

Document d'Enregistrement Universel 2023

Extrait RSE

Déclaration de performance extra-financière (DPEF)



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, notamment ceux couvrant le sujet des droits de l'homme. Le groupe a plusieurs exigences éthiques : 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 forment le socle de la démarche.

Le groupe Hermès entretient des relations avec ses collaborateurs et ses partenaires fondées sur la confiance, sur une communication ouverte et sur une stratégie de contrôle adaptée aux enjeux. Afin que chaque collaborateur adhère aux règles de bonne conduite portées par Hermès, de nombreuses formations leur permettent de comprendre l'importance et les enjeux de la démarche éthique du groupe dans le cadre de l'exercice de leurs activités. Les partenaires sont, quant à eux, informés des attentes du groupe et de l'existence des canaux de remontée d'information et de leurs modalités de saisine.

Le groupe a renforcé en 2023 ses programmes de conformité notamment par :

- ◆ la mise à jour et l'élargissement du dispositif d'alerte H-Alert ! à l'ensemble des parties prenantes du groupe Hermès. Cette évolution s'accompagne d'un accès direct à la plateforme digitale du dispositif H-Alert ! sur le site institutionnel du groupe ;
- ◆ la poursuite des formations, notamment avec le module « Éthique, intégrité et anticorruption ». En 2023, 2 818 collaborateurs ont été formés, ce sont ainsi plus de 14 000 personnes formées depuis le lancement du module en 2017 ;
- ◆ La publication du Plan de Vigilance actualisé et détaillé, en tant que document autonome.

ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

| OBJECTIFS | INDICATEURS | RÉSULTATS 2023 | PROGRESSION 2022/2023 |
|--|---|---|-----------------------|
| 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 | 100 % des collaborateurs destinataires des codes de conduite des affaires, charte éthique et code de conduite anticorruption | = |
| Renforcer le devoir de vigilance du groupe | Publication d'un plan de vigilance autonome | Publication du plan de vigilance 2023 du groupe primé par le Forum pour l'Investissement Responsable (voir § 2.1.1) | ↗ |

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 des ressources humaines également membre du Comité exécutif, du directeur du développement social groupe, du directeur juridique groupe, et du directeur juridique conformité.

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

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

Le Comité éthique s'est réuni formellement quatre (4) fois en 2023 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. Ce dernier reporte 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.

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 de 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 et est composé des fonctions suivantes :

- ◆ Directeur juridique conformité ;
- ◆ Responsable juridique conformité ;
- ◆ Directeur juridique groupe ;
- ◆ Directrice de l'audit et des risques ;
- ◆ Directeur de l'audit interne ;
- ◆ Responsable des risques et de la prospective ;
- ◆ Directeur du développement durable ;
- ◆ Directeur de la consolidation, de la fiscalité et du contrôle de gestion ;
- ◆ Directeur du développement social 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, notamment en matière de droits de l'homme ;
- ◆ de conseiller et de recommander des actions de prévention et de suivi notamment en matière de devoir de vigilance et de lutte anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- ◆ de suivre le développement des programmes de conformité : éthique et anticorruption, plan de vigilance, lutte contre le blanchiment de capitaux, sanctions économiques ;
- ◆ de piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs les plus exposés ;
- ◆ d'assurer le suivi et la mise à jour de l'ensemble du plan de vigilance.

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 et procédures du groupe en la matière ;
- ◆ accompagner et suivre les programmes de conformité.

À titre d'exemple, en 2023, 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 directions juridiques internationales assurent un suivi des sujets conformité avec les équipes locales. À titre d'illustration, un Comité

compliance régional a été créé en 2020 et se réunit trimestriellement afin de traiter l'ensemble des sujets conformité, éthique et données personnelles de la région Asie du Sud-Est. Ce comité réunit les fonctions juridiques, ressources humaines, contrôle interne et la direction des entités concernées.

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 risques 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.

Par ailleurs, dans le Code de conduite fournisseurs (déployé en 2024), il est prévu que lorsque la législation nationale du pays du fournisseur et le Code traitent des mêmes sujets, les normes ou standards les plus élevés s'appliquent, dans le respect des dispositions d'ordre public locales. Cette disposition découle des principes OCDE et permet de protéger l'ensemble des personnes impliquées dans toute notre chaîne de valeur (se reporter au 2.7).

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 est impliqué dans la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales et, à ce titre, il s'engage à respecter les principes, normes et accords internationaux listés dans le tableau ci-dessous :

| Principes et normes éthiques internationaux | Cadre interne | Exemples de mises en œuvre |
|---|--|---|
| <p>La Déclaration universelle des droits de l'homme</p> <p>La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne</p> <p>La déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les conventions fondamentales de l'OIT</p> <p>Les principes directeurs de l'OCDE (2023) à l'intention des entreprises multinationales</p> <p>Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU</p> | <p>Charte éthique</p> <p><i>Vise à promouvoir le respect et à assurer une bonne application des principes éthiques internationaux.</i></p> <p>Le code de conduite des affaires</p> <p><i>Vise à sensibiliser à certains risques et donner aux collaborateurs des réflexes de comportements adéquats.</i></p> <p>Le code anti-corruption</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>Code de conduite Fournisseurs</p> <p><i>Vise à promouvoir une conduite éthique, responsable et durable pour l'ensemble des fournisseurs.</i></p> | <p>Le Comité éthique</p> <p><i>Le comité est en charge du recueil et du suivi du traitement des alertes. Il émet des recommandations sur la culture éthique du groupe.</i></p> <p>Le dispositif H-Alert !</p> <p><i>Les collaborateurs sont invités à signaler tout manquement aux principes éthiques et/ou aux normes applicables en utilisant les différents canaux du dispositif H-Alert !</i></p> <p>Brief fournisseurs</p> <p><i>Les fournisseurs intègrent les attentes du groupe sur les sujets sociaux, environnementaux et de droits humains.</i></p> <p>Politiques HSE métiers/filiales</p> <p><i>Les politiques intègrent les bonnes conditions de travail des collaborateurs.</i></p> <p>UK Modern Slavery Act</p> <p>California Transparency in Supply Chains Act</p> <p>Australia Modern Slavery Act</p> |

La politique du groupe est d'adhérer aux 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 ⁽¹⁾.

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 2023, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 12 langues, afin d'être accessible à tous.

Une version synthétique est également disponible sur internet ⁽¹⁾ 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, conçue comme un instrument de progrès et de dialogue, cherche à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et principes fondamentaux. Elle invite les collaborateurs, en cas de difficulté d'application ou d'incompréhension, à dialoguer avec 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.

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

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

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

Un code de conduite des affaires, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés. Il pose les principes directeurs de la maison sur l'éthique des affaires. Il a été mis à jour en 2023 notamment afin de renforcer l'engagement du groupe sur le sujet du droit de la concurrence.

Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, est signé par la Gérance et disponible sur internet ⁽²⁾.

Il 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* !

Le dispositif *H-Alert* ! est également ouvert aux tiers, ses modalités de fonctionnement sont décrites ci-après (cf. 2.8.1.3.2).

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.

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 être conçues par la direction juridique ou par la direction des ressources humaines avec l'aide du contrôle interne.

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. Ces personnes regroupent notamment les collaborateurs disposant d'un pouvoir d'engagement financier et/ou de collaborateurs en lien avec des parties prenantes externes. Depuis le déploiement du module *e-learning* en 2020, plus de 15 000 collaborateurs ont suivi ce module. En 2023, 5 227 collaborateurs ont suivi le module *e-learning* anticorruption.

En complément, des **formations spécifiques** 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. Il peut s'agir des acheteurs, des personnes en charge du contrôle interne, des membres des comités de direction, etc. 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. Elles sont l'occasion de leur présenter également l'ensemble des procédures internes relatives par exemple aux cadeaux et invitations, aux conflits d'intérêts, au contrôle comptable et au dispositif d'évaluation des tiers. Au cours de l'exercice 2023, 505 collaborateurs ont bénéficié de ces formations spécifiques.

La formation « **Éthique, intégrité et anticorruption** » (EIAC), 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 2023, 2 818 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 le déploiement du module, plus de 14 000 personnes ont été formées. L'objectif est que la totalité des personnels des filiales de distribution soient formés, 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 ⁽¹⁾.

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.

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

Les thématiques de la lutte contre la corruption sont également abordées dans le cadre des politiques et des formations mises en place au sein du groupe pour lutter contre la contrefaçon et contre le marché parallèle.

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 un dispositif global de signalement *dénommé H-Alert !*

Ce dispositif est composé de plusieurs canaux, comprenant notamment le canal de communication classique (RH/manager) ainsi que la plateforme *H-Alert !* Ce dispositif est destiné à permettre à ses employés dans le monde entier, à ses collaborateurs extérieurs et occasionnels et à l'ensemble des parties prenantes externes, de signaler les manquements et violations.

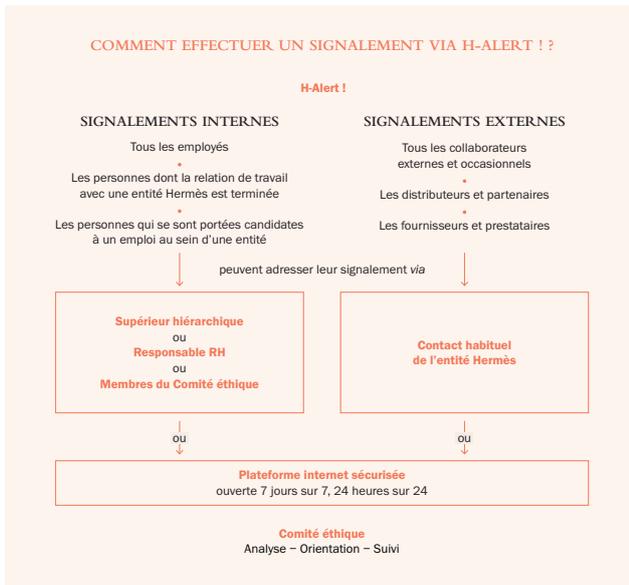
Disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et opéré par un prestataire externe, la plateforme du dispositif *H-Alert !* permet de signaler des faits susceptibles de constituer une violation de toute loi ou réglementation, ou une violation des codes, procédures et normes éthiques du groupe et de signaler 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.

Le dispositif global d'alerte *H-Alert !* a été actualisé en 2022 et en 2023 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 à toutes les parties prenantes du groupe tant internes qu'externes, que ce soit *via* le site intranet HermèsSphère ou *via* le site Internet institutionnel Hermès Finance. Disponible en 21 langues pour en assurer la parfaite diffusion, la nouvelle notice d'information a fait l'objet d'une communication au sein du groupe et de ses fournisseurs.

1. <https://finance.hermes.com/fr/approvisionnement-responsable/>.



En matière de protection du lanceur d’alerte, 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 et des relations commerciales (avec des fournisseurs ou partenaires économiques) 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. Pour renforcer l’indépendance des personnes amenées à traiter les alertes, les enquêtes sont conduites de manière distincte de la ligne managériale contre laquelle la plainte est émise. Toujours en conformité avec les règles locales applicables, la maison peut également recourir à des tiers, tels que des avocats, pour conduire ces enquêtes

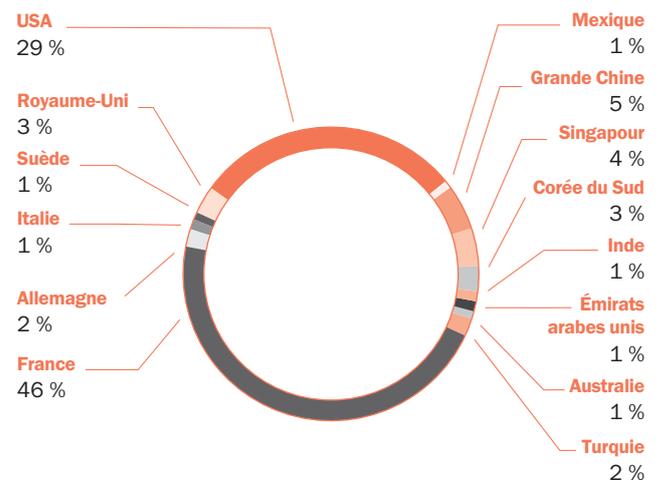
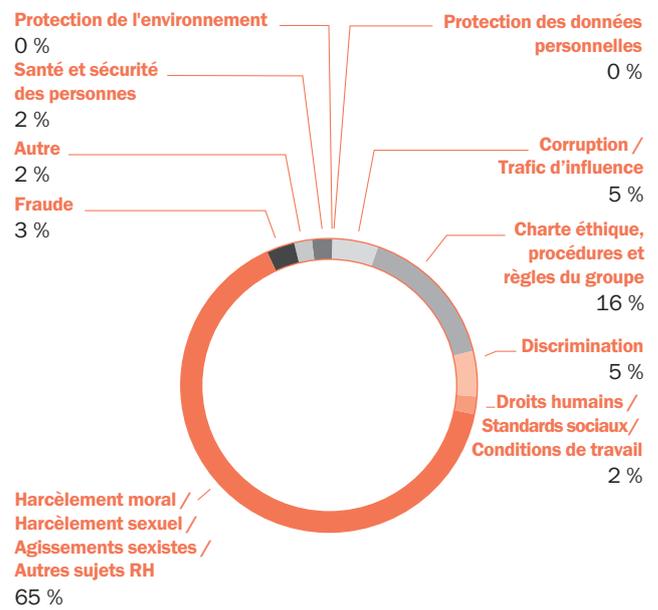
Dès réception d’un signalement, un accusé de réception du signalement est systématiquement envoyé dans un délai de sept (7) jours à compter de la réception du signalement. La recevabilité des signalements est traitée dans un délai maximum d’un mois et, si le signalement est recevable, il est immédiatement assigné à l’entité concernée par le sujet signalé. Ainsi, la recevabilité des signalements relatifs à des sujets sociaux (discrimination, harcèlement, etc.) est analysée par les directions des ressources humaines. La recevabilité des autres signalements est effectuée par le Comité éthique qui, pour rappel comprend deux membres du Comité exécutif d’Hermès. Les signalements relatifs aux sujets sociaux sont traités par le RH ou DRH local (hors ligne managériale contre laquelle la plainte est émise) et son suivi est partagé avec le Comité éthique. Les autres signalements sont traités par une personne désignée par le Comité éthique en fonction de leur thématique (direction des achats, direction juridique, etc.).

En 2023, 105 signalements ont été reçus par le biais du dispositif d’alerte, à comparer à 69 signalements en 2022. Cette progression témoigne d’un processus désormais connu et efficient, mais également d’une démarche d’ouverture plus large à l’ensemble de nos partenaires externes.

100 % des 105 signalements reçus sur l’exercice 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 a été mobilisé et impliqué tout au long du traitement des incidents.

La catégorisation des signalements reçus est présentée ci-dessous.



Pour s’assurer de la bonne appropriation de ce mécanisme d’alerte par les parties prenantes externes, une section dédiée y est consacrée dans le Code de conduite Fournisseurs mis à jour et

déployé début 2024. Une communication spécifique à destination des fournisseurs et prestataires de services sera également mise en place.

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, contrôle 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. En cas de manquement aux règles éthiques et aux programmes de conformité du groupe, les relations commerciales avec un distributeur ou un fournisseur peuvent être suspendues dans l'attente de la mise en place d'actions correctives ou être rompues.

Le groupe n'a pas fait l'objet d'une condamnation pour cas de corruption.

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 ⁽¹⁾.

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.

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

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 de la cartographie des risques anticorruption du groupe est prévue en 2024.

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

Le code de conduite anticorruption est disponible sur le site groupe et mis à jour à minima chaque année⁽¹⁾.

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 commercialiser ensuite à ses clients finaux via un réseau de boutiques exclusive à enseigne Hermès (dont la plupart sont détenues par le Groupe) ainsi que via des réseaux de distribution sélectif composés de boutiques spécialisées (parfumerie et horlogerie notamment). 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 :

- ◆ 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 ;
- ◆ bonne conduite environnementale : respect des règles environnementales, de maîtrise des ressources naturelles et des consommations, des effluents et déchets, respect de la biodiversité ;
- ◆ 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 conformité.

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 prestataires de services, des intermédiaires commerciaux, agents, distributeurs, concessionnaires ;

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

- ◆ 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 2023 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 sont réalisés régulièrement.

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.

En 2023, la direction de l'audit et des risques a réalisé des contrôles sur son dispositif anticorruption et notamment sur le dispositif relatif aux cadeaux et conflits d'intérêts et sur les codes de conduite et chartes anticorruption.

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 et de délégués régionaux à la protection des données. 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.

Enfin, dans le cadre de la création de la direction *data* groupe en octobre 2022, une gouvernance a été mise en place dans laquelle le délégué à la protection des données traitera la protection des données personnelles à travers le comité gouvernance des données. Cette gouvernance abordera également les enjeux posés par l'intelligence artificielle (IA), notamment en termes de risques et d'éthique, à travers le comité d'évaluation IA.

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 depuis 2020 à l'international et destiné à l'ensemble des collaborateurs du groupe, traduit en 11 langues. À ce jour, plus de 15 000 personnes parmi les fonctions et métiers les plus sensibles ont suivi ce module. En 2023, 5 173 collaborateurs ont suivi le module *e-learning* protection des données personnelles ;
- ◆ des sessions de formation présentielle des collaborateurs les plus exposés, en particulier les collaborateurs des services des ressources humaines et les collaborateurs 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 relative à la protection des données (AIPD) 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 responsable de la sécurité informatique (RSSI) et du délégué à la protection des données du groupe. En 2023, (chiffres de novembre 2022 à novembre 2023), 357 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 2023 (chiffres de novembre 2022 à novembre 2023), 1 196 demandes d'exercice de

droit ont été traitées, dont 5 % de demandes de modifications, 11 % de demandes d'accès, 67 % de demandes d'effacement des données et 17 % de demandes diverses (notamment d'information). 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 risques RFA », § 4.1.1.3 « Systèmes d'information et cyberattaque »).

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.

En 2023, le comité d'évaluation IA (cf. § 2.8.3.1 supra) a tenu sa première réunion en présence du délégué à la protection des données du groupe et de représentants de la direction juridique du groupe notamment. Ce comité se focalise sur les implications des intelligences artificielles qui sont utilisées ou pourraient être utilisées dans les projets de la maison, incluant les questions qu'elles peuvent soulever en matière de protection des données personnelles.

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.

En 2023, le groupe a publié son plan de vigilance dans un document autonome, accessible sur son site Internet institutionnel⁽¹⁾. 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 trois fois en 2023 afin :

- ◆ de définir des référentiels de conformité ;
- ◆ de recommander des actions de prévention ;
- ◆ de piloter et de déployer des campagnes de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs ;
- ◆ d'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, avec l'appui d'un cabinet

1. Disponible via finance.hermes.com.

indépendant. Pour sa mise à jour, des parties prenantes ont à nouveau été interrogées pour un suivi des signaux faibles identifiés et pour intégrer les enjeux sociétaux ayant émergé sur la période.

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.

Le plan de vigilance du groupe a été construit en analysant l'ensemble de sa chaîne de valeur telle que présentée ci-dessous (valeurs et informations datées à 2022).

CHAÎNE DE VALEUR D'HERMÈS

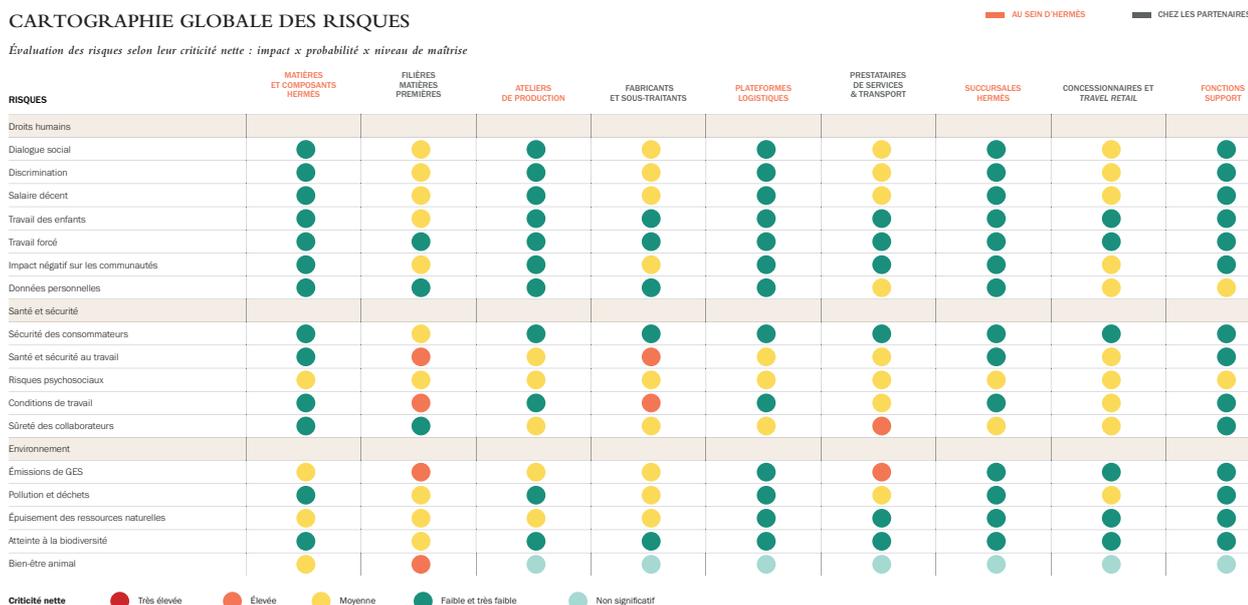


Cette analyse a permis au groupe d'établir la cartographie des risques liés au devoir de vigilance suivante.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES 2022 LIÉS AU DEVOIR DE VIGILANCE

CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

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'atteinte grave 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. Ainsi par exemple, tout investissement en matière de santé et sécurité au sein d'un site industriel est prioritaire.

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.

2.8.4.4 SUR LA CHAÎNE DE VALEUR

Droits humains relatifs aux communautés affectées

La maison se préoccupe de la protection et de la promotion des droits de l'homme au sein de sa chaîne de valeur partout où elle est présente. Le niveau de risque d'atteintes graves aux droits humains est relativement faible dans les activités d'Hermès, y compris compte tenu de la géographie de ses opérations de production (Europe essentiellement). Ses engagements de conformité avec les principes de l'OCDE, le Pacte mondial des Nations unies, les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à ses deux conventions et la Déclaration des droits des peuples autochtones de l'ONU sont les supports de la politique en

matière de droits humains présente dans le plan de vigilance mis à jour annuellement.

Achats directs

Le modèle artisanal d'Hermès, avec 74 % 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'achats 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 fondées 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 de l'application de la loi relative au Devoir de Vigilance dans la chaîne de valeur – renvois au plan de vigilance

| | Fournisseurs et sous-traitants | Droits humains et libertés fondamentales | Santé et sécurité | Environnement |
|--|---|--|---|--|
| Cartographie des risques | Cartographie des risques et méthodologie d'évaluation (Chapitre 2 – Cadre du plan de vigilance) <i>Cartographies par thématique dans les chapitres concernés</i> | | | |
| Procédures d'évaluation régulière | Chapitre 6 - Achats directs et Chapitre 7 - Achats indirects | Chapitre 3 – Droits humains et libertés fondamentales Chapitre 6 - Achats Directs et Chapitre 7 - Achats indirects | Chapitres 4 – Santé et sécurité, Chapitre 6 - Achats directs et Chapitre 7 - Achats indirects | Chapitre 5 - Protection de l'environnement |
| Actions d'atténuation et de prévention | Actions transversales, chapitres 3 à 8 | | | |
| Dispositif et suivi d'évaluation | Actions transversales, chapitres 3 à 8 | | | |
| Mécanisme d'alerte | Chapitre 9 – Dispositif de recueil et de traitement des signalements | | | |

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!* (Modalités décrites dans le § 2.8.1.3.2), destiné à ses collaborateurs du monde entier et aux collaborateurs extérieurs et occasionnels.

2.8.4.6 BILAN & PERSPECTIVES

En 2024, Hermès continuera à renforcer le programme de vigilance notamment par les actions suivantes :

- ◆ déploiement du Code de conduite Fournisseurs ;
- ◆ refonte de la charte éthique groupe à destination de tous les collaborateurs et parties prenantes ;
- ◆ poursuite du déploiement de la formation sur les droits humains pour les acheteurs (cf. § 2.6) ;
- ◆ sensibilisation des fournisseurs et partenaires sur les enjeux éthiques et sociaux ;
- ◆ renforcement du dispositif de vigilance en prévision de la future directive européenne en matière de devoir de vigilance (*corporate sustainability due diligence directive*) ;
- ◆ poursuite de la communication et formation sur l'actualisation du dispositif d'alerte ;
- ◆ veille active des nouvelles réglementations européennes et internationales.