

# DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE  
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

Les numéros de page ont été conservés par rapport à la version originale

## 2.8 ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

### INTRODUCTION

Porté par ses valeurs humanistes, le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique et conformité dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux. Le groupe a plusieurs exigences : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité, un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, une politique en matière de lutte contre la corruption et, enfin, une démarche structurée visant à protéger les données personnelles.

Une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation est garante des engagements, politiques, dispositifs de contrôle et d'alerte qui sont le socle de la démarche. Afin que chaque collaborateur adhère aux règles de bonne conduite portées par Hermès, de nombreuses formations leur permettent d'en comprendre l'importance dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

2

Le groupe a renforcé en 2022 ses programmes de conformité notamment par :

- ◆ la mise à jour et l'élargissement du dispositif d'alerte *H-Alert !* aux cocontractants du groupe Hermès. Cette évolution s'accompagne d'un accès direct à la plateforme du dispositif *H-Alert !* sur le site institutionnel du groupe ;
- ◆ la poursuite des formations, notamment avec le module « Éthique, intégrité et anticorruption ». En 2022, 3 941 collaborateurs ont été formés ;
- ◆ l'actualisation et le renforcement du plan de vigilance (§2.8.4)

ÉTHIQUE – CONFORMITÉ				
ODD	Objectifs	Indicateurs	Résultats 2022	Progression 2021/2022
PROMOUVOIR LES GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET L'APPLICATION DES RÉGLEMENTATIONS SUR LES DROITS HUMAINS ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION				
	Assurer l'adhésion des collaborateurs aux principes de l'éthique et de la conformité	100 % des collaborateurs informés	<b>100 %</b> des collaborateurs destinataires des codes de conduite des affaires, charte éthique et code de conduite anti-corruption	nouvel indicateur
	Renforcer le devoir de vigilance du groupe	Publication et diffusion en interne d'un plan de vigilance	Publication du <b>plan de vigilance 2022</b> du groupe	nouvel indicateur

## 2.8.1 PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE

### POLITIQUE

La politique du groupe vise à entretenir, partout où il opère, des relations saines et durables avec ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et ses communautés. Cette démarche est organisée avec une gouvernance spécifique, portée au plus haut niveau de l'organisation, une politique, des efforts de promotion et de sensibilisation aux enjeux d'éthique et d'intégrité, et avec des outils qui formalisent ses engagements.

La promotion des valeurs éthiques est assurée par des actions de sensibilisation et de formation aux politiques du groupe. Le groupe a également mis en place des dispositifs de prévention et de détection afin de prévenir toute atteinte à ses principes.

#### 2.8.1.1 GOUVERNANCE

##### 2.8.1.1.1 Comité éthique

Le Comité exécutif d'Hermès supervise tous les sujets éthiques, notamment ceux relatifs aux droits humains. Il s'appuie sur un Comité éthique mis en place en 2018 présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, et composé du directeur juridique groupe, du directeur des ressources humaines et du directeur juridique conformité.

Le Comité éthique supervise les actions en matière d'éthique avec trois missions principales :

- (I) conseiller et formuler des recommandations portant sur la culture éthique du groupe ;
- (II) recueillir les alertes (au moyen des différents canaux de signalement) ;
- (III) orienter et suivre le traitement de ces alertes.

Le Comité éthique s'est réuni formellement quatre fois en 2022 et ses membres échangent entre eux aussi souvent que nécessaire.

##### 2.8.1.1.2 Direction juridique conformité

La direction juridique conformité a pour mission principale de concevoir, développer, mettre en place et animer des programmes de conformité ainsi que les politiques éthiques du groupe pour le monde entier. Elle identifie, évalue et contrôle les risques conformité auxquels le groupe Hermès est exposé, vérifie la conformité aux différentes législations et réglementations, tout en assurant, en étroite coopération avec les différents départements du groupe, la coordination, le déploiement et l'actualisation des programmes de conformité. Le directeur juridique conformité est rattaché au directeur juridique groupe, qui reporte au directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

L'indépendance du directeur juridique conformité est assurée par un reporting direct et régulier auprès du directeur général gouvernance et développement des organisations, à l'occasion de réunions fréquentes et du Comité éthique.

Le directeur juridique conformité préside et anime le Comité compliance et vigilance. Il est également membre du Comité éthique.

A minima une fois par an, le directeur juridique conformité rend compte de sa mission au Comité d'audit et des risques du Conseil de surveillance d'Hermès International.

Pour le déploiement des programmes de conformité et des politiques éthiques au sein du groupe, la direction juridique conformité s'appuie sur les juristes de la direction juridique d'Hermès International basée à Paris, sur les départements juridiques des filiales (à Lyon, New York, Shanghai, Singapour, Séoul et Tokyo) ainsi que sur le réseau des contrôleurs internes du groupe.

Ces collaborateurs participent à la mise en œuvre et à l'animation des programmes de conformité, y compris du plan de prévention et de lutte contre la corruption, ainsi qu'au déploiement des politiques éthiques au sein de tous les métiers et entités du groupe. Ils vérifient notamment que les politiques et procédures mises en place sont appliquées par les opérationnels de tous les métiers et entités.

##### 2.8.1.1.3 Comité compliance et vigilance

Le Comité compliance et vigilance se réunit régulièrement (six fois en 2022) et est composé des fonctions suivantes :

- ◆ Directeur juridique conformité ;
- ◆ Directeur juridique groupe ;
- ◆ Directrice de l'audit et des risques ;
- ◆ Directeur du développement durable ;
- ◆ Directeur de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion ;
- ◆ Directeur des relations sociales groupe ;
- ◆ Directrice coordination achats directs groupe ;
- ◆ Directrice des achats indirects groupe ;
- ◆ Directrice des activités distribution groupe ;
- ◆ Directrice conformité des activités distribution.

Il a pour mission notamment de :

- ◆ définir des référentiels de conformité ;
- ◆ conseiller et recommander des actions de prévention et de suivi en matière de devoir de vigilance et de lutte anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- ◆ suivre le développement des programmes de conformité ;
- ◆ piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs les plus exposés ;
- ◆ assurer le suivi de l'ensemble du plan de vigilance.

De manière générale, l'action du Comité compliance et vigilance contribue à :

- ◆ apporter de l'expertise ;
- ◆ diffuser la culture de la conformité en relayant les programmes auprès des instances dirigeantes et des collaborateurs des entités ;
- ◆ assurer la coordination et la cohérence des programmes ;
- ◆ faire évoluer les politiques du groupe en la matière ;
- ◆ accompagner et suivre les programmes de conformité.

À titre d'exemple, en 2022, le Comité compliance et vigilance a suivi l'actualisation de la cartographie des risques et le plan de vigilance associé, en particulier en matière de droits humains, ainsi que le sujet des sanctions économiques internationales.

#### 2.8.1.1.4 Un réseau de correspondants conformité mondial

Les équipes juridiques implantées en France (Paris et Lyon) et aux États-Unis, en Chine, au Japon, à Singapour et en Corée du Sud, font partie du réseau des correspondants conformité et jouent un rôle de relais conformité. Ces derniers collaborent en lien avec la direction juridique conformité du groupe et avec le délégué à la protection des données du groupe, afin de décliner, d'animer, de coordonner et de contrôler les programmes de conformité et les politiques éthiques au sein du groupe. Les équipes juridiques bénéficient d'un cadre de revue

conformité leur permettant d'appliquer les programmes correspondants.

Les contrôleurs et auditeurs internes sont également des correspondants conformité et contrôlent l'application des programmes de conformité (cf. chapitre 4 : *Facteurs et gestion des risque RFA*, § 4.3). Les contrôleurs internes du groupe disposent d'un cadre de revue conformité et de contrôle de deuxième niveau élaboré en collaboration avec la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques.

## 2.8.1.2 CADRE ET OUTILS

## 2.8.1.2.1 Promotion et respect des conventions fondamentales en matière de droits humains et libertés fondamentales

Hermès en tant qu'acteur impliqué pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales s'engage à respecter les grands principes, normes et accords internationaux listés dans le tableau ci-dessous :

Grands principes éthiques internationaux	Cadre interne	Exemples de mises en œuvre
<p><b>La Déclaration universelle des droits de l'homme</b></p> <p><b>La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne</b></p> <p><b>La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT</b></p> <p><b>Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</b></p> <p><b>Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU</b></p>	<p><b>Charte éthique</b></p> <p><i>Vise à promouvoir le respect et à assurer une bonne application des grands principes éthiques internationaux.</i></p> <p><b>Le code de conduite des affaires</b></p> <p><i>Vise à sensibiliser sur certains risques et donner aux collaborateurs des réflexes de comportements adéquats.</i></p> <p><b>Le Code anti-corruption</b></p> <p><i>Vise à promouvoir une culture éthique au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.</i></p> <p><b>Cahiers d'engagement fournisseurs C1 et C2</b></p> <p><i>Vise l'adhésion de tous les fournisseurs sur les sujets de confidentialité, de loyauté commerciale (C1) et de politique sociale, environnementale et éthique (C2).</i></p>	<p><b>Le Comité éthique</b></p> <p><i>Le comité permet de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.</i></p> <p><b>Le dispositif H-Alert!</b></p> <p><i>Les collaborateurs sont encouragés à signaler des faits graves et sérieux aux moyens de plusieurs canaux d'informations.</i></p> <p><b>Brief fournisseurs</b></p> <p><i>Les fournisseurs intègrent les attentes du groupe en matière de droits humains.</i></p> <p><b>Politiques HSE métiers/filiales</b></p> <p><i>Les politiques intègrent les bonnes conditions de travail des collaborateurs.</i></p> <p>UK modern slavery act</p> <p>California transparency supply chain act</p> <p>Modern slavery act Australia</p>

La politique du groupe est d'adhérer aux grands principes éthiques universellement reconnus, notamment ceux concernant les droits humains et la lutte contre la corruption, et de s'assurer de leur mise en œuvre dans ses opérations. Cette politique est formalisée par plusieurs chartes et codes complémentaires, validés par le Comité exécutif, s'inscrivant dans le cadre de principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, de l'OCDE ou le Pacte mondial en matière de développement

durable.

Par ailleurs, le groupe Hermès et l'ensemble de 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 depuis 2009 dans la charte éthique du groupe et depuis 2012 dans le code de conduite des affaires, remis à tous les collaborateurs et disponible sur l'intranet groupe ainsi que sur le site Internet financier <sup>(1)</sup>.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>

### 2.8.1.2.2 Charte éthique

« La charte éthique vise à nourrir le projet d'entreprise autour de l'authenticité de l'objet et de l'éthique du groupe. Elle veille au respect du devoir de reconnaissance de nos collaborateurs et partenaires.

Cette charte ne se substitue pas aux lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, mais elle a pour objectifs d'en promouvoir le respect et à en assurer une bonne application. Elle s'inscrit bien évidemment dans le cadre de principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT, de l'OCDE ou le Pacte mondial des Nations unies. Elle est un des moyens d'assurer la durabilité de notre modèle singulier d'entreprise. »

Henri-Louis Bauer – président du Conseil de gérance d'Émile Hermès SAS ; Axel Dumas – gérant

L'éthique de la maison est formalisée, depuis 2009, dans une charte éthique, mise à jour en 2022, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 13 langues.

Une version plus synthétique est également disponible sur Internet<sup>(1)</sup> et sur l'intranet HermèsSphère dans la section « Notre éthique ». Elle réaffirme la volonté du groupe de respecter des **principes fondamentaux** dans les relations avec ses parties prenantes et est signée par la Gérance.

La charte éthique a été mise à jour afin de renforcer l'engagement du groupe sur le sujet de la promotion du développement social et économique.

La charte éthique, conçue comme un instrument de progrès et de dialogue, cherche à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et grands principes fondamentaux. Elle invite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension, à s'en ouvrir à leur hiérarchie. Elle s'articule autour des sujets suivants :

- ◆ les relations d'Hermès avec ses collaborateurs ;
- ◆ les relations d'Hermès avec ses fournisseurs ;
- ◆ les relations d'Hermès avec ses clients ;
- ◆ les rapports entre Hermès et ses actionnaires ;
- ◆ l'exigence vis-à-vis des objets Hermès ;
- ◆ les relations d'Hermès avec la société :
  - environnement,
  - relations avec les communautés et autorités locales,
  - ses actions culturelles et solidaires,
  - sa communication ;
- ◆ l'adhésion aux principes internationaux ;
- ◆ les relations avec ses parties prenantes, avec lesquelles Hermès entend veiller au dialogue et à la concertation afin de contribuer au

développement économique et social des régions et bassins d'emploi dans lesquels les sites manufacturiers et commerciaux sont implantés. Hermès s'y investit pour un impact positif, en recourant le plus possible aux ressources locales, en tant qu'entreprise citoyenne dans un esprit de responsabilité territoriale.

### 2.8.1.2.3 Code de conduite des affaires

« Pour contribuer à la bonne compréhension de tous, nous avons formalisé ce "code de conduite des affaires". Son rôle est de sensibiliser sur certains risques, et de donner aux collaborateurs du groupe des réflexes de comportement sur des thèmes qui sont fréquemment discutés.

Les fiches ci-après, dont chacun doit être garant de la bonne application, sont des instruments de progrès et de dialogue. »

Axel Dumas – gérant

2

Un code de conduite des affaires comprenant 32 pages, mis à jour en 2022, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés, accompagné d'une communication orale. Le code de conduite des affaires a été mis à jour sur les thématiques suivantes :

- ◆ renforcement de l'engagement du groupe sur le sujet de la liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- ◆ renforcement de l'engagement du groupe sur le sujet de la discrimination ;
- ◆ renforcement de l'engagement du groupe sur la gestion responsable des restructurations ; et
- ◆ renforcement de l'engagement du groupe sur la santé sécurité.

Il pose les principes directeurs de la maison sur l'**éthique des affaires**. Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, et est signé par la Gérance<sup>(2)</sup>.

Ce code de conduite des affaires a pour objectifs de sensibiliser les collaborateurs aux risques éthiques, et de leur donner des réflexes de comportement et d'alerte. Il se compose de fiches thématiques, précisant des incontournables.

Le code indique les mécanismes d'alerte existant dans le cadre d'un dispositif groupe dénommé *H-Alert !* Les collaborateurs confrontés à des situations qui soulèvent des questions d'éthique, ou estiment, de bonne foi, qu'une violation d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou d'un règlement, a été commise, sont encouragés à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements, aux moyens des canaux de signalement précisés dans le cadre du dispositif groupe *H-Alert !*

Ces signalements sont traités dans le respect de la confidentialité et du cadre légal applicable, qui protège les lanceurs d'alerte.

L'opportunité de réviser la charte éthique et le code de conduite des affaires est étudiée chaque année par le Comité compliance et vigilance décrit au § 2.8.1.1.3. Toute modification de ces documents est validée par le membre référent du Comité exécutif.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>

2. Il est disponible sur le site : <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>

### 2.8.1.3 DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

#### 2.8.1.3.1 Programmes de formation sur les enjeux éthiques

Au sein du groupe, plusieurs formations sur les enjeux éthiques (en présentiel ou à distance) sont dispensées aux collaborateurs, quel que soit leur contrat (CDD, CDI, intérimaire, stagiaire). En fonction des sujets, elles peuvent avoir été conçues notamment par la direction juridique, la direction des ressources humaines et la direction des affaires industrielles.

Un module de formation en ligne (*e-learning*) dédié à l'éthique et à la lutte contre la corruption a été déployé en 2020 auprès de tous les employés, dans le monde entier, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels. Il leur donne les clés pour prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique à l'aide de mises en situation concrètes. Ce dispositif *e-learning* comprend un test de compréhension avec un score minimum à atteindre afin de s'assurer que les collaborateurs ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. Ce dispositif *e-learning* est obligatoire pour les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe. Depuis le déploiement du module *e-learning* en 2020, 10 128 collaborateurs ont suivi ce module. En 2022, 3 543 collaborateurs ont suivi ce programme de formation.

En complément, des formations sur mesure sur la politique éthique et anticorruption du groupe, dont le contenu est adapté en fonction des équipes, filiales, métiers concernés, sont dispensées par la direction juridique aux personnels les plus exposés aux risques de corruption tels qu'identifiés et hiérarchisés dans le cadre de la cartographie des risques groupe. Elles visent à fournir aux employés les connaissances et outils nécessaires pour prévenir et détecter les situations à risque et déterminer le comportement à adopter en pareil cas.

Au cours de l'exercice 2022, 277 collaborateurs ont été formés.

Le déploiement de ces formations fait l'objet d'un suivi attentif par la direction juridique conformité, en collaboration avec le contrôle interne et les ressources humaines.

La formation « Éthique, intégrité et anticorruption », dont le contenu a été mis à jour en 2022, est destinée à tous les personnels de vente dans les magasins au sein des entités du groupe. En 2022, 3 941 personnes ont suivi ce module qui a pour objectif d'expliquer les risques de corruption aux personnels de vente. Il leur permet d'en comprendre les différentes formes et de lutter efficacement contre ces risques dans leurs tâches quotidiennes. Enfin, il rappelle les outils et les procédures sur lesquels ils peuvent s'appuyer en cas de doute. La présence à ces formations est contrôlée. Ce module est dispensé régulièrement dans toutes les filiales du monde. Depuis la création du module en 2017, 11 511 personnes ont été formées. L'objectif est que la totalité des personnels des filiales de distribution est formée, quel que soit leur contrat (CDD, CDI, intérimaire, stagiaire, etc.) ou leur fonction (membres de Comité de direction, support, vendeur, stockiste, caissier, manager, etc.).

Le département des achats assure, quant à lui, la formation des acheteurs et les sensibilise particulièrement aux risques de corruption dans la réalisation de leurs missions au quotidien. Il assure à son niveau le déploiement de ces ambitions éthiques grâce au brief RSE, diffusé auprès des fournisseurs et partenaires de la maison<sup>(1)</sup>.

Les contrôleurs internes de la direction de l'audit et des risques sont formés et interviennent lors des sessions de formation groupe pour sensibiliser l'ensemble du management aux bonnes pratiques de maîtrise des risques et de contrôle interne.

L'animation sur les sujets d'éthique et de conformité s'est poursuivie cette année grâce à l'organisation de deux séminaires par la direction de l'audit et des risques à destination des contrôleurs internes du monde entier.

#### 2.8.1.3.2 Dispositif d'alerte

Conformément aux lois et afin de renforcer la lutte contre les atteintes à l'éthique et à l'intégrité, le groupe a mis en place dès 2019 une plateforme dans le cadre de son dispositif global d'alerte *H-Alert !* destiné à permettre à ses employés dans le monde entier, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels, de signaler les manquements et violations.

Disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et opéré par un prestataire externe, la plateforme du dispositif *H-Alert !* permet de signaler des faits susceptibles de constituer une violation de toute loi ou réglementation, ou une violation des codes, procédures et normes éthiques du groupe et de signaler également l'existence de risques ou atteintes envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ou encore l'environnement résultant des activités du groupe et/ou de ses sous-traitants ou fournisseurs.

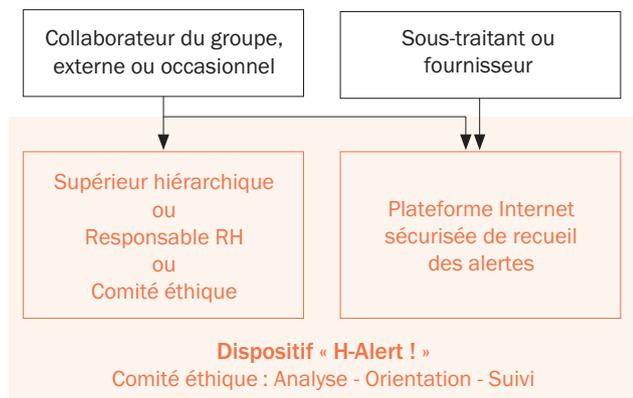
En 2020, un mécanisme d'alerte externe complémentaire sous forme d'adresse e-mail générique a été mis en place pour les fournisseurs, concessionnaires, distributeurs et intermédiaires.

**Le dispositif global d'alerte *H-Alert !* a été actualisé en 2022** conformément à la loi française n° 2022-401 du 21 mars 2022 et au décret du 3 octobre 2022 afin notamment de :

- ◆ renforcer la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles ; et
- ◆ permettre aux fournisseurs, prestataires et distributeurs, et de façon générale aux cocontractants du groupe Hermès d'accéder au dispositif d'alerte *H-Alert !*

**Le dispositif d'alerte *H-Alert !* est désormais accessible sur le site intranet HermèsSphère et sur le site institutionnel Hermès Finance. Disponible en 21 langues, la nouvelle notice d'information a fait l'objet d'une communication au sein du groupe et de nos fournisseurs.**

1. Ce document est consultable sur : <https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable/>



Le groupe a mis en place des mesures effectives pour garantir la confidentialité des informations et le traitement des signalements à tout moment. Le cas échéant, à la suite d'une enquête, des sanctions disciplinaires peuvent être décidées et mises en œuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe, et peuvent aller jusqu'au licenciement. Des contrats peuvent être également rompus en cas de manquements graves aux règles éthiques du groupe.

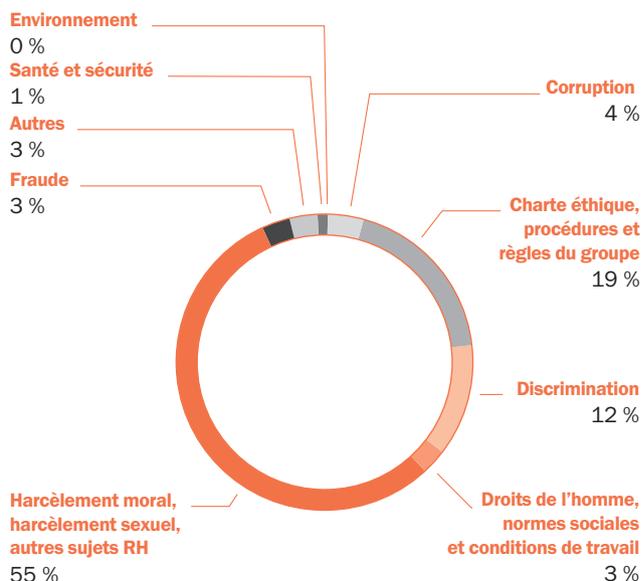
La maison s'engage à ne pas entraver l'accès aux mécanismes judiciaires ou à d'autres mécanismes disponibles, y compris les processus de médiation, pour toute personne alertant sur les impacts négatifs du groupe notamment sur les droits humains, et également à protéger le lanceur d'alerte.

Dès réception d'un signalement, un accusé de réception du signalement est systématiquement envoyé dans un délai de sept jours à compter de la réception du signalement. La recevabilité des signalements est traitée dans un délai maximum d'un mois et, si le signalement est recevable, il est immédiatement assigné à l'entité concernée par le sujet signalé.

En 2022, 69 signalements ont été reçus par le biais du dispositif d'alerte. 100 % des signalements ont donné lieu à un suivi. Hermès a réalisé les enquêtes internes s'avérant nécessaires au traitement desdits signalements.

L'ensemble des interlocuteurs concernés par le traitement des signalements ont été mobilisés et impliqués tout au long du traitement des incidents et les auteurs des signalements ont été informés de la conclusion donnée au signalement. Fin 2022, 16 signalements sont encore en cours de traitement.

La catégorisation des signalements reçus est présentée ci-dessous.



### 2.8.1.3.3 Contrôle sur l'application des valeurs éthiques

Des évaluations de contrôle interne ainsi que des audits internes et externes portant sur l'application des procédures groupe sont menés régulièrement auprès des sociétés et métiers du groupe, comme de ses fournisseurs et partenaires significatifs. Ces audits couvrent notamment les thématiques suivantes : respect des procédures éthiques, lutte anticorruption, lutte contre le blanchiment d'argent, protection des données personnelles, respect de l'environnement, respect des droits humains et des libertés fondamentales, santé, hygiène et sécurité des collaborateurs. La méthodologie de ces contrôles et audits est décrite dans le chapitre 4 « Facteur et gestion des risques », § 4.3 « Gestion des risques, contrôles interne et audit interne ».

### 2.8.1.3.4 Système de sanctions mis en place

Un système de sanctions est mis en place pour les programmes de conformité car toute violation à l'éthique et l'intégrité est contraire aux valeurs intrinsèques du groupe et aux règles internes définies en la matière.

Conformément au droit en vigueur en France, il existe un règlement intérieur qui consacre un chapitre au droit disciplinaire et au respect des droits de la défense.

À l'international, selon le droit local applicable, il existe soit un règlement intérieur qui rappelle les règles applicables en matière disciplinaire qui peuvent aller jusqu'au licenciement, soit un livret remis aux employés à leur arrivée (*employee handbook*) qui contient les règles relatives au droit disciplinaire et qui intègre des mesures anticorruption.

## 2.8.2 LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

« Lutter contre la corruption est une priorité pour le groupe Hermès.

La culture de la probité, de l'intégrité et de la transparence est intrinsèque aux valeurs de la maison Hermès. Depuis sa création, la maison s'attache à en assurer la promotion auprès de ses collaborateurs, partenaires d'affaires et parties prenantes. »

Axel Dumas – gérant et Olivier Fournier – directeur général gouvernance et développement des organisations

### POLITIQUE

La corruption s'oppose aux valeurs du groupe Hermès. Le groupe a une double exigence : la tolérance zéro en matière d'atteintes à la probité d'une part, et un engagement déterminé en faveur d'une culture de l'éthique, d'autre part.

Les politiques groupe en matière d'éthique et de lutte contre la corruption sont notamment explicitées au sein du code de conduite des affaires disponible sur l'intranet groupe ainsi que sur le site institutionnel Hermès Finance <sup>(1)</sup>.

Le groupe Hermès continue de renforcer son plan de prévention de la corruption, en conformité avec les exigences de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique en France.

En outre, le groupe assure une veille juridique globale afin de tenir compte des évolutions législatives en matière de lutte contre la corruption et se conforme aux législations et réglementations en vigueur tant en France que dans les pays dans lesquels il opère à l'étranger – tels que le *Foreign Corrupt Practices Act* aux États-Unis, le *United Kingdom Bribery Act* au Royaume-Uni, le Décret Législatif 231 en Italie. Cette veille est effectuée par des ressources internes et externes.

### 2.8.2.1 GOUVERNANCE

Axel Dumas, gérant, donne, avec les autres membres du Comité exécutif, l'impulsion en matière de respect des règles éthiques, avec une politique ferme de tolérance zéro envers tout acte de corruption. Ainsi, l'engagement de l'Instance dirigeante sur ce sujet se manifeste au plus haut niveau du groupe.

La cartographie des risques de corruption menée par la direction juridique conformité a été validée par les membres du Comité exécutif, démontrant ainsi clairement l'importance accordée à l'analyse et à l'identification des risques propres au groupe.

La lutte contre la corruption sous toutes ses formes irrigue l'ensemble des procédures et politiques du groupe.

La gouvernance de la lutte contre la corruption s'appuie sur la direction juridique conformité (§ 2.8.1.1.2 ci-dessus) et intègre le Comité compliance et vigilance (§ 2.8.1.1.3 ci-dessus) et le Comité éthique (§ 2.8.1.1.1 ci-dessus) avec un relais de proximité grâce au réseau de correspondants conformité groupe (§ 2.8.1.1.4).

## 2.8.2.2 CADRE ET OUTILS

### 2.8.2.2.1 Cartographie des risques

« La mise à jour en 2020 de la cartographie des risques anticorruption du groupe, tout comme l'ensemble des recommandations issues des plans d'action visant à maîtriser ces risques, témoignent de l'engagement indéfectible du groupe à lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence.

Cet exercice s'inscrit dans la démarche du groupe d'améliorer continuellement son plan de lutte contre la corruption et le trafic d'influence afin de le rendre toujours plus solide et performant. »

Axel Dumas – gérant et Olivier Fournier – directeur général gouvernance et développement des organisations

Une cartographie groupe des risques de corruption avait été élaborée dès 2018, conjointement par la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques puis validée par le Comité exécutif groupe.

Avec l'aide de nombreux interlocuteurs couvrant l'ensemble des zones géographiques dans lesquelles le groupe opère ses activités, la mise à jour de cette cartographie groupe des risques de corruption a été effectuée en 2020 puis a été partagée à toutes les entités et départements du groupe, avant mise en œuvre de plans d'action.

Réalisée selon une méthodologie rigoureuse, la cartographie des risques couvre l'ensemble des activités du groupe et toutes les zones géographiques dans lesquelles il opère. Chaque scénario de risque identifié correspond à un comportement ou à une situation potentiellement à risque en matière de corruption et de trafic d'influence et précise les zones géographiques, les métiers principalement concernés et les tiers pouvant être impliqués. Ceci, afin que les plans d'action anticorruption correspondant à chaque scénario de risque puissent être mis en œuvre pour répondre de manière prioritaire, proportionnée et efficace aux enjeux auxquels le groupe doit faire face.

La mise à jour d'une nouvelle cartographie des risques anticorruption du groupe est prévue en 2023.

### 2.8.2.2.2 Code de conduite anticorruption

Un code de conduite anticorruption, élaboré en 2018 à partir des résultats de la cartographie des risques de corruption du groupe, est diffusé en 18 langues. Ce code de conduite a été validé par les Instances dirigeantes du groupe et a fait l'objet d'une communication dans toutes les entités et structures du groupe. Il a été remis et s'applique à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

« Le présent code de conduite anticorruption (le « Code de conduite ») s'inscrit dans la continuité des engagements pris en matière d'éthique et de probité souscrits par le groupe Hermès. Il exprime l'engagement personnel des dirigeants et fait partie intégrante des valeurs et principes réunissant l'ensemble des collaborateurs du groupe Hermès. »

Axel Dumas – gérant

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>

Le code de conduite anticorruption est disponible sur le site groupe. <sup>(1)</sup>

Il décrit des règles en matière notamment de cadeaux et invitations, relations avec les tiers et avec les agents publics, prohibition des paiements de facilitation, gestion des conflits d'intérêts, mécénat et sponsoring, représentation d'intérêts, etc.

L'opportunité de mettre à jour le code de conduite anticorruption est réévaluée chaque année par le Comité compliance et vigilance.

### 2.8.2.3 DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE

#### 2.8.2.3.1 Dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés

Les dispositifs de formation sont décrits au § 2.8.1.3.1 ci-dessus.

#### 2.8.2.3.2 Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte interne groupe *H-Alert !*, mis en place pour signaler toute situation à risque de corruption, est décrit au § 2.8.1.3.2 ci-dessus.

#### 2.8.2.3.3 Procédures d'évaluation de la situation des clients, fournisseurs de premier rang et intermédiaires

Le modèle d'affaires du groupe consiste majoritairement à acheter des matières auprès de fournisseurs et à fabriquer l'essentiel de sa production en interne, pour la vendre ensuite principalement par l'intermédiaire de magasins détenus en propre en majorité (en succursales), aux clients qui se rendent dans lesdits magasins. L'amont, c'est-à-dire les relations avec les fournisseurs de biens et prestataires de services, constitue donc l'essentiel des relations avec les tiers pour le groupe.

Dans une moindre mesure, le groupe entretient également des relations en aval, avec des concessionnaires, des distributeurs et des intermédiaires commerciaux dans certains métiers.

Le groupe développe avec ses partenaires, en amont et en aval, des relations de long terme lui permettant de mieux sécuriser ses approvisionnements et ses relations commerciales. L'ancienneté moyenne des relations du groupe Hermès avec ses fournisseurs est de 19 ans et une grande majorité de ces partenariats sont européens.

Les engagements pris par le groupe et par ses partenaires portent notamment sur les points suivants :

1. bonne conduite sociale et respect des droits humains : interdiction du travail des enfants, interdiction du travail forcé, respect des règles d'hygiène et de sécurité, respect de la liberté d'association, non-discrimination, respect du temps de travail, rémunération adéquate, interdiction du travail clandestin ;
2. bonne conduite environnementale : respect des règles environnementales, de maîtrise des ressources naturelles et des consommations, des effluents et déchets, respect de la biodiversité ;
3. bonne conduite éthique : lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent et recommandations de bonne conduite en matière de sous-traitance.

Opérationnellement, chaque métier ou entité est responsable de la gestion de ses relations avec les tiers, du suivi des enjeux identifiés et de la mise en place des actions correctives auprès d'eux. L'expérience a montré que l'approche par métier ou entité garantit la proximité, la

connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs mis en place dans le respect des règles du groupe. Toutefois, afin de s'assurer que le dispositif anticorruption du groupe est bien décliné dans l'ensemble des métiers, entités et filiales, une coordination est exercée au niveau groupe par la direction juridique conformément au niveau des procédures, des outils, des formations et des contrôles.

En vue de s'assurer de l'intégrité de leurs partenaires et de leur conformité aux réglementations anticorruption, les métiers et entités disposent des outils suivants :

- ◆ des cartographies des risques ;
- ◆ des procédures d'entrée en relation d'affaires avec les tiers ;
- ◆ des procédures de sélection, d'évaluation et de pilotage des fournisseurs et sous-traitants, des intermédiaires commerciaux, agents, distributeurs, concessionnaires ;
- ◆ un outil informatique d'évaluation de l'intégrité et de la réputation des tiers, mis en place avec l'aide d'un prestataire externe et accessible à l'ensemble des entités du groupe ;
- ◆ des grilles d'analyse et questionnaires de connaissance des tiers afin d'évaluer les niveaux de risques ;
- ◆ une liste de « pays sensibles » ;
- ◆ une procédure de lutte contre le blanchiment et la corruption ;
- ◆ une charte fournisseurs, une charte éthique des affaires pour la commercialisation des produits et des clauses de conformité afin de s'assurer de l'engagement du tiers à respecter les politiques sociales, environnementales et éthiques, dont les réglementations anticorruption ;
- ◆ des évaluations/enquêtes externes sur les risques de conformité et d'intégrité des tiers ;
- ◆ un droit de visite et de demande de documentation ;
- ◆ un droit de diligenter sur site des audits internes et externes, et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Les métiers et entités pilotent leurs relations avec les tiers et mettent à jour régulièrement leurs évaluations et politiques d'engagement. La diffusion en 2021 et en 2022 des briefs RSE constitue une avancée dans la formalisation et la diffusion de nos exigences. Le groupe s'assure du respect de ces politiques d'évaluation des tiers par les métiers et entités via le contrôle interne et les audits internes menés par la direction de l'audit et des risques, ainsi que par le contrôle effectué par la direction juridique conformité.

#### 2.8.2.3.4 Procédures de contrôle comptable

Les procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière, telles que décrites au chapitre 4 : Facteurs et gestion des risques RFA, § 4.3, font partie intégrante du dispositif de lutte contre la corruption du groupe et visent notamment à prévenir et détecter tout fait de corruption. Les contrôles sur les comptes jugés « plus sensibles » en matière de lutte contre la corruption sont régulièrement renforcés. Une procédure de contrôles comptables dédiés à la prévention et à la détection de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence a été mise en place en 2020 et les contrôles réalisés en 2021 et 2022.

1. <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>

En outre, les campagnes annuelles d'auto-évaluation (§ 4.3.4.1) constituent un outil important du processus d'application des procédures de contrôle comptable pour toutes les entités du groupe.

La direction de l'audit et des risques contrôle la bonne application de ces procédures lors de ses audits internes.

#### 2.8.2.3.5 Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Afin de vérifier la bonne application de son dispositif de lutte contre la corruption, Hermès a déployé un plan de contrôle reposant sur trois niveaux :

- ◆ le premier niveau de contrôle est directement mis en œuvre par les opérationnels. Il s'agit d'appliquer quotidiennement les principes et étapes relatifs à l'éthique et à l'intégrité décrits dans les procédures groupe, notamment ceux concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- ◆ le deuxième niveau de contrôle correspond aux missions des contrôleurs internes présents dans chaque entité/métier en étroite collaboration avec la direction juridique, notamment sur la bonne application des procédures relatives à la lutte contre la corruption. Pour ce faire, la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques ont élaboré un programme de travail dédié à l'anticorruption à destination de l'ensemble des contrôleurs internes du groupe ;
- ◆ le troisième niveau de contrôle est opéré par la direction de l'audit et des risques lors de ses audits des métiers et entités. La mise en œuvre de la politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence du métier ou de l'entité concerné est évaluée lors de ce contrôle. La direction de l'audit et des risques réalise également des audits des différents dispositifs du programme anticorruption groupe. Ainsi en 2021, le dispositif d'évaluation des tiers a été audité.

En 2022, la direction de l'audit et des risques a réalisé des contrôles sur les thématiques suivantes :

- ◆ codes de conduite et chartes anticorruption ;
- ◆ dispositif de formation anticorruption ;
- ◆ dispositif d'alerte *H-Alert !* ;
- ◆ procédures de contrôle comptable, de prévention et de détection de la corruption.

#### 2.8.2.3.6 Régime disciplinaire permettant de sanctionner les violations du code de conduite anticorruption

Le système de sanctions est décrit au § 2.8.1.3.4 ci-dessus.

### 2.8.3 PROTÉGER LES DONNÉES PERSONNELLES

Le respect de la vie privée est plus qu'une obligation légale, c'est une valeur de la maison Hermès et un engagement essentiel pour entretenir une relation de confiance avec ses collaborateurs, clients et partenaires.

#### POLITIQUE

Dès 2015, Hermès s'est doté d'un ensemble de règles de protection des données à caractère personnel de ses clients sous la forme de *Binding Corporate Rules* (BCR). Ces BCR, approuvées par les autorités européennes de protection des données, s'appliquent à toutes les

entités du groupe ayant une activité de distribution. Ces BCR, toujours pleinement en vigueur, préfiguraient le dispositif plus général de protection des données du groupe. Depuis lors, le groupe Hermès a mis en œuvre plus largement un dispositif de protection des données qui concerne l'ensemble des données personnelles qu'il collecte (clients, collaborateurs, tiers...) et l'ensemble de ses filiales et métiers quelle que soit leur localisation. Ce dispositif du groupe se conforme au Règlement européen sur la protection des données (RGPD) qui constitue l'un des niveaux les plus élevés de protection des données dans le monde et tient compte également des exigences réglementaires locales. Ce dispositif inclut également le code de conduite des affaires qui contient une fiche « Données à caractère personnel » (cf. § 2.8.1.2.3).

#### 2.8.3.1 GOUVERNANCE

Le délégué à la protection des données du groupe (*Group Data Protection Officer*) a pour mission d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles, ainsi que de piloter et de veiller à la conformité des traitements de données vis-à-vis desdites obligations. Le délégué à la protection des données du groupe constitue le point de contact privilégié des personnes concernées et des autorités en charge de la protection des données personnelles. Cette fonction est rattachée au directeur juridique conformité.

Le délégué à la protection des données s'appuie sur un réseau de personnes à travers le groupe – principalement constitué du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), des membres de la direction juridique et des contrôleurs internes. Ce réseau lui permet d'être régulièrement informé des problématiques en lien avec les traitements de données personnelles, de s'assurer qu'elles sont traitées de manière cohérente par les filiales et d'être alerté des évolutions légales et réglementaires locales le cas échéant. En complément, le délégué à la protection des données s'appuie sur un réseau d'avocats spécialisés, présents dans tous les pays où le groupe opère.

Depuis 2020, des lignes directrices sur la protection des données sont déployées auprès du réseau des contrôleurs internes afin de les accompagner dans leur mission de contrôle de deuxième niveau. Ces lignes directrices rappellent en particulier des éléments de gouvernance, les points de contrôle et les outils à disposition pour ce faire.

Depuis 2021, une déléguée régionale à la protection des données désignée en Chine permet au groupe de renforcer son accompagnement et son expertise dans un contexte législatif local en constante évolution (en particulier la nouvelle loi sur la protection des informations personnelles entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021). La déléguée régionale à la protection des données agit en coordination avec le délégué à la protection des données du groupe et la direction juridique locale afin de maintenir une cohérence de la politique de gestion des données personnelles dans l'ensemble du groupe Hermès.

#### 2.8.3.2 PRINCIPALES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le programme de sensibilisation et de formation en protection des données personnelles du groupe est constitué de deux niveaux :

- ◆ un module de formation en ligne (*e-learning*) déployé en 2020 à l'international et destiné à l'ensemble des collaborateurs du

groupe, traduit en 11 langues. À ce jour, plus de 10 000 personnes parmi les fonctions et métiers les plus sensibles ont suivi ce module ;

- ◆ des sessions de formation présentielle des collaborateurs les plus exposés, en particulier les collaborateurs des services des ressources humaines et en magasin.

Les principes de protection de la vie privée par conception et par défaut (*Privacy by design & by default*) sont assurés par l'utilisation d'outils de gestion des analyses d'impact sur la vie privée (PIA) et de gestion du registre des activités de traitement. Ces outils s'insèrent dans la procédure d'intégration de la sécurité et la vie privée dans les projets (ISP), qui associe les équipes du RSSI et du délégué à la protection des données du groupe. En 2022, (chiffres de novembre 2021 à novembre 2022), 399 projets ont été traités par le biais de la procédure ISP.

La gestion des droits exercés par les personnes concernées est assurée grâce à l'utilisation d'un outil et d'une procédure de gestion des droits clients permettant la prise en charge diligente et harmonisée des demandes quelle que soit leur provenance géographique et le canal de contact utilisé. En 2022 (chiffres de novembre 2021 à novembre 2022), 648 demandes d'exercice de droit ont été traitées, dont 4 % de demandes de modifications, 11 % de demandes d'information, 12 % de demandes d'accès et 73 % de demandes d'effacement des données. Ces chiffres ne prennent pas en compte les demandes de modification de simples coordonnées ni les demandes de désabonnement à nos communications promotionnelles.

La sécurité des données personnelles est une composante essentielle de la protection de la vie privée. Dans ce contexte, ces problématiques ont été mises en avant à travers des opérations de sensibilisation (« mois de la cybersécurité ») et traitées dans le cadre de travaux réguliers avec les équipes du RSSI. La procédure de violation des données s'insère dans le processus plus large de gestion des crises cyber régulièrement éprouvé (cf. chapitre 4 : « Facteurs et gestion des risque RFA », § 4.1.1.3 « Systèmes d'information et cyberattaque »).

Enfin, des contrôles sont effectués en coopération avec les équipes de la direction de l'audit et des risques et les contrôleurs internes des entités du groupe pour évaluer le respect des règles du groupe et de la réglementation applicable.

## 2.8.4 EXERCER SON DEVOIR DE VIGILANCE

Dans le cadre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres, le groupe a élaboré un plan de vigilance propre à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités et des activités de ses sous-traitants ou fournisseurs.

Fin 2022, le groupe a décidé de publier son plan de vigilance dans un document autonome, accessible sur son site Internet institutionnel<sup>(1)</sup> à partir de 2023. Les mesures requises par le devoir de vigilance y sont présentées de manière détaillée. Elles sont synthétisées ci-dessous.

### 2.8.4.1 GOUVERNANCE

Le Comité compliance et vigilance assure le pilotage du plan de vigilance. Il s'est réuni six fois en 2022 afin de :

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

Hermès a en outre sollicité plusieurs parties prenantes – fournisseurs, représentants du personnel, associations et universités – dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance 2022, avec l'appui d'un cabinet indépendant.

### 2.8.4.2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Afin d'identifier et d'évaluer les risques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et de renforcer sa cartographie des risques liés au devoir de vigilance, Hermès s'est appuyé sur l'analyse des risques extra-financiers, l'analyse de matérialité et les cartographies des risques générées pour ses activités et ses filières. De plus, la cartographie des risques a été élaborée en association avec les parties prenantes internes et externes.

Le Comité compliance et vigilance a ainsi notamment :

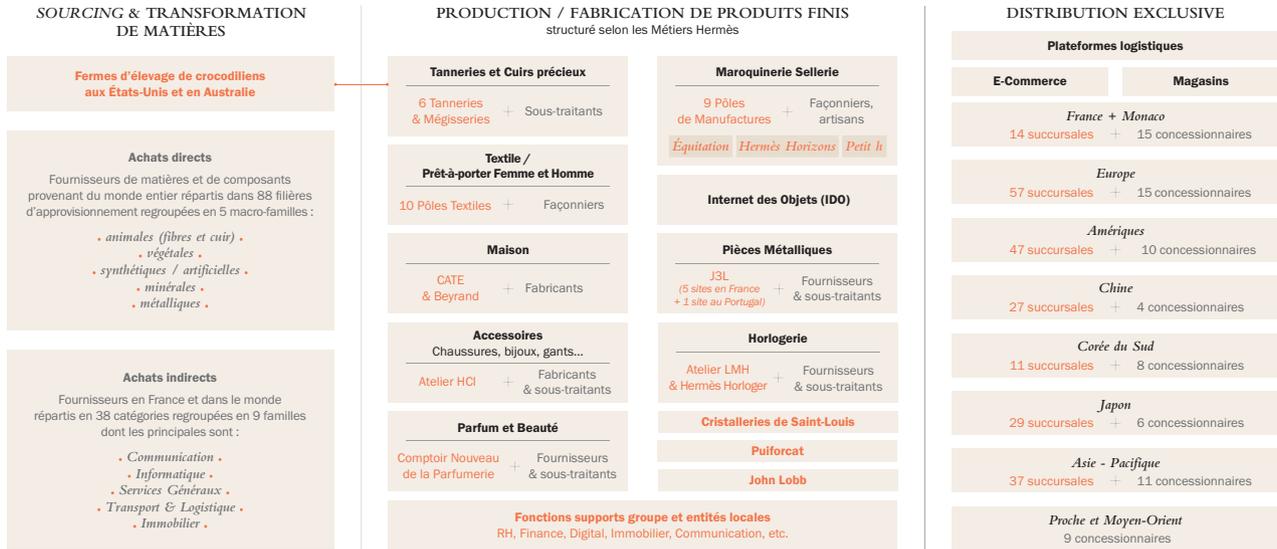
- ◆ défini un univers de risques propres à Hermès ;
- ◆ approfondi l'analyse de risques sur certains périmètres évalués comme prioritaires ;
- ◆ ajouté une source de données sur les risques bruts.

1. <https://finance.hermes.com/>

Le plan de vigilance du groupe a été construit en analysant l'ensemble de sa chaîne de valeur telle que présentée ci-dessous.

CHAÎNE DE VALEUR D'HERMÈS

■ INTERNE ■ EXTERNE



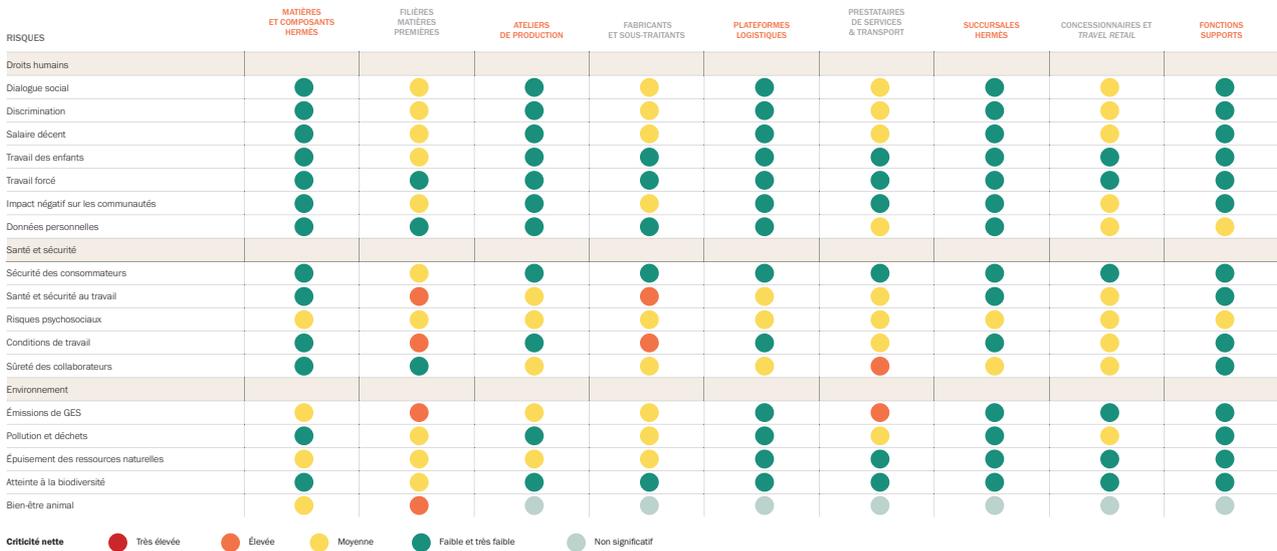
Cette analyse a permis au groupe d'établir la cartographie des risques liés au devoir de vigilance 2022 suivante.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES 2022 LIÉS AU DEVOIR DE VIGILANCE

CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

■ AU SEIN D'HERMÈS ■ CHEZ LES PARTENAIRES

Évaluation des risques selon leur criticité nette : impact x probabilité x niveau de maîtrise



### 2.8.4.3 AU SEIN D'HERMÈS

#### Droits humains et libertés fondamentales

Le niveau de risque d'atteintes graves aux droits humains est relativement faible dans les activités d'Hermès, au sein de ses sites. Le développement durable du groupe repose sur l'épanouissement et le bien-être de ses équipes, un projet d'entreprise qui place l'humain au cœur de ses valeurs depuis 1837. Hermès contribue au respect des droits humains par ses actions volontaristes en matière d'éthique, de diversité, d'égalité entre collaborateurs, de prise en compte du handicap et de manière générale de respect des droits humains.

#### Santé et sécurité

La pérennité de la maison repose sur des femmes et des hommes qui contribuent de façon harmonieuse et positive à son fonctionnement et à son développement. C'est pourquoi le groupe est très exigeant en termes de conditions de travail : chacun doit pouvoir exprimer son potentiel en toute sécurité au sein d'un environnement agréable, que ce soit dans les sites de production, dans les magasins ou dans les bureaux.

#### Protection de l'environnement

La politique de développement durable et responsable du groupe s'appuie sur la connaissance, la maîtrise et la réduction de ses impacts environnementaux, dans une démarche de responsabilité. Plus largement, Hermès contribue par ses engagements et ses actions, à la lutte contre le changement climatique et à la sauvegarde de la biodiversité.

2

#### Synthèse au sein d'Hermès

		Droits humains et libertés fondamentales	Santé et sécurité	Environnement
Cartographie des risques	◆ Cartographie des risques et méthodologie d'évaluation (2.8.4.2)	✓	✓	✓
Procédures d'évaluation régulière	◆ Réseau direction des affaires industrielles : diagnostics internes, audits menés par des spécialistes externes et plans d'amélioration opérationnels (2.2.2.1.2)	✓	✓	✓
	◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3)	✓	✓	✓
	◆ Diagnostic « Diversités et Inclusion » (2.2.3)	✓		
	◆ Audits EHS, réalisés par un spécialiste externe (2.2.2.1.2)		✓	✓
	◆ Système d'information déployé sur les sites pour effectuer le reporting santé et sécurité du groupe (2.2.2.1)		✓	
	◆ Audits internes sécurité (2.2.2.1.2)		✓	
	◆ Évaluation risque Eau avec WWF (2.5.3.1.1)			✓
	◆ Outils de mise à jour du bilan global des émissions de gaz à effet de serre des sites de production et de distribution du groupe (2.5.6.2)			✓
	◆ Audits des filières approvisionnement en peaux exotiques par des parties externes (WWF, vétérinaires, associations, etc.) (2.4.2.3)			✓
Actions d'atténuation et de prévention	◆ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.2.3)	✓	✓	✓
	◆ Programme de formation sur les enjeux éthiques (2.8.1.3.1)	✓	✓	✓
	◆ Formation et développement des expertises des collaborateurs (2.3.2.2)	✓	✓	✓
	◆ Management responsable et diversité sociale (2.2.3.1.1)	✓		
	◆ Démarche santé et bien-être au travail (2.2.2)	✓	✓	
	◆ Politique de parentalité (2.2.2.4.5)	✓		
	◆ Accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical (2.2.2.3)	✓		
	◆ Second Accord Handicap (2.2.3.1.4)	✓		

		Droits humains et libertés fondamentales	Santé et sécurité	Environnement
Actions d'atténuation et de prévention	◆ Veille réglementaire en matière d'environnement, santé et sécurité (EHS), diffusée à chaque métier industriel (2.2.2.1.3)		✓	✓
	◆ Animation du réseau environnement - hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.2.1.2)		✓	✓
	◆ Politique environnementale groupe (2.5.1.1)			✓
	◆ Maîtrise des consommations des ressources naturelles (2.5.3.2)			✓
	◆ Lutte contre le changement climatique (2.5.6)			✓
	◆ Gestion des déchets (2.5.4)			✓
	◆ Respect et sauvegarde de la biodiversité (2.4.3)			✓
	◆ Approvisionnement de qualité et travail sur le bien-être animal (2.4.2)			✓
Dispositif et suivi d'évaluation	◆ 88 accords de dialogue social et avenants signés en France	✓		
	◆ 63 % des salariés ont accès à une structure de dialogue social	✓		
	◆ 67 % de femmes au sein du groupe	✓		
	◆ 850 collaborateurs ont suivi une formation « Diversités et Inclusion »	✓		
	◆ 6,4 % de l'effectif France en situation de handicap (2021)	✓		
	◆ + de 87 % de collaborateurs bénéficient de régimes supplémentaires, en complément des régimes légaux de santé, de retraite et de prévoyance	✓		
	◆ Plus de 11 000 actionnaires salariés, soit 56 % de l'effectif au 31/12/22	✓		
	◆ 100 % des filiales ont déployé la politique de maternité avec maintien de salaire et la grande majorité des salariés du groupe (plus de 80 %) bénéficient du maintien de salaire pendant leur congé paternité	✓		
	◆ 8 : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		✓	
	◆ 0,33 : taux de gravité des accidents du travail avec arrêt		✓	
	◆ 3 900 salariés formés au module « Un Corps Pour La Vie »		✓	
	◆ 79 % des salariés impliqués dans une enquête bien-être sur les 3 dernières années		✓	
	◆ 28,4 % de baisse des émissions scopes 1 et 2 en valeur absolue par rapport à 2018			✓
	◆ 46,5 % de baisse des émissions scope 3 en ratio d'intensité par rapport à 2018			✓
	◆ 100 % électricité renouvelable en France et 89,1 % au niveau monde			✓
	◆ 18 tonnes de matières textiles sont recyclées en 2022			✓
	◆ 41 % des déchets font l'objet d'une revalorisation (recyclage, réutilisation, revalorisation énergétique)			✓
	◆ 100% des cintres en plastique recyclé			✓
	◆ 96 % du chiffre d'affaires d'Hermès sur les scopes 1, 2 et 3 amont, soit le « scope intégré verticalement » du CDC Biodiversité couvert par l'analyse GBS			✓
	◆ 100 % des fermes Hermès certifiées par l'organisme International Crocodilian Farmers Association (ICFA)			✓
Mécanisme d'alerte	◆ Dispositif d'alerte (2.8.1.3.2)	✓	✓	✓

## 2.8.4.4 SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

### Achats directs

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 76 % des objets fabriqués en France, s'appuie sur un réseau de fournisseurs situés essentiellement en Europe où les pratiques sociales et environnementales sont parmi les plus strictes et souvent suivies en raison d'une grande proximité opérationnelle. En outre, Hermès construit des partenariats équilibrés avec ses fournisseurs directs, selon son principe de transparence, d'exigence et de justesse.

L'exposition au risque de ses fournisseurs directs est donc réduite pour Hermès. Afin de sécuriser l'utilisation de ses matières premières d'exception, Hermès s'engage aussi, dans le cadre du développement durable de ses filières d'approvisionnement, à aller au-delà du respect des réglementations dans les domaines sociaux comme environnementaux, éthiques, et du bien-être animal.

### Achats indirects

La direction des achats indirects anime un réseau d'acheteurs dédiés dans les fonctions supports de chaque pays et de responsables métiers pour les catégories telles que l'immobilier, les services

généraux, la communication, l'informatique et les prestations intellectuelles.

La direction des achats indirects, en s'appuyant sur une communauté d'acheteurs en France et de référents à l'international, déploie une procédure de mise sous contrôle des risques de ses différents partenaires. Celle-ci comprend notamment une cartographie de risques RSE par famille d'achat et au besoin par fournisseur, au sein desquels les sujets sociaux, déclenchant l'évaluation via un outil tiers et un audit.

### Partenaires concessionnaires

Hermès travaille avec des partenaires concessionnaires en France comme à l'étranger, pour sa distribution.

Les relations qu'entretient Hermès avec eux sont des relations de longue date basées sur une confiance acquise au fil des années.

Les quelques partenaires récents concernent les boutiques de vente aux voyageurs. Il s'agit de structures importantes, référentes sur leur marché, dont les exigences en matière de respect des droits humains et libertés fondamentales, de santé et de sécurité et de protection de l'environnement sont en ligne avec celles du groupe.

### Synthèse chaîne de valeur

	Fournisseurs et sous-traitants	Droits humains et libertés fondamentales	Santé et sécurité	Environnement
Cartographie des risques	♦ Cartographie des risques et méthodologie d'évaluation (2.8.4.2)	✓	✓	✓
Procédures d'évaluation régulière	♦ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.1.3)	✓	✓	✓
	♦ Coordination des politiques groupe achats directs et indirects (2.6.1)	✓	✓	✓
	♦ Outils d'analyse des risques de la situation des fournisseurs et sous-traitants mis à disposition et appliqués par les acheteurs (2.6.1.3)	✓	✓	✓
	♦ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (2.4.2)	✓	✓	✓
	♦ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2)	✓	✓	✓
Actions d'atténuation et de prévention	♦ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.1)	✓	✓	✓
	♦ Animation et formations du réseau acheteurs directs et indirects (2.6.1.3)	✓	✓	✓
	♦ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.3)	✓	✓	✓
	♦ Brief filières et brief RSE communiqués aux fournisseurs et partenaires (2.6.1.4)	✓	✓	✓
	♦ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1)	✓	✓	✓
	♦ Suivi des audits (2.6.1.3)	✓	✓	✓
Dispositif et suivi d'évaluation	♦ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)	✓	✓	✓
	♦ 3 formations déployées en 2022 (Juridique & Conformité ; Droits humains, Libertés fondamentales, Social ; Bilan carbone)	✓		✓
Mécanisme d'alerte	♦ Dispositif d'alerte (2.8.4.5)	✓	✓	✓

#### 2.8.4.5 DISPOSITIF D'ALERTE

Le groupe a mis en place dès 2019 une plateforme dans le cadre de son dispositif global d'alerte *H-Alert!* (§ 2.8.1.3.2), destiné à ses collaborateurs du monde entier et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Le dispositif global d'alerte *H-Alert!* a été modifié en 2022 afin notamment de :

- ◆ renforcer la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles ;
- ◆ permettre aux fournisseurs, concessionnaires, distributeurs, intermédiaires et, de façon générale, aux cocontractants d'accéder au dispositif unique d'alerte *H-Alert!*

En 2022, 69 signalements ont été reçus par le biais du dispositif *H-Alert!*

#### 2.8.4.6 BILAN & PERSPECTIVES

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

- ◆ étude sur la refonte de la charte éthique groupe à destination de tous les collaborateurs et parties prenantes ;
- ◆ déploiement d'une formation sur les droits humains pour les acheteurs ;
- ◆ sensibilisation des fournisseurs et partenaires sur les enjeux éthiques et sociaux ;
- ◆ communication et formation sur l'actualisation du dispositif d'alerte ;
- ◆ veille active des nouvelles réglementations européennes et internationales.