du pôle a diminué de 13 % en 2017. Elle s'explique principalement par la réduction de la consommation d'eau des Tanneries du Puy, qui contribuent à hauteur de 55 % à la consommation d'eau du pôle, et résulte des efforts de maîtrise et de réduction menés au cours de l'année.

Le ratio moyen de consommation d'eau rapportée à l'activité a augmenté sur le périmètre des tanneries exotiques, en raison essentiellement de modifications des procédés de fabrication sur certains sites. Il a, en revanche, diminué sur le périmètre des tanneries de veaux en raison de la baisse significative de la consommation d'eau aux Tanneries du Puy pour une production de peaux équivalente.

Les enjeux autour de la consommation d'eau se concrétisent par un suivi mensuel des consommations d'eau des tanneries, des programmes de maintenance préventive des installations, des vérifications et étalonnages réguliers des compteurs, la mise en place de sous-compteurs, des programmes de sensibilisation des collaborateurs voire des travaux sur les installations comme cela a été le cas aux Tanneries du Puy au

cours du dernier trimestre avec l'optimisation des réseaux de distribution d'eau chaude pour les besoins de production. Les écarts significatifs non liés aux évolutions de production sont également analysés. Les vérifications nécessaires sont aussitôt réalisées par les équipes de maintenance afin de localiser et réparer les éventuelles fuites.

## Textile

Malgré une hausse de 12 % du niveau d'activité du pôle, les actions menées au cours de l'année ont permis de maîtriser les consommations d'eau et d'énergie :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	238 760	269 232	275 995	256 534	210 577	219 968
Électricité en mégawatts-heures	11 673	12 586	14 050	13 034	12 856	12 081
Gaz en mégawatts-heures	26 324	27 115	27 175	25 407	26 016	25 702

Ces résultats, (variation de +5% en eau -1% gaz, -6% en électricité), sont le fruit du partage d'objectifs et d'actions concertés de réduction des consommations au sein du pôle. Les ambitions sont retranscrites dans un document, la charte HSE HTH.

Pour atteindre ces objectifs et depuis fin 2016, la filière textile a modifié et reprécisé son organisation HSE afin de permettre aux directeurs de site et à leurs lignes managériales d'assumer pleinement leurs responsabilités. L'inclusion de la direction comme élément central de l'organisation nous permet d'animer avec engagement notre performance, de gagner en réactivité, d'inclure les considérations environnementales en amont des projets locaux mais également de nous assurer que nos ambitions sont partagées par tous.

Cette vision, nos valeurs et nos standards ont été retranscrits dans la charte HSE HTH qui a été communiquée aux instances représentatives du personnel, aux managers et aux salariés de la filière.

Enfin la mise en œuvre de cette réorganisation a fait apparaître des besoins de compétences spécifiques sur des postes à forts enjeux. Des ressources ont été allouées pour les atteindre. Nous avons donc ouvert un certain nombre de recrutements, en particulier celui d'un technicien spécialisé en environnement, et continuerons ce renforcement en 2018.

## Énergie

La consommation d'énergie du pôle est restée stable en 2017. Le ratio moyen de consommation d'énergie rapportée à l'activité est identique sur le périmètre des tanneries de veau. Il est, en revanche, en légère augmentation au sein des tanneries exotiques en raison de l'élargissement des parcs machines et des améliorations des dispositifs de captation et de ventilation des locaux de travail.

## Eau

La consommation d'eau du pôle Textile augmente de 4,5% et diminue donc au regard de la croissance de l'activité. Durant l'année 2017, de nombreuses opérations de sensibilisation des équipes sur les enjeux de la maîtrise de nos consommations ont été mises en œuvre pour obtenir ce résultat : communication dans les journaux internes, partage des indicateurs en réunion plénière, intégration des cibles dans les accords d'intéressement et dans les objectifs individuels. Cette sensibilisation importante des salariés a contribué plus globalement à faire de chacun un acteur engagé dans la lutte contre le gaspillage.

Les 3 sites d'ennoblissement AEI, les Ateliers AS et la SIEGL, qui sont les principaux consommateurs d'eau de la filière, ont mis en place un suivi quotidien des consommations d'eau avec une analyse systématique des causes lorsqu'un écart est constaté. Une optimisation du planning de production a également été mis en place pour favoriser le regroupement des types de traitement et ainsi limiter la consommation en eau.

Pour le site de la SIEGL, l'investissement réalisé en 2016 sur les équipements de lavage a permis en 2017 une nette diminution du besoin en eau sur l'atelier concerné. En parallèle, les actions d'amélioration de la station de traitement fournissent leurs premiers résultats sur la consommation : en 2017, 5% de l'eau consommée était issue du recyclage et cette part augmentera une fois la nouvelle installation terminée.

## Énergie

La consommation d'énergie globale baisse de 2,8 %, grâce aux actions menées sur les sites de production. Des exemples de réalisations sont décrits au paragraphe 2.5.5.

## Parfums

	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	3 756	3 723	3 489	2 820	2 758
Électricité en mégawatts-heures	1 533	1 579	1 591	1 563	1 501
Gaz en mégawatts-heures	1 774	1 289	1 378	1 411	1 281
Fuel en mégawatts-heures	4	4	11	9,5	9,5

### Eau

La consommation d'eau du site est en baisse de 2 % par rapport à 2016. Ceci s'explique par le transfert de l'activité Cuir du site du CNP, mobilisant une centaine d'artisans, vers la Maroquinerie de Normandie début 2017. L'eau est utilisée presque exclusivement pour les sanitaires et le restaurant d'entreprise, marginalement pour le lavage des cuves et lors de quelques appoints pour le bassin de réserve incendie.

### Énergie

La consommation de gaz naturel, entièrement dédiée au chauffage des locaux et à la restauration, est réduite de 9,2 % en 2017. Cette diminution s'explique par la baisse des besoins de chauffage lié à des conditions hivernales plus favorables et au transfert de l'activité Cuir du site du CNP. La consommation d'électricité est également en baisse de 4 % par rapport à 2016 pour cette même explication.

La consommation du fuel reste stable. Le carburant est utilisé pour alimenter en énergie le système de sprinkler, qui est testé chaque semaine.

## Horlogerie

Le pôle Horloger se compose de La Montre Hermès (conception, fabrication et distribution de produits horlogers) et des Ateliers Hermès Horloger (fabrication de boîtiers et de cadrans), nés du rapprochement des sociétés Joseph Énard et Natéber fin 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	5 437	6 013	6 539	6 271	4 043	2 516
Électricité en mégawatts-heures	509	1 027	1 141	1 211	1 228	1 319
Gaz en mégawatts-heures	118	94	93	109	104	0
Fioul en mégawatts-heures	-	304	154	134	128	133

### Eau

Dans la continuité des actions entreprises en 2016, les travaux d'accueil sur le site du Noirmont pour les activités situées anciennement chez Nateber ont permis de réduire de 38 % notre consommation d'eau entre 2016 et 2017 notamment grâce la station de retraitement des effluents et la réutilisation de l'eau dans le processus de traitement de surface.

### Énergie

La consommation globale d'énergie sur le pôle est stable entre 2016 et 2017.

La consommation d'électricité est en hausse de 7,4 % après le regroupement des activités, mais cette augmentation est compensée par le fait que le gaz n'est pas utilisé comme énergie sur le site des Ateliers Hermès Horloger.

## Cristal

Le niveau d'activité de la manufacture en 2017 est en hausse en valeur, et ce, malgré les importantes difficultés rencontrées pour stabiliser le processus de fusion du nouveau four B4, qui a demandé plusieurs mois de mise au point.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	12 992	15 850	15 235	11 662	10 578	12 275
Électricité en mégawatts-heures	8 563	8 797	8 584	8 578	7 534	6 599
Gaz en mégawatts-heures	32474	34 428	31 296	27 020	27 303	35 193
Fuel en mégawatts-heures	93	101	142	189,5	95,6	70,9



## Eau

La consommation d'eau de 2017 s'élève à 12 275 m<sup>3</sup>. Pour comparer ce volume, il faut remonter à 2014, qui comprend, comme 2017, une exploitation sur 12 mois pleins du four à bassin et du four à pots, ce qui n'est le cas ni de l'exercice 2015 (rénovation du four à pot), ni de 2016 (rénovation du four à bassin). L'année 2017 marque un progrès d'environ 19 % sur l'exercice 2014, reflétant les optimisations techniques intégrées dans les nouveaux moyens de fusion, mais aussi tous les efforts d'organisation pour réduire la consommation d'eau.

## Énergie

La consommation globale en énergies a évolué à la suite du remplacement de l'outil principal de fusion fin 2016. Les différentes modifications techniques (boosting électrique de la fusion, remplacement du récupérateur de chaleur, réglages d'exploitation) apportées au cours de l'année 2017 afin de stabiliser ce nouvel outil ont eu un impact sur le profil de consommations en énergies. La deuxième partie de l'année, après ces mises au point de la fusion, est plus représentative de la consommation du four B4 en marche normale.

Globalement sur l'année 2017, la consommation électrique a diminué, la part de la consommation électrique du nouveau four à bassin étant inférieure à celle du précédent. La consommation en gaz naturel a augmenté, la part de consommation en gaz naturel du nouveau four à bassin étant plus importante que sur l'installation précédente.

La rationalisation et le remplacement progressif des « ouvreaux » de l'atelier « verre-chaud » contribueront à réduire la consommation en gaz naturel de cet atelier. Le remplacement en 2017 de deux chaudières et d'un générateur à air chaud dont les circuits sont à présents raccordés à une chaufferie centralisée au gaz naturel, contribuera également à l'efficacité énergétique du site.

La consommation en fuel du site correspond à celle des groupes électrogènes et pour le premier semestre à la consommation de la dernière chaudière fioul du site. Celle-ci a été substituée durant la période estivale par un raccordement à la chaufferie centralisée récemment aménagée.

## Porcelaine et Email

### CATE

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	1 615	1 883	1 733	2 230	2 248	2 066
Électricité en mégawatts-heures	1 229	1 222	1 208	1 208	1 290	1 204
Gaz en mégawatts-heures	547	696	499	494	487	534
Fioul en mégawatts-heures	31	31	33	33	34	0

## Eau

Le site de Nontron utilise de l'eau dans son processus industriel pour la décoration sur porcelaine ainsi que pour l'activité Email.

La consommation globale d'eau en 2017 est en baisse 8 % par rapport à 2016. Cette baisse est portée principalement par les actions engagées au cours de l'année :

- ♦ utilisation de réducteurs de bacs encastrables dans les éviers de trempage des nouveaux postes de décoration : la hauteur d'eau de trempage reste inchangée mais la surface a été diminuée de 40 à 50 %. Les réducteurs mis en place fin 2016 ont été utilisés toute l'année 2017 ;

- ♦ recherche, signalisation et traitement systématique de toutes les fuites d'eau.

## Énergie

La consommation énergétique du site est en baisse de 4 % par rapport à 2016. Cette baisse concerne essentiellement la consommation d'électricité sur le four porcelaine, le temps d'ouverture des fours ayant été réduit par rapport à l'année précédente.

### BEYRAND

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	4 150	4 243	3 936	2 706	2 791	2 481
Électricité en mégawatts-heures	2 550	2 425	2 482	2 473	2 374	2 282
Gaz en mégawatts-heures	1 709	1 627	1 218	1 779	1 916	1 803
Fioul en litres	4 501	3 000	3 000	0	0	0

**Eau**

L'eau est principalement consommée pour l'usage sanitaire, l'alimentation du réseau d'extinction automatique d'incendie, le lavage et le développement des cadres. La consommation d'eau est en baisse sur 2017 en raison de la baisse de production des films qui sont remplacés par la nouvelle technologie de *Computer To Screen*.

**Orfèvrerie**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	486	358	269	221	225	[NC]
Électricité en mégawatts-heures	200	175	178	153	133	142
Gaz en mégawatts-heures	12,7	10,4	8,0	7,1	6,1	5,8

**Eau**

Un suivi défaillant du prestataire n'a pas permis de suivre nos consommations d'eau en 2017. Cependant, la consommation liée au process s'élève de manière cohérente au regard de l'activité.

**Logistique**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eau en mètres cubes	4 274	4 246	5 771	5 921	7 385	6 318
Électricité en mégawatts-heures	2 040	2 016	2 209	2 977	2 797	3 060
Gaz en mégawatts-heures	2 224	2 305	2 726	3 104	2 374	2 201

Un logiciel de suivi qui permet un pilotage dynamique des consommations a été déployé sur le site logistique de Bobigny. Il remonte notamment les anomalies dans le profil de consommation.

**Eau**

La consommation en eau marque un retour à la normale en 2017.

**Énergie**

La principale source de consommation énergétique est la régulation de l'hygrométrie et de la température dans les ateliers.

La consommation énergétique dépend essentiellement des conditions climatiques, ce qui permet d'observer sur 2017 une baisse des consommations en raison d'un climat plus favorable.

**Énergie**

Un changement de compteur électricité a rendu impossible l'identification des consommations électriques propres à Puiforcat en 2017. La consommation 2017 a été estimée.

**Énergie**

La consommation d'énergie (gaz et d'électricité) est globalement stable dans un contexte d'activité croissante.

## 2.5.5 MESURES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

### Cuir

Dans le cadre de la conception des nouvelles maroquinerie, une attention particulière est portée sur les impacts environnement et plus particulièrement sur les consommations d'énergie.

Un travail anticipatif qui s'organise autour de 4 axes de travail :

- ◆ consommation en énergie : ce paramètre est un des enjeux principaux des programmes techniques des nouvelles maroquinerie. Dès le démarrage du projet, diverses solutions sont envisagées et des simulations thermiques sont réalisées par des spécialistes du bureau d'études mandaté pour le projet. En fonction des résultats, la solution la plus adaptée au projet est sélectionnée. À titre d'exemple, le bâtiment de la dernière maroquinerie mise en activité fin 2017 (Manufacture de L'Allan), a été réalisé de manière à ce qu'il réponde au niveau très exigeant du label HQE (Haute Qualité Environnementale), à savoir qu'il dépasse de 30 % les objectifs de la norme Réglementation Thermique 2012 (réglementation issue du Grenelle de l'environnement ayant pour objectif de limiter la consommation d'énergie primaire des bâtiments neufs). Pour ce faire, une isolation thermique et une étanchéité à l'air renforcées, des installations solaires pour la production d'eau chaude et des équipements à rendement optimal (pompe à chaleur...), ont été mis en œuvre ;
- ◆ outils de pilotage de l'énergie : dès la mise en activité des nouvelles maroquinerie, des compteurs sont positionnés et un logiciel dédié est mis en place afin de piloter au plus juste les consommations énergétiques et l'identification d'éventuelles dérives ;
- ◆ mise en œuvre de solutions de production d'énergies renouvelables : la dernière maroquinerie mise en activité (Manufacture de L'Allan) possède un parc de panneaux photovoltaïques dans le cadre d'une auto-consommation électrique à hauteur de 152 kWc. Le site de Nontron dispose d'une installation solaire thermique qui répond à 100 % du besoin de chauffage des eaux sanitaires ;
- ◆ une moindre consommation des équipements : l'impact énergétique des équipements a été introduit comme l'un des critères décisionnels dans le cadre de la stratégie d'investissements machines du métier cuir. À ce titre, les nouveaux équipements, introduits dans les nouvelles maroquinerie mais également dans les existantes, sont moins consommateurs. Cette démarche peut se réaliser grâce à un partenariat avec les fournisseurs.

### Tannerie

Les tannerie travaillent à l'amélioration de l'efficacité énergétique des installations. À titre d'exemple, la tannerie de Vivoin a poursuivi ses travaux sur l'isolation thermique des bâtiments et sur l'optimisation de la régulation du réseau d'eau chaude. Les Tannerie du Puy ont également travaillé à réduire la déperdition thermique lors de l'approvisionnement des zones de production en eau chaude avec l'installation d'une boucle de recirculation. À Cuneo, la production d'électricité issue des 296 panneaux photovoltaïques installés sur le toit de la tannerie

a atteint 59 MWh, soit 8 % de la consommation totale d'électricité du site en 2017. La production est en légère baisse par rapport à 2016 en raison de conditions climatiques défavorables sur la fin d'année. Elle est entièrement destinée à la tannerie en semaine et est injectée dans le réseau les week-ends. La cogénération au gaz permettant de produire simultanément de l'eau chaude et de l'électricité a fonctionné tout au long de l'année. Enfin, les tannerie de Montereau et de Vivoin ont poursuivi la mise en œuvre des plans d'amélioration identifiés par les audits énergétiques réglementaires effectués au cours du second semestre 2015.

### Textile

Sur chaque site de production, les paramètres de climatisation et de chauffage des locaux ont été optimisés pour une consommation au plus juste.

Chez ITH les systèmes de régulation de température (*rooftop*) ont été remplacés par des équipements plus économes ; cette modification fait suite à un audit énergétique réalisé sur le site en 2016.

Les équipements de combustion et process ont été modifiés et programmés pour limiter les consommations d'énergie en particulier sur les sites des Ateliers AS et de la SIEGL qui sont les principaux consommateurs. La mise en place d'économiseurs sur les chaudières, de variateurs sur les pompes primaires et l'arrêt des astreintes chaufferies le weekend sont quelques exemples de ces optimisations réalisées.

Le programme de modernisation de la station d'épuration de la SIEGL lancé en 2016 a également eu des impacts sur la consommation électrique du site. Deux éléments majeurs en sont la cause : le passage de nos effluents dans un bassin de plus petite taille qui nous a conduit à réduire le nombre d'équipements d'homogénéisation et le changement des membranes de filtration par de nouvelles plus performantes.

Pour le gaz, une baisse de 2 % de la consommation de la filière a été obtenue. Ce résultat est dû au remplacement du vaporisateur à la SIEGL qui, malgré une période d'essais entraînant une surconsommation, a permis à l'établissement de baisser sa consommation annuelle une fois la situation stabilisée. Les premiers résultats obtenus nous permettent d'envisager une économie de 5 % sur l'année 2018. Sur le site d'AEI, le remplacement d'une ancienne chaudière par un équipement plus performant nous permet également d'espérer une réduction de notre consommation énergétique en 2018.

La filière a également continué son plan de déploiement d'éclairage par LED, les ateliers d'impression et de tissage sont désormais équipés (cuisines couleurs, fixation lavage, lignes d'impression...) et nous terminons progressivement le déploiement de ces solutions dans les bureaux et salles de réunion. L'éclairage représentant environ 10 % de nos consommations électriques, l'enjeu reste important pour la filière.

Enfin notre activité crée une interdépendance forte entre consommation d'eau et consommation d'énergie puisque nous chauffons une grande partie de l'eau qui est consommée. Ainsi quand nous maintenons une mobilisation forte sur l'un de ces paramètres nous parvenons de fait à impacter l'autre.

## Parfums

La campagne de remplacement des luminaires par des éclairages LED dans les différents bâtiments, s'est poursuivie sur 2017, en particulier à l'atelier de conditionnement et dans les circulations.

Le brûleur d'une de nos chaudières fonctionnant au gaz naturel et utilisée pour le chauffage des bâtiments a également été remplacé. Ce nouveau brûleur permet d'adapter le fonctionnement de la chaudière à la demande en eau chaude sanitaire et à la température extérieure.

## Cristal

Le process consommateur en énergies de la manufacture est la fusion de la matière et son travail à chaud. Lors de chaque projet d'investissement, les meilleures techniques disponibles en termes d'efficacité énergétique au regard des volumes produits sont recherchées, puis implémentées. Les deux derniers fours rénovés (four à pots et four à bassin) ainsi que la réorganisation de l'atelier « verre-chaud » constituent de bons exemples.

Les actions réalisées en 2017, notamment l'optimisation des paramètres d'exploitation des outils de fusion, la rénovation de l'arche de re-cuisson de l'atelier « décalottage » (fonctionnant au gaz naturel) ou encore le remplacement progressif d'équipements consommateurs, notamment identifiés dans le cadre de l'audit énergétique réalisé en 2016 (ex : les ouvreaux de l'atelier verre-chaud, certaines chaudières) contribuent à l'amélioration de l'efficacité énergétique de la Manufacture.

## Immobilier

Pour les magasins, améliorer l'efficacité énergétique passe par une optimisation des principaux postes de consommation d'énergie que sont l'éclairage et la climatisation

### Éclairage

Depuis 2013, une solution d'éclairage « tout LED » pour toutes les vitrines, les étagères et l'éclairage du plafond est généralisée à tout nouveau projet de magasin. En 2014, la direction des projets distribution a développé une gamme d'ampoules LED, spécialement mise au point pour Hermès, qui s'adapte à l'ensemble des installations et appareillages existants.

En 2017, en complément des nouveaux magasins, les opérations de re-lamping LED se sont poursuivies sur le réseau mondial des magasins existants, pour atteindre un total de 70 % de magasins du groupe Hermès équipés en éclairage LED.

### Climatisation

La diminution de la consommation électrique et la nette réduction des calories générées par l'éclairage avec la technologie LED, comparative à un éclairage traditionnel, permettent d'étudier le redimensionnement à la baisse des appareils de climatisation des magasins.

En 2017, cette action se poursuit pour tout nouveau projet et de rénovation de magasin.

## Isolation thermique

Une attention particulière est apportée à l'isolation des façades des magasins (vitrage spécial) et des bâtiments industriels (isolation renforcée par l'extérieur).

La rénovation de l'isolation thermique des toitures et des façades en 2013, du site de production du CNP Comptoir Nouveau de la Parfumerie au Vaudreuil (Normandie) a permis de réduire les consommations annuelles de gaz du site de 35 %.

D'autres actions (installation de sous-comptages des consommations électriques et de dispositifs de détection de présence dans les salons d'essayage, les sanitaires et back-office) sont mises en œuvre dans tous les nouveaux projets de magasin en 2017. Ces systèmes de consolidation automatisée des consommations énergétiques permettent une visibilité constante pour une gestion rigoureuse de l'utilisation des énergies. De nouvelles solutions techniques toujours plus performantes sont en évaluation constante, pour une intégration progressive dans les magasins existants.

## 2.5.6 DES SOLUTIONS PERFORMANTES POUR LE TRAITEMENT DES REJETS

Les rejets des entités industrielles sont très divers, s'agissant d'activités techniquement différentes : chaque pôle industriel est concentré sur le double objectif de réduire ses rejets et d'en améliorer le traitement pour minimiser son empreinte. C'est un effort continu de veille, car chaque année voit apparaître de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies dans ce domaine.

### Cuir

Les maroquinerie représentent des sources limitées de rejets, grâce à des procédés de fabrication essentiellement manuels et respectueux de l'environnement.

L'air intérieur des ateliers est régulièrement analysé afin de s'assurer de sa qualité. Le recours aux colles en phase aqueuse, en remplacement des colles à base de solvants, est dorénavant systématique sur tous les sites. Les équipements de climatisation, de ventilation, de chauffage, d'encollage et de ponçage générant des rejets atmosphériques sont équipés de dispositifs filtrants qui garantissent la qualité de l'air émis.

### Tanneries

Chaque tannerie est équipée d'une station de traitement des effluents et réalise le contrôle de ses rejets industriels conformément aux normes en vigueur. Les rapports de contrôles réglementaires font l'objet d'une communication régulière aux autorités locales.

Les tanneries du pôle travaillent continuellement à l'amélioration des performances de traitement des effluents. Le site de Montereau a ainsi poursuivi ses recherches sur les sources de pollution en 2017 et conduit un essai pilote de traitement complémentaire. Le site de Vivoin a, quant à lui, poursuivi ses travaux d'aménagement et de sécurisation du traitement de ses effluents. Après l'installation d'un nouveau filtre-pressé

en 2016, un nouveau bassin d'homogénéisation des effluents a été construit sur le site selon les recommandations de l'étude technico-économique sur la station d'épuration menée l'année dernière. Une étude similaire a été conduite sur le site des Tanneries du Puy au cours de l'année afin d'optimiser le traitement actuel. D'ores et déjà, des travaux de modernisation et de fiabilisation de l'exploitation des équipements ont eu lieu notamment au niveau du décanteur et des installations électriques. La station de d'épuration de la tannerie d'Annonay, a fait l'objet de nouveaux travaux d'améliorations.

Les rejets atmosphériques des tanneries du pôle sont essentiellement dus au fonctionnement des chaudières, à l'activité de dégraissage à sec et aux cabines de finition. Les contrôles sur ces équipements, identifiés dans les arrêtés préfectoraux ou les permis des sites, sont réalisés conformément aux réglementations en vigueur.

Enfin, les sites français ont réalisé un plan de gestion des solvants conformément à la réglementation.

### Textile

Les sites soumis à auto surveillance des effluents bénéficient de recalgages réguliers et contrôlés, les processus de prélèvement et d'analyse sont régulièrement revus en collaboration avec les parties prenantes (métropole, agence de l'eau, DREAL). Tous nos équipements de traitement des eaux sont intégrés dans des programmes d'entretien et de maintenance préventive.

Le projet de rénovation de station d'épuration à été lancé à la SIEGL, il permettra un abattement de nos rejets et une augmentation du recyclage d'eau pour le process.

### Parfums

Pour l'année 2017, les rejets de COV (Composés Organiques Volatils) dans l'atmosphère restent largement inférieurs à la limite d'émission de 5 % fixée pour les industries de la parfumerie. Ces COV sont essentiellement constitués d'éthanol. Ce produit n'est pas bio-accumulable et, rapidement volatilisé et biodégradable, il ne présente pas de risque mesurable vis-à-vis de la faune ni de la flore.

### Cristal

Les eaux industrielles usées, pré-décantées dans leurs ateliers respectifs et collectées en un seul point, sont épurées par une nouvelle installation de phytotraitement depuis 2015. Un programme d'animation visant à sensibiliser les utilisateurs au traitement de l'eau se poursuit, afin de pérenniser la performance de la nouvelle installation.

Afin d'améliorer encore la qualité des rejets aqueux et d'anticiper une éventuelle évolution de la réglementation, une étude a été conduite avec l'Agence de l'Eau et un partenaire extérieur. Suite à cette étude, un procédé de prétraitement des effluents de l'atelier le plus émetteur en volume a été mis au point et éprouvé durant trois mois sur site à l'aide d'une installation pilote. Les investigations menées en parallèle ont également permis de mieux comprendre les mécanismes et propriétés physico-chimiques de nos effluents afin d'améliorer encore la qualité de nos effluents avant rejet. Les conclusions de l'étude technico-économique seront transmises aux autorités au cours du premier trimestre 2018.

Des campagnes de mesure des rejets atmosphériques ont été réalisées au cours du premier et du troisième trimestres 2017. Les résultats obtenus confirment le bon fonctionnement des installations en termes de rejets atmosphériques et notamment la conformité du nouveau point de rejet correspondant au dépoussiéreur du four B4.

### Porcelaine et Email

#### CATE

Les eaux usées de l'activité email sont prétraitées directement sur site suivant un procédé physico-chimique classique. Les boues issues de la déshydratation sont orientées vers une filière adaptée, et les eaux prétraitées sont rejetées dans le réseau urbain. Des analyses sont réalisées mensuellement avec un laboratoire extérieur.

Des travaux ont été réalisés début 2017 afin de fiabiliser l'automatisation de l'installation, réduire la sédimentation des effluents dans les ouvrages et augmenter la capacité de stockage d'eaux usées en cas de panne. Les inspections d'ouvrages réalisées lors des arrêts d'activité montrent l'absence de sédimentation grâce aux travaux effectués.

#### Beyrand

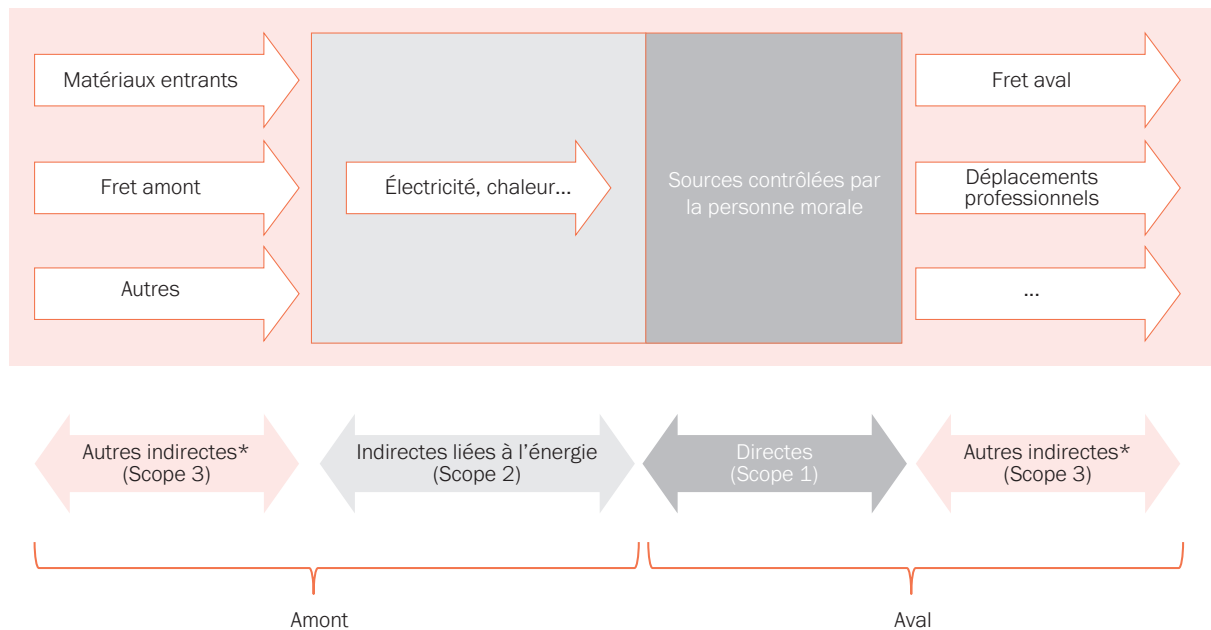
Le site dispose d'une station de traitement des eaux en sortie du laveur-dégraveur. Il s'agit d'un traitement physico-chimique. Des récupérateurs d'argent en sortie des développeuses films sont en place. Chaque année une analyse de la conformité du rejet des eaux usées dans le réseau public est réalisée.

## 2.5.7 RÉDUCTION DE L'EMPREINTE CARBONE ET COMPENSATION

Ainsi qu'illustré précédemment, Hermès met en place progressivement des actions concrètes pour réduire ses consommations énergétiques et son empreinte carbone. En complément, le groupe a décidé, depuis 2012, la mise en place d'un dispositif de compensation carbone volontaire, afin de réduire son impact global.

Depuis 2013, le groupe est doté d'outils permettant d'effectuer à une fréquence annuelle la mise à jour du bilan global des émissions de gaz à effet de serre de ses sites de production et de distribution. Ce travail est réalisé avec l'aide d'un spécialiste extérieur indépendant selon la méthode Bilan Carbone®.

Conformément aux exigences de la réglementation (article 75 de la loi 2010-788 du 12 juillet 2010), Hermès a publié en décembre 2015 son Bilan Carbone® selon les modalités et le périmètre retenus par le texte de loi (émissions directes, produites par les sources fixes et mobiles, et émissions indirectes associées à la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur).



\* Postes d'émissions non concernés par l'obligation réglementaire

Source : ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer.

Les résultats de ces travaux permettent d'alimenter les réflexions sur les impacts et d'élaborer les plans d'actions dans le cadre du plan Eau – Énergie – Carbone – Déchets, en place depuis 2010. Du fait de la grande diversité des activités du groupe, les postes d'émissions les plus contributeurs sont très différents d'une activité à l'autre, conduisant les métiers à construire des plans spécifiques à leurs enjeux propres. L'ensemble des mesures prises dans le cadre de ce programme vise à réduire l'impact d'Hermès sur le changement climatique.

Les émissions d'Hermès sur les scopes 1 et 2 sont inférieures à 32,6 mille tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, (comparé à 32 l'an passé).

Les principaux postes d'émission du scope 3 sont la logistique et l'emballage (environ la moitié des émissions du scope 3) puis les achats hors emballage (moins d'un quart de nos émissions du scope 3). Sur ces deux postes, des travaux sont engagés, notamment sur des solutions logistiques bas carbone (à titre d'exemple, les sites parisiens sont livrés des centres logistiques en France avec des véhicules soit hybrides, soit électriques).

Dans le cadre de sa stratégie de compensation carbone, Hermès a rejoint, en juin 2012, le fonds Livelihoods (LH), un groupement d'entreprises finançant des projets de compensation carbone à haute valeur sociale et environnementale. Les actions de Livelihoods sont précisées dans le chapitre relatif aux relations avec les parties prenantes, expliquant notamment que plus de 130 millions d'arbres ont déjà été plantés. Le fonds, dont les livraisons de carbone vont se développer à mesure que les arbres vont grandir (les projets concernés s'étendent sur 20 ans), a effectué en 2017 pour la quatrième fois des livraisons de crédits carbone à ses actionnaires, après vérification par des auditeurs

spécialisés (selon les normes Gold Standard et VCS). Elles contribuent en 2017 à compenser les deux tiers des émissions carbone d'Hermès sur les scopes 1 et 2.

Les points essentiels de l'action des métiers et filiales sur le sujet en 2017 sont détaillés ci-dessous :

### Cuir

La démarche Bilan Carbone® a été lancée à la manufacture de Pierre Bénite en 2006 et étendue en 2008 à l'ensemble du pôle. La mesure régulière des émissions carbone permet de vérifier que l'augmentation de l'empreinte est plus faible que notre croissance, et que la répartition des postes est stable d'une année sur l'autre : la moitié des émissions provient de la matière première, un quart des trajets des salariés, et un quart des consommations d'énergie. Elle permet aussi de nourrir les plans de progrès Eau – Énergie – Carbone avec des actions concrètes, comme la mise en place d'un véhicule électrique de service ou encore l'accroissement de la part des énergies renouvelables.

### Tanneries

Le Bilan Carbone® du pôle Tanneries et cuirs précieux a été mis à jour pour l'année 2017. Les émissions de CO<sub>2</sub> du pôle ont légèrement diminué entre 2016 et 2017 (-5%). Cette baisse des émissions est essentiellement due à une réduction des émissions liées aux approvisionnements de peaux brutes et à l'utilisation de produits chimiques. Ces postes d'émissions ainsi que la consommation d'énergie représentent près de 95% des émissions des sites de production, l'énergie consommée (gaz et électricité) représentant à elle seule la moitié de ces émissions.

Depuis 2010, après des essais répétés, une filière de transport maritime des peaux a été mise en place pour l'Alligator Mississipiensis en provenance du sud des États-Unis, pour le Crocodilus Niloticus, en provenance d'Afrique, et, depuis 2013, pour le Crocodilus Porosus, en provenance d'Australie. En 2017, plus de la moitié des peaux brutes de crocodiliens en provenance des États-Unis et d'Afrique, ont été approvisionnées par voie maritime.

### Textile

L'ensemble des Bilans Carbone® de la filière est revu chaque année. Ils nourrissent les plans d'actions Environnementaux de la filière. Les postes émetteurs principaux sont les achats (étouffes, produits chimiques et emballages), l'énergie, le fret intersites, le fret amont et les déplacements domicile/travail.

Nous travaillons au quotidien pour réduire notre impact sur ces postes majeurs.

À titre d'exemple la cellule transports et douane, mise en place au sein de la filière durant l'année 2017, a pour mission d'optimiser les déplacements et rationaliser nos transports. L'équipe travaille actuellement sur la refonte des navettes inter-sites pour améliorer notre performance, réduire les transports d'urgence et regrouper les livraisons par zone. Le service achat veille également à commander nos matières et produits chimiques dans une juste quantité afin d'optimiser nos niveaux de stock et de limiter le risque d'obsolescence.

### Parfums

Les deux postes représentant la grande majorité des émissions de CO<sub>2</sub> restent les emballages et le fret aval (en particulier, le fret aérien). La quantité totale de CO<sub>2</sub> émis a augmenté entre 2016 et 2017 et s'explique entièrement par l'augmentation des volumes de parfums fabriqués et conditionnés sur 2017, ainsi que par l'augmentation corrélative des achats de matières et d'emballages.

### Horlogerie

Le Bilan Carbone® effectué chaque année à La Montre Hermès intègre depuis 2013 les sites d'Érard et de Natéber, dorénavant regroupés sur le seul site du Noirmont, pour avoir une vision globale des émissions et piloter les projets de réduction au niveau du pôle Horloger.

### Cristal

Le Bilan Carbone® de la manufacture a été mis à jour pour l'année 2017. Ce dernier évolue légèrement, principalement en raison de l'évolution du mix énergétique de la Manufacture. La part des énergies, notamment utilisées dans le processus de fusion de la matière, reste majoritaire. Du fait de l'évolution de technologie du four à bassin, la consommation en électricité (non prise en charge dans le calcul) a diminué, alors que la consommation en gaz naturel (prise en compte dans le calcul) a augmenté. La collecte des données utilisées pour réaliser le Bilan Carbone® s'est encore structurée et fiabilisée, notamment avec l'utilisation de données plus détaillées sur le fret et les déplacements. Cette démarche d'analyse alimente les projets de la Manufacture et vient nourrir son Plan Eau – Énergies – Carbone.

### Immobilier

En 2017 un Bilan Carbone® précis a été réalisé sur un magasin Hermès en Asie, permettant, d'une part d'évaluer l'impact environnemental d'un magasin et d'autre part d'établir un étalon de référence sur un agencement type afin d'orienter nos ambitions de réduction d'émission de CO<sub>2</sub> sur les projets futurs par le biais du référentiel construction durable Hermès.

Une attention particulière est portée, sur le choix des matériaux de construction, sur la diminution de leur poids, sur la recherche d'approvisionnements locaux et sur leur mode de transport peu émissif en Carbone afin d'améliorer le Bilan Carbone® des nouveaux magasins et des nouveaux bâtiments.

Le groupe est ainsi attentif aux conséquences sur le changement climatique de son activité, étant entendu que ces produits et services sont faiblement contributeurs en tant que tel.

## 2.5.8 RESPECTER LES SOLS

L'activité industrielle du groupe ne participe pas à l'artificialisation des sols, compte tenu de la faible surface occupée par ses sites et du taux négligeable de changement d'affectation des sols que peuvent occasionner les élevages de bovins et ovins en Europe, où sont situées les sources d'approvisionnement en peaux brutes des cuirs. Pour toute nouvelle implantation de site industriel, une étude d'impact est réalisée, intégrant les enjeux liés à la faune, à la flore et à la préservation des milieux naturels.

Durant l'été 2017, les extérieurs du site textile d'AEI ont été refaits dans leur intégralité. Les flux de circulation des véhicules ont alors été revus de manière à rendre impossible toute pollution des sols.

## 2.5.9 NUISANCES SONORES ET OLFACTIVES

De nombreux équipements sont renouvelés chaque année pour améliorer les dispositifs de traitement des rejets dans l'eau et l'air, afin de respecter toutes les réglementations applicables. De la même manière, des mesures de bruit sont réalisées régulièrement autour des sites pour vérifier qu'ils respectent bien les normes auxquelles ils sont soumis.

### Tanneries

Dans le cadre des activités de production courante mais aussi d'opérations ponctuelles (comme la maintenance ou le génie-civil), les sites évitent et/ou réduisent au maximum les nuisances sonores et olfactives. La Tannerie d'Annonay a mené une étude complète sur la captation et le traitement des odeurs, et un premier investissement sur ce sujet a été réalisé en 2017, qui sera complété en 2018. Des mesures régulières des émissions sont mises en œuvre par les tanneries, et, en cas d'incident, une recherche des causes est immédiatement menée, déclenchant des actions correctives, engagées en relation avec les services de l'état, mairie et DREAL, ainsi qu'avec les riverains.

Enfin, lorsque la réglementation l'impose, les tanneries peuvent être amenées à réaliser des mesures de bruit en limite de propriété. Les dernières mesures réalisées n'ont pas mis en évidence de dépassement des limites autorisées.

### Parfums

L'impact sonore et olfactif de l'activité sur le site du Vaudreuil reste très limité. Aucune plainte n'a jamais été reçue du voisinage.

Des mesures de bruit sont régulièrement réalisées en limite de propriété afin de surveiller ce point. Les principales sources de bruit sont les installations techniques en toiture (ventilation, climatisation) et le trafic des camions en horaires de journée

### Cristal

Un diagnostic acoustique a été effectué en 2017 afin d'évaluer le niveau de bruit généré par le site. Cette campagne a mis en évidence la diminution du niveau de bruit émis depuis 10 ans et a permis d'identifier les actions à mettre en œuvre pour poursuivre cette progression.

Le plan de surveillance environnementale validé par les autorités a été mis en œuvre et s'achèvera en 2018.

### Beyrand

Le site étant placé au centre d'un village, des travaux de réduction du bruit ont été réalisés en 2016 dans le but de diminuer de manière significative les nuisances sonores émises en limite de propriété. Des mesures effectuées avant et après installation ont permis de mettre en évidence cette réduction. Depuis aucune plainte du voisinage n'a été recensée en 2017

## 2.5.10 GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Le groupe est attentif à l'utilisation de toutes les ressources naturelles, y compris celles destinées à l'alimentation de ses collaborateurs, même si l'enjeu relatif n'est pas significatif compte tenu de son activité. Pour les sites parisiens, le prestataire de restauration collective a mis en place un dispositif de tri sélectif et de recyclage des déchets alimentaires.

## 2.5.11 PROVISIONS EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Le montant des provisions pour risques en matière d'environnement est constitué de provisions relatives aux coûts de travaux de désamiantage sur des toitures de bâtiments des Tanneries du Puy. Ce montant s'élève à 4,3 M€.

Aucune société du groupe n'a eu à verser, au titre de 2017, d'indemnités en exécution d'une décision de justice en matière d'environnement.

## 2.5.12 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les engagements environnementaux d'Hermès se retrouvent dans un grand nombre des ODD, et notamment les suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

### N° 3 : Bonne santé et bien-être

- ◆ 3.9 « Réduire les impacts de l'activité sur la santé et la pollution ». Hermès opère dans des pays où les réglementations sont extrêmement exigeantes sur ce sujet. Le groupe poursuit l'amélioration des processus de production pour renforcer la gestion des risques sur la santé, y compris éventuellement venant de ses produits (chapitre 2.5.1.1).

### N° 6 : Eau propre et assainissement

- ◆ 6.3 « Améliorer la qualité de l'eau ». La maîtrise des consommations d'eaux et la gestion des effluents sont des enjeux forts sur lesquels le groupe et tous les métiers (tanneries, cristal, textile, ...) travaillent activement depuis 2002. Hermès obtient des résultats substantiels. (Chapitre 2.5.2), ayant découpé progressivement croissance et consommation, et par la mise en place des meilleurs dispositifs techniques disponibles.
- ◆ 6.4 « Stress hydrique ». Nos principaux métiers concernés (textile, les tanneries, cristal) sont implantés dans des zones à faible stress hydrique. L'amélioration des rejets est un sujet suivi avec attention, dans le cadre de la réglementation européenne ou américaine, très exigeante (chapitre 2.5.6).
- ◆ 6.6 « Protection des zones humides ». Le groupe participe au projet Livelihoods, qui contribue à la restauration de zones humides côtières au total sur près de 18 000 hectares (Casamance, Sundarbans, Sumatra). Par ailleurs, le développement de l'industrie du fermage des alligators dans les vingt dernières années aux Etats Unis, auquel le groupe contribue, encourage la préservation de l'habitat naturel de ces animaux et par voie de conséquence, la protection des zones humides en Louisiane et en Floride.

### N° 7 : Énergie propre et d'un coût abordable

- ◆ 7.2 « Accroître la part des Énergies Renouvelables ». En France, 100 % de l'électricité consommée est d'origine « verte », ce qui représente les 2/3 des consommations électriques du groupe. Par ailleurs, le groupe met en place des dispositifs d'énergie renouvelable (chaudières à bois sur les sites de production, photovoltaïque sur les sites ou pour le centre logistique des Etats-Unis au New Jersey (chapitre 2.5.5).
- ◆ 7.3 « Améliorer l'efficacité énergétique ». Le référentiel immobilier intègre cette notion dans tout nouveau projet. La réduction des consommations d'énergie dans les magasins se constate après le remplacement des éclairages par des LED. À fin 2017, 75% des magasins sont équipés. Dans le domaine industriel, le découplage des consommations et de la croissance est une réalité.



**N° 8 : Travail décent et croissance économique**

- ◆ 8.4 « *Découpler consommations et croissance* ».

Les travaux menés ont permis de découpler la croissance et la consommation d'énergie et d'eau.

**N° 12 : Consommation et production responsables**

Le groupe veille à la gestion des déchets et produits chimiques tout au long de leur cycle de vie. Acteur majeur en France sur certains métiers (tannerie, textile, cristal, ...) le groupe s'efforce de mettre en œuvre les meilleures solutions opérationnelles disponibles, fiables et durables. Il s'attache à maîtriser ses rejets dans l'air, l'eau et le sol, dans un contexte où ses sites sont soumis aux réglementations les plus exigeantes en la matière (OCDE).

**N° 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**

- ◆ 13.1 « *Renforcer la résilience face aux aléas climatiques* ».

Des initiatives sont prises par les différentes directions (industriel, immobilier, logistique) afin de contribuer à la réduction de la consommation énergétique et des émissions de Gaz à Effet de Serre (voir ci-dessus). En complément, Hermès contribue à l'initiative Livelihoods (130 millions d'arbres plantés), qui compense en partie les émissions carbone du groupe.

- ◆ 13.3 « *Améliorer la sensibilité des collaborateurs aux sujets climatiques* ».

Les animations internes réalisées tout au long de l'année sont l'occasion de sensibiliser les équipes sur les sujets environnementaux et d'expliquer nos actions (y compris avec Livelihoods, à l'occasion par exemple d'une journée ayant accueilli plus de 800 personnes chez Hermès en décembre 2017).

**N° 14 : Vie aquatique**

- ◆ 14.2 « *Gérer les écosystème marins et côtiers* ».

Voir 6.6 Protection des zones humides. L'élevage de crocodiliens nécessite la mise en place de mesures de protections des zones humides auxquelles le groupe et ses partenaires contribuent indirectement.

**N° 15 : Vie terrestre**

- ◆ 15.1 « *Protection de la biodiversité* ».

Le groupe veille à la préservation des écosystèmes dans la mesure où il est concerné (*sourcing* des matières naturelles). Il étudie ses impacts pour en prévenir les effets défavorables).

- ◆ 15.2 « *Gestion des forêts* ».

Hermès soutient la gestion durable des forêts par une politique d'achats responsables sur les papiers, cartons et bois (sacs, boîtes, emballages...). Le groupe respecte les réglementations applicables en matière de *sourcing* de bois. Les peaux utilisées en maroquinerie par le groupe, d'origine européenne, ne proviennent pas d'élevages contribuant à la déforestation. Le projet Livelihoods a par ailleurs contribué à la replantation de plus de 130 millions d'arbres.

## 2.6 FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

La majeure partie de la production d'Hermès est intégrée, dans la continuité de sa stratégie de préservation de savoir-faire uniques et de sécurisation des approvisionnements (72 % de nos objets sont fabriqués en interne). Notre capacité à grandir est cependant aussi liée au développement de nos fournisseurs, dont les savoir-faire d'exception et les succès de demain contribueront à ceux du groupe. Les sous-traitants et fournisseurs de la maison sont, pour la majorité, des partenaires depuis de nombreuses années, et cette stabilité des relations permet d'inscrire dans le temps une étroite collaboration sur de nombreux sujets. Soucieux d'accompagner tous ses partenaires durablement, d'entretenir des relations équilibrées, avec bienveillance et exigence, Hermès s'assure qu'ils partagent et respectent ses ambitions sociales, environnementales et éthiques.

Conscient de sa responsabilité sociétale, le groupe fait aussi appel au secteur aidé en France pour ses achats directs et indirects (voir chapitre 2.6.2 « Responsabilité sociétale et recours au secteur aidé »)

### 2.6.1 ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS

Le groupe Hermès a de longue date formalisé son dispositif d'accompagnement et d'encadrement des fournisseurs. Opérationnellement, chaque métier est responsable de la gestion de ses fournisseurs. L'approche par métier garanti la proximité, la connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs, dans le respect des règles de la maison. Une coordination est exercée par le groupe au niveau des politiques, des outils et des contrôles.

En 2017, la coordination de nos relations fournisseurs a été réorganisée en deux pôles : celui des achats directs, d'une part, et celui des

achats indirects, d'autre part. La mission principale de ces pôles est d'animer le réseau des acheteurs, et notamment de renforcer la mise en place du dispositif d'encadrement de la relation avec les fournisseurs. La Direction de l'audit et des risques (DAR) assure une coordination en relation avec la direction industrielle.

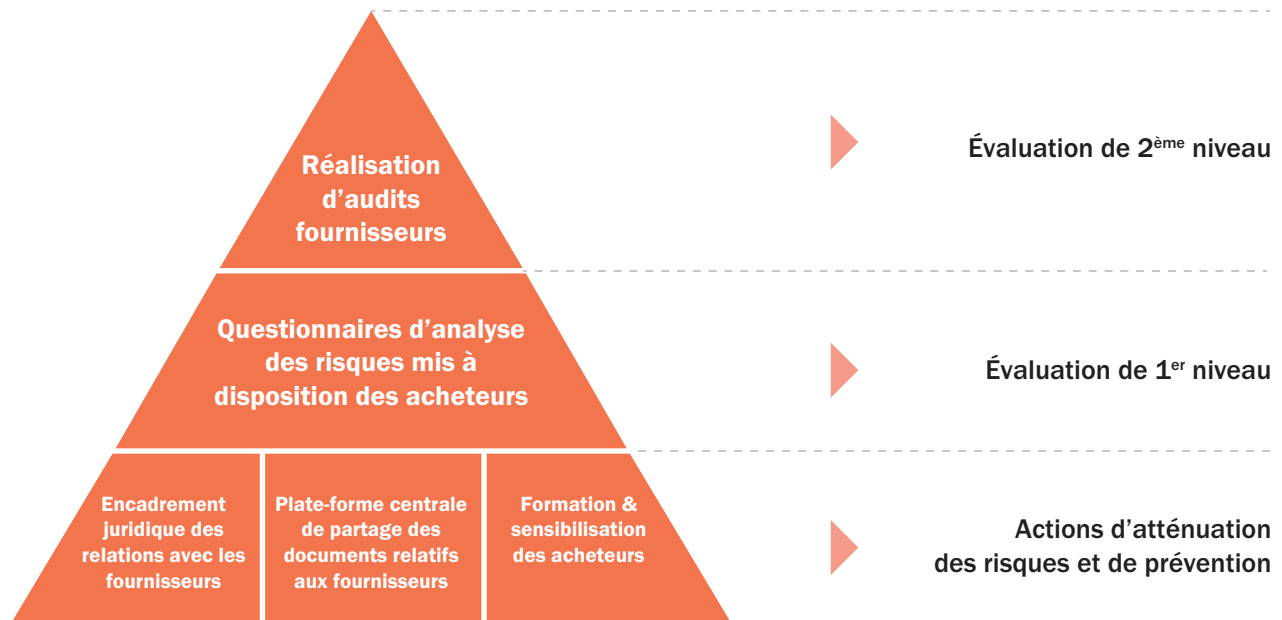
#### 2.6.1.1 Devoir de vigilance

Le groupe a poursuivi en 2017 les travaux sur son plan de vigilance raisonnable vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment en matière de droits humains, de la santé et de la sécurité des personnes ainsi que de la protection de l'environnement. Conformément aux recommandations de la Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, le plan comporte :

- (1) un dispositif d'évaluation des risques, articulé autour d'évaluations de premier et de second niveau, et de cartographies de risques ;
- (2) un dispositif de gestion et d'atténuation (notamment en cas d'atteinte grave) ;
- (3) un mécanisme d'alerte cohérent avec d'autres mécanismes d'alerte interne de la maison (comme détaillés dans le code de conduite des affaires, voir 3.2.1.3) ;
- (4) un dispositif de suivi des sujets majeurs.

#### Evaluation des risques

Il existe une cartographie des risques au niveau du groupe, qui est alimentée par les cartographies de chacun des principaux métiers, filiales de distribution et activités support. Chacune de ces cartographies prend en compte le risque fournisseur et de sous-traitance, le cas échéant. De plus, chacun des métiers dispose des outils pour élaborer sa cartographie de la sous-traitance et des risques associés.



### Évaluation de 1<sup>er</sup> niveau

Les deux pôles d'achats, directs et indirects, animent le réseau des acheteurs de la maison. Ils mènent également des actions communes et transversales, comme l'élaboration de questionnaires d'analyse des risques afin de réaliser un premier niveau de diagnostic de conformité EHS des fournisseurs. Ils participent à la mise en place de règles communes pour saisir et remplir ces questionnaires dans le cas d'un nouveau fournisseur, le renouvellement de cette évaluation et sa mise à jour, et organisent le partage de cette connaissance dans tout le réseau.

Les visites terrain réalisées par chacun des métiers en renseignant le questionnaire d'analyse des risques constitue un mécanisme d'alerte qui permet, le cas échéant, de détecter des éventuels signaux faibles.

### Évaluation de 2<sup>ème</sup> niveau

En cas de doute sur un sujet donné, l'acheteur pourra demander à compléter sa démarche par un audit approfondi, qui confirmera ou infirmera le diagnostic posé et conduira à la mise en place et au suivi de plans d'actions correctifs – jusqu'à l'arrêt des relations avec le fournisseur si nécessaire.

Les audits sont menés avec le soutien d'un cabinet externe. Ils permettent de vérifier in situ la réalité des engagements des fournisseurs, de la bonne mise en œuvre des réglementations qui les concernent, de la réalité des conditions de travail et de bien-être de leurs employés. Ces audits se concluent par un constat partagé et un plan d'actions, si nécessaire et font l'objet d'un suivi. Ces audits couvrent notamment les aspects suivants :

#### AUDIT FOURNISSEUR



### Gestion et atténuation des risques

Les acheteurs et plus largement les responsables des activités plus directement concernés par des relations fournisseurs sont régulièrement sensibilisés aux risques sur ce sujet, y compris grâce au développement de la fonction de contrôleur interne au sein du groupe.

Comme détaillé par quelques exemples opérationnels ci-dessous, ces actions sont forcément spécifiques.

La charte éthique du groupe, ainsi que le code de conduite des affaires, détaillés dans la section 3.2.1, procurent un cadre clair à l'ensemble des collaborateurs. En 2017, les formations autour de ces sujets se sont poursuivies.

Des formations sont également organisées par et pour le réseau des acheteurs de la maison. Elles concernent la politique achats groupe, les règles juridiques, les outils, mais aussi la sensibilisation au risque et à son évaluation.

Sur le plan juridique, Hermès sollicite l'engagement formel des fournisseurs au respect de leurs obligations sociales et réglementaires, à travers des cahiers d'engagement régulièrement mis à jour (cahier d'engagement de confidentialité, de loyauté commerciale, et d'engagement envers les politiques sociales, environnementales et éthiques). Ils comportent notamment les sections suivantes :

#### ♦ Bonne conduite sociale :

Cette section traite essentiellement des sujets suivants : travail des enfants, travail forcé, respect des règles d'hygiène et de sécurité, respect de la liberté d'association, non-discrimination, temps de travail, rémunération, travail clandestin ;

#### ♦ Bonne conduite environnementale :

Cette section précise nos attentes en matière de respect des règles environnementales, de la maîtrise des ressources naturelles et des consommations, des effluents et déchets, du respect de la biodiversité ;

#### ♦ Bonne conduite éthique :

Cette section couvre notamment les principes en matière de lutte contre la corruption et de blanchiment, ainsi que les exigences spécifiques à certaines filières sensibles, et des recommandations de bonne conduite en matière de sous-traitance.

Le groupe demande également à ses partenaires qu'ils vérifient que leurs propres fournisseurs, tout au long de la filière de leurs approvisionnements, respectent aussi ces obligations. Les clauses contractuelles offrent la possibilité de vérifier la réalité de ces engagements, grâce à un audit opérationnel. Le dispositif juridique et les clauses standards que le groupe fait signer à ses fournisseurs comportent, un volet anti-corruption.

Sur le plan informatique, une plate-forme centrale est en place. Cet outil permet de partager, dans toute la maison, les données fournisseurs. Elle accueille également les documents juridiques (contrats, engagements...) des partenaires, et fournit une visibilité sur les volumes d'affaires réalisés.

### Mécanisme d'alerte

La relation de proximité entre Hermès et ses fournisseurs est l'un des meilleurs garants de l'identification de comportements suspects. Les visites sur place des acheteurs et les évaluations récurrentes de premiers et de second niveau sont les points majeurs permettant de détecter des éventuelles violations et d'alerter le groupe.

Chacun des métiers est responsable du suivi des enjeux identifiés et de la bonne mise en place des actions correctives auprès des fournisseurs. De même, l'encadrement juridique des relations avec nos sous-traitants est régulièrement mis à jour au regard des expériences vécues. Les conclusions des audits, qui réunissent les auditeurs, les métiers, les acheteurs et la direction industrielle, permettent des échanges riches ancrés dans la réalité de nos sous-traitants.

Conformément au code de conduite des affaires, tout collaborateur identifiant un comportement suspect est invité à le signaler en interne.

### Dispositif de suivi des sujets majeurs

En complément du suivi des métiers et filiales, la direction de l'audit assure une synthèse des risques majeurs vis-à-vis de la direction générale du groupe, et un contrôle des enjeux majeurs, notamment par des audits. Elle a poursuivi en 2017 les audits des fonctions achats. Ces audits permettent de vérifier la bonne mise en application du dispositif décrit ci-dessus. La mise en place, depuis 2005, de l'auto-évaluation du contrôle interne par les filiales contribue à la diffusion de la culture du contrôle interne dans le groupe. Ce dispositif permet d'évaluer le niveau de contrôle interne et d'apprécier dans quelle mesure les risques opérationnels et fonctionnels sont correctement traités, tel que décrit dans le paragraphe 1.8.1 Dispositif de contrôle interne en réponse aux risques.

Afin de répondre aux exigences de la loi 2017-399 du 27 mars 2017, le groupe Hermès a mis en place, au cours de l'exercice, un Comité de conformité, composé de la direction du développement durable, de la direction de l'audit et des risques, de la direction des affaires industrielles, de la direction des ressources humaines, de la direction commerciale, de la direction financière et de la direction juridique afin d'établir un plan de vigilance applicable aux sociétés du groupe. Un directeur de la conformité a été nommé au cours de l'année 2017.

L'application de la loi Sapin 2 nous a mené à augmenter notre surveillance sur les fournisseurs en particulier concernant le suivi de leur conformité réglementaire en matière de prévention de la corruption

#### 2.6.1.2 Exemples opérationnels de gestion et d'atténuation des risques

##### Cuir

Le pôle Maroquinerie entretient avec ses partenaires fournisseurs un lien très étroit. Les équipes les visitent fréquemment pour initier, puis suivre des démarches d'amélioration qui peuvent porter sur le développement de nouveaux produits, la qualité ou l'optimisation des matières premières. C'est bien entendu également l'occasion d'assurer un suivi des sujets couverts par le plan de vigilance. Pour mémoire, une grande majorité des fournisseurs du Cuir sont en France (voir chapitre « matières »).

##### Tanneries

Le pôle Tanneries développe régulièrement de nouveaux partenariats et 70 % de ses sous-traitants ont été audités sur les quatre dernières années.

Des inspections régulières sont également réalisées au sein des sites d'élevage. En complément de ces inspections, un programme d'audit a été mis en place auprès de l'ensemble des fournisseurs de peaux de crocodiliens. Ces contrôles concernent notamment la réglementation CITES, les bonnes pratiques relatives au bien-être animal, le management environnemental, les conditions sociales des employés, la sécurité des conditions de travail et des infrastructures. Ces thèmes sont regroupés au sein d'une charte des bonnes pratiques d'élevage, établie en relation avec des vétérinaires experts. La totalité des sites d'élevage, avec qui le pôle entretient des relations commerciales, ont signé cette charte et ont fait l'objet d'un audit au cours des deux dernières années. Les plans de progrès qui ont été établis avec les fournisseurs font l'objet de suivis réguliers.

Comme évoqué dans le chapitre « matière » au 2.4.1, un audit spécifique a été conduit en 2017 sur la filière autruches, qui intègre tous ces sujets.

La filière « lézard » (*Varanus salvator*) en Malaisie a également fait l'objet d'un contrôle au cours de l'année par des vétérinaires experts en collaboration avec notre partenaire. Ces différentes visites réalisées par notre partenaire, la direction des achats et des scientifiques ont pour objectifs de s'assurer du respect des réglementations en vigueur, de la traçabilité de la chaîne d'approvisionnement et des bonnes pratiques en place sur les installations.

##### Textile

La filière textile suit une démarche générale d'achat visant à améliorer la traçabilité des matières premières utilisées dans nos produits. Chaque étape de transformation est concernée par ce suivi depuis l'origine de la matière. Nous appliquons également une politique de sourcing prenant en compte l'origine et les conditions de production des produits (voir également dans le chapitre « matières »).

##### Arts de la Table

La CATE fait signer à ses fournisseurs les cahiers d'engagement de confidentialité et de loyauté commerciale ainsi que de politique sociale, environnementale et éthique. Elle met également en œuvre, pour nos fournisseurs français, les obligations de la loi Savary de 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. En complément, nous nous assurons de la réalité du « Made in France » des composants achetés par la vérification approfondie des déclarations fournisseurs et/ou des douanes.

Chez Puiforcat la démarche visant à signer ces mêmes cahiers d'engagement avec les fournisseurs stratégiques et/ou sensibles s'est également poursuivie. Des réunions annuelles ont été organisées afin de partager les résultats et les éléments de stratégie avec nos principaux partenaires.

## Immobilier

En 2017, la politique d'achat auprès des partenaires de construction, est déployée progressivement vers les filiales. À chaque nouvelle relation, un engagement des fournisseurs sur le respect des règles locales et l'acceptation des chartes de loyauté commerciale et de bonne conduite sociale et environnementale, est un préalable pour travailler avec le groupe Hermès. Une méthodologie d'analyse et de gestion des risques des fournisseurs de l'immobilier a été définie.

## Évaluation et contrôle

Face aux risques auxquels il est confronté, le groupe Hermès a mis en place un dispositif de contrôle interne et de gestion des risques pour mieux les prévenir et les maîtriser. Dans ce cadre, la direction de l'audit et des risques a mené en 2017 des audits achats qui se poursuivront sur 2018. Ces audits permettent de vérifier la bonne mise en application du dispositif décrit ci-dessus. La mise en place, depuis 2005, de l'auto-évaluation du contrôle interne par les filiales contribue à la diffusion de la culture du contrôle interne dans le groupe. Ce dispositif permet d'évaluer le niveau de contrôle interne et d'apprécier dans quelle mesure les risques opérationnels et fonctionnels sont correctement traités, tel que décrit dans le paragraphe 1.8.1 Dispositif de contrôle interne en réponse aux risques.

## 2.6.2 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET RECOURS AU SECTEUR AIDÉ

Dans le cadre de sa politique en faveur du handicap, le groupe favorise le recours au secteur aidé en France (EA<sup>1</sup>, ESAT<sup>2</sup>) dès que cela est possible. À l'étranger, différentes initiatives sont menées, en fonction des contextes locaux. Par exemple, la filiale de Hong Kong consulte systématiquement pour ses achats locaux des prestataires listés dans le « social enterprise directory », un annuaire des entreprises à vocation sociale.

### Cuir

Cela fera bientôt 10 ans qu'Hermès Maroquinerie-Sellerie s'est engagée dans un partenariat avec des EA et des ESAT.

Depuis 2008, le pôle a développé d'étroites relations de partenariat avec six structures employant des personnes en situation de handicap, situés à proximité des manufactures.

Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ont été auditées de manière formelle dans ces six établissements partenaires. Bénéficiant d'un interlocuteur privilégié, ces six ateliers sont accompagnés au quotidien d'un point de vue technique et qualitatif, mais également à long terme dans des projets de développement, comme l'aménagement de futurs locaux ou l'acquisition de nouveaux équipements.

Pour célébrer le chemin parcouru ensemble et la qualité de ce partenariat, une première rencontre Hermès Maroquinerie-Sellerie - EA/ESAT a été organisée durant deux jours en septembre 2017, afin de partager expérience, expertise et perspectives de développement.

(1) EA : Entreprise Adaptée.

(2) ESAT : Établissements et Services d'Aide par le Travail.

Le pôle Cuir a en effet pour ambition de bâtir un réseau de proximité d'EA ou ESAT auprès de chacun de ses pôles régionaux au fur et à mesure de leur constitution et de favoriser le maillage entre EA et ESAT partenaires. Actuellement, il poursuit le référencement de partenaires du secteur aidé et protégé notamment pour le pôle Paris-Val-de-Seine.

Certaines manufactures ont également recours aux EA et ESAT pour l'entretien de leurs espaces verts, comme la Manufacture de Haute Maroquinerie-MHM ou la Manufacture de Belley.

### Textile

Le pôle Textile a structuré sa démarche handicap depuis 2008 autour d'un plan Handi'Cap. Les partenariats noués depuis avec les ESAT pour le recyclage des cadres de photogravure, l'échantillonnage de tissus pour Créations Métaphores, l'entretien des espaces verts et le nettoyage des locaux se sont poursuivis en 2017. Par ailleurs, HTH a continué à soutenir la société partenaire Handysoie, en collaboration avec un ESAT, qui emploie du personnel en situation de handicap pour la confection de produits textiles.

### Tanneries

Les Tanneries du Puy, de Montereau et de Vivoin, grâce à leurs partenariats établis avec des établissements et services d'aide par le travail, font intervenir des personnes pour l'entretien des espaces verts. En complément, le site de Montereau accueille deux personnes du même ESAT dans le cadre d'opérations internes à la production. La Tannerie d'Annonay travaille également avec un ESAT pour des missions ponctuelles de confection de plaquettes commerciales et d'échantillonnage de cuir. La Compagnie des Cuirs précieux a conclu un nouveau partenariat en 2017 pour assurer au siège des prestations de restauration et plateaux repas pour les séminaires et réunions.

### Cristal

L'entretien des espaces verts est confié à l'association APAEIE Ingwiller.

Dans le cadre de la semaine du Handicap, des visites de la Cristallerie et de l'ESAT la Ruche de Sarreguemines ont été organisées pour une découverte croisée du secteur adapté/protégé et du milieu ordinaire.

Un partenariat a été conclu avec l'antenne de cet ESAT basé à Goetzenbrück à travers le détachement de deux salariés du secteur adapté au sein du service Expéditions de la Cristallerie.

Par des actions de sensibilisation interne et de recours au secteur adapté, Saint-Louis respecte son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

### Sites parisiens

Les sites de Paris et Pantin ont recours à des ESAT pour différentes natures d'opérations.

Ainsi depuis plusieurs années la blanchisserie des chasubles des ateliers cuir est confiée à un ESAT. Certains travaux administratifs, ainsi que la fabrication et la livraison de plateaux repas pour les réunions ou les séminaires font l'objet de collaboration avec différents ESAT.

### Site Logistique

Le site Logistique de Bobigny collabore depuis de nombreuses années avec l'EA <sup>1</sup> Les Ateliers d'Aubervilliers. En 2017, les services des Prestations Logistiques et Ressources Humaines ont lancé un projet de mise à disposition de 4 personnes de l'EA Les Ateliers d'Aubervilliers au sein de l'entrepôt logistique. Cette opération a été préparée avec attention en amont pour assurer une bonne intégration et la réussite de ce projet (visite des ateliers et entrepôt, points de suivi réguliers...). Le site Logistique de Bobigny souhaite maintenant étendre ce type de partenariat auprès d'autres EA et viser à terme l'intégration pérenne de certains collaborateurs.

### 2.6.3 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les relations qu'Hermès entretient avec ses fournisseurs et partenaires sont notamment liés ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

#### N° 1 : Pas de pauvreté

- ◆ Hermès est soucieux de l'équilibre financier des relations commerciales avec ses fournisseurs. En développant l'emploi local, notamment en France, le groupe contribue au développement économique de ses partenaires. A l'étranger, Hermès est également soucieux de permettre un développement pérenne et un niveau de rémunération minimum de ses partenaires.

#### N° 5 : Egalité entre les sexes

- ◆ 5.1 « *Mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes* ». Dans la continuité de la politique interne sur l'égalité de traitement, notamment à l'égard des femmes (chapitre 2.3.1.2), Hermès veille à l'application de ce principe vis-à-vis de ses fournisseurs.

#### N° 8 : Travail décent et croissance économique

- ◆ 8.5 « *Contribuer au plein emploi* ». Le groupe, par la croissance de son activité, contribue au développement économique de son tissu fournisseur. Il étend sa démarche d'employeur responsable et accompagne ses fournisseurs et partenaires là où ils opèrent.
- ◆ 8.5 « *Travail décent pour les personnes en situation de handicap* ». Hermès confie de nombreux travaux au secteur aidé de France.
- ◆ 8.7 « *Ethique et vigilance sur les conditions de travail, y compris travail des enfants et travail forcé* ».

Le groupe a une exigence particulière et affirmée en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale. Elle s'applique dans le cadre des relations liant le groupe à ses fournisseurs, et qu'elle qu'en soit la nature, par des engagements de confidentialité, de loyauté commerciale ainsi que de bonne conduite sociale, environnementale et éthique. Ces engagements couvrent la vigilance portée sur le travail forcé, le travail des enfants.

- ◆ 8.8 « *Santé, sécurité sur le lieu de travail* ».

Par un suivi permanent dans le cadre de son plan de vigilance, Hermès est attentif à ce que ses fournisseurs respectent les bonnes pratiques en la matière.

#### N° 16 : Paix, justice et institutions efficaces

- ◆ 16.5 « *Réduire la corruption et la pratique des pots de vin* ».

La politique éthique et de conduite des affaires d'Hermès réprovoque et interdit tout comportement illégal sur ce sujet, qui donne lieu à des travaux de formalisation et de contrôles renforcés depuis 2017 dans le cadre de la loi française.

(1) EA : *Entreprise Adaptée*.

## 2.7 PARTIES PRENANTES ET ANCRAGE TERRITORIAL

Des relations harmonieuses avec nos parties prenantes pérennisent nos implantations locales, contribuent au rayonnement de la maison et renforcent la fierté d'appartenance des collaborateurs. Hermès joue un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère.

Hermès assume sa responsabilité territoriale et contribue à la création de valeur et au développement durable des territoires (pays, régions et villes) où elle est implantée, notamment par des emplois durables et des actions locales économiques, sociales, culturelles, ou sous toute autre forme permettant d'exprimer sa singularité.

Les valeurs fondatrices d'Hermès s'expriment également à travers de la Fondation d'entreprise Hermès, créée en 2008, qui soutient des projets de mécénat valorisant les savoir-faire, la transmission et la biodiversité. Pour mémoire, son budget (rapporté au chiffre d'affaires) est le plus important des fondations d'entreprise françaises (source ; étude Carenews du 18 février 2018).

### 2.7.1 UN RÔLE AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS

Tous les sites de production et de distribution de la maison entretiennent un dialogue constant avec les autorités locales et les parties prenantes, dans l'objectif d'une bonne insertion dans le tissu local, de rapports de confiance et de bon voisinage.

Notre logique de développement industriel, notamment en France, est celle de l'essaimage : un développement organique qui crée des sites de production à taille humaine (250 personnes environ), qui démarre avec un noyau d'anciens, qui vont former les nouveaux. Nous n'avons jamais fermé de site, et nous nous implantons pour longtemps.

Hermès est présent en France dans 11 des 13 régions avec près de 80 sites (manufactures, magasins, sites logistiques, bureaux). Son modèle de développement artisanal en France lui donne une responsabilité territoriale d'entreprise, qui va au-delà de la création directe d'emplois.

Cette année, nous avons créé 438 emplois en France, et en plus de cet impact direct, nos implantations, souvent dans des territoires ruraux, posent les bases d'une revitalisation locale significative pour les communautés concernées : stimulation de la consommation de proximité, soutien à l'immobilier, influence sur les besoins collectifs (maintien des classes dans les écoles, support aux transports, etc.) et les ressources des municipalités via la fiscalité.

Notre développement régional favorise également l'essor d'écoles et de dispositifs de formation locaux.

#### 2.7.1.1 Une implication locale

Chaque métier et chaque site s'ancrent localement par des actions de proximité créant du lien entre la maison, ses collaborateurs et les acteurs de proximité.

Ces actions peuvent impliquer les acteurs locaux de l'éducation, de l'emploi, de la sécurité, du développement économique, associatif et culturel, et parfois prendre forme de création d'équipes sportives pour participer aux manifestations sportives locales.

#### Cuir

Toutes les manufactures du pôle Maroquinerie entretiennent des liens forts avec leur tissu local respectif. À titre d'exemples :

La manufacture d'Héricourt récemment inaugurée a poursuivi le développement de ses relations avec les acteurs locaux : lycées dans le cadre de la « semaine de l'industrie », club de foot, automobile club, accompagnement de demandeurs d'emploi via la Mission Locale, implication dans le forum Recrutement de Belfort, participation à des jurys d'examen, ...

Le 3 avril 2017, les 130 artisans de la Ganterie de Saint-Junien quittaient le bâtiment historique du centre-ville pour investir leurs nouveaux ateliers. Le travail du cuir renaît en bord de Vienne, lieu riche d'une histoire artisanale et mégissière. Une métamorphose pour la bâtisse, une ancienne usine de lavage de la laine de moutons, qui héberge désormais la ganterie dont les savoir-faire s'étendent à la petite maroquinerie. De plus, le nouveau site s'investit dans le cadre du projet à venir de « Cité du Cuir » et de réhabilitation des bords de Vienne entrepris par la Communauté de Communes.

Installés au sein de leur nouvelle manufacture depuis le 2 janvier 2017, les 130 collaborateurs de la maroquinerie de Normandie ont fêté le 13 juin 2017, sous un magnifique soleil normand, la naissance de leur nouveau site, autour de membres du Comité exécutif, de nombreux membres de la famille Hermès, et des représentants officiels. Tout a commencé avec Hermès Parfums il y a près de 40 ans, avec le choix de cette première implantation hors de la région parisienne en 1977. Un atelier de petite maroquinerie d'une vingtaine de collaborateurs a ensuite vu le jour en juin 1996. D'année en année, les savoir-faire et les effectifs se sont développés pour devenir, le 1<sup>er</sup> janvier 2016, une maroquinerie à part entière du pôle artisanal Hermès Maroquinerie-Sellerie.

La maroquinerie de Belley a développé des liens avec les lycées locaux pour favoriser la connaissance des métiers artisanaux et industriels et susciter des choix d'orientation vers ces filières. En sus des dons de pièces de cuir ont permis à des écoles d'organiser des activités manuelles de travail du cuir.

La Maroquinerie Nontronnaise a soutenu en 2017 l'organisation du salon « Portes du Cuir » via l'association Réso Cuir. Elle y a notamment apporté sa contribution par des démonstrations de savoir-faire propices à faire germer des vocations auprès des jeunes, et par la diffusion de films sur les métiers artisanaux du groupe. La Maroquinerie a également participé à la semaine « Tous en entreprise » initiée en faveur des demandeurs d'emploi.

En outre, la démarche collective « Un diplôme pour tous » a continué de permettre à des artisans d'obtenir un CAP de maroquinerie par la Validation des Acquis de l'Expérience.

La Maroquinerie de la Tardoire a soutenu l'association Tardoire Allegro, qui contribue à promouvoir la musique classique en milieu rural.

### Tanneries

Les tanneries entretiennent un dialogue constant avec les autorités locales (service départemental d'incendie et de secours, mairie, DREAL/DRIEE, inspection du travail) à travers des exercices et visites périodiques. De par leurs implantations géographiques et souvent historiques dans les territoires, elles bénéficient d'une bonne insertion dans le tissu local. Le recours à des entreprises locales est ainsi privilégié pour les travaux de gros-œuvre et second-œuvre.

### Textile

Le pôle est un des plus grands fabricants français de textile en accessoires et habillement. Il joue donc un rôle actif dans les instances professionnelles, avec notamment la présidence d'Intersoie (association interprofessionnelle des acteurs de la soie), ainsi qu'un soutien actif auprès de la branche professionnelle via Unitex et Techtera et différents mandats patronaux. Les entreprises de la filière sont implantées dans des communes de taille très différentes principalement en région Rhône Alpes. Les échanges sont réguliers avec les mairies ou les communautés de communes. Le pôle Textile s'est notamment investi dans l'organisation du Marché des Soies, qui s'est tenu à Lyon en novembre 2017, et a mis en œuvre à cette occasion des démonstrations d'impression sur étoffes qui ont rencontré un franc succès auprès du public.

### Arts de la Table

À la CATE, le site est implanté au cœur de la ville de Nontron, où Hermès est l'un des principaux employeurs. Le recours à des artisans locaux est favorisé pour les travaux réguliers en plomberie, électricité, toiture ou mécanique.

La CATE entretient des relations avec les associations et organisations locales. Durant l'année 2017 elle a organisé avec l'antenne de Nontron des Restaurants du cœur une sensibilisation ainsi que deux collectes de produits alimentaires. Elle a également organisé une semaine du Handicap en partenariat avec le comité handisport de la Dordogne.

Beyrand privilégie également le recours à des bureaux d'études et artisans locaux pour les travaux d'entretien de ses installations industrielles (installations électriques, plomberie, ventilation, extractions...) et de rénovation de ses locaux (plâtres, peintures, sols...).

### Cristal

Un projet d'amélioration et d'extension du parcours de visite de la Cristallerie a été initié en 2016, en parallèle au projet de rénovation du four à bassin. En 2017, le parcours de visite a été complété par un nouvel espace scénographique aménagé autour de l'ancien four à bassin conservé pour l'occasion. En complément de sa nouvelle scénographie et de cet espace dédié à la présentation des collections contemporaines, ce nouveau parcours de visite est à présent accessible aux personnes à mobilité réduite.

Des échanges réguliers sont entretenus entre Saint-Louis et ses autorités locales (commune, inspection du travail, CARSAT, DREAL, AGE, SDIS), dans le cadre de projets ou de visites périodiques.

Par ailleurs, le Musée « La Grande Place », véritable vitrine de Saint-Louis, et ses partenaires (notamment le Centre International d'Art Verrier, le Musée du Verre, le Musée Lalique), contribuent au dynamisme culturel local via différentes manifestations. Les visiteurs peuvent également profiter du nouvel aménagement de l'atelier « verre-chaud », en pouvant contempler le travail des artisans via une baie vitrée depuis le musée.

L'accès aux « Jardins de Saint-Louis », site paysagé dédié à l'épuration des effluents industriels de la manufacture, a été aménagé afin de permettre l'organisation de visites guidées par l'équipe du musée.

D'autre part, depuis 2014, la Fondation d'entreprise Hermès a initié un programme d'expositions temporaires au sein du musée. Chaque année, deux expositions dédiées à la création contemporaine vue à travers le prisme des savoir-faire, sont proposées. Elles sont imaginées en collaboration avec une institution culturelle lorraine, et la complicité de Saint-Louis.

### 2.7.1.2 Des journées portes ouvertes

Hermès organise régulièrement, à l'initiative de ses sites, des rencontres entre ses collaborateurs et leurs savoir-faire et les communautés locales.

#### Cuir

La Manufacture d'Héricourt a organisé en juin deux journées de portes ouvertes pour leurs collaborateurs et familles réunissant ainsi près de 1 000 personnes autour de ce bel événement.

La Maroquinerie de Saint-Antoine a également ouvert ses portes aux familles de ses collaborateurs en 2017 réunissant près de 400 personnes.

Ces opérations ont permis à plus de 1 400 participants de découvrir les méandres d'une Maroquinerie et de mieux appréhender les métiers du cuir.

#### Tanneries

Au-delà des rencontres avec les autorités locales, des visites des sites sont ponctuellement organisées à l'initiative des tanneries. Dans le cadre de leur collaboration avec des universités, des écoles et des organismes de formation professionnelle, les tanneries peuvent accueillir et faire visiter les infrastructures à des élèves et à des personnes en formation ou encore aller présenter leurs métiers dans des forums. Pour la tannerie de Cuneo, 2017 a également été l'occasion d'une journée « portes ouvertes » lors de laquelle les collaborateurs ont pu présenter à leurs proches leurs savoir-faire et le site.

#### Textile

La SIEGL a organisé une journée portes ouvertes en avril permettant aux familles des collaborateurs de découvrir l'étendue du parc machines et des savoir-faire mis en œuvre.



Les Ateliers AS, acteur historique de l'impression du carré pour Hermès, ont célébré leurs 80 ans avec l'ensemble des collaborateurs et conjoints.

Plus globalement, le pôle Textile ouvre la porte de ses ateliers à de nombreuses visites encadrées permettant de promouvoir la richesse des savoir-faire textiles et l'exigence à toutes les étapes du processus de fabrication.

### Parfums

Le site du Vaudreuil a fêté ses 40 ans en juin 2017 et a partagé avec 600 invités l'histoire et le développement de ce site de production, reflet de la croissance d'Hermès Parfums. La fête s'est poursuivie autour du thème « Années 70 ».

### Arts de la Table

Beyrand a fêté ses 90 ans sur le site de Saint-Just le Martel près de Limoges en juillet 2017, en présence notamment de ses collaborateurs et ses clients internes du groupe (Maroquinerie, Accessoires de Mode, la Table Hermès). Les collaborateurs de Beyrand ont été fiers de pouvoir partager leur expertise et leur engagement pour contribuer au renouveau de l'entreprise, qui a pour ambition de devenir le meilleur chromiste mondial dans ses domaines de prédilection que sont la céramique et l'email.

### Hermès Hors les Murs

En 2017, quatre festivals Hermès Hors les Murs, organisés au Japon et notamment à Tokyo, Nagoya et Hakata, mais aussi à Milan ont permis aux participants locaux de découvrir l'univers artisanal de la maison. Les artisans de 10 métiers de la maison ont pu, montrer, partager leur expérience et leur passion pour leur métier : Maroquinier, Sellier, Imprimeurs sur soie, Roulotteuse, Graveuse, Confectionneur cravates, Horloger, Sertisseur, Peintre sur porcelaine, Gantier. Organisés sur une durée de 6 à 10 jours, ces événements ont accueilli plus de 127 000 visiteurs, venus découvrir les démonstrations des artisans. Ces manifestations permettent de mettre en valeur les artisans et leurs savoir-faire, mais aussi l'artisanat français d'exception à l'étranger.

## 2.7.2 DES DÉMARCHES ENGAGÉES

Accorder du temps, donner de sa personne, s'ouvrir aux autres, recevoir... Il est désormais évident pour les collaborateurs que chacun à sa façon peut, au travers d'actions simples, construire demain. Dans nos différentes implantations, une multitude de dispositifs existent chez Hermès.

### 2.7.2.1 Des collaborateurs sensibilisés

#### France

Les filiales et sites de la maison organisent, en complément des actions de la Fondation d'entreprise Hermès, des opérations généreuses à vocation locale. Depuis plusieurs années, les collaborateurs d'Hermès International se voient distribuer des « paniers solidaires » saisonniers composés de légumes, produits alimentaires artisanaux et issus de l'agriculture locale. Ce panier permet de faire un don en faveur d'une association soutenue lors de l'opération. Les partenariats s'inscrivent sur la durée et les représentants des associations viennent présenter leurs projets lors de la distribution des paniers. Ces dons sont des opportunités pour les associations de soutenir et développer leurs projets, mais c'est aussi l'occasion pour les collaborateurs d'en suivre l'évolution.

La Maroquinerie de Normandie a développé sur un partenariat tripartite avec Lycée-Greta-Education Nationale pour favoriser la mise en place d'un bac pro Maroquinerie avec notamment le don de matériel et soutenir le cursus CAP Maroquinier pour de nouveaux collaborateurs. En Ile de France, le pôle maroquinier Val-de-Seine a ouvert trois classes dédiées en partenariat avec la CCI, Pôle Emploi et l'Éducation Nationale avec également le don de matériel.

Le pôle Textile s'engage auprès de plusieurs associations en veillant à une participation active des collaborateurs aux activités des organismes accompagnés. La Holding Textile Hermès soutient depuis plusieurs années les Restaurants du Cœur par le versement d'une subvention et le développement d'échanges avec les collaborateurs. Des opérations de collectes (alimentaire, jouets) ont conforté cet engagement associatif.

Des actions de soutien sont également déployées avec l'appui du service du Patrimoine de la Holding Textile Hermès auprès du Musée de Bourgoin et du Musée du Tissage de Bussières (don de tissu pour participer aux « 48 h de la création », associant étudiants de la mode et maisons textiles). En 2017, le pôle Textile a contribué par le prêt de foulards à l'organisation du Festival International des Textiles Extraordinaires, qui s'est tenu à Mexico sur le thème « Rebelle ». Enfin, un partenariat de longue date avec la « Maison de la Danse » a permis de subventionner des projets à destination des jeunes. Une soixantaine de personnes (collaborateurs de la Holding Textile Hermès et leurs enfants) ont participé à « Intro Danse », une opération d'échange culturel autour de l'initiation à la danse.

Le Musée de la Cristallerie Saint-Louis a adhéré en 2017 à l'association « Tôt ou t'Art » qui favorise la mise en place de projets artistiques et culturels à destination des personnes en difficulté sociale. Le Musée a ainsi participé au programme d'accessibilité « Éveil des sens », permettant à des mal voyants et non-voyants de se rencontrer à l'occasion d'une randonnée nocturne dans les forêts environnantes de Saint-Louis, le bois ayant longtemps constitué le seul combustible des fours de la Manufacture. À cette occasion, l'association « Vue d'ensemble » a partagé auprès des voyants différents outils de sensibilisation en matière de handicap visuel.

Le métier Prêt à Porter Femme a en 2017 poursuivi via l'accueil de stagiaires son partenariat avec l'association JLF qui propose à des personnes éloignées de l'emploi de se former gratuitement aux métiers techniques de la mode.

Hermès a poursuivi en 2017 comme chaque année le don de carrés de soie auprès des musées partenaires de longue date, que sont le Musée des Arts Décoratifs de Paris, le Musée d'Impression sur Étoffes de Mulhouse, le Musée de Bourgoin, ainsi que le Musée des Tissus de Lyon.

Des bornes « Le Relais » pour la collecte de vêtements, installées sur les sites de Pantin, Paris et Lyon, continuent de fonctionner tout au long de l'année et de favoriser la réutilisation des vêtements, soit au travers d'un don aux personnes nécessiteuses, soit par le recyclage de leurs fibres. Le don des mannequins des vitrines des magasins en France continue de profiter à différentes associations.

En France, différentes actions, notamment comme le don du sang en partenariat avec l'Établissement Français du Sang, sont désormais ancrées dans les habitudes des collaborateurs sur de nombreux sites.

### John Lobb

Les collaborateurs de John Lobb and Co basés à la manufacture de Northampton ont participé à des présentations relatives aux métiers de la chaussure auprès de la Northampton University.

Des dons de chaussures non éligibles à la vente ont été effectués auprès d'une association partenaire en Grande-Bretagne. Des paires de souliers de la maison ont par ailleurs été données à plusieurs opérations de charité aux États-Unis pour leurs tombolas ou dîners de charité.

### Réseau de distribution

Certains temps forts de l'année sont devenus incontournables pour toutes les filiales et magasins. Comme évoqué au 2.1.5, la semaine du développement durable est localement animée avec des ateliers dont le but est d'attirer l'attention des collaborateurs sur les enjeux du développement durable. Ce rendez-vous est l'occasion de sensibiliser sur l'importance de la transmission des savoir-faire, le bien-être (alimentation, condition physique, sport...), la gestion des déchets (tri sélectif) et des énergies (climatisation, lumières...), les transports doux, mais aussi notre rôle territorial et l'importance de notre ancrage local grâce à des opérations solidaires notamment. Ces moments sont aussi l'occasion de voir émerger des idées et des initiatives, et des engagements sur la durée. Par ailleurs, fin mars, l'« Earth Hour » continue de mobiliser les magasins, avec une participation importante de la zone Asie. Organisée à l'initiative du WWF, cette heure, consiste à éteindre les lumières non essentielles pour une durée d'une heure afin de promouvoir l'économie d'électricité et, par conséquent, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la lutte contre le réchauffement climatique.

### Fondation

La Fondation d'entreprise Hermès, grâce à l'appel à projets internes H<sup>3</sup>, permet aux collaborateurs engagés dans une association de se porter candidats afin qu'elle soit aidée par la Fondation. Depuis 2013, H<sup>3</sup> amplifie ainsi le dialogue entre Hermès et la société civile en y associant les initiatives portées par son propre personnel à travers le monde (voir le chapitre 1.7 « Fondation d'entreprise Hermès »).

### 2.7.2.2 Des opérations généreuses

En 2017, en complément d'initiatives déjà existantes, et à la suite de demande d'engagements insufflée par la direction générale du groupe, les filiales de distribution à l'international, ont renforcé leurs actions en matière d'actions généreuses. Afin de maintenir une cohérence et de consolider nos contributions là où Hermès opère, les partenariats sont développés localement. Les actions menées au cours de l'année concernent principalement les filiales suivantes :

- ◆ en Europe, et notamment en Angleterre, plusieurs projets de dons de matériels ont été réalisés. À cet effet, meubles, plantes, accessoires issus des opérations événementielles (Twilly, Hermèsmatic, ouverture du magasin...) ont été donnés à différents partenaires, ainsi que du mobilier de bureau. La filiale ibérique a participé à des œuvres caritatives par le don de châles en cachemire, en soutien aux enfants dans le besoin, ainsi qu'une association de protection des animaux. En Suisse, les collaborateurs ont aussi participé à une course solidaire ;
- ◆ aux États-Unis, la filiale et les magasins ont continué en 2017 leurs actions en faveur des communautés locales. Les dons d'uniformes se poursuivent en faveur de différentes associations de réinsertion professionnelle. D'autre part, une équipe de volontaires est allée porter son aide à la préparation et distribution des repas pour les sans-abris à New York. Autre exemple, quatre magasins, Chicago, Short Hills, King of Prussia, et New York, ont organisé des collectes alimentaires destinées à des associations locales. Un groupe de 15 volontaires a donné de son temps pour enfants malades hospitalisés, autour d'activités manuelles dans le cadre du projet Sunshine. Enfin, la filiale continue à apporter son soutien à l'organisation locale Lower East Side Girl's Club en particulier par des dons en fournitures scolaires ;
- ◆ en Asie, certains partenariats s'ancrent sur la durée, notamment à Hong Kong et Macao, où l'implication et la participation des collaborateurs se fait sur volontariat. Ainsi, avec le *Lunch Club* d'une part, les volontaires ont pu participer à des distributions de repas mais aussi de donner des cours de pâtisserie. D'autre part, avec l'association *Changing Young Lives*, qui vient en aide aux enfants et jeunes adultes, les volontaires ont organisé une journée d'activités autour de la découverte de la culture française (découverte de la langue par les jeux, les chants, réalisation de crêpes...), qui a permis d'accueillir une vingtaine d'enfants. D'autres enfants ont pu profiter d'un accompagnement à la découverte d'un musée. De plus, la filiale a accueilli deux stagiaires issus de cette association pour une durée de 3 mois au service des Ressources Humaines et logistique. En Inde, dans la continuité de 2016, la filiale Hermès s'est associée à *Nature Environment & Wildlife Society (NEWS)*, une organisation non gouvernementale à but non lucratif œuvrant pour accompagner et proposer des options favorisant des moyens de subsistance alternatifs et durables aux membres des communautés marginalisées des Sundarbans au Bengale-Occidental. Les Sundarbans constituent l'un des écosystèmes de l'Inde les plus menacés. Cette région est exposée à des risques climatiques majeurs comme les cyclones, la montée des eaux, l'érosion des sols et les pluies intempêtes et irrégulières.

Au Japon, les collaborateurs (plus de 200 y compris les enfants) ont eu l'opportunité d'être sensibilisés à la préservation des récifs coralliens. Certains ont pu participer à des opérations d'observation et de nettoyage de coraux. D'autres collaborateurs ont pu assister et soutenir un projet de déploiement d'énergie en biomasse pour la ville de Kesenuma. En Corée, pour la première fois, une équipe de volontaires a participé au nettoyage du mont Ho-Myung en réalisant l'ascension sur la journée.

Les opérations de « Carrés Solidaires » se poursuivent. En 2017, six nouveaux carrés ont été réalisés et vendus au profit d'organisations locales. Les filiales des États-Unis, du Canada, Hong-Kong, Grande-Bretagne et Chine ont participé. Ces carrés de soie, spécialement imprimés, sont vendus au profit d'associations locales et contribuent au développement de leurs projets.

Les filiales et sites de la maison organisent ces opérations généreuses, en complément des actions de la Fondation d'entreprise Hermès.

### 2.7.2.3 Mécénat de compétences

Hermès souhaite développer l'engagement des collaborateurs auprès de l'économie sociale et solidaire, en favorisant notamment l'ancrage territorial.

Une méthodologie groupe « Mécénat de Compétences » a été élaborée et partagée en 2017 au sein des filiales en France dans le but de favoriser des expérimentations.

Dans ce cadre, un partenaire associatif bénéficie d'une opération de mécénat de compétences autour de différents sujets en ressources humaines. Hermès souhaite développer son ouverture et rôle citoyen à travers d'autres opérations à venir.

### 2.7.3 LIVELIHOODS

Hermès est partenaire depuis 2012 du fonds Livelihoods (LH) qui vise à améliorer durablement les conditions de vie de communautés défavorisées en développant des projets à large échelle ayant un réel impact contre le changement climatique ([www.livelihoods.eu](http://www.livelihoods.eu)).

Livelihoods a pour vocation d'investir dès l'origine (avec une approche entrepreneuriale et un risque d'investissement) dans trois types de projets (écosystèmes, agroforesterie, énergie) en Afrique, en Asie et en Amérique Latine. Le fonds rassemble 10 partenaires : Danone, Crédit Agricole, CDC, Schneider Electric, La Poste, Hermès International, Voyageurs du Monde, SAP, Firmenich et Michelin. La durée initiale du fonds est de 24 ans, et la durée d'un projet varie entre 10 et 20 ans. Au 31 décembre 2017, l'ensemble des investisseurs s'est engagé à investir environ 38 M€ dans le fonds Livelihoods.

Les projets génèrent des bénéfices pour les communautés locales, pour les écosystèmes, mais également pour les partenaires au sein du fonds, qui obtiennent au fil du développement des projets, et au prorata de leur investissement, des crédits carbone à fort impact environnemental et social. Ces projets, dont une des caractéristiques est d'étendre leur

portée à très large échelle, et pour des périodes allant de 10 à 20 ans, sont les suivants :

- ♦ restauration et préservation d'**écosystèmes** naturels, par exemple des **mangroves**. Près de 8 000 hectares ont ainsi été replantés en Casamance (projet « Océanium ») ; 4 500 hectares dans le delta du Gange (projet « News ») ; 5 000 hectares en Indonésie (projet « Yagasu »). Ces projets sécurisent les populations (protection contre les cyclones ou l'invasion des eaux salées) et apportent des ressources alimentaires par la régénération des écosystèmes ;
- ♦ **agroforesterie** et restauration des sols par des pratiques agricoles durables. Avec le soutien de la Fondation Naandi, les communautés tribales Adivasi de la vallée d'Araku ont planté six millions d'arbres (fruits, bois de chauffe et de construction...) dont trois millions de caféiers, via des modèles agroforestiers. Au Guatemala, 4 000 hectares d'arbres et de plantes vivrières doivent être plantés de la montagne du Cerro San Gil (projet « Fundaeco ») et permettre aux familles paysannes d'augmenter leur sécurité alimentaire et leurs revenus, tout en protégeant la biodiversité. Au Kenya (projet VI « Agroforestry ») sur les pentes du mont Elgon, à proximité du lac Victoria, les moyens de subsistance de 30 000 petites exploitations agricoles vont s'améliorer par une intensification de l'agriculture respectueuse des ressources naturelles (*Sustainable Agricultural Landscape Management – SALM*) et le développement de la production laitière. Le projet contribue également à la protection des ressources en eau et génère des impacts sociaux positifs sur le travail des femmes ;
- ♦ **accès à l'énergie rurale** réduisant la déforestation. Au Kenya, le projet « Hifadhi » a équipé 60 000 ménages de foyers à bois améliorés qui en réduisent notablement la consommation, réduisant la pression sur les forêts, les temps de collecte du bois pour les familles, ainsi que les expositions aux fumées toxiques des anciens dispositifs de cuisson. Au Burkina Faso, avec l'appui de l'ONG Tiipaalgaa, 30 000 foyers améliorés ont été installés dans les villages par leurs habitants, avec une démarche visant à sécuriser leur utilisation sur la durée dans une zone sahélienne. Grâce au soutien financier de l'AFD, un volet agroforesterie a été ajouté à ce projet. Au Pérou, le projet ITYF (du nom de l'ONG *Instituto Trabajo y Familia*) a installé 30 000 foyers à bois améliorés ainsi que des kits d'hygiène auprès de familles en grande pauvreté dans les Andes péruviennes. En parallèle, le projet est porteur de formation et de sensibilisation sur la santé (réduction des fumées toxiques, importance de faire bouillir l'eau, gestes d'hygiènes de base...) et aura bien entendu un impact significatif contre la déforestation.

En 2017, les neuf projets ci-dessus ont impacté la vie de plus d'un million de personnes, et contribué à replanter plus de 130 millions d'arbres, soit une surface équivalente à 5 fois la superficie de Paris, à équiper 120 000 familles de foyers de cuisson améliorés qui réduisent la déforestation et préservent la santé des femmes, pour un total de 10 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> séquestrées ou évitées (les projets durent entre 10 et 20 ans). Ils contribuent donc à compenser, sur une base volontaire, les émissions carbone d'Hermès.

En décembre 2017, lors d'un évènement réunissant plus de 800 personnes chez Hermès à l'espace Jean Louis Dumas (Pantin), actionnaires, ONG partenaires et amis de Livelihoods ont célébré le 6<sup>e</sup> anniversaire du fonds Livelihoods, se félicitant de la qualité du modèle et des résultats pour les communautés bénéficiaires. Le modèle d'investissement développé par Livelihoods a montré qu'il est possible de réussir des projets à grande échelle qui relient des grandes entreprises engagées contre le changement climatique et des communautés confrontées aux conséquences de ce changement.

Les résultats obtenus ont incité les actionnaires de Livelihoods à annoncer lors de cet évènement le lancement d'un second fonds carbone, fonctionnant sur des principes similaires au premier fonds, avec un objectif d'investissement de 100 M€ pour d'améliorer la vie de plus de 2 millions de personnes et d'éviter ou séquestrer plus de 25 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> sur les 20 prochaines années. Hermès a annoncé sa participation à ce second fonds, projet ambitieux, en lien avec ses racines artisanales, et qui s'inscrit sur le long terme.

### 2.7.4 CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DU DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE L'ONU

Les actions menées vis-à-vis de nos « parties prenantes » et termes « d'ancrage territorial » se rapportent aux principaux ODD suivants (les numéros renvoient à la typologie officielle de l'ONU) :

#### N° 1 : Pas de pauvreté

Les Filiales de distribution d'Hermès, dans le cadre d'une politique groupe, participent à leur niveau à de nombreuses actions locales en faveur de communautés défavorisées. Hermès participe aussi grâce à sa contribution dans le fonds Livelihoods, à la réduction de la pauvreté et la faim dans les pays où elle n'opère pas. Les différents projets supportés par le fonds améliorent les conditions de vie de communautés implantés en Afrique, en Asie, en Amérique du Sud, et impactent près d'un million de personnes.

#### N° 4 : Education de qualité

- ◆ 4.4 « *Accroître les compétences professionnelles* ».

Hermès, par ses relations locales avec les écoles et les centres de formation, et par le versement de la taxe d'apprentissage, contribue au développement des compétences. La Fondation d'entreprise Hermès, de son côté, par ses programmes, contribue à valoriser les formations artisanales.

#### N° 8 : Travail décent et croissance économique

- ◆ 8.1 « *Contribuer à la croissance économique* ».

Notre développement commercial, et celui des nouvelles implantations participent à la création de valeur en local. Au cours des six dernières années, le groupe a ouvert six nouveaux sites de production et créé 2 000 emplois.

- ◆ 8.3 « *Développement de l'emploi et des achats locaux* ».

Les travaux en partenariat avec les pôles emploi en France, ont permis d'accueillir au sein des maroquinerie notamment, des personnes qui n'avaient pas le profil d'artisan. Aujourd'hui, 90% des artisans qui entrent dans la maison ne sont pas issus d'une formation correspondante. La méthode de recrutement par simulation (MRS), permet à chacun d'avoir sa chance. La direction immobilière, de son côté, réalise localement dès que possible les achats de matériaux pour toutes les nouvelles constructions.

#### N° 12 : Consommation et production responsable

- ◆ 12.8 a « *Modes de consommation plus durables* ».

L'objet Hermès est conçu pour durer et il se transmet de génération en génération : il se répare. L'Après-Vente Hermès a réparé environ 140 000 produits en 2017, au sein de ses ateliers de réparation locaux et en central. Les prestations d'Après-Vente concernent l'intégralité des métiers de la maison (y compris les produits exceptionnels, unitaires ou personnalisés).

#### N° 15 : Vie terrestre

- ◆ 15.5 « *Restauration des habitats des zones en danger* ».

Les projets du fonds Livelihoods contribuent à la restauration des zones humides et permet en outre de limiter les impacts du changement climatique. La replantation de mangrove en Inde ou en Indonésie par exemple, permet de solidifier des zones exposées à la mousson et aux tornades tropicales.

#### N° 16 : Paix, justice et institutions efficaces

- ◆ 16.5 « *Réduire la corruption et la pratique des pots de vin* ».

La politique éthique et de conduite des affaires d'Hermès réprime et interdit tout comportement illégal sur ce sujet, qui donne lieu à des travaux de formalisation et de contrôles renforcés depuis 2017 dans le cadre de la loi française.

#### N° 17 : Partenariat pour la réalisation des objectifs

- ◆ 17.1 « *Contribution au développement de certains pays, notamment par les taxes payées* ».

Le groupe n'est pas significativement implanté dans les pays en voie de développement. Les filiales de distribution à l'étranger respectent les taxes et prélèvements spécifiques locaux liés au développement. C'est, le cas par exemple de l'Inde qui donne 2 % de son bénéfice à l'association « News » (chapitre 2.7.2.2). Globalement, le taux d'imposition du groupe est de 35,4 %.

## 2.8 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

2

Exercice clos le 31 décembre 2017

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Hermès International désigné organisme tiers indépendant et accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1060 (portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

### RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient à la Gérance d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du code de commerce, préparées conformément aux procédures utilisées par la société (ci-après le « Référentiel »), dont le résumé figure dans le rapport de gestion dans la « Note méthodologique » et disponible sur demande au siège de la société.

### INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11-3 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

### RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- ♦ d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;
- ♦ d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentes, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 7 personnes et se sont déroulés entre décembre 2017 et mars 2018 sur une durée totale d'intervention d'environ 15 semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission ainsi qu'à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 (Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information).

## 1. ATTESTATION DE PRÉSENCE DES INFORMATIONS RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du code de commerce avec les limites précisées dans la « Table de correspondance (article 225-105) » présentée dans le rapport de gestion.

### Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

## 2. AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- ◆ d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité, son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- ◆ de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes et dont la liste est présentée en annexe :

- ◆ au niveau de l'entité consolidante et des divisions ou sites, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- ◆ au niveau d'un échantillon représentatif d'entités :
  - informations environnementales : Direction Industrielle : ATBC Bussières (Métier Soie et Textile, France), Logistique Bobigny (Métier Logistique, France), Pierre Bénite (Métier Cuir, France), SIEGL (Métier Soie et Textile, France), Tannerie d'Annonay (Métier Tannerie, France), Direction Immobilière : Beverly Hills (US), CD-DC (Chine), East Coast Corporate Office (US), Magasin Genève (Suisse), Hawai (US), Logistics East Coast (US), Madrid - Ortega y Gasset (Espagne), Marseille Rue Grignan (France), NB-HY (Chine), New York Madison 691 (US), Paris Rue de Sèvres (France), SH - 66 (Chine), WH-IP (Chine), Zurich (Suisse) ;
  - informations sociales : Hermès Asia Pacific (Hong Kong et Taiwan), Hermès Distribution France (Division d'Hermès Sellier, France), Hermès Grande-Bretagne (Grande-Bretagne), les ateliers d'Hermès Horloger (Suisse), la Maroquinerie Saint Antoine (France), La montre Hermès (Suisse) et Hermès Parfum (France),

que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon ainsi sélectionné représente 32% des effectifs considérés comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 21% et 30% des données environnementales considérées comme grandeurs caractéristiques du volet environnemental.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

## Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 26 mars 2018

L'un des Commissaires aux comptes  
PricewaterhouseCoopers Audit

Olivier Auberty  
Associé

Sylvain Lambert  
Associé du Département Développement Durable

2

## Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

### Informations sociales :

- ◆ Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique ;
- ◆ Embauches et licenciements, dont indicateurs de création d'emploi et nombre de licenciements ;
- ◆ Conditions de santé et de sécurité au travail ;
- ◆ Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles, dont les taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ;
- ◆ Politiques mises en œuvre en matière de formation ;
- ◆ Nombre total d'heures de formation, dont nombre d'heures de formation à l'international et en France.

### Informations environnementales :

- ◆ Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement, dont la politique général en matière d'environnement ;
- ◆ Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ;
- ◆ Consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales, dont les consommations d'eau des sites industriels ;
- ◆ Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et recours aux énergies renouvelables, dont les consommations d'énergie par type d'énergie ;
- ◆ Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ;
- ◆ Mesures prises pour préserver la biodiversité.

### Informations sociétales :

- ◆ Impact territorial, économique et social de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement régional ;
- ◆ Prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux ;
- ◆ Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale.





# 3

## GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

<b>3.2</b>	<b>ÉTHIQUE – COMPLIANCE</b>	<b>176</b>
3.2.1	Engagements	176
3.2.1.1	<i>Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et de libertés fondamentales</i>	176
3.2.1.2	<i>Charte éthique</i>	176
3.2.1.3	<i>Code de conduite des affaires</i>	177
3.2.2	Organisation	178
3.2.2.1	<i>Directeur de la conformité</i>	178
3.2.2.2	<i>Comité « compliance et vigilance »</i>	178
3.2.2.3	<i>Comité « protection des données personnelles »</i>	178
3.2.2.4	<i>Délégué à la protection des données</i>	178
3.2.3	Déploiement	178
3.2.3.1	<i>Corruption</i>	178
3.2.3.2	<i>Vigilance</i>	178
3.2.3.3	<i>Données personnelles et respect de la vie privée</i>	179
3.2.4	Contrôle	179
3.2.4.1	<i>Ligne d'alerte professionnelle</i>	179
3.2.4.2	<i>Système de sanctions mis en place</i>	179
3.2.4.3	<i>Contrôle sur l'application des valeurs éthiques</i>	179
3.2.4.4	<i>Programme de formation sur les enjeux éthiques</i>	179
3.2.4.5	<i>Réseau de correspondants conformité au sein du groupe</i>	179

## 3.2 ÉTHIQUE – COMPLIANCE

### 3.2.1 ENGAGEMENTS

#### 3.2.1.1 Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et de libertés fondamentales

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et adhère en particulier à :

- ◆ la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- ◆ la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- ◆ la Charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, qui recouvre les principes regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;
- ◆ les principes directeurs de l'OCDE ;
- ◆ la convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics.

Le groupe Hermès et ses collaborateurs s'attachent à respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent une activité.

Ces principes sont explicitement repris dans la charte éthique du groupe et un Code de Conduite des Affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués depuis 2009 à tous les collaborateurs.

#### 3.2.1.2 Charte éthique

L'éthique de la maison est formalisée dans une charte éthique de quarante pages, mise à jour en 2016, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 10 langues. Elle vise à nourrir le projet d'entreprise et réaffirme la volonté du groupe de respecter certains principes fondamentaux dans les relations avec ses parties prenantes et la société. Signée par la Gérance, elle est transmise à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison.

La Charte éthique est le reflet des valeurs fédératrices et fondatrices de l'esprit qui caractérise Hermès depuis 1837. Elle permet de réaffirmer notre volonté commune de respecter certains principes fondamentaux et de faciliter les relations tant internes qu'externes. Elle vise à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements applicables et grands principes fondamentaux. Elle est construite comme un instrument de progrès et de dialogue, et incite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension à s'en ouvrir à leur hiérarchie administrative ou fonctionnelle.

Elle s'articule autour des sujets suivants :

- ◆ les relations d'Hermès avec ses collaborateurs ;  
Ces relations sont fondées sur le management humaniste et responsable qui repose notamment sur la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs. Ce chapitre détaille un certain nombre de valeurs fédératrices de la maison : la confiance, l'exemplarité, l'excellence, l'exigence, la reconnaissance, le respect, l'enthousiasme, la solidarité, la discrétion ainsi que la recherche de l'harmonie.

- ◆ les relations d'Hermès avec ses fournisseurs ;

Elles impliquent l'adhésion à son projet d'excellence, qui s'inscrit dans la durée et se fonde sur leur capacité à adhérer aux principes de la maison. Ce chapitre précise les grands principes de nos relations : confiance et considération, sélectivité sur des critères qualité mais aussi dans les domaines sociaux et environnementaux, recherche de relations équilibrées et à long terme, traitement équitable et impartialité, respect absolu des critères d'éthique et d'intégrité, transparence dans la relation.

- ◆ les relations d'Hermès avec ses clients ;

Hermès veut surprendre et faire rêver ses clients avec des créations, des produits, des services et des magasins d'exception. Ce chapitre souligne la nécessité d'accorder à chacun un meilleur accueil, dans le respect des diversités et des cultures, d'avoir le souci de la discrétion et de respecter la confidentialité des informations sur nos clients, et d'éthique avec nos partenaires commerciaux.

- ◆ les rapports entre Hermès et ses actionnaires.

Ceux-ci sont fondés sur la transparence de l'information et une gestion rigoureuse. Hermès souhaite partager avec ses actionnaires, sans distinction et dans le respect de l'égalité entre actionnaires, sa stratégie à long terme et ses valeurs ainsi que les résultats de la marche des affaires. Hermès veille à développer harmonieusement son activité et ses résultats, protéger les actifs de l'entreprise, assurer une gouvernance en ligne avec les bonnes pratiques de la place, rendre compte avec transparence des activités du groupe.

- ◆ l'exigence vis à vis des objets Hermès ;

Elle est identifiable par le style, les savoir-faire et la qualité de ses objets : une exigence absolue vis-à-vis des matières, des savoir-faire, le souci du détail ... qui s'applique en interne comme en externe. L'authenticité des matériaux (y compris leur origine), ainsi que la façon, garantissent la durabilité des objets.

- ◆ les relations d'Hermès avec la société ;

Hermès est un acteur attentif, concerné et engagé dans son environnement écologique, social, économique et culturel. Ce chapitre précise notamment nos valeurs sur les sujets suivants :

- En matière d'environnement, la maison veille à respecter l'environnement et à s'y intégrer au mieux. Elle se conforme aux obligations réglementaires et veut anticiper, chaque fois que possible, leurs évolutions. Elle cherche à améliorer ses processus de production en privilégiant les technologies les plus propres et les produits les plus respectueux de l'environnement, en respectant les ressources naturelles, et maîtrisant les ressources énergétiques. Elle contrôle ses déchets, en réduisant au maximum leur production, et en les recyclant chaque fois que possible. Hermès équipe ses sites de fabrication de manière à les intégrer aux paysages, à prévenir les pollutions accidentelles et à limiter le bruit et les nuisances.

- Concernant ses parties prenantes, Hermès entend veiller par ailleurs au dialogue et à la concertation avec l'ensemble des parties prenantes afin de contribuer au développement économique et social des régions et bassins d'emploi dans lesquels les sites manufacturiers et commerciaux sont implantés. Hermès s'investit dans chacun des lieux de fabrication ou de vente où l'entreprise est implantée, en recourant le plus possible aux ressources locales, de manière à contribuer à la vie économique locale et à y jouer également un rôle d'entreprise citoyenne dans un esprit de responsabilité territoriale.

### 3.2.1.3 Code de conduite des affaires

Un Code de conduite des affaires comprenant vingt pages, mis à jour en 2016, disponible en 10 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés. Il pose les principes directeurs de la maison sur un certain nombre de sujets opérationnels. Il prévoit un dispositif d'alerte matriciel (géographique et fonctionnel) : « Parlons-en ! ». Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, il est signé par la Gérance.

Ce Code de conduite des affaires a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs à certains risques, et de leur donner des réflexes de comportement et d'alerte. Il se compose de fiches thématiques, précisant des incontournables. Ces fiches sont des éléments de dialogue qui complètent les procédures groupe (disponibles sur l'intranet). Ces fiches n'ont pas l'ambition d'être exhaustives, et sont complétées localement ou sur certains sujets par des procédures distinctes. En cas de conflit avec une réglementation locale, celle-ci doit s'appliquer en priorité.

Le code précise les mécanismes d'alerte. Si des collaborateurs sont confrontés à des situations qui soulèvent des questions d'éthique, ou identifient des comportements qui suscitent des interrogations, le code pose le principe de responsabilité de signaler une difficulté, une inquiétude ou un problème quelconque. La première étape du dialogue est avec sa hiérarchie, administrative ou fonctionnelle. Son devoir est d'écouter et de chercher à résoudre le sujet avec objectivité et clarté. Ensuite, le cas échéant, il est possible de poursuivre la discussion et de s'en ouvrir : localement à la direction des ressources humaines ou financière, au siège d'Hermès directement, à la direction des ressources humaines groupe, à la direction financière groupe, à la direction juridique, à la direction Industrielle ou à la direction de l'audit. Enfin, les membres du comité développement durable (liste disponible sur l'intranet) peuvent également être directement saisis. Ces contacts se comprennent bien entendu dans le respect de la confidentialité et du cadre légal applicable.

Ce Code aborde les sujets suivants :

#### ♦ activités extra-professionnelles

Celles-ci doivent s'exercer en dehors du cadre de l'entreprise, ne pas se prévaloir de l'appartenance au groupe Hermès et ne pas faire concurrence à nos activités ;

#### ♦ avantages et cadeaux

Cette fiche précise les principes concernant les cadeaux offerts ou reçus, dans le respect des réglementations locales, de l'éthique et de la transparence ;

#### ♦ blanchiment

Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs sur cette pratique frauduleuse et ses risques, liste quelques cas concrets à surveiller et renvoie aux procédures obligatoires du groupe sur le sujet ;

#### ♦ corruption

Cette fiche rappelle les grands principes des relations d'affaires, les principales réglementations sur le sujet, les impacts potentiels pour l'entreprise ainsi que pour les collaborateurs. Elle détaille certains exemples et souligne le principe de tolérance zéro en cas de manquement à ces sujets ;

#### ♦ confidentialité

Cette fiche précise la notion d'information confidentielle, donne des exemples concernant la sécurisation des données, la maîtrise de la communication et les interdictions spécifiques à notre activité. Elle détaille, entre autres, le sujet des réseaux sociaux, de l'information financière, des données clients

#### ♦ conflit d'intérêts

Cette fiche explique la notion de conflit d'intérêt, et précise notamment une liste de comportement à éviter. Elle met l'accent sur le devoir de transparence et de loyauté ;

#### ♦ délit d'initié

Cette fiche est une synthèse des enjeux, risques et comportements à éviter sur le sujet, en application de la loi et des règles françaises en la matière ;

#### ♦ harcèlement (moral ou sexuel)

En réaffirmant le principe de tolérance zéro sur le sujet, cette fiche précise les éléments qui permettent d'identifier de tels sujets, une procédure d'information du groupe (voir aussi : Parlons-en) ; et les règles de gestion des dossiers sur ce thème ;

#### ♦ terrorisme

Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs pour accroître leur vigilance notamment en matière de blanchiment ;

#### ♦ utilisation des ressources du groupe

Cette fiche souligne l'objectif de protection des ressources du groupe et de leur utilisation à des fins professionnelles. Elle liste certaines interdictions (notamment issues de la charte informatique du groupe).

En écho à la Charte éthique, le Code de conduite des affaires précise en préambule que les hommes et les femmes d'Hermès partagent les valeurs fédératrices et fondatrices qui caractérisent la maison depuis 1837. Ils inscrivent également leurs actions dans le strict respect des lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, ainsi que dans le cadre des principes fondamentaux tels que la déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, les principes directeurs de l'OCDE.

## 3.2.2 ORGANISATION

### 3.2.2.1 Directeur de la conformité

Un directeur juridique compliance et affaires publiques a été nommé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017 avec pour mission d'identifier, d'évaluer et de contrôler les risques auxquels le groupe Hermès est exposé, de vérifier la conformité aux différentes législations et réglementations, tout en assurant le déploiement et l'actualisation des programmes de conformité, en étroite coopération avec les différents départements du groupe. Cette fonction est rattachée au directeur juridique groupe, qui reporte au directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

### 3.2.2.2 Comité « compliance et vigilance »

Un Comité « compliance et vigilance » a été créé, et est composé des fonctions suivantes :

- ◆ Directeur juridique compliance et affaires publiques
- ◆ Directeur juridique groupe
- ◆ Directeur de l'audit et des risques
- ◆ Directeur du développement durable
- ◆ Directeur de la consolidation et du contrôle de gestion
- ◆ Directeur des relations sociales groupe
- ◆ Responsable coordination achats directs groupe
- ◆ Directrice des achats Indirects groupe
- ◆ Directrice des activités retail groupe

Le Comité compliance et vigilance se réunit régulièrement. Il a pour mission notamment de définir des référentiels de conformité et concevoir et mettre en place des actions de prévention et de suivi en matière de vigilance fournisseurs, de fraude et de lutte anti-corruption auprès de toutes les entités du groupe en France et à l'étranger, en particulier par le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formations auprès des personnels les plus exposés.

De manière générale, le Comité compliance et vigilance doit :

- apporter l'expertise par l'analyse des exigences réglementaires et législatives ;
- diffuser la culture de la « compliance » ;
- assurer la coordination et la cohérence ;
- faire évoluer les politiques du groupe en la matière.

### 3.2.2.3 Comité « protection des données personnelles »

Un Comité « protection des données personnelles » a été créé, composé de collaborateurs des directions mentionnées ci-dessous, du responsable sécurité des systèmes d'information et du délégué à la protection des données :

- ◆ Direction juridique groupe
- ◆ Direction des ressources humaines groupe
- ◆ Direction des projets digitaux & e-commerce
- ◆ Direction des activités retail groupe

- ◆ Direction de la sécurité
- ◆ Direction de l'audit et des risques

Le Comité « protection des données personnelles » a pour mission d'identifier et de lancer et coordonner les actions concrètes pour se conformer au règlement européen du 27 avril 2016 n° 2016/679, dit « règlement général sur la protection des données », qui sera d'application obligatoire le 25 mai 2018.

### 3.2.2.4 Délégué à la protection des données

Un délégué à la protection des données a été nommé avec pour mission d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles, de piloter et veiller à la conformité des traitements de données vis-à-vis des dites obligations. Le délégué à la protection des données constitue le point de contact privilégié des personnes concernées et des autorités en charge de la protection des données personnelles.

Cette fonction est rattachée à la direction Juridique groupe, relevant du directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

## 3.2.3 DÉPLOIEMENT

### 3.2.3.1 Corruption

La corruption s'oppose aux valeurs du groupe Hermès. Lutter contre la corruption est l'affaire de tous. Le groupe a une double exigence : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité d'une part, et un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, d'autre part. Lutter contre la corruption c'est créer une culture éthique pour l'ensemble de nos politiques, actions et décisions, au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.

Pour cela, Hermès s'engage à respecter l'ensemble des lois et principes en la matière en particulier au regard des pays dans lesquels le groupe exerce ses métiers. Hermès continuera d'appliquer une politique ferme à l'encontre de tout comportement contrevenant.

Afin de répondre aux exigences de la « loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique », le groupe Hermès a nommé un directeur juridique compliance et affaires publiques, créé un Comité « compliance et vigilance » et mis en place un plan d'actions visant à renforcer les procédures strictes existantes, en conformité avec les exigences de la loi dite « Sapin II ».

### 3.2.3.2 Vigilance

Dans le cadre de la loi 2017-399 du 27 mars 2017, le groupe Hermès a élaboré un plan de vigilance raisonnable propre à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités, ainsi que des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs. Les dispositifs d'atténuation et de prévention de ces risques sont en particulier traités en page 66 s'agissant des employés et en page 100 au regard des fournisseurs.

### 3.2.3.3 Données personnelles et respect de la vie privée

Le groupe Hermès s'est doté de règles d'entreprise contraignantes (dites « Binding Corporate Rules » ou « BCR ») pour la gestion des données personnelles de ses clients. Ces règles d'entreprise contraignantes ont été validées en 2012 par les autorités européennes en charge de la protection des données personnelles et ont été intégrées depuis à l'ensemble des sociétés du groupe traitant des données clients. Ces règles permettent d'assurer un niveau de protection adéquat aux données personnelles des clients lorsqu'elles font l'objet de transferts au sein du groupe.

En outre, afin de répondre aux exigences du règlement européen du 27 avril 2016 n° 2016/679 dit « règlement général sur la protection des données », un groupe de travail a été mis en place afin de réaliser un diagnostic et d'établir un plan de mise en conformité autour des thématiques suivantes :

- ♦ organisation interne et gouvernance : rôles et responsabilités impliquées dans la protection des données ;
- ♦ respect des droits des personnes : consentement, informations des personnes concernées, exercice de leurs droits ;
- ♦ conformité des traitements : registres des traitements, identification et classification des traitements, durées de conservation des données, gestion des contrats ;
- ♦ sécurité des données : procédures et contrôles, gestion des failles de sécurité, analyses d'impact et mécanismes de *privacy by design* / *privacy by default* ;
- ♦ amélioration continue : veille, contrôle interne, certifications.

## 3.2.4 CONTRÔLE

### 3.2.4.1 Ligne d'alerte professionnelle

Le groupe a mis en place un dispositif d'alerte central permettant d'anticiper et de maîtriser ses risques, dénommé « Parlons-en ! ». Il est détaillé dans le Code de conduite des affaires Ce dispositif est mis à jour afin de prendre en compte les évolutions réglementaires, législatives, économiques, sociétales, géopolitiques et concurrentielles.

Des dispositifs locaux d'alerte professionnelle sont également en place au sein des principales filiales comme aux Etats-Unis, au Royaume-Uni ou en Chine.

### 3.2.4.2 Système de sanctions mis en place

Le système de sanctions mis en place pour les programmes de conformité correspond au système de sanctions décrits dans le Règlement Intérieur, toute violation à l'éthique et l'intégrité étant contraire aux valeurs intrinsèques du groupe et aux règles internes définies en la matière.

### 3.2.4.3 Contrôle sur l'application des valeurs éthiques

Des audits internes et externes des sociétés du groupe tout comme des principaux fournisseurs et partenaires du groupe, portant sur l'application des procédures du groupe, sont menés régulièrement. Ces audits couvrent notamment les thématiques suivantes : lutte anti-corruption, lutte contre le blanchiment d'argent, protection des données personnelles, respect de l'environnement, respect des droits humains et des libertés fondamentales, santé et hygiène des collaborateurs.

### 3.2.4.4 Programme de formation sur les enjeux éthiques

Un module de formation « éthique, intégrité et anti-corruption » destiné aux personnels de vente dans les magasins a été largement déployé au cours de l'exercice 2017, notamment en France, Belgique, Allemagne, Espagne, Russie, Suisse, Grèce, Italie, Royaume-Uni, Japon, Moyen-Orient, Asie du Sud (Australie, Singapour...), et pour le personnel du réseau des ventes aux voyageurs.

Le déploiement de ce programme de formation a vocation à être intensifié en 2018, notamment aux Etats-Unis, en Inde, Thaïlande, Corée, et en Chine.

Les programmes de formation dédiés aux personnels les plus exposés tels que les acheteurs, les équipes commerciales en liaison avec des intermédiaires, les comités exécutifs des principales filiales, sont également renforcés et multipliés.

### 3.2.4.5 Réseau de correspondants conformité au sein du groupe

Les équipes juridiques implantées à l'étranger, en particulier aux Etats-Unis, en Chine, au Japon, à Singapour et en Inde constituent le réseau des correspondants « compliance » et correspondants à la protection des données personnelles, agissant en lien avec le directeur de la conformité du groupe et avec le délégué à la protection des données, en vue de décliner, animer, coordonner les programmes de conformité au sein du groupe.

Les contrôleurs internes sont également des relais de déploiement des procédures sur ces sujets (cf. Facteurs de risques page 35).



# 9

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

<b>9.5</b>	<b>TABLES DE CONCORDANCE</b>	<b>352</b>
9.5.4	Table de correspondance RSE (article 225-105)	358

## 9.5.4 TABLE DE CORRESPONDANCE RSE (ARTICLE 225-105)

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, Hermès International présente dans son rapport de gestion les actions menées et les orientations prises par la société pour prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité et remplir ses engagements sociétaux en faveur du développement durable. La correspondance entre les informations détaillées dans ce document de référence avec les informations requises par la réglementation (mentionnées dans l'article R. 225-105-1 du Code de commerce) est présentée ci-dessous. L'essentiel des explications d'ordre méthodologique est mentionné dans les parties correspondantes.

Page	Rubriques
	<b>Informations sociales</b>
	<b>Emploi</b>
61 - 63	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique (effectifs permanents : CDI et CDD de plus de neuf mois)
63	Les embauches et les licenciements (périmètre France uniquement pour les licenciements individuels)
64 - 65	Les rémunérations et leur évolution (périmètre France pour les intéressements, participations et œuvres sociales uniquement)
	<b>Organisation du travail</b>
65	L'organisation du temps de travail
65	Absentéisme (périmètre France)
	<b>Relations sociales</b>
66	L'organisation du dialogue social ; notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci (périmètre France) Le bilan des accords collectifs (périmètre France)
	<b>Santé et sécurité</b>
68 - 69	Les conditions de santé et de sécurité au travail
66	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de sécurité au travail (périmètre France)
71	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles (périmètre France)
	<b>Formation</b>
55 - 58	Les politiques mises en œuvre en matière de formation
55	Le nombre total d'heures de formation (périmètre France)
	<b>Diversité et égalité des chances/égalité de traitement</b>
66 - 67	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
67 - 68	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (périmètre France)
66 - 67	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations
	<b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :</b>
176	♦ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
176	♦ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
176	♦ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
176	♦ à l'abolition effective du travail des enfants
	<b>Informations environnementales</b>
	<b>Politique générale en matière d'environnement</b>
51 - 54, 81 - 99	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
51 - 54, 81 - 82	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement
51 - 54, 81 - 98	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions
98	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours
	<b>Pollution et gestion des déchets</b>
94 - 98	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
76 - 79	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets
97 - 98	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité
	<b>Utilisation durable des ressources</b>



Page	Rubriques
83 - 84, 86 - 92	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes ( <i>les consommations d'eau ne sont publiées que sur le périmètre de la direction industrielle</i> )
75 - 76	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation
84 - 92	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables ( <i>les consommations d'énergie autres que l'électricité ne sont publiées que sur le périmètre de la direction industrielle</i> )
97	L'utilisation des sols
	<b>Changement climatique</b>
95 - 97	Les rejets de gaz à effet de serre ( <i>information qualitative</i> )
81 - 97	L'adaptation aux conséquences du changement climatique
	<b>Protection de la biodiversité</b>
53 - 54, 105 - 110	Les mesures prises pour développer la biodiversité
	<b>Informations sociétales</b>
	<b>Impact territorial, économique et social de l'activité de la société</b>
51 - 53, 105 - 107	En matière d'emploi et de développement régional
51 - 53, 105 - 109	Sur les populations riveraines ou locales
	<b>Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise</b>
66	Les conditions de dialogue avec ces personnes ou ces organisations
105 - 109	Les actions de partenariat ou de mécénat
	<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>
51, 100 - 104	La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux
74 - 75, 100 - 103	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale
	<b>Loyauté des pratiques</b>
176	Les actions engagées en faveur des droits de l'homme
37	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
	<b>Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme</b>
176	Actions engagées en faveur des droits de l'homme

**Hermès International**

Société en commandite par actions au capital de 53 840 400,12 euros – 572076396 RCS Paris

Siège social : 24, rue du Faubourg Saint-Honoré – 75008 Paris.

Tél. : + 33 (0)1 40 17 44 37

ISBN 978-2-35102-0630

Une publication Hermès

© Hermès, Paris 2018

Mise en pages : **Labrador**