



Tiré à part - RSE

HERMÈS
DOCUMENT DE RÉFÉRENCE 2016

MESSAGE DE LA GÉRANCE	5	5	COMPTES CONSOLIDÉS <i>RFA</i>	159
FAITS MARQUANTS 2016	6	5.1	Compte de résultat consolidé 2016	160
		5.2	État des autres éléments du résultat global	161
		5.3	Bilan consolidé au 31 décembre 2016	162
1 PRÉSENTATION DU GROUPE <i>RFA</i>	9	5.4	Tableau de variation des capitaux propres consolidés au 31 décembre 2016	164
1.1 Les étapes de la vie du groupe	10	5.5	Tableau des flux de trésorerie consolidés 2016	166
1.2 Chiffres clés	13	5.6	Annexe aux comptes consolidés	168
1.3 Activité par métier	15	5.7	Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	210
1.4 Activité par zone géographique	23			
1.5 Organigramme simplifié du groupe	29	6 COMPTES SOCIAUX		213
1.6 Immobilier	32	6.1	Compte de résultat 2016	214
1.7 Fondation d'entreprise	32	6.2	Bilan au 31 décembre 2016 <i>RFA</i>	215
1.8 Facteurs de risques	33	6.3	Variation des capitaux propres 2016 <i>RFA</i>	216
		6.4	Tableau des flux de trésorerie 2016 <i>RFA</i>	217
2 RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE <i>RFA</i>	37	6.5	Annexe aux états financiers <i>RFA</i>	218
2.1 Introduction	38	6.6	Inventaire du portefeuille au 31 décembre 2016	232
2.2 Savoir-faire	41	6.7	Tableau des filiales et participations au 31 décembre 2016 <i>RFA</i>	234
2.3 Les hommes	44	6.8	Tableau des résultats des cinq derniers exercices	238
2.4 Matières et fournisseurs	56	6.9	Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels <i>RFA</i>	239
2.5 Environnement	63			
2.6 Parties prenantes et ancrage territorial	81	7 INFORMATIONS SUR LA SOCIÉTÉ ET SON CAPITAL		241
2.7 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant	85	7.1	Présentation d'Hermès International et d'Émile Hermès SARL	242
		7.2	Renseignement sur le capital et l'actionariat <i>RFA</i>	253
3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE <i>RFA</i>	89	7.3	Autorisations financières	266
3.1 Organes d'administration, de direction et de surveillance	90	7.4	Politique de dividendes	271
3.2 Rapport du président du Conseil de surveillance	110	7.5	Informations boursières	272
3.3 Rapport des commissaires aux comptes sur le rapport du président du Conseil de surveillance	137	7.6	Information des actionnaires	276
3.4 Rémunérations et avantages des mandataires sociaux	138			
		8 ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 6 JUIN 2017		279
4 COMMENTAIRES SUR L'EXERCICE ET PERSPECTIVES <i>RFA</i>	149	8.1	Ordre du jour	280
4.1 États financiers abrégés	150	8.2	Exposé des motifs et projets de résolutions	282
4.2 Commentaires sur les résultats consolidés	152	8.3	Rapport du Conseil de surveillance à l'Assemblée générale mixte du 6 juin 2017	305
4.3 Informations sur les comptes sociaux, sur les délais de paiement des fournisseurs et sur les filiales et participations	154	8.4	Rapports des commissaires aux comptes	306
4.4 Perspectives	156			
		9 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		317
		9.1	Personnes responsables du document de référence <i>RFA</i>	318
		9.2	Responsables du contrôle des comptes et honoraires <i>RFA</i>	319
		9.3	Consultation des informations réglementaires	320
		9.4	Informations incluses par référence	321
		9.5	Tables de concordance	322



Le présent document de référence contenant le rapport financier annuel a été déposé à l'Autorité des marchés financiers le 19 avril 2017, conformément à l'article 212-13 de son règlement général. Ce document peut être utilisé à l'appui d'une opération financière s'il est complété par une note d'opération visée par l'Autorité des marchés financiers. Ce document a été établi par l'émetteur et engage la responsabilité de ses signataires.



DOCUMENT
DE RÉFÉRENCE
2016

Tiré à part - RSE

Incluant le Rapport financier annuel

Notre vraie nature (ou) Nos valeurs sont vivantes



Comme de bons jardiniers, nous entendons cultiver nos valeurs. La fidélité à notre esprit du travail bien fait, la préservation de nos savoir-faire, l'importance que nous accordons à leur transmission sont autant de facteurs qui assurent à notre maison une assise solide.

La solidité est une chose, la vitalité en est une autre tout aussi importante. Si les palais antiques ont leur charme, nous leur préférons celui des maisons vivantes et sonores où fusent les idées, les échanges et les rires. Nous cultivons surtout ce qui, jusqu'ici, a garanti notre bonne santé, c'est-à-dire la créativité des artistes et

l'inventivité des artisans.

Cette volonté de nous renouveler, de nous réinventer est constante. Elle est inscrite dans notre nature profonde et représente une valeur cardinale qui détermine notre route.

Enfin, dans l'esprit du jardinier, nous entretenons cette vitalité dans le respect des grands équilibres du monde, un enjeu qui nous préoccupe, nous motive et nous fait avancer.

Comme vous pouvez vous en douter, depuis la naissance de notre maison en 1837, le respect de la nature n'a jamais cessé de nous occuper l'esprit !

Axel Dumas
GÉRANT

Émile Hermès SARL Gérant
REPRÉSENTÉE PAR HENRI-LOUIS BAUER

FAITS MARQUANTS 2016

ÉVOLUTION GÉNÉRALE

Excellente performance des ventes et des résultats

Le chiffre d'affaires consolidé du groupe dépasse le cap des 5 milliards d'euros et atteint 5 202 M€. Il progresse de + 7,5 % à taux de change courants et de + 7,4 % à taux de change constants. Le résultat opérationnel, en croissance de 10 %, s'élève à 1 697 M€ (32,6 % des ventes) et le résultat net atteint 1 100 M€, en progression de 13 %.

Activité par zone géographique et par métier

(Données à taux de change constants sauf indication explicite)

La solide progression du chiffre d'affaires réalisé en 2016 dans les magasins du groupe (+ 8 %) s'appuie sur une croissance de toutes les zones géographiques. Hermès a poursuivi le développement qualitatif de son réseau de distribution, avec quatre ouvertures de magasins et plusieurs rénovations et agrandissements.

Sur l'année 2016, toutes les zones géographiques sont en croissance

Le Japon (+ 9 %) réalise une belle performance grâce à son réseau de distribution sélectif, malgré le renforcement du yen et une base de comparaison élevée.

L'Asie hors Japon (+ 7 %), poursuit sa croissance, avec notamment les agrandissements des magasins de Liat Towers et Takashimaya à Singapour et les ouvertures de magasins à Macao, Hong Kong Airport et à Chongqing en Chine. En Chine continentale, le groupe poursuit son développement alors que le contexte est encore difficile à Hong Kong et Macao.

L'Amérique (+ 7 %) réalise une solide progression, dans un environnement contrasté. Les magasins de Hawaï et de Philadelphie ont été rénovés et agrandis en fin d'année.

L'Europe (+ 8 %) est en croissance, avec une belle performance qui confirme la résistance de la Maison, malgré l'impact des événements récents. Le magasin de Bocca di Leone à Rome, agrandi et rénové en octobre, rencontre un vif succès. La France (+ 5 %) montre une solide progression.

Activité à fin décembre par métier

La croissance de l'année s'appuie sur le succès de la Maroquinerie-Sellerie qui confirme son rôle de pilier du groupe. Par ailleurs, l'activité a bénéficié en fin d'année d'une dynamique favorable dans certains métiers comme la Soie et la division Vêtement et Accessoires.

La croissance de la Maroquinerie-Sellerie (+ 14 %) a été remarquable, grâce au succès des collections et à la diversité des modèles, notamment avec les sacs *Constance*, *Halzan* et *Lindy*, aux côtés du *Birkin* et du *Kelly*. Son développement a été porté par le rythme soutenu des livraisons et de la production, qui ont bénéficié des capacités des trois nouveaux sites en Charente, en Isère et en Franche-Comté. Les investissements concernant un troisième site dans cette dernière région se poursuivent.

La division Vêtement et Accessoires, stable sur l'année, progresse de 4 % au 4^e trimestre, portée par le succès des dernières collections de prêt-à-porter femme et des accessoires de mode, notamment les chaussures.

Le métier Soie et Textiles (- 1 %) bénéficie d'une belle dynamique au 4^e trimestre, après avoir été pénalisé par les événements en Europe et le ralentissement des ventes en Grande Chine au premier semestre.

Les Parfums (+ 9 %) sont en croissance, portés par le succès de *Terre d'Hermès*, le lancement de *Galop d'Hermès*, et par les dernières créations comme les Colognes, *Eau de néroli doré* et *Eau de rhubarbe écarlate*.

L'Horlogerie (- 3 %) est pénalisée par un marché toujours difficile et une base de comparaison élevée en fin d'année.

Les Autres métiers Hermès (+ 2 %), qui regroupent la Bijouterie, l'Art de vivre et les Arts de la Table Hermès, poursuivent leur développement.

La marge opérationnelle atteint 32,6 % des ventes, plus haut niveau historique

Le résultat opérationnel courant progresse de 10 % et s'élève à 1 697 M€ contre 1 541 M€ en 2015. La marge opérationnelle (32,6 % des ventes) est en hausse de 0,8 point par rapport à celle de 2015, notamment en raison de l'impact favorable des couvertures de change.

Le résultat net consolidé part du groupe, en croissance de 13 %, s'élève à 1 100 M€, et représente 21,2 % des ventes.

La capacité d'autofinancement atteint 1 439 M€, en hausse de 18 %. Elle a permis de financer l'ensemble des investissements opérationnels (262 M€) et la distribution du dividende ordinaire (350 M€). Après prise en compte de la baisse du besoin en fonds de roulement, la trésorerie nette est en hausse de près de 750 M€ et atteint 2 320 M€ au 31 décembre 2016.

En 2016, Hermès International a procédé au rachat de 319 621 actions pour 110 M€, hors mouvements réalisés dans le cadre du contrat de liquidité.

Croissance des effectifs

Le groupe Hermès a renforcé ses effectifs de 590 personnes, dont plus de 400 en France, principalement dans les manufactures et les équipes de ventes. Fin 2016, le groupe employait 12 834 personnes dont 7 881 en France.

1

PRÉSENTATION DU GROUPE

1.1	LES ÉTAPES DE LA VIE DU GROUPE	10
	Six générations d'artisans	10
1.2	CHIFFRES CLÉS	13
1.2.1	Chiffre d'affaires par métier 2016 (2015)	13
1.2.2	Chiffre d'affaires par zone géographique 2016 (2015)	13
1.2.3	Principales données consolidées	13
1.2.4	Évolution du chiffre d'affaires consolidé	14
1.2.5	Évolution du résultat opérationnel courant	14
1.2.6	Évolution du nombre de magasins exclusifs	14
1.2.7	Investissements (hors placements financiers) et capacité d'autofinancement	14
1.3	ACTIVITÉ PAR MÉTIER	15
1.3.1	Maroquinerie-Sellerie	15
1.3.2	Vêtement et Accessoires	16
1.3.3	Les accessoires de mode	17
1.3.4	La soie et les textiles	18
1.3.5	Autres métiers Hermès	18
1.3.6	Les parfums	19
1.3.7	L'horlogerie	19
1.3.8	Autres produits et marques	20
1.3.9	Partenariats du groupe	22
1.4	ACTIVITÉ PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE	23
1.4.1	Europe	23
1.4.2	Amériques	23
1.4.3	Asie-Pacifique	24
1.4.4	Points de vente Hermès dans le monde	25
1.5	ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU GROUPE	29
1.5.1	Description sommaire du groupe au 31 décembre 2016	29
1.5.2	Les sites de production	30
1.6	IMMOBILIER	32
1.7	FONDATION D'ENTREPRISE	32
1.8	FACTEURS DE RISQUES	33
1.8.1	Risques liés à la stratégie et aux opérations	33
1.8.2	Risques financiers	34
1.8.3	Politique d'assurance	35

1.1 LES ÉTAPES DE LA VIE DU GROUPE

SIX GÉNÉRATIONS D'ARTISANS

Hermès emploie aujourd'hui 12 834 personnes dans le monde et compte 307 magasins exclusifs, dont 210 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 email

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 *Jypsyère*
- ◆ 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

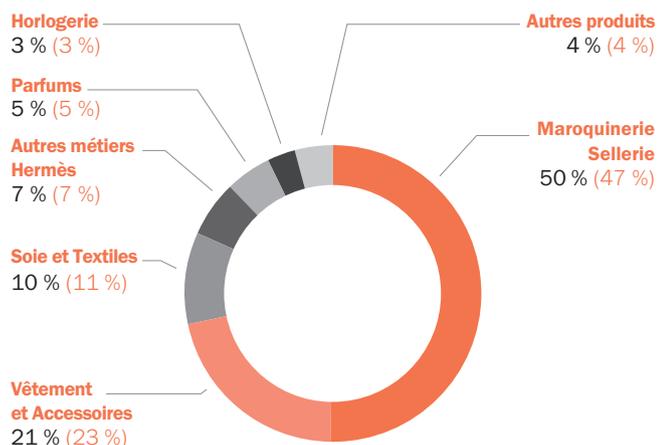
- ◆ Sac *Octogone*
- ◆ Sac *Cherche-Midi*
- ◆ Montre *Slim* d'Hermès
- ◆ Parfum *Le Jardin de Monsieur Li*
- ◆ Service de porcelaine
- ◆ *Voyage en Ikat*
- ◆ Porte-documents *Cityhall*

2016

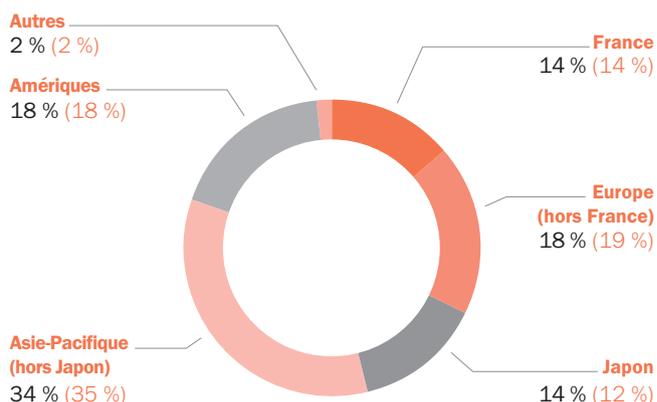
- ◆ Sac *Verrou*
- ◆ Sac *Bâton de Craie*
- ◆ Selle de dressage *Hermès Arpège*
- ◆ Service de porcelaine *Carnets d'Équateur*
- ◆ Parfum féminin *Galop d'Hermès*
- ◆ Quatrième collection de haute bijouterie *HBIV Continuum*

1.2 CHIFFRES CLÉS

1.2.1 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR MÉTIER 2016 (2015)



1.2.2 CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE 2016 (2015)



1.2.3 PRINCIPALES DONNÉES CONSOLIDÉES

En millions d'euros	2016	2015	2014	2013	2012
Chiffre d'affaires	5 202,2	4 841,0	4 118,6	3 754,8	3 484,1
Résultat opérationnel	1 696,5	1 540,7	1 299,3	1 218,0	1 118,6
Résultat net - Part du groupe	1 100,3	972,6	858,8	790,3	739,9
Capacité d'autofinancement	1 438,7	1 218,2	1 048,7	1 015,9	884,8
Investissements (hors placements financiers)	285,4	266,6	322,2	232,4	370,0
Capitaux propres - Part du groupe ¹	4 382,6	3 742,0	3 449,0	2 825,6	2 344,4
Trésorerie nette	2 319,8	1 571,2	1 421,6	1 022,0	686,1
Trésorerie nette retraitée ²	2 345,3	1 614,0	1 493,6	1 091,0	721,0
Valeur économique créée (EVA) ³	948,9	792,7	712,6	655,1	605,7
Rendements des capitaux propres employés (Roce) ⁴	49 %	45 %	43 %	45 %	49 %
Effectifs (en nombre de personnes)	12 834	12 244	11 718	11 037	10 118

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

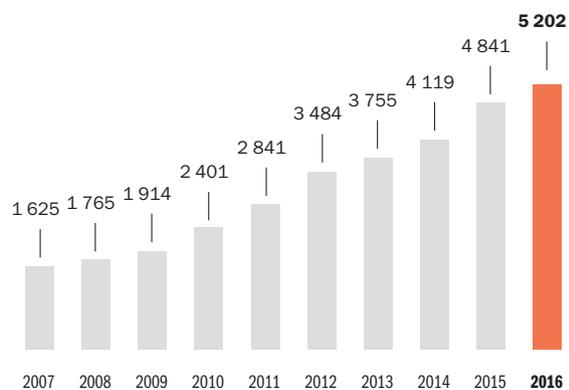
(2) La trésorerie nette retraitée inclut les placements financiers non liquides et les emprunts.

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

(4) Correspond au résultat opérationnel courant, net d'impôt opérationnel, rapporté au montant des capitaux moyens employés.

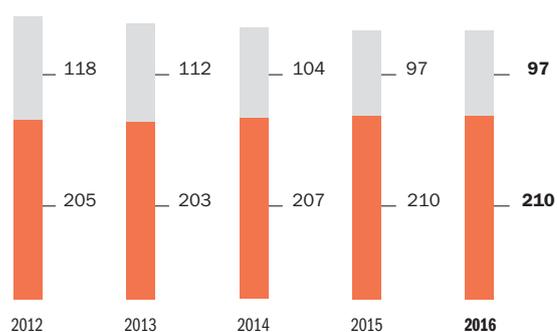
1.2.4 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ

En millions d'euros



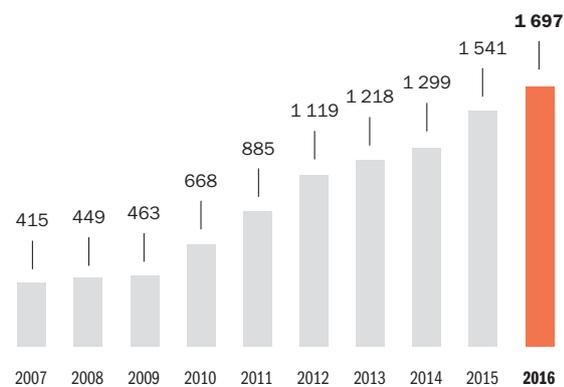
1.2.6 ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MAGASINS EXCLUSIFS

■ Concessionnaires
■ Succursales



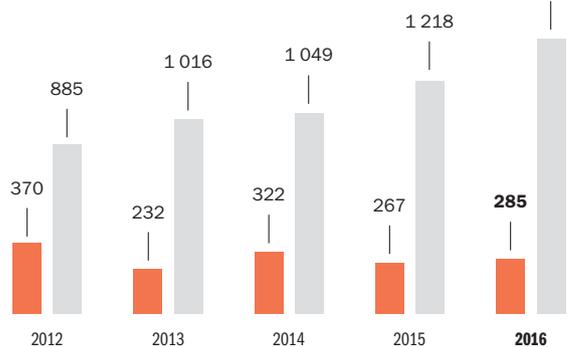
1.2.5 ÉVOLUTION DU RÉSULTAT OPÉRATIONNEL COURANT

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 307 magasins exclusifs. 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 boutiques 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

2 concessionnaires

Espagne : 5

5 succursales :

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

France : 32

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

18 concessionnaires

Grande-Bretagne : 9

7 succursales :

- ◆ Glasgow
- ◆ Londres New 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 PC 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 : 12

9 succursales :

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

3 concessionnaires

Turquie : 3

2 succursales :

- ◆ Istanbul
- ◆ Istanbul Istinye

1 concessionnaire

Amériques

Argentine : 1

1 succursale :

- ◆ Buenos Aires

Brésil : 2

2 succursales :

- ◆ Cidade Jardim
- ◆ Rio de Janeiro

Canada : 5

4 succursales :

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

1 concessionnaire

Caraiïbes : 1

1 succursale :

Saint-Barthélemy

Chili : 1

1 concessionnaire

États-Unis : 34

27 succursales :

- ◆ Atlanta
- ◆ Bergen County
- ◆ Beverly Hills
- ◆ Boston
- ◆ Charlotte
- ◆ Chicago
- ◆ Dallas
- ◆ Denver
- ◆ Greenwich
- ◆ Hawaï Ala Moana
- ◆ Hawaï Duty Paid Waikiki
- ◆ Houston
- ◆ King of Prussia
- ◆ Las Vegas Bellagio
- ◆ Las Vegas City Center
- ◆ Las Vegas Wynn
- ◆ Miami

- ◆ New York Madison
 - ◆ New York Madison Homme
 - ◆ New York Wall Street
 - ◆ Palm Beach
 - ◆ San Diego
 - ◆ San Francisco
 - ◆ Seattle
 - ◆ Short Hills
 - ◆ South Coast Plaza
 - ◆ Washington City Center
- 7 concessionnaires

Mexique : 6

4 succursales :

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

2 concessionnaires

Panamá : 1

1 concessionnaire

Asie

Chine : 24

23 succursales :

- ◆ Beijing China World
- ◆ Beijing Park Life
- ◆ Beijing Peninsula Palace Hotel
- ◆ Beijing Shin Kong
- ◆ Chengdu Swire
- ◆ Chongqing
- ◆ Dalian Furama Hotel
- ◆ Guangzhou La Perle
- ◆ Guangzhou Taikoo Hui
- ◆ Hangzhou Hubin Store
- ◆ Hangzhou Tower
- ◆ Harbin Mykal
- ◆ Kunming Golden Eagle
- ◆ Maison Shangai
- ◆ Nanjing Deji
- ◆ Ningbo Heyi Avenue
- ◆ Qingdao Hisense Plaza
- ◆ Shanghai IFC
- ◆ Shanghai Plaza 66
- ◆ Shenyang Mixc
- ◆ Shenzhen City Crossing
- ◆ Suzhou Matro
- ◆ Wuhan International Plaza

1 concessionnaire

Corée du Sud : 17

10 succursales :

- ◆ Busan Shinsegae
- ◆ Daegu Hyundai
- ◆ Lotte Séoul
- ◆ Séoul Dosan Park
- ◆ Séoul Galleria
- ◆ Séoul Hyundai
- ◆ Séoul Hyundai Coex
- ◆ Séoul Shilla
- ◆ Séoul Shinsegae
- ◆ Séoul Shinsegae Gangnam

7 concessionnaires

Hong Kong : 8

8 succursales :

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

Inde : 2

2 succursales :

- ◆ Bombay
- ◆ New Delhi

Indonésie : 2

2 concessionnaires

Japon : 40

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 Midouji
- ◆ Osaka Pisa Royal
- ◆ Osaka Takashimaya
- ◆ Osaka Umeda Hankyu
- ◆ Sapporo Daimaru
- ◆ Sendai Fujisaki
- ◆ 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

9 concessionnaires

Kazakhstan : 1

1 concessionnaire

Macao : 4

4 succursales :

- ◆ Four Seasons
- ◆ One Central
- ◆ Wynn
- ◆ Wynn Palace

Malaisie : 3

2 succursales :

- ◆ Kuala Lumpur Pavilion
- ◆ The Gardens

1 concessionnaire

Philippines : 1

1 concessionnaire

Singapour : 7

7 succursales :

- ◆ Liat Tower
- ◆ Marina Bay Sands
- ◆ Scotts Square
- ◆ Singapore Changi Airport T1
- ◆ Singapore Changi Airport T2
- ◆ Singapore Changi Airport T3
- ◆ 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 Siam Paragon
- ◆ Central Embassy

1 concessionnaire

Vietnam : 2

2 concessionnaires

Moyen-Orient

Bahreïn : 1

1 concessionnaire

Émirats arabes unis : 6

6 concessionnaires

Koweït : 1

1 concessionnaire

Liban : 2

2 concessionnaires

Qatar : 2

2 concessionnaires

Océanie

Australie : 4

4 succursales :

- ◆ Brisbane
- ◆ Melbourne
- ◆ Pacific Fair
- ◆ Sydney

Guam : 1

1 succursale

Saipan : 1

1 succursale

1.5 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DU GROUPE

1.5.1 DESCRIPTION SOMMAIRE DU GROUPE AU 31 DÉCEMBRE 2016

HERMÈS INTERNATIONAL



MARQUE HERMÈS				
				
DISTRIBUTION AU DÉTAIL			PRODUCTION ET DISTRIBUTION EN GROS	FABRICATION
<ul style="list-style-type: none"> • Allemagne • Argentine • Australie • Belgique • Brésil • Canada • Chine, Hong Kong, Taiwan • Corée du Sud • Danemark 	<ul style="list-style-type: none"> • Espagne • États-Unis • France • Grèce • Guam • Inde • Italie • Japon • Malaisie • Mexique • Portugal 	<ul style="list-style-type: none"> • Principauté de Monaco • République tchèque • Royaume-Uni • Russie • Singapour • Suisse • Thaïlande • Turquie 	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle Parfums • Pôle Horloger • Pôle Maison 	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle Maroquinerie • Pôle Tanneries et Cuir précieux • Pôle Textile
				CONCEPTION
			<ul style="list-style-type: none"> • Petit h 	<ul style="list-style-type: none"> • Hermès Horizons
AUTRES MARQUES				
<ul style="list-style-type: none"> • Chaussures John Lobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Cristallerie Saint-Louis 	<ul style="list-style-type: none"> • Puiforcat 	<ul style="list-style-type: none"> • Shang Xia 	
<ul style="list-style-type: none"> • Créations Métaphores¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Verel de Belval¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Bucol¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Crin¹ 	

(1) Tissus d'ameublement

Les principales sociétés consolidées au 31 décembre 2016 (filiales de distribution et holding des pôles) sont détaillées dans la note 32 des états financiers consolidés.

1.5.2 LES SITES DE PRODUCTION

Le groupe Hermès exploite 50 sites de production, dont 38 en France, répartis sur 44 sites géographiques (dont 32 en France, 3 en Suisse, 2 aux États-Unis, 4 en Australie, 2 en Italie et 1 en Grande-Bretagne), auxquels s'ajoute la plate-forme logistique de Bobigny.

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



1.6 IMMOBILIER

À Paris, le groupe occupe aujourd'hui une surface de bureaux d'environ 26 000 m², principalement à proximité de son siège social historique du 24, rue du Faubourg-Saint-Honoré et du 19-21, rue Boissy-d'Anglas, dont il est propriétaire. Les effectifs sont par ailleurs implantés dans des locaux de bureaux situés rue de la Ville-l'Évêque et rue d'Anjou, loués à des tiers aux termes de baux commerciaux, et dans un site localisé rue du Faubourg-Saint-Antoine, qui abrite par ailleurs une manufacture de maroquinerie.

À Bobigny, le groupe a poursuivi en 2016 les travaux d'agrandissement de son site logistique de 21 000 m², dont il est propriétaire.

À Pantin, Hermès occupe en centre-ville près de 83 000 m² de surfaces de production et de bureaux dont elle est majoritairement propriétaire, dont l'Espace Jean-Louis Dumas inauguré en 2015 et la Cité des métiers, livrée l'année précédente et récompensée par le prix de l'équerre d'argent 2014.

Concernant les sites de production, le groupe est propriétaire de 41 des 50 unités qu'il exploite. (se reporter à la page 30 pour prendre

connaissance de la liste détaillée). Une nouvelle maroquinerie, située en Franche-Comté, à Héricourt, a été inaugurée en 2016 et la phase 1 des travaux de notre future maroquinerie de Normandie située sur la Commune du Val de Reuil a été achevée.

Les produits Hermès sont distribués dans le monde à travers 307 magasins exclusifs (la liste détaillée est fournie aux pages 25 à 28). Parmi ces 307 points de vente exclusifs d'Hermès, 210 sont exploités en succursales qui sont, pour la plupart, bénéficiaires de contrats de location commerciale, dont l'objectif premier est d'assurer une exploitation pérenne. Le groupe est toutefois propriétaire des murs de certains de ses magasins, notamment à Paris, à Tokyo (Ginza), à Séoul (Dosan Park), à Hong Kong (Galleria), à Beverly Hills et à Genève. Par ailleurs, le groupe détient à Londres un immeuble commercial et de bureaux acquis en 2009 et loué à un locataire externe. La répartition des succursales par zone géographique est la suivante : 70 en Europe (dont 14 en France), 39 en Amérique (dont 27 aux États-Unis), 95 en Asie (dont 31 au Japon), et 6 en Océanie.

1.7 FONDATION D'ENTREPRISE

Promouvoir les savoir-faire, soutenir la création, favoriser la transmission intergénérationnelle tout en laissant en héritage aux générations futures une planète durable : autant de missions que la Fondation d'entreprise Hermès porte depuis sa création en 2008. Ces causes sont au plus près des valeurs et de la culture d'Hermès, traduites par la Fondation dans le champ du bien commun et sans littéralité avec les activités propres à la maison. Le mécénat est un acte volontaire et notre libre-arbitre est au service de l'efficacité recherchée à travers nos soutiens. Loin de nous contenter de pallier leurs difficultés, nous avons à cœur, en nous associant à des acteurs décisifs, d'accompagner la mutation des sociétés : cela implique de donner du temps à l'exploration de solutions nouvelles et à la conception de modes d'approches inédits des enjeux sociétaux et artistiques... Nous traduisons ces convictions dans les champs d'interventions qui sont les nôtres : accompagner l'imaginaire des artistes aux esprits critiques et éclairés, soutenir la transmission pour aider les jeunes à se construire, valoriser la faculté de l'homme à produire de manière innovante et prospective à partir de savoir-faire ancestraux, faire découvrir les métiers de la main en tant que source d'épanouissement. Le quotidien de la Fondation est d'être à l'écoute des acteurs de la vie civile qui partagent des préoccupations identiques et participent à l'élan collectif vers un monde plus harmonieux.

La Fondation exprime ses engagements de différentes manières. Elle met en place des programmes portés directement par son équipe et qui visent à proposer à leurs bénéficiaires un contexte favorable à l'épanouissement de leurs ambitions : l'Académie des savoir-faire, le Prix Émile Hermès, les résidences d'artistes dans les manufactures Hermès

ou encore Immersion... D'autres sont initiés en association avec des organismes d'intérêt général avec lesquels nous partageons des objectifs communs, tel est le cas en 2016 de Manufacto, la fabrique des savoir-faire, développé avec le rectorat de Paris, les Compagnons du devoir et l'école Camondo (Paris) afin de sensibiliser les enfants aux métiers de la main. Notre soutien à la création dans le domaine du spectacle vivant ne peut se justifier sans l'adhésion et le partage avec des institutions telles que le Théâtre de la Cité internationale, le Festival d'Automne ou le Théâtre des Amandiers-Nanterre. Enfin, de manière plus traditionnelle, des appels à projets nous permettent d'identifier les acteurs les plus pertinents pour répondre aux enjeux posés par le programme d'aide ; tel est le cas de H3 à travers lequel les collaborateurs de la maison Hermès peuvent s'impliquer eux-mêmes en faveur de la solidarité et de la préservation de la biodiversité.

Notre rôle est de rendre possible la réalisation des projets, de réunir les conditions nécessaires pour atteindre leur but, d'être aux côtés des femmes et des hommes qui se mobilisent au service du bien de tous. La Fondation ne peut être efficace que grâce à leur compétence et à leur engagement. Cela implique des choix et des prises de risques, de la confiance et du respect, mais aussi, contre vents et marées, de l'optimisme pour l'avenir.

Retrouvez le texte de Catherine Tsekenis, directrice de la Fondation d'entreprise Hermès, dans le rapport d'activité complet sur le site www.fondationentreprisehermes.org, rubrique « la Fondation ».

2

RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

2.1	INTRODUCTION	38
2.1.1	Tous artisans de notre développement durable !	38
2.1.2	Gouvernance	38
2.1.3	Outils	39
2.1.4	Périmètre	40
2.1.5	Animation de la démarche	40
2.2	SAVOIR-FAIRE	41
2.2.1	Formations	41
2.2.2	Assurer le partage	43
2.2.3	Recrutement et mobilité	43
2.3	LES HOMMES	44
2.3.1	Les chiffres	44
2.3.2	Organisation du temps de travail	48
2.3.3	Relations sociales	49
2.3.4	Santé sécurité	51
2.3.5	Environnement de travail	54
2.3.6	Communication interne	55
2.3.7	Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits de l'homme	55
2.4	MATIÈRES ET FOURNISSEURS	56
2.4.1	Connaître les filières, respecter la réglementation	56
2.4.2	Utiliser les matières à bon escient	57
2.4.3	Déchets	58
2.4.4	Devoir de vigilance vis-à-vis des fournisseurs	61
2.4.5	Responsabilité sociétale et recours au secteur aidé	62
2.5	ENVIRONNEMENT	63
2.5.1	Contexte	63
2.5.2	Maîtrise des consommations d'eau (industriel)	65
2.5.3	Énergies	67
2.5.4	Réalisations par métier (eau, énergies)	69
2.5.5	Mesures pour améliorer l'efficacité énergétique	75
2.5.6	Des solutions performantes pour le traitement des rejets	76
2.5.7	Réduction de l'empreinte carbone et compensation	77
2.5.8	Respecter les sols	79
2.5.9	Nuisances sonores et olfactives	79
2.5.10	Gaspillage alimentaire	80
2.5.11	Provisions en matière d'environnement	80
2.6	PARTIES PRENANTES ET ANCRAGE TERRITORIAL	81
2.6.1	Un rôle auprès des communautés	81
2.6.2	Des démarches engagées	82
2.6.3	Livelihoods	83
2.7	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	85

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 parcours professionnel, puis, progressivement, 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 » (la Maison emploie plus de 4 300 artisans en France), 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.

Le développement durable repose chez Hermès sur le souci permanent de « bien faire », tout en conservant la discrétion naturelle de la Maison. Pour mieux comprendre le sens des actions d'Hermès, il est utile de les mettre en perspective avec certains des attributs de l'artisanat :

- ♦ la responsabilité : l'objet fabriqué artisanalement est le résultat du travail d'une seule personne, qui maîtrise l'intégralité des étapes nécessaires à sa réalisation, et 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 dont l'origine doit être indiscutable : elles sont dignes de permettre la réalisation d'objets d'exception. Cette responsabilité engage aussi 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, dans un contexte où 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 de tricher avec une matière incorrecte, il est transparent, 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. Le revers 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, et par infusion le corps social de la Maison, porte un regard empreint d'honnêteté sur sa 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 les choses, 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 appris 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.

Le développement durable chez Hermès s'ancre ainsi dans les valeurs fondatrices de la Maison. Il donne la part belle à une vision à long terme, à l'importance accordée aux hommes et aux femmes, à une culture de l'exigence et des savoir-faire, ainsi qu'au respect de la nature dont sont issues les matières utilisées pour créer les objets Hermès. Il repose sur la diffusion de notre culture et le déploiement de nombreuses actions, en favorisant une approche décentralisée et des initiatives locales, s'appuyant 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 10 ans 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 s'est réuni six 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, anime la démarche auprès de l'ensemble des directions opérationnelles et des filiales du groupe, en France comme à l'étranger. Elle s'assure de la diffusion de la stratégie, suit les réalisations, coordonne le fonctionnement de différents comités (dont le Comité développement durable et le Comité opérationnel groupe), apporte son concours aux comités locaux et pilote des projets transversaux. En 2016, elle a animé 10 séminaires internes en France et à l'étranger. Elle s'assure de la cohérence de l'ensemble du dispositif, gère la communication interne et le 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, permet un partage de l'information et est 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 cinq fois en 2016.

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** » spécifique animé par la direction industrielle.

Ces comités mènent des actions opérationnelles, ont un rôle d'animation interne et de communication auprès des équipes. Par exemple, l'ensemble des sites et filiales françaises organisent, pendant la semaine européenne du développement durable, des opérations avec leurs collaborateurs. Hermès of Paris, la filiale américaine, anime depuis 2013 une semaine du développement durable à l'automne, avec cette année un concours interne sur le thème du recyclage créatif.

En 2016, des membres des Comités développement durable du Japon, de Corée, de Chine, de Taïwan, de Singapour et de Hong Kong se sont réunis pour la troisième année consécutive pour partager leurs pratiques opérationnelles et créer ensemble une charte des éco-gestes en magasin.

2.1.3 OUTILS

Le groupe a développé depuis plus de 10 ans un certain nombre d'outils pour mettre en place les feuilles de route validées par le Comité exécutif. 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 de faciliter leur adoption.

L'éthique de la Maison est formalisée dans une charte éthique d'une quarantaine de pages, diffusée à toutes les équipes, 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. Elle s'articule autour des sujets suivants :

- ♦ les relations d'Hermès avec ses collaborateurs, ses fournisseurs, et ses clients ;
- ♦ les relations d'Hermès avec la société et son environnement écologique, social, économique et culturel ;
- ♦ l'exigence vis à vis des objets Hermès ;
- ♦ le rapport entre Hermès et ses actionnaires.

Comme décrit au chapitre 2.3.7, Hermès suit les grands principes et accords internationaux en matière de droits de l'homme.

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). Il aborde notamment les sujets suivants :

- ♦ activités extra-professionnelles ;
- ♦ avantages et cadeaux ;
- ♦ blanchiment, corruption ;
- ♦ confidentialité ;
- ♦ conflit d'intérêts, délit d'initié ;
- ♦ harcèlement ;
- ♦ utilisation des ressources du groupe.

Le **cadre stratégique** « tous artisans de notre développement durable » a été diffusé en 2015 à l'ensemble des Comités de direction, et sert de base aux travaux de chacun. Il est organisé autour de six ambitions :

- ♦ 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 ;
- ♦ l'épanouissement et l'accomplissement des **collaborateurs**, leur diversité, est un des moteurs d'une croissance durable, et un sujet d'attention prioritaire ;
- ♦ 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 ;
- ♦ Hermès cherche systématiquement des solutions pragmatiques mais ambitieuses à long terme pour mieux préserver **l'environnement** ;
- ♦ 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 ;
- ♦ enfin, Hermès veille au dialogue et au développement de relations harmonieuses avec ses **parties prenantes** et joue un rôle d'entreprise citoyenne là où elle opère.

Ce document a été construit selon une approche participative, en se concentrant 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 sociétal. Sur chaque sujet, il indique les thèmes prioritaires et balise les ambitions du groupe à trois ans. Chaque métier et filiale doit établir une feuille de route sur la base de ces six piliers, celle-ci étant revue par le Comité développement durable sur une base annuelle.

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 par exemple ;
- ♦ 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.

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 « 1.6 Immobilier » (voir chapitre 1). Le groupe Hermès exploite 50 sites de production, dont 38 en France, répartis sur 44 localisations géographiques (dont 32 en France, trois en Suisse, deux aux États-Unis, quatre en Australie, un en Grande-Bretagne et deux en Italie), auxquels s'ajoute une plate-forme logistique à Bobigny. Les produits Hermès sont distribués dans le monde à travers 307 magasins exclusifs. À Paris, le groupe occupe une surface de bureaux d'environ 26 000 m², 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 DÉMARCHE

Les filiales et entités du groupe initient et suivent de nombreux projets en matière de développement durable tout au long de l'année. Plus spécifiquement, en 2016, le pôle Textile a organisé un séminaire de travail avec son Comité de direction pour mettre à jour sa feuille de route stratégique. Le pôle artisanal Hermès Maroquinerie-Sellerie a mis à jour son plan stratégique 2015, présenté au Comité développement durable, avec de fortes ambitions environnementales. Dans les tanneries, une feuille de route « développement durable » a été construite en collaboration avec les membres du Comité de direction pour la période 2016-2018. Elle a été présentée au cours de l'année à tous les sites afin qu'ils se l'approprient et mettent en place leur plan d'actions.

Des périodes anniversaires, comme la semaine du développement durable en France, sont 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 de Paris et de Bobigny ont organisé en 2016 une animation quotidienne, avec notamment la distribution

de paniers de fruits et légumes, des rencontres avec des apiculteurs, des collectes de vêtements, des ateliers « bien-être » et de sensibilisation à l'éco-conduite. Une projection privée du film « Demain » a permis de partager avec plus de 350 collaborateurs des projets concrets et enthousiasmants.

Au pôle Cuir, chaque site a organisé une animation spécifique pour la semaine du développement durable 2016 : collectes de vêtements, ateliers « santé et bien-être », sensibilisation à l'agriculture raisonnée et rencontres avec des producteurs locaux, ateliers sur le recyclage individuel et le tri, entretien des ruches présentes sur quatre de nos sites. Les tanneries d'Annonay et de Montereau y ont participé. La tannerie d'Annonay a profité de cet événement pour récolter et distribuer à ses collaborateurs le miel issu des ruches installées sur le terrain de la tannerie. La tannerie de Montereau a inauguré des potagers partagés entretenus par les collaborateurs.

Au sein du pôle Textile, différents ateliers de sensibilisation ont été conçus par les collaborateurs : challenge covoiturage, challenge avec l'entreprise « Le Relais » pour la collecte de textile, communications sur les éco-gestes, collecte de livre pour des enfants.

Au sein d'Hermès Parfums, plusieurs ateliers ont été proposés : l'apiculture urbaine (découverte de l'abeille, de l'apiculture et des enjeux de la pollinisation, dégustation de miel), l'agro-écologie urbaine (les principes de l'agro-écologie et apprendre à réaliser son propre carré potager), les aménagements pour favoriser la biodiversité (présentation des différents habitats à installer afin de préserver la biodiversité).

La CATE a convié les 150 collaborateurs de la manufacture à un petit-déjeuner bio constitué de produits locaux, ainsi qu'à plusieurs animations. La manufacture étant située au cœur du Parc Naturel Régional Périgord Limousin, des représentants du parc ont présenté leurs actions et sensibilisé les artisans à la conservation d'une espèce locale protégée : la moule perlière. Un apiculteur a présenté aux artisans la vie des abeilles à l'aide d'une ruche pédagogique, abritant une reine et quelques milliers d'abeilles. Enfin, une collecte de vêtements usagés a été organisée au profit du réseau « Le Relais ».

Les Cristalleries de Saint-Louis a organisé pendant cette semaine, en partenariat avec le Parc Naturel des Vosges du Nord une intervention de leur médiateur dans le cadre du programme « Jetons nous à l'eau ! ». Ces temps d'échanges avec le grand public et les collaborateurs de la manufacture furent l'occasion de présenter le contexte hydrologique du site et l'installation de bassins de phytotraitement récemment rénovés par la manufacture.

2.2 SAVOIR-FAIRE

Les savoir-faire des artisans, et plus largement des collaborateurs, forment le socle d'Hermès. Ce socle repose sur 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 sur les capacités à savoir les faire réaliser de manière respectueuse pour les artisans et l'environnement.

Douze entreprises du groupe sont reconnues en 2016 par le label « Entreprises du Patrimoine Vivant » : Hermès Sellier, La Ganterie de Saint Junien, 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.

En 2016, deux artisans de la Maison (textile, orfèvrerie) ont d'ailleurs été distingués Chevaliers dans l'ordre des Arts et des Lettres parmi 12 artisans sélectionnés par le Comité Colbert.

Cette récompense est remise par le ministère de la Culture aux artisans qui se sont distingués par leur création dans le domaine artistique et artisanal (savoir-faire rares du croisement de fil dans le domaine du textile et technique de l'étreinte en orfèvrerie).

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 France, 109 476 heures de formation ont été dispensées en 2016. 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.

2.2.1.1 L'Université Ex-Libris

En 2016 l'Université Ex-Libris du groupe a formé près 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.

Près de 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.

Une action d'accompagnement continu par les démarches participatives est menée dans les sites de fabrication.

En 2016, près de 200 managers ont suivi l'un des programmes de développement du leadership d'Hermès proposés par l'Université du groupe.

Le programme « Alchimie » a été conçu et déployé auprès de plus de 160 managers pour partager auprès d'eux la vision et les enjeux en matière de recrutement, développer une compréhension et des pratiques communes, mieux appréhender leur rôle dans le recrutement et professionnaliser leurs pratiques du recrutement dans chacune de ses étapes, dans un contexte où la recherche des talents est clé.

2.2.1.2 L'École du Cuir

Les programmes de formation initiale des artisans ont été dispensés dans l'ensemble des sites. Les formations diplômantes ont été poursuivies. Ainsi, 59 artisans ont reçu le titre de Selliers Maroquinsiers d'Art, 68 artisans ont validé le diplôme du CAP, 10 ont reçu une certification professionnelle de coupeur. De nombreux partenariats sont conclus avec des lycées professionnels partout en France, pour assurer la formation diplômante des nouveaux embauchés. Une attention particulière a été portée en 2016 aux 35 formateurs internes (dont 10 nouveaux) et 23 tuteurs à travers des accompagnements réguliers, des réunions de partage d'expériences et de construction des nouveaux programmes, ainsi que des sessions de formations sur les thèmes de la pédagogie, du développement personnel et de la communication.

En formation continue, 980 personnes ont été formées en 2016 dans le cadre des 12 programmes de l'École du Cuir. Un partenariat et un soutien actif d'un programme de formation « Coupeur Maroquinier » ont reçu un accueil favorable au niveau national.

Enfin une identification et un suivi particuliers ont permis à 27 artisans de participer en 2016 aux événements Hermès dans le monde.

2.2.1.3 L'École des Tanneurs

Le pôle Tanneries et Cuirs Précieux a multiplié les échanges techniques inter-tanneries pour que les savoir-faire soient diffusés largement au plus près des artisans tanneurs. Près de 200 collaborateurs ont pu bénéficier avec succès de ces nouveaux modules en 2016. Les autres modules de l'École des Tanneurs ainsi que les Certificats de Qualification Professionnelle Tanneur Mégissier ont poursuivi leur développement.

Dans le cadre de la politique de recrutement, pour la cinquième année, 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.

L'année 2016 a aussi été l'occasion de rappeler, dans chacun des sites, le caractère stratégique du partage et de la transmission des savoir-faire. Des programmes de développement et d'échanges autour du savoir-faire ont été mis en place, tout comme un réseau de référents techniques pour intervenir en complément du management intermédiaire de secteur. À travers ces six tanneries, il existe une grande variété de profils parmi les chefs d'ateliers qui sont de générations, de tempéraments et de niveau d'expertise différents.

Enfin, la Tannerie de Montereau a eu 50 ans d'existence en 2016, dont 20 ans au sein d'Hermès. Elle a fêté cet événement avec originalité en conviant 300 personnes, collaborateurs des autres tanneries du pôle Hermès Cuirs Précieux, à connaître ce site spécialisé dans le tannage des peaux exotiques. Une belle journée pour tisser les liens entre collègues d'un même pôle, unis par le métier de transformation de peaux brutes en peaux tannées.

2.2.1.4 L'École du Textile

Pour la filière textile, les actions au bénéfice du partage de la culture des métiers du textile ont été poursuivies. Le programme « Au fil d'HTH » a permis à 55 collaborateurs de découvrir durant trois jours la Holding Textile Hermès, une fédération de sept PME. Le programme « HTH Artès », un parcours approfondi de 12 jours a offert la découverte de cette filière à des managers exerçant des responsabilités transversales. Le programme « Produit Iconique » a donné à 35 collaborateurs la possibilité de se familiariser avec les produits de longue tradition, inscrits dans le patrimoine créatif de la Holding Textile Hermès. Enfin, le programme « Résonances » vise à apporter une ouverture artistique et culturelle pour stimuler l'inspiration et la créativité d'équipes en charge d'innovation et de développement produit. Il a été suivi par 53 collaborateurs. Dans le domaine des expertises, 87 collaborateurs ont pu renforcer leurs expertises en matière de connaissances de base du textile, fondamentaux de la teinture, couleurs d'impressions... Et les parcours « Profession » destinés à adapter les expertises métier (imprimeur, conducteur de rame, confectionneuse...) ont été délivrés auprès de 26 personnes. Un CQPI (certificat de qualification professionnelle inter-branches) est mis en place et permet une reconnaissance certifiante pour les artisans.

En définitive, l'École du Textile a touché plus de 260 personnes en 2016, à travers ses programmes conçus sur mesure.

2.2.1.5 Puiforcat

Le maintien des savoir-faire passe par une internalisation de certaines fabrications et par la mobilisation de l'équipe autour du lancement des nouvelles collections. Équilibré avec une transmission des savoir-faire appliqués sur des pièces plus classiques, cela permet d'inscrire pleinement le métier d'orfèvre dans son époque et ainsi préparer l'avenir. Deux orfèvres ont été recrutés cette année pour maintenir le savoir-faire de l'atelier. Leur parrainage a été confié à l'orfèvre le plus expérimenté afin de garantir leur montée en compétences tout en assurant leur implication rapide dans la vie courante de l'atelier pour des productions opérationnelles. Une nouvelle collection (« Bureau d'architecte ») s'est vue confiée en partie à l'atelier. Combinant savoir-faire traditionnels et utilisation de nouvelles technologies, la majorité des pièces que compte cette collection est ainsi produite à l'atelier.

2.2.1.6 Cristallerie Saint-Louis

13 collaborateurs se sont engagés dans une démarche de certification professionnelle (CQPI) qui leur permettra de valider les compétences communes à celles de la branche professionnelle.

En outre, une démarche de « concours interne » a été initiée au second semestre 2016, permettant aux artisans volontaires de créer un produit à intégrer aux pièces exceptionnelles du catalogue Saint-Louis.

En 2016, 15 collaborateurs ont été formés au décor sur porcelaine, activité réalisée depuis fin 2015 au sein du site de Saint-Louis-lès-Bitche, pour le compte de la CATE.

2.2.1.7 Le réseau de distribution

Dans le domaine de la qualité, de la vente et du service, plus de 1 200 vendeurs ont bénéficié du programme *Sales & Service Ambassador*. 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.

2.2.2 ASSURER LE PARTAGE

2.2.2.1 Les nouveaux collaborateurs

À Paris, le programme d'intégration des nouveaux collaborateurs, « Mosaïque », a vu son déploiement se poursuivre à un rythme intensif, bénéficiant ainsi à plus de 300 participants. Il marque durablement l'arrivée des nouveaux en leur donnant les clés de compréhension de la culture de la Maison à travers une série de présentations sur la vision, l'histoire, les métiers, les pôles artisanaux et marchands et de multiples illustrations du dynamisme interne. Il crée des liens durables entre les nouveaux collaborateurs.

Dans le secteur de la distribution, le programme « H Immersion » a été dispensé à tous les nouveaux entrants de chacune des filiales. Il vise à les intégrer en leur inculquant dès le premier jour les connaissances essentielles et indispensables pour prendre leur fonction avec autonomie. En 2016, il a bénéficié à plus de 800 collaborateurs dans une vingtaine de pays à travers 78 sessions. Il permet aussi à de nombreux vendeurs – endossant le rôle de formateur lors de ces sessions – de contribuer à transmettre leurs savoirs et expériences à leurs pairs, participant ainsi de la démultiplication de la connaissance en interne.

2.2.2.2 Tandem

Le dispositif « Tandem », programme d'échange d'une durée d'une semaine, conçu sur un mode réciproque entre un artisan et un vendeur, a poursuivi son déploiement au même rythme. Ainsi, en 2016, 27 artisans ont pu être accueillis durant une semaine dans un magasin de leur choix, à n'importe quel endroit où Hermès est implanté dans le monde, et participer à la vie du magasin. Inversement, 27 vendeurs ont passé une semaine dans l'une des manufactures d'Hermès auprès d'un artisan initiant son « apprenti » aux secrets de son savoir-faire. Quand deux univers se rencontrent, il s'agit là de rapprocher deux mondes connexes qui partagent un objectif commun. Depuis son lancement en 2008, ce programme de maillage aura permis de tisser entre les collaborateurs une toile de plus de 2 millions de kilomètres parcourus de par le monde.

2.2.2.3 Parcours d'Adresse

« Parcours d'Adresse » a été mis en place en 2011, et est un voyage apprenant d'une semaine qui invite à la découverte d'une filière dans son intégralité, de la matière première au produit fini. Sept parcours sont possibles dans les métiers de la maroquinerie, de l'horlogerie, de la parfumerie, de la cristallerie, de la porcelaine, de la soie et du prêt-à-porter. En 2016, 86 artisans ont pu bénéficier de ce programme.

2.2.3 RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Depuis 2014, le site internet www.hermesemployeur.com permet d'affirmer l'identité, de faire connaître la diversité et la richesse des métiers de la Maison. Comme en 2015, le site a reçu plus d'un million de visiteurs en 2016. Avec plus de 180 000 candidats enregistrés, il est devenu un canal de recrutement important pour les filiales. En effet, accessible en deux langues, le site est consulté de manière équivalente en France et dans les pays étrangers.

En 2016, le fruit du travail constant sur LinkedIn a permis à la Maison d'être classée « top attractor » sur ce réseau social professionnel. Ce classement illustre la pertinence et l'impact de la présence sur le réseau. La page LinkedIn, traduite en huit langues, compte plus de 150 000 *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.

La **mobilité interne** est un des piliers forts du groupe. Elle est promue notamment grâce à la plateforme interne *My way in Hermès*, sur laquelle sont affichés les postes à pourvoir, et aux actions coordonnées des directions des ressources humaines au sein d'un Comité mobilité interne mensuel. En 2016, 422 postes ont été mis en avant sur cette plateforme et 80 postes ont été pourvus en interne. Hermès s'attache à valoriser ce levier de développement des hommes et des femmes, à travers des animations variées.

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 2016, l'exercice de revue biennale des talents a été mené sous l'impulsion de la direction des ressources humaines groupe. Un processus par lequel tous les directeurs des ressources humaines partagent avec les membres des Comités de direction de leur filiale la performance et la progression de l'ensemble des collaborateurs. À l'échelle du groupe, toutes les informations sont remontées pour permettre un suivi étroit de près de 300 collaborateurs identifiés comme talents. Des programmes de formation interne combinés à des programmes de formation externe leur sont proposés. En complément, ils peuvent se voir confier une mission particulière, une « exposition » à un projet spécifique durant six mois. Il s'agit de continuer à faire grandir leurs compétences et de leur donner des occasions d'émulation pour s'accomplir et se dépasser dans le cadre d'un travail d'équipe. La mobilité interne reste le premier levier pour développer les talents.

Cette mobilité est également gérée au niveau des pôles industriels ou commerciaux. Par exemple, dans la filière textile, le programme ACE a favorisé la gestion dynamique de la mobilité interne (avec des outils comme un film spécifique à la filière, un guide manager...) augmentant significativement le nombre de mobilités internes depuis trois ans.

2.3 LES HOMMES

Depuis 1837, Hermès fonde son projet créatif, artisanal et marchand sur les hommes. Unis autour des mêmes valeurs de qualité, d'éthique et de solidarité, ils sont le moteur de la croissance. Créer les conditions de leur efficacité autant que de leur accomplissement est la mission de leur encadrement, tourné vers la réussite économique autant que sociale et soutenu par les équipes des ressources humaines.

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 dans l'action et à leur fierté de contribuer à la croissance du groupe.

L'attention portée à un environnement positif et impliquant sur l'ensemble des lieux de travail, les investissements réalisés dans l'apprentissage des savoir-faire et le renforcement des compétences, permettent à chacun de donner le meilleur de lui-même et de s'inscrire à long terme dans l'aventure collective d'Hermès.

La direction des ressources humaines groupe donne des orientations pour permettre aux filiales de déployer leur activité dans le respect des réalités locales et de leurs cultures respectives.

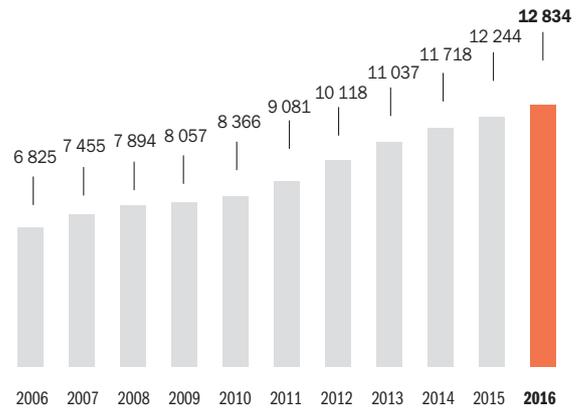
Le projet à long terme d'Hermès met l'épanouissement des hommes et des femmes (67 % de l'effectif) au cœur de sa stratégie. Cet épanouissement ne peut exister que dans un environnement qui permet à chacun de trouver sa place, de s'engager, de s'accomplir et de grandir au fil de ses missions et de ses fonctions. La qualité de l'encadrement, quelle que soit sa position dans l'organisation, a une influence forte et directe sur la réussite de l'entreprise, résultant de la contribution d'équipes pleinement engagées. C'est donc à l'encadrement qu'il incombe de créer et de réinventer cet environnement. C'est à chaque animateur, dans son action quotidienne et par la qualité de son leadership, qu'il appartient de susciter la qualité et de rendre possible l'épanouissement des collaborateurs. L'exercice d'un *leadership éclairé* ne s'improvise pas. Le management est un métier exigeant, qui s'apprend, se cultive toute la vie, par confrontation, expérimentation et en tissant des liens avec d'autres encadrants. C'est pour ces raisons qu'Hermès veut cultiver et partager largement un leadership à son image, en cohérence avec son projet, ses valeurs et son éthique.

2.3.1 LES CHIFFRES

2.3.1.1 Effectifs

EFFECTIF GLOBAL DU GROUPE

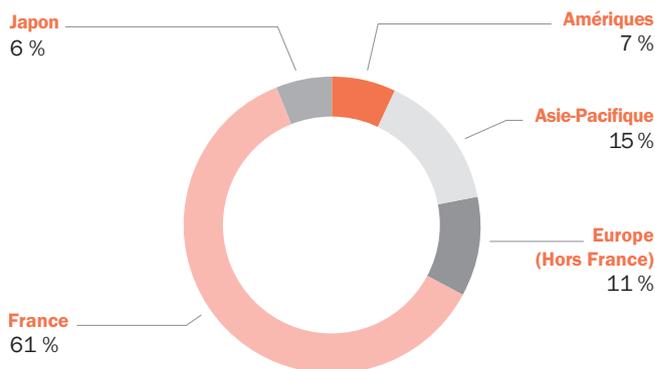
L'effectif global du groupe Hermès inclut les effectifs actifs permanents et les CDD de plus de neuf mois, y compris les contrats d'apprentissage. Les effectifs actifs permanents représentent 96 % de l'effectif global. Avec une progression de près de 88 % au cours des 10 dernières années, l'effectif global du groupe s'élève à 12 834 personnes au 31 décembre 2016.



EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

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

Toutefois, c'est en France que cette progression est la plus importante en raison du développement des différents sites de production ouverts les années précédentes, mais également de la création d'une nouvelle maroquinerie en Normandie, en 2016.



2

Zone géographique	2015	2016	Croissance en %	Répartition des postes supplémentaires
Amériques	832	871	5 %	7 %
Asie Pacifique	1 897	1 980	4 %	14 %
Europe (hors France)	1 308	1 351	3 %	7 %
France	7 461	7 881	6 %	71 %
Japon	746	751	1 %	1 %
TOTAL GÉNÉRAL	12 244	12 834	5 %	100 %

EFFECTIF PAR FILIÈRE

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



Sont assimilés au personnel de vente :

- ♦ tous les salariés en contact direct avec le client dans les magasins (vendeurs, caissiers, hôtesse, 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.

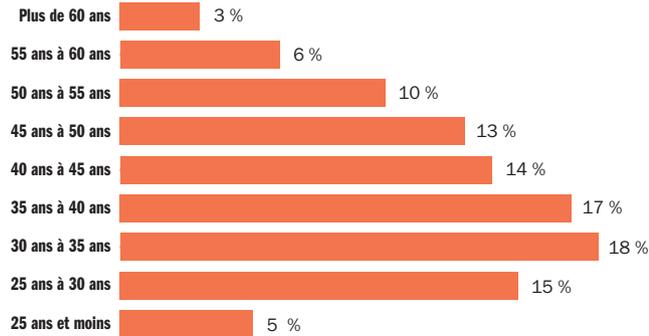
Sont assimilés au personnel des fonctions support :

- ♦ 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

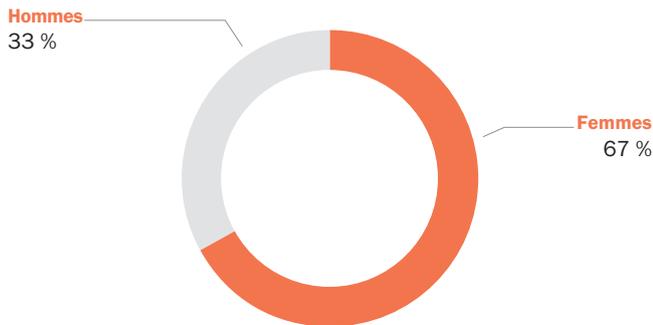
PYRAMIDE DES ÂGES

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



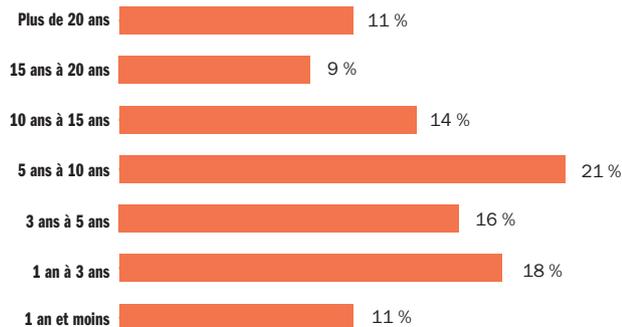
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES

Le groupe est très majoritairement composé de femmes (67 %), 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 45 % de l'effectif total du groupe a moins de cinq ans d'ancienneté. Le groupe favorise le développement des compétences et des carrières longues. Près d'un tiers de l'effectif a plus de 10 ans d'ancienneté.



2.3.1.3 Emploi

Compte tenu de sa croissance organique, 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 94 personnes en 2016.

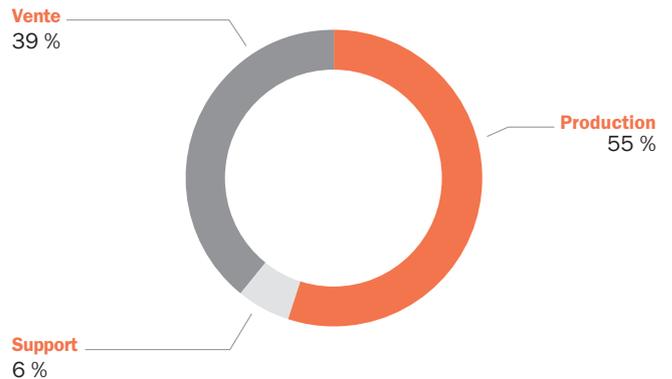
Dans le cadre de sa stratégie de préservation et de développement de ses sources d'approvisionnement, le groupe a créé en 2016 une nouvelle maroquinerie en Normandie.

Les nouveaux magasins de Mexico, de Rio de Janeiro et de l'aéroport international de Hong Kong ont contribué à la croissance des effectifs en 2016.

CRÉATIONS DE POSTES DANS LE GROUPE

Le groupe a renforcé ses effectifs de 590 emplois en 2016. Comme évoqué, la filière production a été la plus concernée, avec 326 postes supplémentaires, afin d'augmenter les capacités de production et de sécuriser les savoir-faire et les approvisionnements.

RÉPARTITION DES POSTES SUPPLÉMENTAIRES PAR FILIÈRE



2.3.1.4 Rémunérations

RÉMUNÉRATIONS

En millions d'euros	2014	2015	2016
Masse salariale	518	579	609

La masse salariale du groupe est de 609 M€ en 2016, contre 579 M€ en 2015, à laquelle il faut ajouter 198 M€ de charges sociales. En France, 68,8 M€ d'intéressement et participation et 2,7 M€ d'œuvres sociales ont été distribués.

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 page 138 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 17,39 % en 2016.

En millions d'euros	2014	2015	2016
Œuvres sociales	2,2	2,3	2,7

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 39 % des effectifs du groupe en 2016) 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
2014	24,2	39,7	63,9
2015	25,9	40,2	66,1
2016	26,9 ¹	41,9 ²	68,8

(1) Y compris signatures de nouveaux accords.

(2) Un supplément de participation a été versé à l'ensemble des sociétés françaises relevant de l'accord de participation du groupe.

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 :

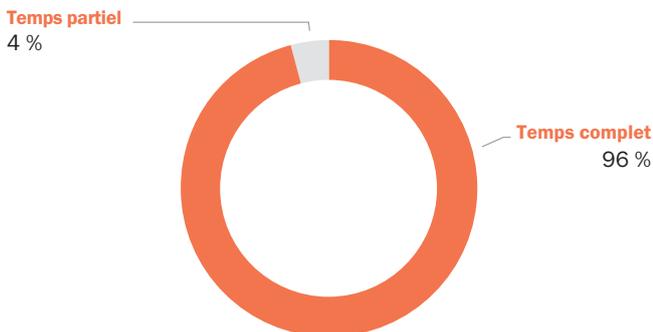
- ◆ marquer la confiance de la Maison dans l'engagement des collaborateurs sur le long terme et fédérer autour de la stratégie du groupe ;
- ◆ reconnaître la contribution des collaborateurs au développement de la Maison, quel que soit leur rôle en attribuant un élément unique de rémunération, afin de 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.

Les 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 (sous réserve, notamment, d'avoir neuf mois d'ancienneté ininterrompue à la date d'attribution) 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 de quatre à cinq ans, de conditions de présence et pour une partie des attributions, de conditions de performance. Des informations complémentaires sur tous les plans d'actionnariat salarié en vigueur au sein du groupe, figurent au chapitre «Gouvernement d'entreprise», en page 140.

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 3,6%. 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 de lutte contre l'absentéisme, 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, 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, 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 a été mise en place en 2008 en application de l'accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises du groupe Hermès. Il a été signé en 2008 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. En 2016, en France, plus de 80 accords et avenants ont été signés (niveau groupe et sociétés), dont un accord de groupe portant sur le versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice 2015. Tout au long de l'année, des accords ont été signés sur le travail le dimanche, le dialogue social, l'intéressement, 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.

À 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 par une note intitulée « Hermès Employeur Responsable », qui a été validée par le Comité exécutif du groupe.

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 développé, en 2016, un programme de formation dédié au management des diversités et à la lutte contre les discriminations qui sera déployé auprès de ses managers de proximité tout au long de l'année 2017. 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 travaillé en 2016 à la mise en place d'une clause sociale d'insertion dans ses appels d'offres immobiliers.

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.

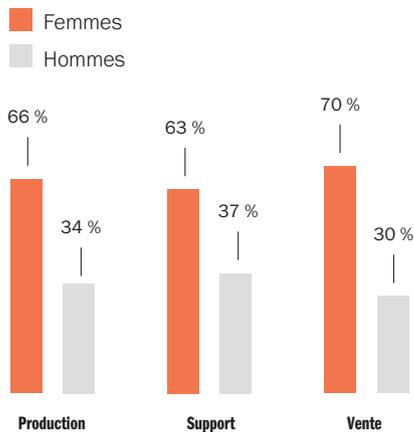
2.3.3.3 Égalité de traitement

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.

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

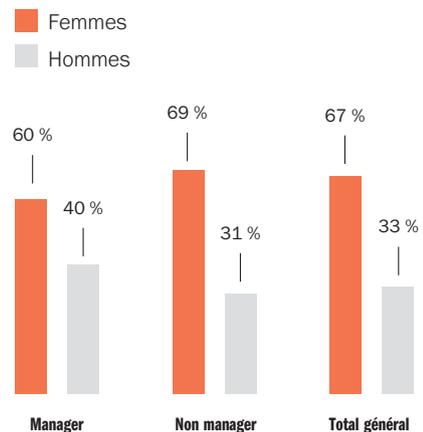
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES PAR FILIÈRE

La répartition hommes / femmes est majoritairement féminine et homogène dans l'ensemble des filières.



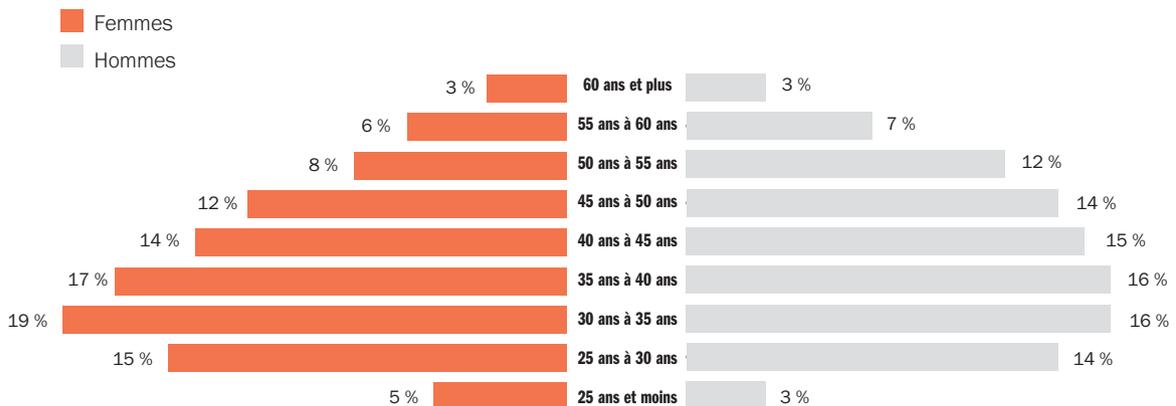
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES PAR CATÉGORIE (CADRES / NON-CADRES)

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 handicapés

Au cours du second semestre 2016, le groupe a réalisé en partenariat avec l'Agefiph un diagnostic conseil dans l'ensemble de ses sociétés en France.

Ce diagnostic d'envergure a permis à plus de 20 % des collaborateurs en France d'exprimer leur perception sur le sujet du handicap. Les collaborateurs en situation de handicap ont bénéficié d'un questionnaire spécifique afin de recueillir leurs perceptions, attentes et suggestions. Ils ont été plus de 50 % à y répondre. Enfin, des entretiens qualitatifs associant notamment les personnels de santé au travail et les représentants du personnel, sont venus compléter cet état des lieux.

La synthèse fait apparaître un taux d'emploi en France en 2016 de 3,80 % (hors minoration). Ce taux inclut l'emploi direct de 288 personnes en situation de handicap en équivalent temps plein.

Ce diagnostic a permis d'identifier de nombreux axes de progrès qui vont permettre de constituer les piliers du projet d'accord. L'année 2017 sera consacrée à la négociation d'un accord triennal avec les coordinateurs syndicaux et à la mise en place d'une mission handicap et de référents autour d'une politique en faveur du maintien dans l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette politique viendra amplifier les nombreuses initiatives et actions locales déjà engagées dans les différentes divisions comme par exemple des partenariats étroits et pérennes développés avec le secteur aidé. (Voir le chapitre Fournisseurs de ce rapport).

Aux pôles Cuir et Textile, principaux employeurs en France, le taux d'emploi 2016 est légèrement supérieur à 5 %. À Saint-Louis, en 2016, la manufacture a même dépassé le seuil réglementaire de 6 % de travailleurs handicapés au sein de son processus de fabrication, mais également dans les fonctions de support ou encore *via* des opérations de sous-traitance (entretien des espaces verts, opérations d'assemblage de composants cristal / métal).

2.3.4 SANTÉ SÉCURITÉ

2.3.4.1 Organisation

La prévention des risques, la protection des salariés et la sécurité font partie des priorités de la Maison. À ce titre, tous les moyens humains et matériels nécessaires sont mis en œuvre. Un réseau de correspondants d'Hygiène, Sécurité et Santé, Environnement (HSE), est piloté en central par la direction des affaires industrielles, et relayé sur les différents pôles. Le déploiement de la politique HSE se fait par filière.

Cuir

La direction générale du pôle artisanal de la maroquinerie 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. Au sein du pôle artisanal, 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 de maintenance et de santé au travail. Il participe à des réunions trimestrielles organisées par la coordination centrale de l'HSE pour évaluer l'avancement des projets en cours, organiser des retours d'expérience et définir les nouveaux axes de progrès. 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, de respect de la réglementation. Les moyens permettant aux collaborateurs de travailler en sécurité, d'exercer leur mission dans la durée et d'agir au quotidien pour l'environnement sont donnés à chaque établissement.

Tanneries et cuirs précieux

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.

Cristal

En 2016, les sujets HSE de la Cristallerie de Saint-Louis ont été coordonnés par une animatrice sécurité, un ingénieur environnement, et un responsable technique, hygiène, sécurité, environnement. Un budget de 0,5 M€ 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.

Arts de la Table

À la CATE, en 2016, sous l'impulsion du directeur de site et avec l'appui d'un responsable HSE, une politique HSE et un programme de prévention des risques structuré ont été définis et mis en œuvre afin de protéger la santé et garantir la sécurité des salariés et des intervenants extérieurs. Cette démarche a été soutenue par l'encadrement et un budget d'investissement de 0,27M€.

Dans le cadre de ce programme de prévention, des visites HSE régulières ont été mises en place avec l'encadrement et les membres du CHSCT afin d'améliorer la gestion des risques au sein des ateliers.

Chez 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 et achats, sous l'autorité du directeur général de la société. Un apprenti de l'ESSEL a intégré l'entreprise en 2016 afin de mener un projet d'amélioration des postes de travail en passant notamment par la rédaction de fiches de poste.

John Lobb

John Lobb poursuit son engagement sur le sujet avec des audits HSE internes hebdomadaires et des audits trimestriels par une société externe. Une équipe de premiers secours a été établie et un *Work Council* depuis 2015.

Distribution

En France, le lancement des audits magasins sur les aspects de santé et de sécurité en 2013 a permis de redonner une nouvelle dynamique à l'intégration des sujets Hygiène, Santé et Sécurité au Travail à la branche distribution France. Un plan d'action Santé, Sécurité, Sûreté a été mis en place en collaboration avec les services techniques (qui interviennent en magasins), les ressources humaines et le contrôle interne. L'objectif de ce plan d'actions a été de se mettre en conformité vis-à-vis de la réglementation et ainsi d'instaurer progressivement une culture Hygiène, Santé et Sécurité (HSS) dans les magasins. Le plan d'actions a été lancé en 2014 et a été mis en place pendant trois ans. Certaines actions se poursuivront sur l'année 2017.

Le plan d'actions se déploie en six grandes thématiques (connaissance / bases de la réglementation, code du travail & ERP ; engagements, responsabilités et organisation ; connaissance des risques ; installations du site / surveillance / vidéosurveillance ; formation / information et communication, incidents / accidents). Plusieurs sujets ont été menés en parallèle afin de renforcer l'organisation. Par exemple, la mise en place des relais sécurité en magasins, qui ont pour rôles et missions de mettre en œuvre opérationnellement les obligations HSS dans leur magasin. Les relais sécurité sont coordonnés en central par la direction de la sécurité avec la participation du contrôle interne. Les relais sécurité participent opérationnellement à la mise à jour annuelle de l'évaluation des risques professionnels et remontent *via* cette évaluation les actions mises en place et les nouvelles actions identifiées. En plus de l'évaluation annuelle, des informations et communications régulières ont été mises en place sous forme de flash sécurité ou de mémos sécurité.

Au Japon, depuis le mois de mai, un questionnaire sur le stress au travail a été mis en place. Il a permis à l'entreprise et aux collaborateurs de mieux évaluer leur stress. Ils ont pu travailler à l'amélioration de leur fonctionnement et de l'environnement de travail qui en est la principale source.

En Asie du Sud Est, diverses opérations de sensibilisation auprès des collaborateurs de la zone ont été déployées dont une campagne sur l'alimentation et notamment le grignotage à Singapour, Guam et Saipan. Des paniers bios ont été distribués aux équipes de vente afin de les sensibiliser à une alimentation équilibrée. Des ateliers d'échanges avec un formateur et une nutritionniste ont été organisés pendant les pauses repas des vendeurs afin d'améliorer la connaissance des habitudes alimentaires.

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

Des modules ont été construits pour diffuser des notions de santé au travail au sein des ateliers de production. À fin 2016, l'ensemble des collaborateurs du pôle artisanal a participé à la journée de formation interactive sur la connaissance de son corps et de son fonctionnement, « Un corps pour la vie ». Ce module de vulgarisation de santé conçu de façon ludique a été dispensé 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.

Les manufactures du cuir organisent également des interventions du réseau prévention « main » de façon à prévenir des risques liés aux métiers artisanaux et adopter les bonnes réactions en cas d'accident. Ces conférences animées par des professionnels permettent une prise de conscience.

Enfin, des accompagnements individuels par des kinésithérapeutes sont proposés aux artisans rencontrant des douleurs ou gênes qui les

pénalisent dans leur activité professionnelle. Ce suivi est réalisé dans le cadre de l'entreprise selon un module de formation conduisant à la responsabilisation et à l'autonomie des formés pour la maîtrise de leurs difficultés physiques.

Tanneries

Les tanneries françaises ont déclaré, dans le cadre du dispositif de prévention de la pénibilité¹, les collaborateurs exposés aux facteurs de risques. La tannerie de Cuneo en Italie a poursuivi 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 sont entrées dans la démarche « 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.

Parfums

Le module de formation sur la prévention des TMS déployé pour les métiers du cuir a été adapté à l'activité parfums. 100 personnes ont déjà été formées en 2016.

Textile

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

Cristal

Trois sujets ont été spécifiquement approfondis en 2016 : le travail en équipes alternantes, les postures pénibles, les agents chimiques dangereux.

Les collaborateurs concernés par ces facteurs ne les cumulent pas. Un plan d'actions visant à réduire la pénibilité, notamment à ces postes, est en cours de mise en œuvre.

De nombreuses actions visant à l'amélioration des conditions de travail ont été menées en 2016 afin de :

- ◆ diminuer le niveau de risque (déploiement des vêtements de travail à l'équipe du pôle porcelaine, installation de traitement d'air au pôle décor, mise en place de lunettes de protections pour les artisans du « verre-chaud », protection contre les projections sur les chauffes-cannes...);

1. Lois du 20 janvier 2014 et 17 août 2015 ainsi que les décrets d'application et arrêtés ministériels parus en 2014 et 2015.

- ◆ améliorer l'ergonomie de certaines opérations (sensibilisation aux gestes d'échauffements et de récupération pour les équipes du « verre-chaud », sécurisation d'espaces de stockage notamment en hauteur, remplacement « d'ouvreaux » générateurs de bruit et de chaleur par un modèle plus efficient, installation d'un second « gamin » automatique pour les grandes pièces du « verre chaud »...).

Arts de la Table

À la CATE, l'un des thèmes forts du programme en 2016 a été la prévention du risque chimique avec un inventaire complet des produits chimiques de la manufacture, une évaluation des risques et la mise en place d'EPI (Équipement de Protection Individuel) chimiques adaptés tel que le port de lunettes de sécurité lors de la pulvérisation d'émail. Les artisans exposés aux produits chimiques ont suivi une formation adaptée avec un organisme extérieur au cours de l'année.

Chez *Beyrand*, les principales actions ont porté sur la réalisation des fiches de poste et la formation des managers ainsi que des artisans, une étude d'ergonomie sur le poste de conducteur sérigraphie (réalisation et essai d'un poste de travail « type »), la sélection et des tests de nouveaux équipements de protection individuelle, le but étant d'allier à la fois confort d'utilisation et sécurité des salariés.

Chez *Puiforcat*, l'accent continue d'être porté sur la prévention des accidents dans l'atelier. Outre le partage autour des fiches de risques identifiés, un travail systématique a été entrepris au deuxième semestre sur les EPI utilisés au polissage et au dégraissage.

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.

John Lobb

Des formations ont été renforcées en 2016 sur la sécurité incendie, la gestion du stress et un programme annuel d'initiation et de remise à niveau a été mise en place.

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.

Dans le but de vouloir augmenter les niveaux de compétences et de connaissance des relais sécurité magasin, une formation des relais (responsables administratifs) avec une duplication de cette formation aux directeurs de magasin a été mise en place.

Enfin, en 2016, la gestion sécurité des entreprises extérieures qui interviennent dans les magasins a été examinée. L'analyse des risques d'interférence ainsi que leur maîtrise a été l'une des actions prioritaires de l'année.

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 France, en 2016, où l'effectif industriel représente 70 % des collaborateurs, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de travail s'élève à 14,9, pour un taux de gravité de 0,63 contre 16.8 et 0.78 l'an passé. Ce calcul repose sur le total des heures réelles travaillées.

Cuir

Au sein du pôle Maroquinerie, qui emploie 63 % de l'effectif industriel en France, le taux de fréquence des accidents du travail est en diminution entre 2015 et 2016. Il a été réduit de moitié depuis 2012. Le taux de gravité des accidents avec arrêt de travail est en baisse par rapport à 2015.

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 ou conseils de ses homologues. Ainsi, un partage d'expérience et de bonnes pratiques a été mis 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.

Parfums

Le taux de fréquence des accidents du travail du CNP (Comptoir Nouveau de la Parfumerie) a diminué entre 2015 et 2016. Il reste bien inférieur au taux de fréquence de la branche chimie. Le taux de gravité des accidents du travail est, lui aussi, en constante diminution ces dernières années. Par ailleurs, il n'y a eu aucun accident de trajet en 2016. Des formations sur le risque routier ont été organisées pour une partie du personnel effectuant des déplacements professionnels dans le cadre de leur fonction.

2.3.5 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le groupe porte une attention constante aux conditions de travail de ses collaborateurs. En 2016, les améliorations portent notamment sur les sujets suivants :

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, débuté en 2015, s'est poursuivi sur les sites de Vivoin, Montereau, Cuneo et Annonay. À titre d'exemple les actions suivantes ont été menées :

- ◆ la poursuite de la mise en conformité des dispositifs d'extraction et de renouvellement d'air ;
- ◆ l'amélioration de la sécurité du parc machine ;
- ◆ la réalisation de campagnes de communication mensuelles et de formations sécurité sur sites ;
- ◆ le renforcement de la sécurité sur les chantiers dans un contexte de réaménagement et de création de bâtiments.

Textile

Le pôle Textile a organisé des tables rondes avec 150 collaborateurs volontaires autour du thème du « bien vivre au travail ».

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 0,27M€, notamment pour la protection incendie du site (renforcement des installations sprinklers, groupe électrogène pour motopompes, aires d'aspiration pompiers, ajout de détecteurs incendie), la mise en place de barrières de protection, la réfection des sols, l'installation d'une pergola sur la terrasse, la rénovation des sanitaires et la protection du personnel contre le risque d'explosion (mise à jour du diagnostic ATEX). Pour la 4^e année, une campagne de contrôle de

l'exposition des collaborateurs a été réalisée en lien avec l'évaluation du risque chimique en place sur le site.

Cristallerie Saint-Louis

L'évaluation du risque chimique de la manufacture de Saint-Louis, réalisée en 2012, a été mise à jour en 2016. 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 qui s'est déroulée au cours du mois de décembre 2016. Des actions visant à diminuer les seuils d'exposition constatés lors de ces analyses ont également été mises en œuvre (par exemple : remplacement du poste de travail de « gravure chimique »). D'autres projets ont vu le jour, comme le remplacement du puit de relevage des effluents acides. Un système de traitement des fumées capte également les émanations de fusion aux points de prélèvement du cristal sur le nouveau four à bassin et le four à pots. Un système de traitement de l'air ambiant a été installé pour l'atelier de décor à l'or. Le plan de travail de l'atelier « gravure chimique » est à présent raccordé au système de traitement d'air de l'atelier. Une solution de détection incendie a été consolidée au magasin de stockage des produits finis ou encore de poteaux incendie et d'aires d'aspiration. La construction d'un nouveau four à bassin, pour remplacer celui en fin de vie, fut l'occasion de repenser les flux du processus « verre-chaud » et l'aménagement de l'atelier du même nom. La constitution d'une équipe projet, intégrant les artisans dès le début, leur a permis d'imaginer leur nouvel atelier qu'ils utilisent depuis le mois de novembre.

Arts de la Table

À la CATE, la réduction du risque incendie dans la manufacture a également été un thème fort de la démarche de prévention. La chaudière et le stock de fioul dans le sous-sol du bâtiment ont été remplacés par une installation électrique, réduisant les risques d'incendie, de pollution et de nuisance pour les artisans lors des remplissages de cuves. Des éléments de construction combustibles ont été protégés par des matériaux isolants afin de ne pas déclencher d'incendie avec un point chaud. Une partie des salariés a été formée par un organisme extérieur à la manipulation des extincteurs et deux exercices d'évacuation ont été organisés au cours de l'année. Dans le cadre du plan d'action pénibilité, les derniers postes de décoration ont été remplacés par des modèles plus ergonomiques. De la même manière, les postes de « pinceau » ont tous été changés pour des modèles plus ergonomiques, convertibles droitier / gaucher, réglables en hauteur ainsi qu'en luminosité.

Chez *Beyrand*, une étude est en cours sur la substitution des solvants de nettoyage. Les facteurs contraignants dans les ateliers sont en cours d'évaluation : bruit, postures pénibles, manutention de charge et risques chimiques afin de mettre en place les meilleures solutions pour les supprimer.

Chez *Puiforcat*, le CHSCT continue d'être impliqué dans l'amélioration des conditions de travail et a mené cette année une opération de renouvellement des tapis de sol dans l'atelier. Son avis a également été sollicité pour la mise à jour du document unique.

Une nouvelle échelle escamotable a été installée pour accéder aux compresseurs d'air. Les sacs de poussières des armoires d'aspiration du polissage sont dorénavant changés par un prestataire qui utilise un échafaudage mobile, limitant ainsi les risques de chutes de hauteur.

La zone logistique réservée aux expéditions et aux réceptions a vu une évolution notable de son organisation et de ses équipements sous l'impulsion de son équipe constituée en groupes de travail.

2.3.6 COMMUNICATION INTERNE

Chaque semaine, le site intranet Toile H se fait l'écho des arrivées de nouveaux collaborateurs, des mobilités internes, des événements de communication, des nouveaux produits, de la vie des sites de production, des évolutions de l'organisation, etc.. 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 » 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

À Paris, une réunion d'information événementielle a réuni, au printemps, quelques 2 200 collaborateurs pour que les réalisations de l'année précédente soient connues d'un grand nombre d'acteurs de la Maison et pour mettre en perspective les projets de l'année. Une occasion de célébrer les succès, de se mettre à l'unisson des enjeux et de resserrer les liens entre de nombreux métiers et activités d'Hermès.

À Hambourg, symbole de modernité et d'avant-garde, 200 cadres représentant l'ensemble des filiales et des générations ont été invités à se retrouver. Sur le thème de la rencontre inter-générationnelle, les participants ont mis en commun leurs idées et leurs envies sur les façons de coopérer avec la richesse de leurs complémentarités.

À Pantin, en décembre, les anciennetés de 65 collaborateurs, marquant leur fidélité de 25 à 55 ans, ont été fêtées. La Maison leur a témoigné une vive reconnaissance.

2.3.7 PROMOTION ET RESPECT DES CONVENTIONS FONDAMENTALES EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

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 Travail¹, 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'OCDE² ;
- ◆ la convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics.

Il va de soi que 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, publiée en 10 langues, disponible sur l'intranet groupe et distribuée depuis 2009 à plus de 27 000 exemplaires (et notamment à chaque nouvel entrant).

1. L'Organisation Internationale du Travail est l'agence de l'ONU qui rassemble les gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres, dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde.
2. L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) regroupe les gouvernements de 35 pays attachés aux principes de la démocratie et de l'économie de marché en vue de :
 - ◆ soutenir une croissance économique durable ;
 - ◆ développer l'emploi ;
 - ◆ élever le niveau de vie ;
 - ◆ maintenir la stabilité financière ;
 - ◆ aider les autres pays à développer leur économie ;
 - ◆ contribuer à la croissance du commerce mondial.

2.4 MATIÈRES ET FOURNISSEURS

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.

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.

La capacité à grandir est également liée au développement des fournisseurs, dont les savoir-faire d'exception et les succès de demain contribueront à ceux du groupe. 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. 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.

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

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.

2.4.1 CONNAÎTRE LES FILIÈRES, RESPECTER LA RÉGLEMENTATION

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

- ◆ 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) ;
- ◆ 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.

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^{ème} 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 exigeante 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 (animal essentiellement élevé pour sa viande et ses plumes).

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.

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 initiée par Hermès avec l'aide d'un partenaire externe pour évaluer l'empreinte environnementale et sociétale de la filière d'approvisionnement de l'alligator aux Etats-Unis, dont les conclusions sont attendues en 2017.

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. En complément d'activités agricoles traditionnelles, dans l'État du Parana (café par exemple), 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.

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 par ailleurs menés.

Parfum

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.

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.

Les efforts de petit h et de la direction artistique, par la création de produits exceptionnels ou de collections éphémères, se joignent pour tendre à utiliser la totalité des cuirs que les tanneurs parviennent à mettre à notre disposition.

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.

Tanneries et Cuirs exotiques

Dans une tannerie, le meilleur moyen d'optimiser le besoin des matières est d'améliorer la qualité des peaux brutes. 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 laboratoires indépendants.

Cristallerie Saint-Louis

La rénovation du four à bassin, une des grandes opérations de l'année 2016 à la cristallerie Saint-Louis, a été l'occasion d'optimiser le principal outil de fusion de la manufacture, dont le fonctionnement a débuté en novembre. La technologie choisie permettra de réduire d'environ 20 % les consommations de matière première.

Porcelaine et Émail

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. Ainsi, par exemple, est née l'idée de réaliser les prototypes de développement de l'émail à partir de composants déclassés au cours des étapes de production.

Bottier

Une nouvelle gamme de chaussures intégrant une optimisation de la quantité de cuir utilisée a été développée pour la saison 2017. Le cuir utilisé est dorénavant sélectionné suivant son utilisation. Ainsi les renforts, pièces de structure totalement invisibles puisqu'elles sont prises entre doublure et tige, sont dorénavant réalisés avec des morceaux sélectionnés pour cet usage. Ces travaux permettent de réduire la production de déchets.

Immobilier

En partenariat avec les fournisseurs et les consultants, un approvisionnement local de matériaux de construction est systématiquement recherché et privilégié 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 :

- ♦ l'utilisation du laiton a été proscrite au bénéfice de l'aluminium afin de réduire le poids des meubles et d'en permettre le recyclage ;
- ♦ la moquette constituée de pure laine est posée avec des colles végétales, permettant son recyclage à la dépose ;
- ♦ l'essence de bois des parquets des magasins est sélectionnée suivant les essences locales disponibles.

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 cuir et le textile. Très engagé dans ce domaine, le pôle artisanal Maroquinerie Sellerie (17 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.

Tanneries

Une meilleure valorisation des déchets de cuirs en tannerie passe, d'une part, par l'amélioration de la qualité des peaux brutes et, d'autre part, par la recherche de nouvelles filières de valorisation des déchets de cuir générés lors du dérayage et de l'échantillonnage des peaux. Les tanneries participent activement aux groupes de réflexion sur les déchets de cuir au sein d'Hermès et aux travaux menés par le Centre Technique du Cuir (CTC).

La hausse des quantités de déchets dangereux et non dangereux produites (respectivement + 49 % et + 94 %) résulte de la croissance du

périmètre avec la prise en compte des Tanneries du Puy qui contribue à hauteur de 40 % de la production du pôle.

La production de déchets dangereux et non dangereux au sein, d'une part, des tanneries de cuirs exotiques, et d'autre part, de la tannerie d'Annonay, se révèle relativement constante d'une année sur l'autre. Les déchets produits ont été évacués en totalité vers des filières agréées.

Le stockage des déchets sur site est optimisé afin d'éviter toute pollution (zones de stockage abritées, rétentions, etc.) et des actions régulières de sensibilisation au tri et à l'aménagement des aires de travail, grâce à la méthode des 5S, sont réalisées auprès des collaborateurs.

En tonnes	2012	2013 ¹	2014	2015	2016 ²
Déchets non dangereux	781	1 876	2 247	2 113	4 103
Déchets dangereux	159	1 022	1 230	2 065	3 070
dont déchets recyclés	140	1 070	957	1 285	2 901
dont déchets valorisés	85	267	225	161	150

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

(2) Le périmètre de reporting inclut Les tanneries du Puy, acquises en novembre 2015.

N.B : les pôles États-Unis et Australie sont exclus du reporting.

Cristal

La réduction des déchets est un enjeu écologique et économique qui est suivi opérationnellement avec grande attention. La technologie retenue pour le nouveau four à bassin permettra de recycler un taux de calcin bien supérieur à la technologie précédente, ce qui réduira la consommation de matière première, les flux de transports de déchets et la consommation en énergie nécessaire au fonctionnement de l'outil de fusion.

En tonnes	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	85	92	92	81	80	135
Déchets DIS ² + DID ³	1 030	1 032	1 180	1 586	1 163	1 128
Dont Recyclés+valorisés	828	807	860	947	652	953

1. DIB : Déchets Industriels Banals.

2. DIS : Déchets Industriels Spéciaux.

3. DID : Déchets Industriels Dangereux.

L'augmentation importante du volume de DIB¹ fait suite à la mise au rebut d'emballages et de palettes dans le cadre du chantier de construction du four à bassin. L'organisation de la gestion des DIB¹ mise en place en 2015 a permis de revaloriser une part importante de ces déchets.

Le volume de DID³ / DIS² est stable par rapport à 2015, mais reste élevé. En 2015, il s'agissait des matériaux du four à pots démantelé,

tandis qu'en 2016 il s'agit surtout du calcin impropre non recyclé durant les derniers mois d'utilisation du four à bassin. La moyenne annuelle de calcin recyclé reste cependant constante par rapport à l'année dernière, voire en légère hausse, notamment suite aux optimisations de pilotage des outils de fusion.

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 2016, le groupe a amélioré l'organisation de ses filières.

En tonnes	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	544	685	684	670	640	633	638	670	584	496	433	588
Déchets DID ³	15	18	15	21	29	37	42	49	69	72	80	65
Niveau d'activité			100	108	109	110	118	126	138	147	162	175

La production de DIB¹ en 2016 est de 588 tonnes pour l'ensemble du pôle artisanal. Elle est en hausse de 36 % par rapport à 2015.

Cette augmentation significative a plusieurs causes :

- ♦ le démarrage de l'activité de la manufacture d'Héricourt avec un service de restauration ;
- ♦ le démarrage de l'atelier relais de Saint-Junien ;
- ♦ le reclassement des déchets souillés solides en DIB à la Manufacture de Haute Maroquinerie ;

- ♦ un tri exceptionnel de matériel à Pierre-Bénite ;
- ♦ des enlèvements spécifiques dans les établissements pantinois.

La production de DID³ en 2016 est de 65 tonnes. Elle est en baisse de 18 % principalement grâce au reclassement de certains déchets souillés en DIB¹ et à la suppression de fontaines lessiviellles.

Chaque type de déchets est orienté vers une filière de tri ou de traitement adaptée.

Textile

Le pôle travaille avec différents prestataires pour le recyclage d'une partie des déchets et rebuts textiles issus de la production.

En tonnes	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	469	306	239	345	346	448	457	507	536	505
Déchets DID ³	334	387	409	488	522	546	696	973	643	639

Depuis 2015, la filière utilise un prestataire unique pour la gestion des déchets de l'ensemble des sites qui privilégie le tri et recyclage.

Parfums

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 spécialisé. En moyenne, après déconditionnement et tri, 63 % des matières de ces déchets sont recyclées et 37 % sont envoyées en valorisation énergétique.

En tonnes	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	46	59	79	114	140		199	278	256	251
Déchets DID ³							627	585	543	602

Le volume de déchets a augmenté d'environ 6 % par rapport à 2015, ce qui s'explique en partie par l'augmentation des volumes de parfums fabriqués et conditionnés.

En 2016, 60 % des déchets (DIB¹ et DID³) ont été recyclés et 33 % valorisés énergétiquement. La part de recyclage et de valorisation reste donc stable.

1. DIB : Déchets Industriels Banals.
2. DIS : Déchets Industriels Spéciaux.
3. DID : Déchets Industriels Dangereux.

Horlogerie

Le personnel est sensibilisé et formé à l'utilisation des poubelles prévues pour chaque catégorie de déchet et veille à respecter les bonnes pratiques du déroulement de l'élimination des déchets. Les responsables de services veillent au respect des consignes de tri.

Tous les produits aqueux, solvants, colles ou teintures, sont conditionnés en bidons étanches et éliminés par une filière professionnelle d'élimination des produits chimiques.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹ non valorisés <i>en tonnes</i>	20	18,7	16,35	15	11	20
Déchets DIB ² valorisés <i>en mètres cubes</i>	140	122	213	213	244	216
Déchets DID ³ <i>en kilogrammes</i>	60	42	39	50	12 630	12 197

Porcelaine et Émail

Le pôle examine toutes les opportunités de réduction de ses déchets. Ainsi, en 2016, les principaux sujets actifs ont concerné la fabrication des chromos de la porcelaine ou de l'émail, pour lesquelles le papier est systématiquement réutilisé 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

<i>En tonnes</i>	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	90	91	75	65	34	82	81	88	104	105
Déchets DID ³	0,3	1,0	1,7	3,9	7,6	8,8	34,2	30,1	8,9	11,1

La production de déchets fait l'objet d'un suivi et d'une communication mensuelle aux salariés. Le tri des petits déchets d'emballage initié en 2015 au réfectoire a été étendu à tous les secteurs afin d'impliquer les artisans dans la démarche.

Les volumes de DIB générés sont en légère hausse par rapport à 2015, la manufacture ayant mené plusieurs opérations de destructions de conditionnements obsolètes et poursuivi le remplacement d'anciens postes de travail qui ont été recyclés.

La part des déchets dangereux est en hausse de 25 % avec une forte contribution des boues issues de la station de prétraitement des eaux

émail. Ceci s'explique par l'activité émail qui a été en forte hausse en 2016.

Les principales actions menées en 2016 ont été :

- ♦ le pilotage et le nettoyage régulier de la station de pré-traitement des eaux afin de réduire la sédimentation de l'émail et donc les curages de la station ;
- ♦ la récupération et le regroupement des pâtes d'émail non pulvérisées au cœur de l'atelier avant dilution dans le réseau d'eau afin de ne pas dépolluer l'eau inutilement ;
- ♦ la mise en place de poubelles de récupération des petits emballages.

BEYRAND

<i>En tonnes</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Déchets DIB ¹	36	42	44	38	47	48	34
Déchets DID ³	9	9	11	14	9	11	15

Une meilleure gestion des matières premières a permis au site de diminuer les quantités de déchets émis de 10 tonnes. 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 également récupérées puis réutilisées. Les écrans et les pots de couleur sont réutilisés au maximum avant d'être détruits. Un rappel régulier de ces règles est fait dans les ateliers. Diverses sensibilisations sont également réalisées au cours de l'année lors de rangements et de tris.

1. DIB : Déchets Industriels Banals.
2. DIS : Déchets Industriels Spéciaux.
3. DID : Déchets Industriels Dangereux.

Bottier

La gestion des déchets a été confiée à un nouveau prestataire en fin d'année 2016, qui propose notamment de nouvelles solutions de recyclage.

Logistique

Pour manipuler les produits, chacun des contrôleurs qualité dispose de gants textiles à usage unique. Au cours de la collecte de vêtements organisée lors de la semaine du développement durable, un processus de valorisation de ces gants a été lancé afin de leur donner une seconde vie : ils seront réutilisés à d'autres fins dans le cadre des filières de traitement d'un partenaire externe.

Immobilier

Depuis 2014, une partie des chutes de cuir provenant des ateliers de maroquinerie est recyclée et utilisée systématiquement pour habiller les meubles de caisse dans tous les magasins et les établis des artisans. Depuis 2015, le concept de magasin provisoire, avec réutilisation du mobilier, est appliqué sur l'ensemble des zones Europe, Amériques et Asie. En 2016, les vitrines du magasin King of Prussia en Pennsylvanie (États-Unis) ont été décorées par des objets réalisés avec des chutes de cuir venant de France.

En 2016 également, 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. Pour exemple, le stand d'exposition annuel de La Montre Hermès à la foire horlogère de Bâle (Suisse), d'une surface d'environ 1 000 m², se reconstruit chaque année en recyclant 80 % des matériaux structurants ainsi que les équipements techniques d'éclairage et le mobilier de l'année précédente. Les 20 % de matériaux usagés (moquette, parquet, linoléum) sont destinés à la filière locale de recyclage.

Par ailleurs, 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.

2.4.4 DEVOIR DE VIGILANCE VIS-À-VIS DES FOURNISSEURS

Dans le cadre du plan de vigilance du groupe, mené conjointement par la direction industrielle, la direction de l'audit et des risques et la direction juridique, de nouvelles actions concrètes ont été lancées ou structurées, tandis que d'autres ont été amplifiées.

Sur le plan juridique, Hermès sollicite l'engagement formel des fournisseurs au respect de leurs obligations sociales et réglementaires. Le groupe demande également qu'ils vérifient que leurs propres fournisseurs, tout au long de la filière de leurs approvisionnements, respectent aussi leurs propres obligations. Les clauses contractuelles offrent la possibilité de vérifier la réalité de ces engagements, grâce à un audit opérationnel.

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.

Le groupe mène en outre, avec le soutien d'un cabinet externe, des audits de risque (EHS, social...) chez ses partenaires. Ils permettent de vérifier *in situ* la réalité de leurs engagements, 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.

Enfin, la direction industrielle anime le réseau des acheteurs de la Maison, qui exploite et maintient le système d'information qui le structure. Il mène également des actions communes, comme l'élaboration de questionnaires sectoriels afin de réaliser un premier niveau de diagnostic de conformité EHS, la mise en place de règles communes pour saisir et remplir ces questionnaires dans le cas d'un nouveau fournisseur, et organise le partage de cette connaissance dans tout le réseau. Des formations sont également organisées par et pour ce réseau. Elles concernent la politique achats groupe, les règles juridiques, les outils, mais aussi la sensibilisation au risque et à son évaluation.

L'exemple des Tanneries

Dans le cadre des relations commerciales du pôle avec ses sous-traitants et fournisseurs, la direction industrielle réalise périodiquement des audits afin de s'assurer que les exigences du groupe sont effectivement respectées, notamment en termes de qualité et de respect des engagements sociaux et environnementaux. Fin 2015, plus de 40 % des partenaires ont fait l'objet de visites. Sur les trois dernières années, près de 90 % d'entre eux ont été audités.

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 crocodiles. Ces contrôles concernent notamment la réglementation CITES, les bonnes pratiques d'élevage, 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.

L'exemple de la Bijouterie

La Maison s'est engagée, il y a plusieurs années, dans un processus de certification reconnue, le Responsible Jewellery Council (RJC), afin de garantir la meilleure traçabilité de production et d'achats de nos bijoux. Cette certification doit être régulièrement reconduite à travers des audits réalisés par le RJC sur toute la chaîne, de la production jusqu'à la distribution. Ce renouvellement de la certification a été acquis en 2016. Elle permet d'offrir les meilleurs gages environnementaux et sociaux des conditions d'approvisionnement des matières précieuses.

Immobilier

En 2016, une politique d'achat auprès des partenaires des projets de construction a été précisée. 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.

Un plan d'audit externe des fournisseurs dans le domaine immobilier a été initié en 2016.

2.4.5 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, ESAT), 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

Le pôle a développé depuis sept ans d'étroites relations de partenariat avec quatre établissements et services d'aide par le travail (Esat), ainsi qu'une entreprise adaptée (EA), situés à proximité des manufactures.

Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ont été auditées de manière formelle dans ces cinq établissements partenaires. Bénéficiant d'un interlocuteur privilégié, ces cinq 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.

Textile

Les partenariats noués avec les ESAT sur 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 2016, HTH a continué à soutenir la société partenaire Handysoie, en collaboration avec un ESAT, qui emploie du personnel handicapé pour la confection des produits textiles.

Tanneries

Les tanneries de Montereau et Vivoin, grâce à leurs partenariats avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT), font intervenir des personnes pour l'entretien des espaces verts. Le site de Montereau accueille également deux personnes du même ESAT dans le cadre d'opérations de production. La tannerie d'Annonay travaille, quant à elle, avec un ESAT pour les fournitures de bureau.

Cristal

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

Les sites parisiens : Hermès International, Hermès Services Groupe, Logistique

Les sites parisiens ont recours à des ESAT dans le cadre de différentes opérations. Par exemple, certains travaux administratifs ainsi que la fabrication et livraisons de plateaux repas, pour les réunions ou des séminaires font l'objet de collaboration avec différents ESAT.

2.5 ENVIRONNEMENT

Une valeur forte et constante d'Hermès est le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites. 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 toutes 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 industrielle groupe 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 2003 :

- ♦ 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. Un réseau Environnement, Hygiène et Sécurité (« réseau EHS ») est constitué depuis 2003. Animé par la direction industrielle, il coordonne les actions de la Maison dans ces domaines. Les membres du réseau, au nombre d'une vingtaine, se réunissent plusieurs fois par an pour partager les résultats et les meilleures pratiques. La formation des membres du réseau aux questions EHS représente près de la moitié

du temps de réunion. En 2016, l'accent a par exemple été mis sur la pénibilité, suite aux récentes évolutions de la législation ainsi que sur l'évolution de la culture sécurité. Ces formations sont ensuite reprises et diffusées plus largement dans les différentes unités.

Depuis 2002, un cabinet extérieur spécialisé a été retenu pour effectuer des cycles d'audits de conformité EHS des différentes unités, étalés sur trois ans. Le quatrième cycle a débuté en 2014 et a suivi son cours en 2016 avec 14 sites audités. Il permet de contrôler la conformité réglementaire des sites, mais aussi d'évaluer leur niveau en termes de culture sécurité. Des audits sont également menés lors des constructions ou acquisitions de nouveaux sites, permettant de couvrir la totalité du périmètre industriel de la maison sur la période de trois 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.

En 2016, afin d'améliorer la coordination et le contrôle des actions 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 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 de :

- ◆ harmoniser et encadrer les pratiques de construction durable vers des objectifs ambitieux ;
- ◆ améliorer la qualité environnementale des projets immobiliers dès la conception jusqu'à la réalisation, pour les usagers ;
- ◆ transcrire les valeurs et les spécificités du groupe Hermès en interne et aux partenaires ;
- ◆ 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 en automatique 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 nouvelles entités du pôle Cuirs précieux en Australie et aux États-Unis. Par ailleurs, les consommations de certains sites en location ne sont pas disponibles (c'est le cas de l'eau pour la maroquinerie de Saint-Antoine, ou de l'eau et des énergies pour l'atelier de John Lobb Mogador à Paris), ces dernières représentent toutefois une part négligeable du total consolidé, compte tenu de la taille des ateliers et de l'absence d'utilisation industrielle de l'eau.

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 (analyse) par rapport à la valeur de l'année précédente (comparaison 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 76 % 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 93 % des magasins sont couverts. En Asie, plus de 92 % 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, 88 % des magasins sont couverts, dont 100 % 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)

Bien qu'aucun de ses sites de production ne soit situé en zone de stress hydrique, mais convaincu de l'importance vitale de la ressource en eau, Hermès a lancé début 2002 un programme de réduction des consommations d'eau. Ce programme repose sur de multiples actions, qui touchent pratiquement tous les sites de production.

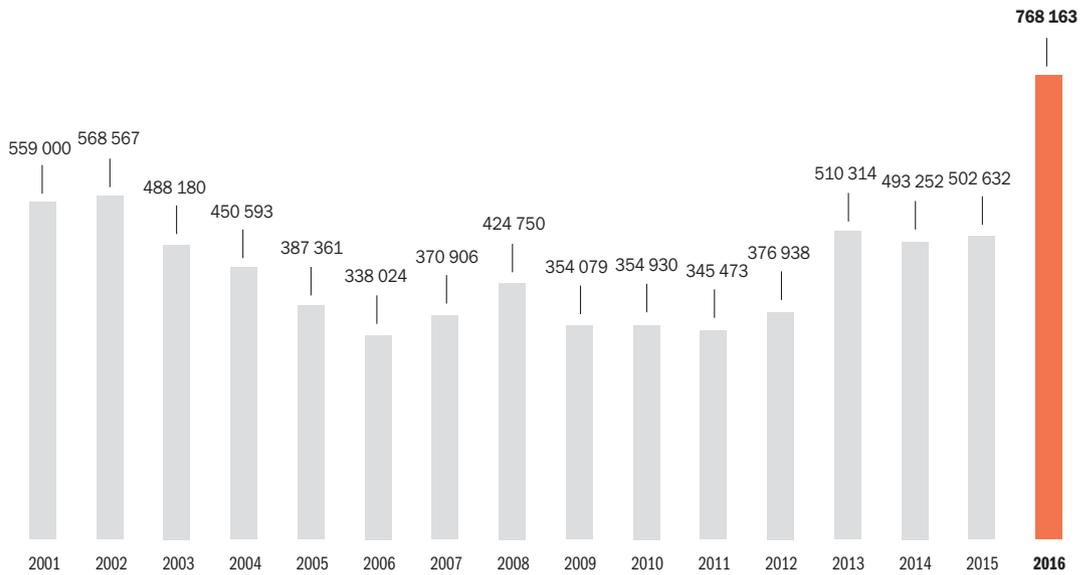
En 2016, le reporting inclut Les Tanneries du Puy dans le périmètre de la Maison, en conséquence de leur acquisition en fin d'année 2015. Cette intégration impacte significativement l'indicateur global de consommation d'eau.

Sur les dix dernières années, la consommation d'eau a été multipliée par 2,1 à périmètre réel malgré la croissance d'activité d'un facteur 3,2. À périmètre constant (sans Les Tanneries du Puy), ce chiffre descend à seulement +20%, et baisse de près de 10% entre 2015 et 2016.

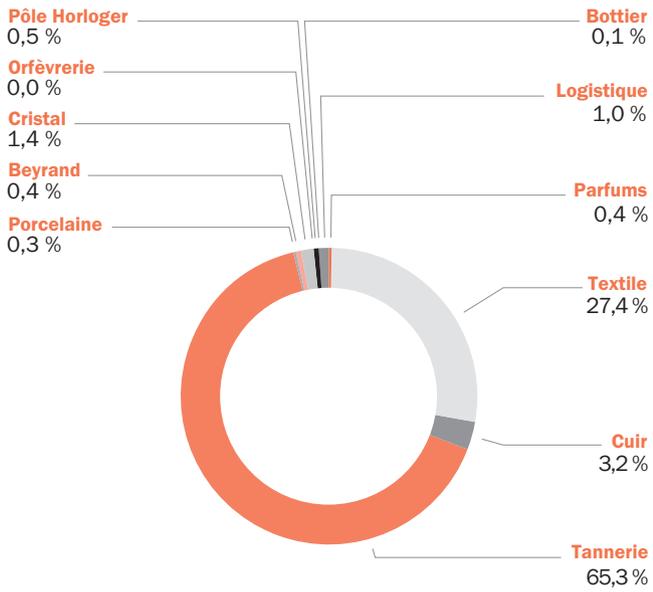
Depuis le lancement du programme environnemental du groupe en 2002, malgré une activité industrielle multipliée par quatre, les consommations d'eau n'ont augmenté que de 35%, reflétant l'efficacité du programme et des actions portant sur les économies d'eau.

2

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'EAU (EN M³)

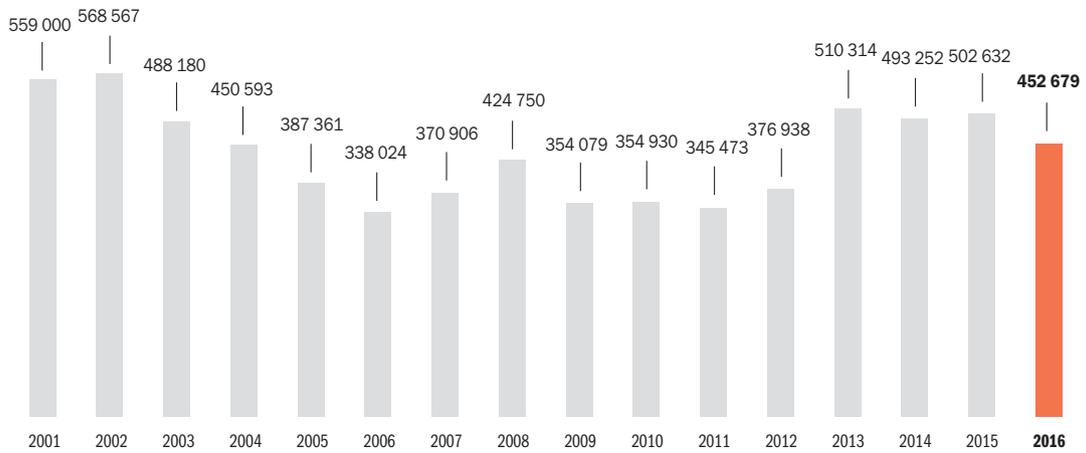


EAU PAR MÉTIER EN 2016



ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'EAU (EN M³)

Consommation globale groupe à périmètre constant entre 2015 et 2016 (hors Tanneries du Puy)



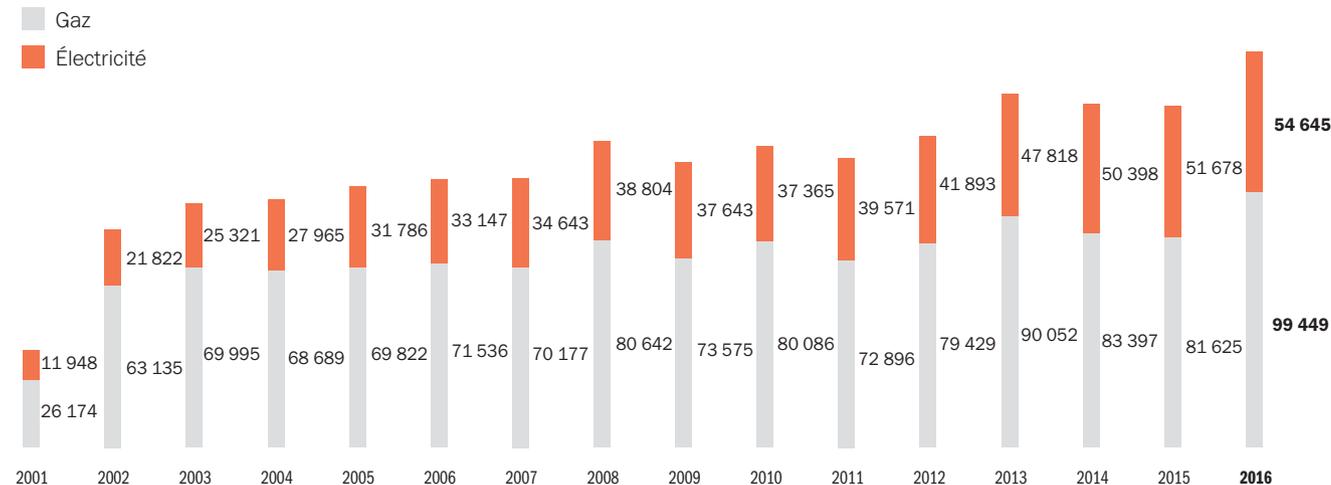
2.5.3 ÉNERGIES

2.5.3.1 Groupe

Les consommations d'énergie des sites industriels, magasins, bureaux et locaux annexes s'élèvent à 202 125 MWh (contre 180 625 l'an passé). 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^{er} 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'énergie verte, principalement hydraulique, produite sur le territoire.

ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (EN MWH)

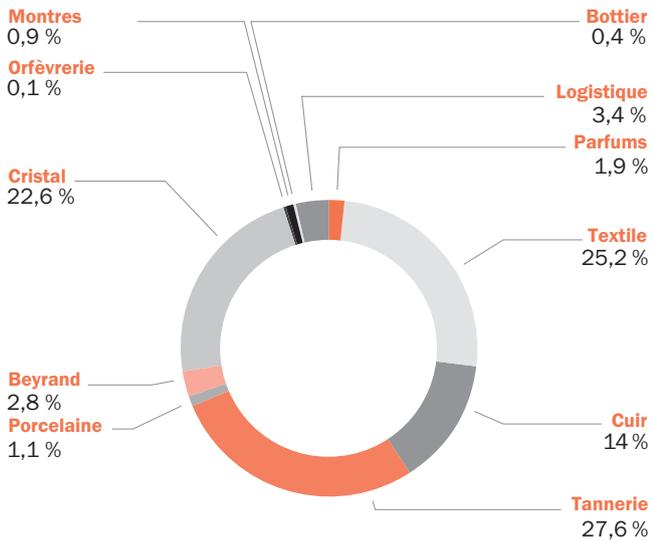


2.5.3.2 Industriel

Sur les dix dernières années, la consommation globale d'énergie a été multipliée par 1,5 (à périmètre constant, ce chiffre descend à 1,3 sans Les Tanneries du Puy) malgré la croissance d'activité d'un facteur 3,2. À périmètre constant, elle a baissé de 2015 à 2016.

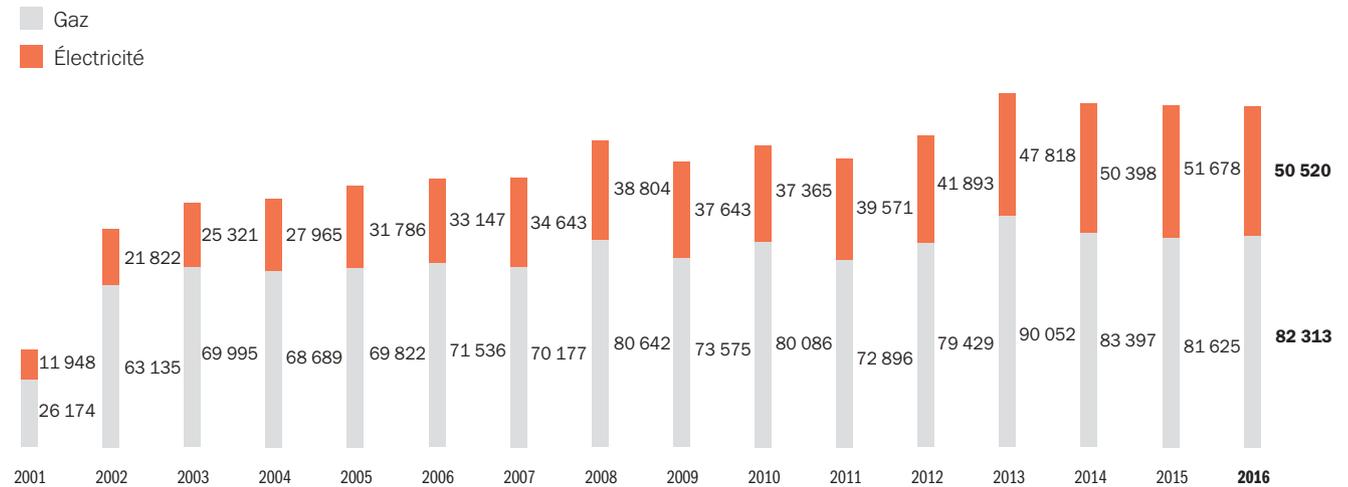
Depuis le lancement du programme environnemental du groupe en 2002, malgré une activité industrielle multipliée par quatre, les consommations d'énergie n'ont augmenté que de 35%. Ce résultat témoigne d'une maîtrise améliorée des consommations.

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



ÉVOLUTION DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE (EN MWH)

Consommation globale industrielle du groupe à périmètre constant entre 2015 et 2016 (hors Tanneries du Puy).



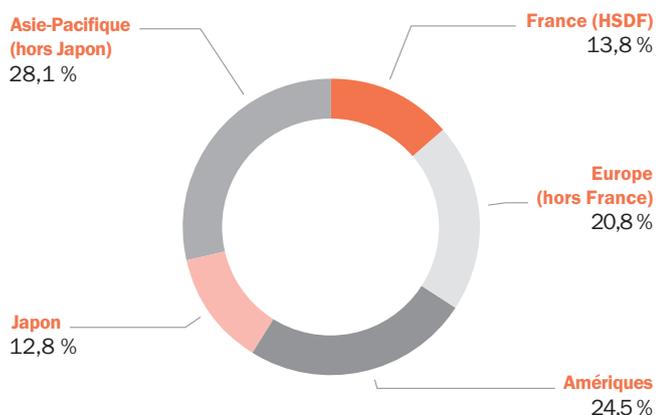
2.5.3.3 Immobilier

Les magasins ont consommé 32 318 MWh d'électricité en 2016 soit une augmentation d'environ 1 % par rapport à l'année 2015. Ces chiffres sont corrélés principalement à l'augmentation des surfaces de vente, notamment en Asie et aux États-Unis, par agrandissement ou ouverture de magasins, et à l'amélioration du périmètre et du reporting des filiales.

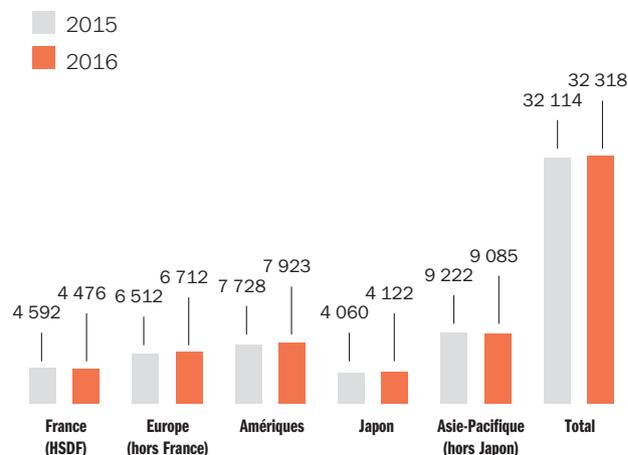
Les ratios de consommation par rapport à la surface de vente (KWh/m²) ont tendance à baisser, notamment en France et aux États-Unis, principalement en raison du développement de l'éclairage LED, qui s'est poursuivi en 2016.

Les bureaux et locaux annexes ont consommé 15 713 MWh en 2016, dont 13 349 MWh pour les sites de Paris et de Pantin.

RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE EN 2016



CONSOMMATIONS ÉLECTRIQUES DES MAGASINS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE (EN MWH)



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. Cela revient donc à les diminuer à périmètre constant.

Les nouvelles manufactures sont construites dans le souci de leur performance énergétique future.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	35 000	29 100	30 905	23 346	30 202	24 812	24 761	22 234	23 549	23 763	27 929	24 590
Electricité en mégawatts-heures	8 459	9 239	10 607	11 063	11 297	11 399	11 751	12 468	12 233	12 468	13 581	14 317
Gaz en mégawatts-heures	6 675	7 758	7 755	9 130	7 410	8 572	7 594	8 070	8 276	6 395	7 071	7 533
Fioul en mégawatts-heures	1 360	1 752	1 382	1 037	953	726	0	0	0	-	-	-
Bois en mégawatts-heures	-	-	-	-	70	385	390	377	338	446	546	495
Niveau d'activité			100	108	109	110	118	126	138	147	162	175

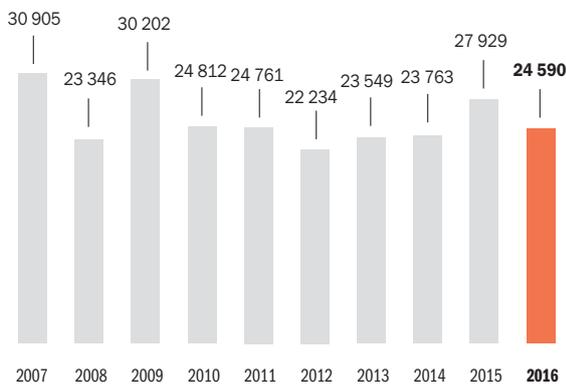
Les données traitées ne comprennent pas l'atelier du Vaudreuil, ni l'atelier de sellerie du Faubourg qui sont pris en compte sur d'autres périmètres.

Eau

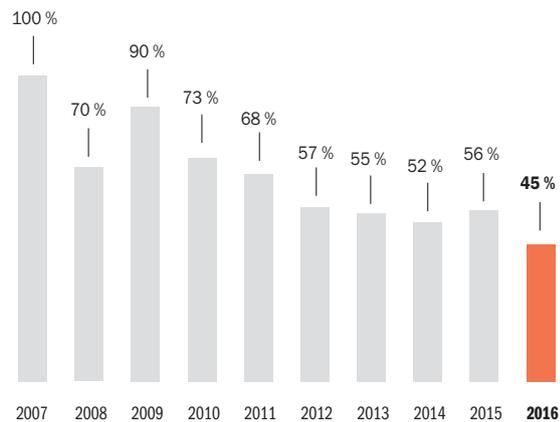
Dans le pôle Maroquinerie, l'eau consommée n'a aucun usage industriel. Elle correspond aux usages sanitaires, aux réseaux d'extinction incendie, aux arrosages d'espaces verts. À la Pyramide (Pantin), l'eau est également utilisée pour l'alimentation des climatisations de secours.

La consommation annuelle d'eau du pôle en 2016 atteint 24 590 m³ soit une baisse de 12 % par rapport à 2015. Cette baisse s'explique par la réparation d'une importante fuite d'eau à la Manufacture de Haute Maroquinerie et par le suivi renforcé des autres manufactures pour détecter au plus tôt les consommations suspectes afin de traiter les fuites.

PÔLE MAROQUINERIE - EAU - ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION (EN M³)



PÔLE MAROQUINERIE - EAU - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ



La Pyramide représente 35 % des consommations d'eau du pôle artisanal car elle abrite les services centraux, les événements annuels et un restaurant d'entreprise.

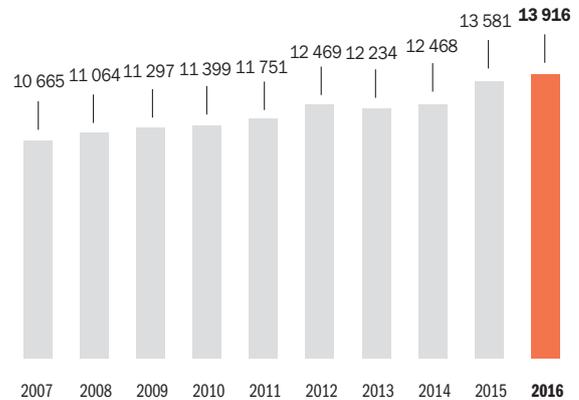
Électricité

L'électricité est l'énergie principale d'alimentation des outils de production des manufactures ainsi que des équipements des bâtiments. La consommation annuelle 2016 en électricité s'élève à 14 317 MWh. Elle est en hausse de 2,4 % par rapport à 2015. Cette variation s'explique en 2016 par le démarrage d'activités dans l'atelier relais de Saint-Junien

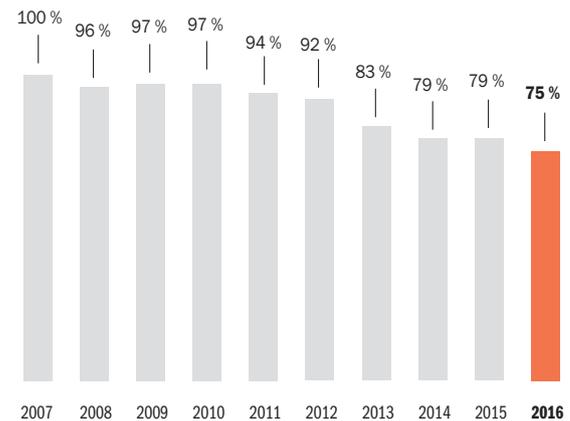
et dans la manufacture d'Héricourt ainsi que par des augmentations de consommation dans les sites pantinois.

Les autres manufactures stabilisent ou réduisent légèrement leur consommation d'électricité par rapport à 2015. Ces résultats illustrent bien la maîtrise des équipements en place et le souci apporté à l'aspect énergétique lors du renouvellement des outils de production.

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



PÔLE MAROQUINERIE - ÉLECTRICITÉ - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ



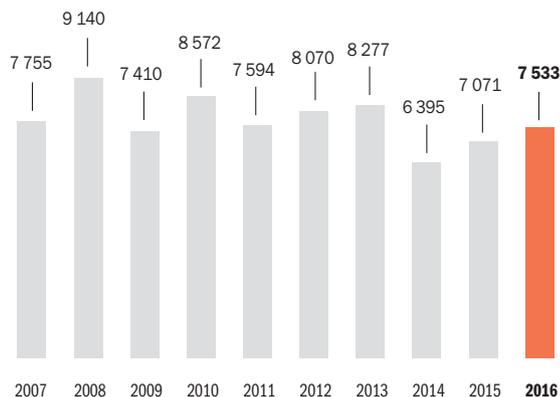
Gaz

Le gaz sert uniquement au chauffage des sites. La consommation de gaz est de 7 533 MWh en 2016 soit une hausse de 8 % par rapport à 2015. Rapportée à l'activité, la consommation de gaz est stable par rapport à 2015.

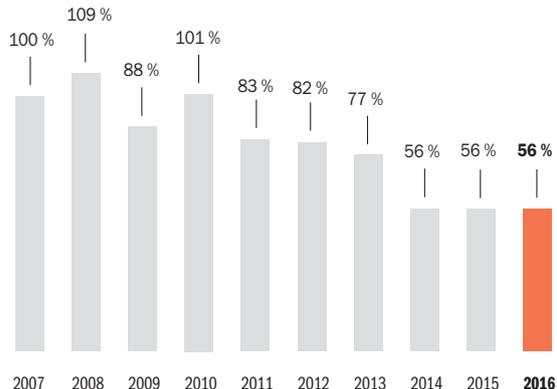
Il est à noter que la manufacture de Nontron, qui dispose d'un système de chauffage mixte (bois et gaz), n'a pas pu mettre en route la chaudière bois pour des raisons techniques.

De façon générale, les établissements veillent à maîtriser leur consommation de gaz tout en assurant à leurs artisans un confort de travail dans les locaux tout au long de l'année.

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



PÔLE MAROQUINERIE - GAZ - CONSOMMATION RAPPORTÉE AU NIVEAU D'ACTIVITÉ



Bois

Le chauffage est entièrement assuré au bois dans les manufactures de Belley (chauffage communal) et des Abrets (chaudière indépendante). La manufacture nontronnaise dispose d'un système de chauffage mixte

(bois et gaz) mais la chaudière bois n'a pas pu être mise en service en 2016.

Pour l'ensemble du pôle artisanal, le bois représente 6 % des consommations liées au chauffage des bâtiments en 2016.

Tanneries et cuirs précieux

Les Tanneries du Puy, acquises en novembre 2015, ont été incluses dans le reporting 2016 du pôle et contribue de manière significative aux augmentations constatées.

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.

	2009	2010	2011	2012	2013 ¹	2014	2015	2016 ¹
Eau en mètres cubes	95 809	85 215	95 036	87 649	180 340	155 455	184 956	501 775
Électricité en mégawatts-heures	3 260	3 256	3 686	3 555	5 529	6 143	6 572	10 627
Gaz en mégawatts-heures	7 567	8 104	6 577	7 230	13 541	11 788	15 019	31 949
Fioul en mégawatts-heures	-	-	-	-	55	35	52	48

(1) Le périmètre de reporting 2016 inclus Les Tanneries du Puy acquises en novembre 2015 et exclus du reporting 2015.

La somme de 0,65 M€ a été consacrée à la prévention des risques environnementaux et des pollutions en 2016. La majeure partie de cet investissement a été utilisée dans le cadre de l'optimisation des stations d'épuration des sites.

Les projets relatifs à la protection de l'environnement menés dans les tanneries du pôle ont concerné principalement : l'optimisation du fonctionnement des stations d'épuration, la stabilisation des consommations d'énergies et d'eau et l'amélioration du tri des déchets. Ces actions permettent également de nourrir les plans de progrès partagés avec les autres pôles d'Hermès.

En outre, les tanneries françaises ont également transmis à la DREAL / DRIEE leur positionnement vis-à-vis de la nouvelle nomenclature des installations classées.

Eau

La consommation d'eau du pôle a été multipliée par 2,7 en 2016. Cette hausse est exclusivement due à la prise en compte dans le reporting des Tanneries du Puy qui contribuent à hauteur de 60 % à la consommation d'eau du pôle et dont le ratio moyen de consommation d'eau rapportée à l'activité a augmenté en 2016. Le ratio reste, en revanche, stable sur le périmètre des tanneries exotiques et en légère baisse à la tannerie d'Annonay grâce aux efforts de maîtrise et de réduction des consommations. Ceux-ci 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 et des programmes de sensibilisation des collaborateurs. 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.

Énergie

La consommation d'énergie du pôle a progressé de 97 %. Cette hausse est exclusivement due à la prise en compte dans le reporting des Tanneries du Puy qui contribuent pour moitié à la consommation d'énergie du pôle. Le ratio moyen de consommation d'énergie rapportée à l'activité est stable sur le périmètre des tanneries exotiques et à la tannerie

d'Annonay. Il est, en revanche, en légère augmentation au sein de deux tanneries exotiques (Montereau et Vivoin) en raison d'un élargissement des parcs machines, de création de bâtiments et des améliorations des dispositifs de captation et de ventilation des locaux de travail.

Textile

L'année 2016 est marquée par une accélération des volumes de production au deuxième semestre de l'exercice. Au global l'activité de 2016 est en progression de 3,1 % par rapport à 2015. Malgré cette croissance, la consommation énergétique totale est globalement stable, tandis que la consommation d'eau affiche un net progrès.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau <i>en mètres cubes</i>	260 000	241 000	199 000	215 800	198 478	238 760	269 232	275 995	256 534	210 577
Électricité <i>en mégawatts-heures</i>	9 678	10 075	9 267	9 520	9 694	11 673	12 586	14 050	13 034	12 856
Gaz <i>en mégawatts-heures</i>	21 897	22 254	20 443	22 810	21 000	26 324	27 115	27 175	25 407	26 016

Eau

La consommation d'eau du pôle Textile s'inscrit 16 % en retrait par rapport à celle de 2015. De nombreuses actions ont été menées sur les sites pour obtenir ce résultat : des remplacements de machines obsolètes, des optimisations de process, le suivi détaillé des consommations par zone, etc. Dorénavant, la gestion en eau des équipements est une préoccupation bien partagée au sein des ateliers. À la SIEGL, un pro-

cessus de recyclage de l'eau via la lagune contribue significativement à l'amélioration des résultats.

Énergies

Malgré une saison froide défavorable par rapport à 2015 et une augmentation de l'activité, la consommation d'énergie de la filiale a su rester quasi stable (+ 1 %).

Cristal

Le niveau d'activité de la manufacture en 2016 est constant en valeur, avec une amélioration des ratios de performance au regard des volumes fabriqués, et ce, malgré l'arrêt d'activité du process de fusion pendant la phase de reconstruction du nouveau four à bassin.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau <i>en mètres cubes</i>	17991	12 992	15 850	15 235	11 662	10 578
Eau/produit fabriqué <i>en litres</i>	104	74	85	87	88	68
Électricité <i>en mégawatts-heures</i>	8 985	8 563	8 797	8 584	8 578	7 534
Gaz <i>en mégawatts-heures</i>	32 488	32 474	34 428	31 296	27 020	27 303
Fioul <i>en mégawatts-heures</i>	123	93	101	142	189,5	95,6

Eau

La consommation en eau a fortement chuté en 2016 (- 9 % vs 2015). Plusieurs événements se combinent pour expliquer ce résultat : l'arrêt d'activité de la fusion pendant le chantier d'aménagement de l'atelier et de construction du four à bassin, et le travail réduit en conséquence à deux postes au lieu de trois. L'arrêt du four à bassin précédent, dont la consommation d'eau avait fortement augmenté en fin de campagne, participe également à l'économie.

Énergie

La consommation globale en énergies est comparable à celle de 2015. La consommation électrique a légèrement diminué, principalement suite à l'arrêt en octobre 2016 de l'ancien four à bassin. La part de la consommation électrique du nouveau four est en effet inférieure à celle du précédent. L'efficacité des installations fonctionnant au gaz naturel intégrées en 2014 et en 2015 (four à pots, chaufferie centralisée...) s'est confirmée cette année.

Le remplacement progressif des ouvreaux par de nouveaux équipements contribuera à une plus grande maîtrise de la consommation en gaz.

La réduction de la consommation de fioul s'explique par l'utilisation, en 2015, de chauffages d'appoint durant les deux premiers mois de l'année. Le remplacement en 2016 du parc de chariots élévateurs par des modèles électriques contribue également à cette baisse.

Parfums

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	5 426	5 644	5 777	4 359	2 772	2 703	3 756	3 723	3 489	2 820
Electricité en mégawatts-heures	1 422	1 422	1 430	1 446	1 701	1 414	1 533	1 579	1 591	1 563
Gaz en mégawatts-heures	2 246	2 376	2 331	3 032	2 037	2 161	1 774	1 289	1 378	1 411
Fioul en mégawatts-heures	0,8	0,8	0,8	0,8	0,3	12	4	4	11	9,5

Eau

La consommation d'eau du site est en baisse de 19 % par rapport à 2015. Ceci s'explique par la rénovation des tuyauteries d'eau chaude, la réalisation des essais sprinkler à partir de l'eau du bassin d'incendie, et un meilleur entretien général des réseaux (suppression des fuites). Elle 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.

Énergies

La consommation de gaz naturel, entièrement dédiée au chauffage des locaux et à la restauration, est en augmentation limitée à 2,3 % en 2016, malgré des conditions hivernales défavorables par rapport à 2015. La

principale raison de cette moindre augmentation est la récupération d'énergie sur les compresseurs d'air, qui permet de chauffer l'eau sanitaire sans utiliser les chaudières, et l'amélioration des réglages des équipements. L'activité cuir représente toujours un cinquième de cette consommation globale site.

La consommation d'électricité est en légère baisse par rapport à 2015 (- 1,7 %). Les principales raisons du gain sont le remplacement des compresseurs, qui offrent un meilleur rendement et l'isolation de la gaine de soufflage au niveau de la climatisation des locaux de fabrication. L'activité cuir représente toujours environ 5 % du besoin total d'électricité.

La consommation de fioul reste stable par rapport à 2015.

Horlogerie

Le pôle Horloger se compose de La Montre Hermès (conception, fabrication et distribution de produits horlogers), de la société Joseph Énard (fabrication de boîtiers) et de la société Natéber (fabrication de cadrans). Afin de bénéficier de la synergie des deux métiers et du rapprochement des équipes, les activités de Natéber et de Joseph Énard ont été réunies sur le site de Joseph Énard situé au Noirmont à partir de novembre 2016.

En conséquence, le réaménagement de la production et des bureaux, de la ventilation, de la station de retraitement, des équipements de production et l'agrandissement du parking, ont été menés sur le site du Noirmont.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	860	5 437	6 013	6 539	6 271	4 043
Electricité en mégawatts-heures	381	509	1 027	1 141	1 211	1 228
Gaz en mégawatts-heures		118	94	93	109	104

Eau

L'usage de l'eau est uniquement sanitaire pour La Montre Hermès, mais utilisée dans le process de galvanoplastie chez Natéber et de lavage pour Joseph Énard. Un travail de fond a été mené pour adapter la consommation d'eau au juste besoin du process, ce qui a permis de réduire de 35 % la consommation totale.

Énergie (fioul, gaz, électricité)

Les consommations de gaz et d'électricité sont stables.

Porcelaine et Email**CATE**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	875	2 136	803	1 196	1 429	1 615	1 883	1 733	2 230	2 248
Électricité en mégawatts-heures	833	918	846	936	922	1 229	1 222	1 208	1 208	1 290
Gaz en mégawatts-heures	538	530	478	547	461	547	696	499	494	487
Fioul en mégawatts-heures	62	74	55	55	33	31	31	33	33	34

Eau

Le site de Nontron utilise de l'eau dans son processus industriel pour la décoration sur porcelaine et, dans une moindre mesure, pour l'activité email. La consommation globale d'eau en 2016 augmente de moins de 1 % par rapport à 2015. Cette hausse mineure est portée par la hausse d'activité au sein des ateliers et a été limitée grâce aux plans d'action engagés :

- ♦ mise en place 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 % ;
- ♦ mise en place d'une pompe de bouclage pour alimenter en eau chaude les postes de décoration : le temps d'attente avant d'avoir de l'eau suffisamment chaude au poste est réduit ;
- ♦ installation d'un réducteur de pression en tête de réseau pour diminuer le risque de fuites.

Énergies

La consommation énergétique du site est en hausse de 4 % par rapport à 2016. Cette hausse concerne la consommation d'électricité sur le four porcelaine. Pour faire face à une hausse de la charge de cuisson décors, le temps d'ouverture des fours a été prolongé de plus de 10 %. Cette hausse de charge est à la fois liée aux volumes de production mais aussi au temps de cuisson des produits, les nouveaux décors nécessitant des temps de passage plus longs dans le four.

Des actions ont été menées afin de réduire les consommations énergétiques :

- ♦ le retrait des éclairages halogènes et la mise en place d'éclairages à LED sur les derniers postes de travail de l'atelier décoration, ainsi que sur l'ensemble des postes de travail de l'atelier pinceau ;
- ♦ la programmation des plages de fonctionnement des compresseurs pour un arrêt soir et week-end ou l'installation de ventelles sur les sheds des ateliers fours porcelaine et décoration afin de rafraîchir naturellement ces secteurs.

BEYRAND

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	3 514	4 767	4 150	4 243	3 936	2 706	2 791
Électricité en mégawatts-heures	2 396	2 574	2 550	2 425	2 482	2 473	2 374
Gaz en mégawatts-heures	2 072	1 611	1 709	1 627	1 218	1 779	1 916
Fioul en litres	3 000	6 000	4 501	3 000	3 000	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 stable en 2016 après une forte réduction en 2015 (- 31 %), suite à l'arrêt d'une tour aéro-réfrigérante, remplacée par un nouveau groupe froid.

Énergies

L'électricité est principalement utilisée pour la climatisation, indispensable au contrôle de l'hygrométrie et de la température des ateliers. Sa consommation est stable. Le nouveau groupe froid est la cause principale de l'augmentation de la consommation de gaz.

Orfèvrerie

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	719	698	696	853	1 055	486	358	269	221	225
Électricité en mégawatts-heures	164	173	173	190	168	200	175	178	153	133
Gaz en mégawatts-heures	18,3	18,8	17,9	16,7	11,8	12,7	10,4	8,0	7,1	6,1

Eau

La consommation d'eau est stable en 2016 par rapport à 2015 (+ 2 %).

Bottier

Le responsable des systèmes d'information et des services généraux assure l'animation des sujets Environnement, Hygiène et Sécurité sur le site de John Lobb de Northampton, alors qu'à Paris le responsable de production du site prend directement en charge ces sujets.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	459	809	861	847	767	788	844	823	717	773
Électricité en mégawatts-heures	227	237	219	233	225	242	275	349	300	283
Gaz en mégawatts-heures	226	206	213	200	193	177	186	203	220	224

Eau

L'eau est principalement destinée aux usages sanitaires et dans les tests hebdomadaires du système de sprinklage. Le processus de fabrication représente une part marginale de la consommation d'eau dans la phase de préparation des semelles. La variation constatée entre les deux exercices n'est pas significative.

Logistique

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Eau en mètres cubes	2 900	2 529	2 586	2 680	2 324	4 274	4 246	5 771	5 921	7 385
Électricité en mégawatts-heures	2 653	2 728	2 694	2 480	2 059	2 040	2 016	2 209	2 977	2 797
Gaz en mégawatts-heures	2 987	3 945	3 316	3 776	2 535	2 224	2 305	2 726	3 104	2 374

Eau

La consommation en eau marque une nouvelle hausse en 2016, entièrement expliquée par les travaux d'agrandissement du site et la croissance de l'activité.

2.5.5 MESURES POUR AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Ainsi que détaillé dans la section immobilière de ce rapport, les sites font l'objet d'une attention croissante lors de leur construction, leur rénovation ou leur maintenance face aux sujets énergétiques. Les principaux métiers consommateurs d'énergie de processus ont eu aussi, bien entendu des politiques de réduction de leurs consommations.

Tannerie

Les tanneries travaillent à l'amélioration de l'efficacité énergétique des installations. À titre d'exemple, la tannerie de Montereau a poursuivi ses travaux d'optimisation des extractions et de renouvellement d'air au sein de son atelier de finition, et sur les machines et équipements. La tannerie de Vivoin a poursuivi ses travaux d'aménagement, en généralisant les éclairages LED et les détecteurs de présence et en travaillant sur l'isolation thermique des nouveaux ateliers ainsi que sur l'optimisation

Énergies

En 2016, les consommations de gaz et d'électricité sont en retrait par rapport à 2015. Une partie s'explique par l'activité, le reste par une plus grande sensibilisation de l'atelier.

Énergies

Les fluctuations de consommation d'électricité (- 5,6 %) et de gaz (+ 1,8 %) s'expliquent principalement par les conditions climatiques pendant l'année. Toutefois, des travaux d'isolation du toit, démarrés en 2015 et poursuivis lors d'une seconde phase en 2016, devraient s'achever en 2017. En outre, une nouvelle régulation de la chaudière a été mise en place en fin d'année pour réduire la consommation de gaz liée au chauffage du bâtiment.

Énergies

Les consommations de gaz et d'électricité sont en net recul. Ces variations s'expliquent par l'arrêt de certains équipements.

de ses équipements de ventilation. À Cuneo, la production d'électricité issue des 296 panneaux photovoltaïques installés sur le toit de la tannerie a atteint 66 MWh, soit 9 % de la consommation totale d'électricité du site en 2016. La production d'électricité est en légère baisse par rapport en 2015, suite à un incident d'exploitation ayant duré deux mois, et est entièrement destinée à la tannerie en semaine, puis 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 tanneries de Montereau et de Vivoin ayant bénéficié, au cours du second semestre 2015, d'audits énergétiques réglementaires pratiqués par un cabinet spécialisé externe, ont mis en œuvre des plans d'amélioration.

Textile

Chez ITH, après un diagnostic détaillé d'analyse des consommations, un programme a été déployé, conduisant à la modification du système de climatisation (changement des échangeurs en toiture), à l'optimisation des plages

horaires, au déploiement d'éclairage par détection de mouvement. Le site exploite également l'énergie fournie par les panneaux photovoltaïques.

Cristallerie

Le processus consommateur en énergies de la manufacture est la fusion de la matière et son travail à chaud. Les meilleures techniques disponibles au regard des volumes produits sont mises en œuvre dans le cadre de chaque projet d'investissement. Les deux fours récemment rénovés en sont le meilleur exemple.

La réorganisation de l'atelier de fusion avec son nouveau four à bassin a permis de mutualiser les équipements consommateurs aux postes de travail (par exemple, les ouvreaux), et de réduire l'utilisation des fours unicellulaires en optimisant l'utilisation du four à pots rénové en 2015.

L'audit énergétique réalisé en 2016 a permis d'identifier quelques actions complémentaires de réduction des consommations, notamment sur des installations « périphériques » au processus et de confirmer l'intérêt du plan directeur en cours de réalisation visant à remplacer certaines chaudières.

Parfums

La mise en place d'un système de récupération des calories dégagées par les compresseurs d'air permet dorénavant de produire de l'eau chaude sanitaire, ce qui conduit à une baisse de régime des chaudières, avec un impact favorable sur la consommation de gaz.

Des calorifuges sur les tuyauteries des centrales de traitement d'air et des chaudières ont été mis en place ou remplacés afin d'obtenir une meilleure efficacité des équipements.

Une campagne de remplacement des luminaires par des éclairages LED dans les différents bâtiments, en particulier les entrepôts de stockage, vient de démarrer.

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 les vitrines horlogerie et bijouterie, 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 2016, en complément des nouveaux magasins, les opérations de *relamping* LED se sont poursuivies sur le réseau mondial des magasins existants, pour atteindre un total de 55 % de magasins Hermès équipés en 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 2016, cette action se poursuit pour tout nouveau projet 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).

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 2016. 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.

Le choix des matériaux de construction, la diminution de leur poids et la recherche d'approvisionnements locaux améliorent également le Bilan Carbone® des nouveaux bâtiments et des nouveaux magasins.

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, 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.

À Montereau, la baisse de la consommation d'eau combinée à l'augmentation de la production a entraîné une concentration des polluants en rejet. En 2016, et comme en 2015, le site a poursuivi ses recherches sur les sources de pollution et sur la mise en œuvre d'un traitement complémentaire. Le site de Vivoin a, quant à lui, poursuivi ses travaux d'aménagement et de sécurisation du traitement de ses effluents et notamment de la filière boues avec l'installation d'un nouveau filtre-pressé. Hormis quelques incidents mineurs d'exploitation, les stations d'épuration des

autres tanneries (Cuneo, Lafayette, Le Puy et Annonay) ont présenté des fonctionnements stables tout au long de l'année. En outre, de nombreux investissements ont été réalisés sur ces installations pour optimiser leur exploitation et la qualité des rejets.

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

Enfin, les sites français ont réalisé, conformément à la réglementation, un plan de gestion des solvants. Les flux de COV (Composés Organiques Volatils) spécifiques se sont révélés conformes aux exigences applicables. Les actions relatives à la réduction de l'utilisation de solvant ou à des modifications de process réalisés par le passé ont également permis de réduire ces émissions de COV. Dans le même temps, l'isolement et l'amélioration du traitement de l'air dans les ateliers de dégraissage des peaux ont permis de limiter significativement l'exposition des salariés.

Cristal

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

Afin d'améliorer encore la qualité des rejets aqueux et préparer une potentielle évolution de la réglementation, une étude a été conduite en partenariat avec l'Agence de l'Eau et un partenaire extérieur.

Des campagnes de mesure des rejets atmosphériques ont été réalisées au cours du premier semestre et au mois de décembre. Les premiers résultats obtenus confirment le fonctionnement des installations en termes de rejets atmosphériques et ont permis de mettre en œuvre des actions d'optimisation du pilotage des installations, notamment des laveurs à gaz du polissage.

Textile

Une étude d'amélioration de la station de traitement des effluents de la SIEGL a été lancée en 2016. L'objectif est d'améliorer sa performance en traitement des effluents et d'augmenter la proportion d'eau recyclée réintégrée dans le process.

Parfums

Pour l'année 2016, 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.

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.

Une étude a été menée en 2016 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 afin de réduire les risques de pollution. Des travaux seront réalisés début 2017 en conclusion de cette étude.

Beyrand

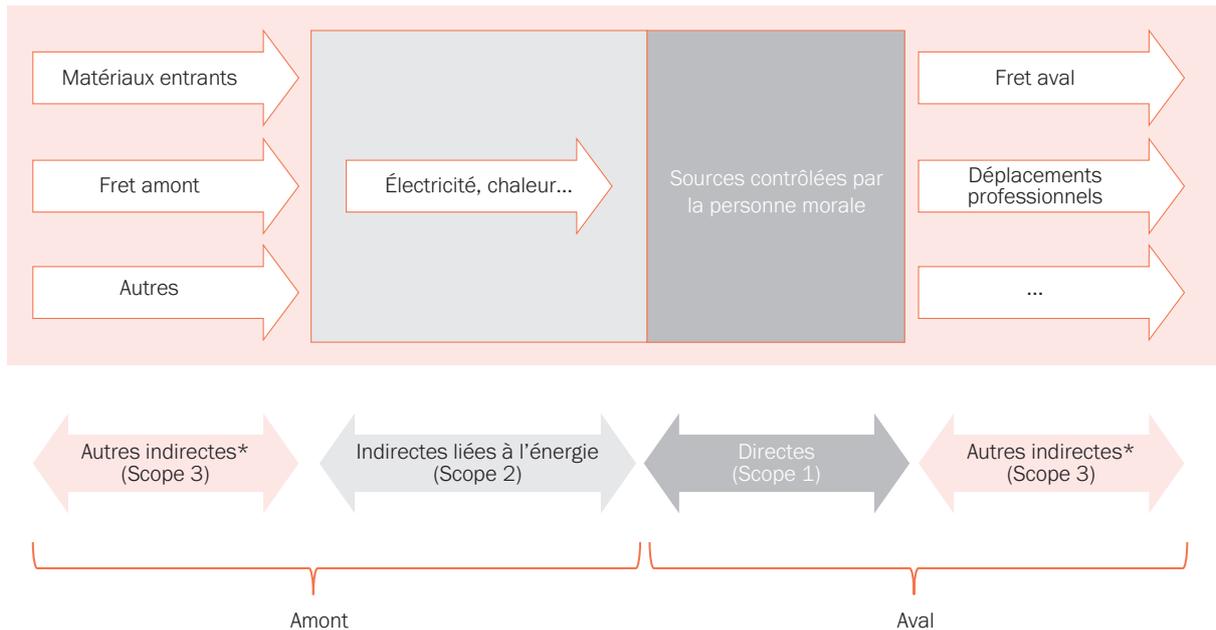
Le site dispose d'une station de traitement des eaux en sortie du laveur/ dégraveur. Il s'agit également d'un traitement physico-chimique. Des récupérateurs d'argent en sortie des développeuses films sont en place.

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 cinq ans, 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 mille tonnes équivalent CO₂, chiffre en diminution de 5 % comparé à l'an passé malgré l'intégration des Tannereries du Puy.

Les principaux postes d'émission du scope 3 sont le fret (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 120 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 2016 pour la troisième 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 2016 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 2016 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 2016. Les émissions de CO₂ du pôle ont augmenté entre 2015 et 2016 (+ 56 %). Cette hausse s'explique par la prise en compte des Tannereries du Puydans le périmètre de reporting 2016, qui contribuent à hauteur de 40 % des émissions globales du pôle. À périmètre constant, les émissions du pôle ont diminué de 7 % entre 2015 et 2016, essentiellement dues à une augmentation du fret maritime lors des approvisionnements de peaux précieuses. L'énergie consommée, l'utilisation de produits chimiques et l'approvisionnement des peaux brutes exotiques et de veau constituent les postes d'émis-

sions les plus importants du pôle. Ils représentent plus 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 2016, deux tiers des peaux de crocodiliens en provenance des États-Unis et d'Afrique (soit 80 % des achats de peaux en 2016) qui ont été réceptionnées dans les tanneries ont été approvisionnées par voie maritime.

Cristallerie

Le Bilan Carbone® de la manufacture a été mis à jour pour l'année 2016. Ce dernier est stable comparativement à celui de 2015. La part des énergies, notamment utilisées dans le processus de fusion de la matière, reste majoritaire. La collecte des données utilisées pour réaliser le Bilan Carbone® s'est structurée et fiabilisée, notamment avec l'utilisation de données plus détaillées sur la part des emballages et du fret amont. Cette démarche d'analyse alimente les projets de la manufacture et vient nourrir son plan Eau - Énergies - Carbone.

Textile

L'ensemble des Bilans Carbone® de la filière a été mis à jour en 2016. Ils nourrissent les plans d'action Eau - Énergie - Carbone de la filière. Les postes émetteurs principaux sont les achats (étoffes, produits chimiques et emballages), le fret amont, l'énergie et les déplacements domicile/travail.

Parfums

Les deux postes représentant la grande majorité des émissions de CO₂ restent les emballages et le fret aval (en particulier, le fret aérien). La quantité totale de CO₂ émis a augmenté entre 2015 et 2016, et s'explique entièrement par l'augmentation des volumes de parfums fabriqués et conditionnés sur 2016, 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.

Porcelaine et Email

CATE

Le Bilan Carbone® actualisé pour 2016 est en hausse par rapport à 2015. La principale hausse est due aux achats de porcelaine, en croissance significative. En 2015, le site a consommé du stock, qui s'est progressivement reconstitué en 2016, en lien avec la hausse de la consommation.

Beyrand

Une mise à jour du calcul des émissions des gaz à effet de serre a été réalisée en 2016.

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.

Une attention particulière est portée à la végétalisation des sites de production : par exemple, verger conservatoire à Héricourt, prairie fleurie à Bogny sur Meuse...

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.

Cristallerie

Dans le cadre du projet de rénovation du four à bassin engendrant un arrêt d'activité du site, une mesure de bruit de référence a été réalisée en octobre 2016. Une nouvelle mesure est prévue début 2017 afin d'évaluer le niveau de bruit généré par le site. La dimension sonore est systématiquement intégrée aux cahiers des charges des nouvelles installations et l'a été particulièrement dans le cadre du projet de rénovation du four à bassin en 2016 (matériaux employés pour l'extension du bâtiment, calorifugeage de l'installation de filtration...).

Une proposition de plan de surveillance environnementale de l'activité du site a été transmise aux autorités et sera mise en œuvre en 2017.

Parfums

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

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.

Tanneries

Dans le cadre des activités de production courantes 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. Seule une plainte pour nuisance olfactive a été reçue en septembre 2016 par un voisin de la tannerie d'Annonay. Elle a été prise en

compte immédiatement, une recherche des causes a été menée et des actions correctives engagées. Aucun nouvel incident n'est à signaler depuis cet évènement.

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.

Porcelaine et email

Beyrand

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

Orfèvrerie

Une plainte du voisinage liée au remplacement de l'extracteur forge plus puissant (et plus bruyant) a conduit à mener des travaux visant à éloigner ce dernier des habitations. Un gainage insonorisant a également permis de réduire les nuisances sonores. Ces travaux ont donné entière satisfaction et de nouvelles mesures de bruits ont été réalisées afin d'attester de la conformité de cette nouvelle installation.

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

Aucune provision pour risque en matière d'environnement n'a été constituée dans les comptes de l'exercice 2016. Aucune société du groupe n'a eu à verser, au titre de 2016, d'indemnités en exécution d'une décision de justice en matière d'environnement.

2.6 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 souhaite contribuer à la création de valeur et au développement durable des territoires (pays, régions et villes) où il est implanté, 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, et qui soutient des projets de mécénat valorisant les savoir-faire, la transmission et la biodiversité.

2.6.1 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. Hermès est notamment présent en France dans plus de 50 sites (manufactures, magasins, sites logistiques, bureaux).

2.6.1.1 Une implication locale

Chaque métier, et chaque site, s'ancre localement par des actions de proximité créant du lien entre la Maison, ses collaborateurs et son environnement de proximité.

Cuir

La manufacture d'Héricourt a été inaugurée en avril 2016 dans un site réhabilité, anciennement manufacture de textile, situé en centre-ville, dans un écrin de verdure, avec l'ambition de faire revivre une tradition industrielle éteinte. Projet mené en forte concertation avec les élus et la population locale, le site accueille déjà 149 artisans à fin décembre 2016, dédiés à la fabrication d'objets de maroquinerie.

Un film, racontant l'histoire de cette implantation, a été réalisé et présenté aux habitants de la commune au début de l'année 2017.

La manufacture de Seloncourt, située dans la même région de Franche-Comté, a fêté ses 20 ans. Un ancrage fort dans la région pour la manufacture qui emploie près de 250 personnes à la fin de l'année 2016. Dans le même esprit, la manufacture de l'Allan en Franche Comté et celle de Normandie au Vaudreuil (dont l'ouverture est prévue en 2017), s'appuient sur un tissu de savoir-faire et de partenariats avec les écoles, déjà développés par Hermès localement.

La Ganterie de Saint-Junien, quant à elle, accueillera une nouvelle manufacture du cuir, dans un site en cours de réhabilitation, et s'inscrira dans le projet de « Cité du Cuir » porté par la mairie de Saint-Junien.

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

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 est un des plus grands fabricants français de textile pour l'habillement. Il joue un rôle actif dans les instances professionnelles : Intersoie, Unitex, Techtera.

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.

2.6.1.2 Des journées portes ouvertes

Hermès organise régulièrement, à l'initiative de ses sites, des rencontres entre ses collaborateurs et leurs savoirs faire et les communautés locales.

Cuir

À Seloncourt, deux journées portes ouvertes en 2016 ont donné la possibilité à 800 visiteurs de découvrir, à travers des démonstrations, les gestes et les savoir-faire de leurs proches, artisans dans la manufacture. Ils ont une nouvelle fois témoigné leur fierté pour leur métier, leur attachement à Hermès qui les projette avec confiance pour les 20 années à venir. La maroquinerie Iséroise a ouvert ses portes aux salariés du pôle Savoie Dauphiné, 70 personnes de la maroquinerie de Belley et 50 personnes de la Manufacture de Haute Maroquinerie. Fort de son succès, pour la troisième année consécutive, la maroquinerie des Ardennes a accueilli, lors de deux matinées, une centaine de personnes.

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.

Textile

La SNC Nontron a ouvert ses portes à l'occasion de la célébration des 25 ans de l'établissement. Plus d'une centaine de personnes (les familles des collaborateurs, retraités, élus, partenaires, artisans CATE et maroquinerie Nontronnaise) ont pu découvrir les différentes étapes de fabrication des produits (cravate et maxi twilly). Un atelier ludique de coloriage de cravates en papier a également été proposé aux enfants.

Chez ATBC, trois demi-journées ont permis aux familles, mais aussi aux habitants et représentants locaux, de découvrir les secrets du tissage.

Cristallerie Saint-Louis

Un projet d'amélioration et d'extension du parcours de visite proposé par la manufacture depuis 2010 a été initié en parallèle au projet de rénovation du four à bassin. La nouveauté de ce parcours, enrichi par une activité « verre-chaud » concentrée au sein d'un même atelier au lieu des deux ateliers distincts auparavant, réside en son accessibilité aux personnes à mobilité réduite. Le circuit est à présent identique pour tous les visiteurs. Ce projet s'achèvera en 2017 avec la mise en valeur de l'ancien four à bassin conservé pour l'occasion. Les visiteurs du musée profitent également du nouvel aménagement de l'atelier « verre-chaud », installé au sein de la halle qui hébergeait déjà le musée, en pouvant contempler le travail des artisans *via* une baie vitrée. À la suite du succès de l'événement organisé durant la semaine du développement durable, ayant permis aux visiteurs de découvrir les jardins filtrants de Saint-Louis, l'équipe du musée organisera des visites guidées régulières de cet espace à partir de mai 2017.

Arts de la Table

À Nontron, la Compagnie des Arts de la Table et de l'Émail a ouvert ses portes à un large public le temps d'une journée pour que les collaborateurs puissent partager avec leurs proches la fierté de leur métier et faire découvrir ce que recèlent d'ingéniosité, de ténacité et de rigueur les savoir-faire.

Hermès Hors les Murs

Les artisans de 10 métiers de la Maison ont pu, lors du Festival « Hermès Hors les Murs » en novembre 2016 à Paris, montrer, partager leur expérience et leur passion pour leur métier. Plus de 43 000 visiteurs sont venus découvrir les démonstrations des artisans. Ils ont pu participer à des discussions pour mieux comprendre Hermès, sur des sujets comme « l'artisanat, l'économie circulaire et le rapport au temps », « transmettre les métiers d'art aux jeunes », « penser et agir localement », cette dernière conférence étant aussi l'occasion de parler des liens entre acteurs privés et acteurs publics dans une logique de dynamisation des territoires sur la durée.

2.6.2 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. De par le monde, une multitude de dispositifs existent chez Hermès.

2.6.2.1 Des collaborateurs sensibilisés

France

Hermès Services Groupe a réuni plus de 300 collaborateurs lors d'une journée d'action concrète : la plantation de 1 000 arbres dans un chantier d'insertion en Normandie. Le verger de pommiers contribuera à la diversification de l'activité du chantier par l'entretien des arbres et le développement d'autres savoir-faire, comme la production de jus issus de ces fruits. C'est aussi l'occasion pour les collaborateurs de se retrouver autour d'une démarche solidaire.

Le pôle textile s'engage auprès de plusieurs associations. En 2016, l'organisation d'un tournoi de football a mobilisé plusieurs collaborateurs en faveur de l'association « Sport dans la ville », pour l'insertion des enfants des quartiers défavorisés. De plus, la Holding Textile Hermès soutient les Restaurants du Cœur par le versement d'une subvention et le développement d'échanges avec les collaborateurs. Aux Ateliers AS et à l'Établissement Textile Hermès, des opérations de collecte (alimentaire, jouets) ont conforté leur engagement associatif. Enfin, un partenariat actif avec la « Maison de la Danse » a permis de subventionner des projets à destinations des jeunes. Quarante collaborateurs ont participé à « Intro Danse », une opération d'échange culturel autour d'initiations à la danse.

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.

Réseau de distribution

À New York, une série de projets pilotes sur le développement durable ont été réalisés en 2016. L'objectif était de présenter aux équipes les actions durables menées dans leur propre communauté. Cela s'est illustré notamment par la visite d'une installation au Museum of Modern Art présentant une structure provisoire de conception novatrice, tout en répondant aux problématiques environnementales. Ils ont expliqué aussi un projet au « Hell's Kitchen Farm Project », une ferme urbaine dont la mission est de créer du lien et du bien-être dans la communauté. Ces immersions ont servi de source d'inspiration pour les activités des ambassadeurs du développement durable dans les magasins.

De plus, la semaine du développement durable a été l'occasion de lancer un concours interne à l'échelle du pays appelé « the HOP Re-creation Contest » dont l'objectif était de relier les principes de petit h aux valeurs du développement durable. Chaque équipe devait soumettre des exemples de re-créations afin de moins gaspiller dans leur quotidien. Le gagnant, sélectionné par Pascale Mussard, a reçu un prix petit h en récompense. Les acteurs clés de la filiale se sont réunis autour d'un déjeuner durable qui a fait éclore de nombreuses idées et suggestions dont certaines sont déjà en cours d'élaboration.

En Asie, plus de 20 leaders développement durable issus des filiales de la Chine, de Taïwan, du Japon, de Singapour, de Paris, de Corée du Sud et de Hong Kong se sont réunis à Hong Kong au printemps 2016 pour un séminaire de trois jours pour discuter la stratégie développement durable, partager leurs expériences, et travailler sur des sujets communs. À cette occasion, les collaborateurs ont pu visiter la réserve WWF Mai Po afin d'avoir une meilleure compréhension de l'importance

de ce paradis unique pour des oiseaux migrateurs. Cela a été l'occasion d'assister à d'autres présentations de projets du WWF notamment sur l'alimentation durable et le programme de réduction carbone pour des bureaux. Les filiales de la zone sont très engagées dans le domaine du développement durable.

À Hong Kong par exemple, un grand nombre d'activités ont été organisées en 2016. La semaine du développement durable a été localement animée avec des ateliers dont le but a été d'attirer l'attention sur le bien-être et la nécessité de partager avec la communauté. Les actions se sont déclinées autour de plusieurs projets comme l'organisation d'un « marché vert » dans les locaux de la filiale en soutien à des producteurs locaux et en promotion de l'alimentation biologique.

La Fondation d'Entreprise Hermès, grâce à l'appel à projets internes H³, permet aux collaborateurs engagés dans une association de se porter candidats afin qu'elle soit aidée par la Fondation. Depuis 2013, H³ 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 « Fondation d'Entreprise Hermès »).

2.6.2.2 Des opérations généreuses

Les filiales et sites de la Maison organisent, en complément des actions de la Fondation d'Entreprise Hermès, des opérations généreuses à vocation locale. Parmi les différentes réalisations de 2016, on peut noter :

- ♦ 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. 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 ;
- ♦ sur le même schéma que la France, cette année, la filiale HOP (États-Unis) a pris l'initiative du don d'uniformes du personnel de vente, légèrement utilisés ou démodés. Plusieurs cartons d'uniformes ont pu être donnés à des associations venant en aide à des personnes en voie de réintégration d'un univers professionnel. HOP a aussi apporté son soutien à l'organisation locale *Lower East Side Girl's Club*. L'idée était de recenser le besoin en fournitures pour l'année scolaire. La liste en a été transmise aux collaborateurs qui y ont répondu par de généreux dons ;
- ♦ à Taïwan, la filiale a participé à différentes opérations de dons, notamment avec le « Taipei City Yangming Home » pour les personnes handicapées. L'initiative de partenariat avec le journal *Apple Daily* a été renouvelée dans l'objectif de soutenir des familles ou des enfants en situation de pauvreté. Taiwan supporte aussi l'association *Boyo Social Welfare* ;
- ♦ à Hong-Kong, l'association « Food Angel » qui lutte contre le gaspillage alimentaire et contre la faim dans la région a été aidée. Ainsi, les invendus et les surplus de la distribution alimentaire et de la restauration locale ont été redistribués sous forme de repas chauds aux communautés défavorisées. Des volontaires du bureau et des magasins ont aussi aidé à récupérer les excédents alimentaires pour les livrer à « Bread Run », première banque alimentaire de distribution aux per-

sonnes dans le besoin. La filiale a poursuivi son appui à l'association « Lunch Club », par des donations et la contribution des collaborateurs à ce restaurant pour personnes en difficulté ;

- ♦ en Inde, la filiale Hermès a choisi en 2016 de donner 2 % de son bénéfice (requis par la loi indienne) à l'association « News ». Il s'agit d'une association pour la sauvegarde de la nature, de l'environnement, de la faune et de la flore. Cette contribution doit soutenir des projets de développement en aquaculture / pisciculture dans des villages Sundarbans dans le golfe du Bengale ;
- ♦ certaines initiatives sont suivies par plusieurs des filiales dans le monde. Par exemple, la démarche « Earth Hour 2016 » a mobilisé 56 magasins avec une participation importante de la zone Asie. Organisée à l'initiative du WWF lors de la dernière semaine de mars, elle 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 ;
- ♦ des opérations de « Carrés Solidaires » se sont déroulées à Hong Kong, en Chine, au Luxembourg et en Angleterre, au profit de différentes associations. Des carrés de soie sont spécialement imprimés et vendus. Ces ventes contribuent au développement des projets de ces organisations locales.

2.6.3 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).

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 2016, l'ensemble des investisseurs s'est engagé à investir environ 38 millions d'euros 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 Fasso, avec l'appui de l'ONG Tiipaalga, 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 2016, les neuf projets ci-dessus ont impacté la vie de plus d'un million de personnes, et contribué à replanter plus de 120 millions d'arbres. Ils contribuent également à compenser, sur une base volontaire, les émissions carbone d'Hermès.

2.7 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 2016

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Hermès International désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1060¹, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2016, 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 un 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).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés entre décembre 2016 et mars 2017 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 3000².

1. Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr.

2. 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 au niveau de 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 importantes³ :

- ♦ 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 ;

3. Informations quantitatives :

Effectif total et répartition des salariés par zone géographique, par sexe et par âge ; création d'emplois et licenciements ; taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail avec arrêt ; nombre d'heures de formation ; consommation d'énergie par type d'énergie ; consommation d'eau des sites industriels.

Informations qualitatives :

Conditions d'hygiène et de sécurité ; politiques mises en œuvre en matière de formation ; politique générale en matière environnementale ; les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets ; les 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 ; impact de l'entreprise en matière d'emploi et de développement régional ; prise en compte dans la politique d'achat 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.

- ◆ au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées⁴ 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 en moyenne 22 % des effectifs considérés comme grandeur caractéristique du volet social, et entre 20 % et 42 % 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.

2

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 11 avril 2017

L'un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Christine Bouvry
Associée

Sylvain Lambert
Associé du Département développement durable

4. Informations environnementales :

Direction industrielle : Manufacture de la Haute Maroquinerie (Aix-Les-Bains – France, Métier Cuir) ; Joseph Énard (Noirmont – Suisse, Métier Horlogerie) ; Ateliers A.S. (Pierre-Bénite – France, Métier Textile) ; ITH (Bourgoin-Jallieu – France, Métier Textile) ; Tanneries du Puy (Le Puy-en-Velay – France, Métier Tannerie et cuirs précieux).

Direction du Développement Immobilier (11 magasins) : Store of Rome - Via Condotti, 67 – Rome (Italie), Store of Palermo - Via della Libertà, 35 – Palermo (Italie) ; Marunouchi (Japon) Midosuji (Japon), Ginza (Japon) ; Madison 691 (Etats-Unis), Wall street (Etats-Unis) ; Masaryk (Mexique) ; Ipanema (Brésil).

Informations sociales : Hermès Services Groupe (Division de Hermès Sellier) ; Hermès Commercial (Division de Hermès Sellier) ; Maroquinerie de la Tardoire, Ganterie St Julien, Maroquinerie Nontronnaise (sites de la Division Hermès Maroquinerie-Sellerie au sein du Pôle Nontronnais) ; Compagnie des Cuirs Précieux, Tannerie d'Annonay, Tannerie de Montereau, Tannerie de Vivoin, Les Tanneries du Puy (sites du Pôle Hermès Cuir Précieux).

9

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

9.1	PERSONNES RESPONSABLES DU DOCUMENT DE RÉFÉRENCE	318
9.1.1	Nom et fonction des personnes responsables des informations contenues dans le document de référence	318
9.1.2	Attestation des personnes responsables du document de référence	318
9.2	RESPONSABLES DU CONTRÔLE DES COMPTES ET HONORAIRES	319
9.2.1	Commissaires aux comptes titulaires	319
9.2.2	Commissaires aux comptes suppléants	319
9.3	CONSULTATION DES INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES	320
9.3.1	Agenda 2017	320
9.3.2	Information financière	320
9.4	INFORMATIONS INCLUSES PAR RÉFÉRENCE	321
9.5	TABLES DE CONCORDANCE	322
9.5.1	Table de réconciliation du rapport financier annuel	322
9.5.2	Table de réconciliation du rapport de gestion	323
9.5.3	Table de concordance du document de référence	324
9.5.4	Table de correspondance RSE (article 225-105)	327

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
	Informations sociales
	Emploi
44-46	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)
46	Les embauches et les licenciements (périmètre France uniquement pour les licenciements individuels)
47-48	Les rémunérations et leur évolution (périmètre France pour les intéressements, participations et œuvres sociales uniquement)
	Organisation du travail
48	L'organisation du temps de travail
48	Absentéisme (périmètre France)
	Relations sociales
49	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)
	Santé et sécurité
51-55	Les conditions de santé et de sécurité au travail
49	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de sécurité au travail (périmètre France)
53	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles (périmètre France)
	Formation
41-42	Les politiques mises en œuvre en matière de formation
41	Le nombre total d'heures de formation (périmètre France)
	Diversité et égalité des chances/égalité de traitement
49-50	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
50	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (périmètre France)
49-50	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations
	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives :
55	♦ au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
55	♦ à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
55	♦ à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
55	♦ à l'abolition effective du travail des enfants
	Informations environnementales
	Politique générale en matière d'environnement
38-40, 63-80	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
38-40, 63-80	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement
38-40, 63-80	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions
80	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
	Pollution et gestion des déchets
76-80	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
58-61	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets
79-80	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Page	Rubriques
	Utilisation durable des ressources
65-66, 69-75	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>
56-58	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation
67-75	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>
79	L'utilisation des sols
	Changement climatique
77-79	Les rejets de gaz à effet de serre <i>(information qualitative)</i>
63-79	L'adaptation aux conséquences du changement climatique
	Protection de la biodiversité
40, 81, 83-84	Les mesures prises pour développer la biodiversité
	Informations sociétales
	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société
38-39, 81	En matière d'emploi et de développement régional
38-39, 81-82	Sur les populations riveraines ou locales
	Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise
49	Les conditions de dialogue avec ces personnes ou ces organisations
83-84	Les actions de partenariat ou de mécénat
	Sous-traitance et fournisseurs
38, 61-62	La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux
56	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
	Loyauté des pratiques
55	Les actions engagées en faveur des droits de l'homme
34	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme
55	Actions engagées en faveur des droits de l'homme

Mise en pages : **Labrador**

Ce document de référence a été imprimé en France - imprimeur détenteur de la marque Imprim'Vert® - sur un site certifié PEFC.
Le papier recyclable utilisé est exempt de chlore élémentaire et à base de pâtes provenant de forêts gérées durablement sur un plan environnemental - économique et social.

