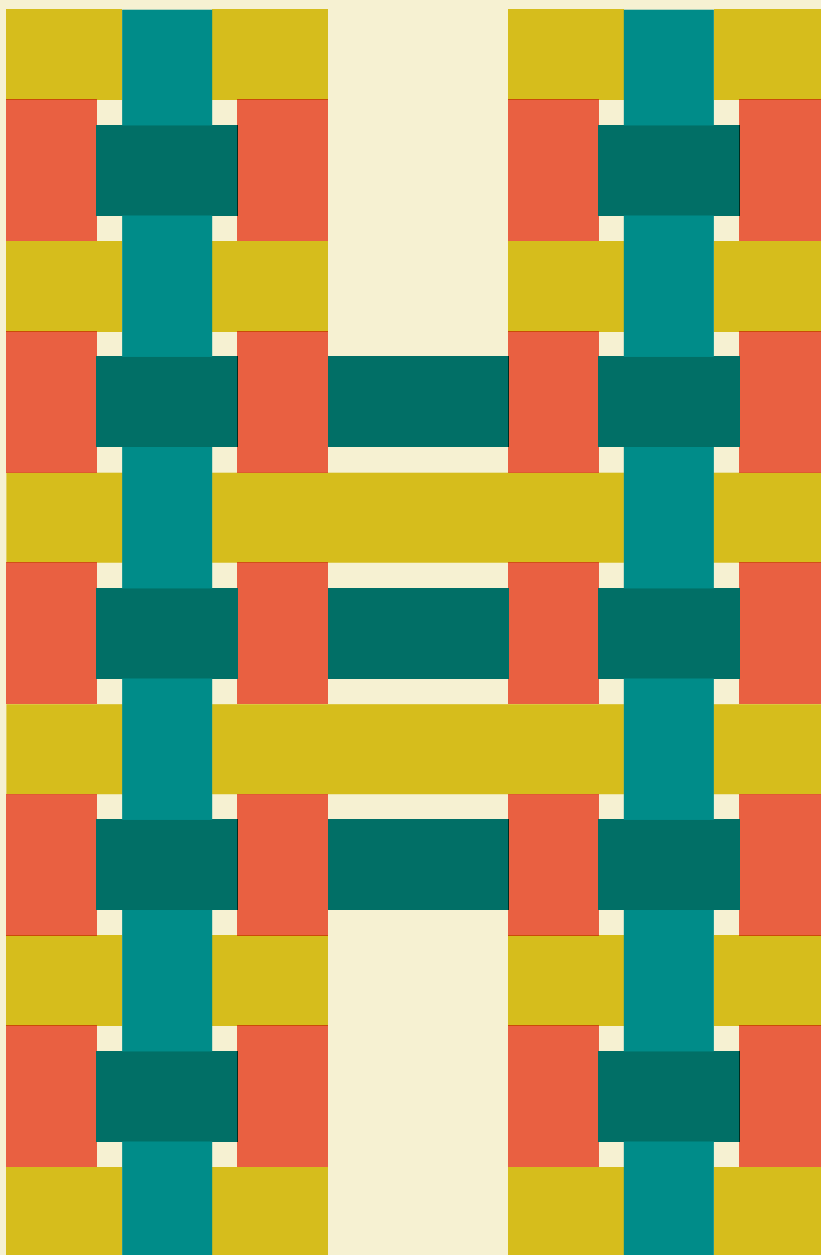


Document d'enregistrement universel 2020

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

Hermès est une mosaïque d'hommes et de femmes qui œuvrent quotidiennement pour son développement à travers le monde. Au-delà de leur singularité, les acteurs de la vie du groupe ont en commun la volonté de partager certaines valeurs fédératrices et fondatrices de l'esprit qui caractérise Hermès depuis 1837.

Même si ces valeurs vivent et se transmettent avant tout à travers une adhésion personnelle, la culture éthique du groupe réaffirme

notre volonté commune de respecter certains principes fondamentaux permettant de faciliter les relations tant internes que vis-à-vis des clients, des fournisseurs et plus généralement de l'environnement au sein duquel Hermès s'inscrit.

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

2.8.1 PROMOUVOIR L'ÉTHIQUE

Le groupe Hermès inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux. 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.

POLITIQUE

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

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RESULTATS

La promotion des valeurs éthiques est portée par des politiques de sensibilisation et de formation à destination de tous les collaborateurs du groupe. Le groupe a également mis en place des dispositifs de prévention et de détection afin de prévenir toute atteinte portée à ses principes.

2.8.1.1 CADRE ET OUTILS

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

Hermès est un acteur engagé pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales. Le groupe inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et s'engage en particulier à respecter :

- ◆ La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- ◆ La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ;
- ◆ La Charte des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail, dont les principes sont regroupés selon les thématiques suivantes : la liberté d'association, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination ;

- ◆ Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ;
- ◆ La convention de l'OCDE contre la corruption des agents publics ;
- ◆ Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU.

Le groupe Hermès et ses collaborateurs s'attachent à respecter les lois et règlements applicables dans tous les pays où ils exercent une activité.

Ces principes sont explicitement repris depuis 2009 dans la charte éthique du groupe et depuis 2012 dans le code de conduite des affaires, disponibles sur l'intranet groupe et distribués à tous les collaborateurs ainsi que sur le site internet <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

De plus, le groupe Hermès est tenu de communiquer ses engagements et actions en matière de protection des droits humains conformément au Modern Slavery Act (au Royaume-Uni) et au California Transparency in Supply Chains Act (aux Etats-Unis). Ces déclarations sont publiquement accessibles sur les sites internet respectifs des entités Hermès au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

2.8.1.1.2 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 vise au contraire à 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 en matière de développement durable.

C'est un instrument de progrès et de dialogue : tout collaborateur du groupe rencontrant des difficultés dans sa compréhension ou son application devra en faire part à sa hiérarchie.

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

L'éthique de la maison est formalisée, depuis 2009, dans une charte éthique de 40 pages, mise à jour en 2016, diffusée dans le monde entier à tous les salariés, en 13 langues. Elle est également disponible sur l'intranet HermèsSphère dans la section « Notre maison/Notre éthique ». Elle vise à nourrir le projet d'entreprise et réaffirme la volonté du groupe de respecter certains principes fondamentaux dans les relations avec ses parties prenantes et la société. Signée par la Gérance, elle est transmise à tous les nouveaux collaborateurs dès leur entrée dans la maison et elle est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

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

◆ Les relations d'Hermès avec ses collaborateurs

Ces relations sont fondées sur le management humaniste et responsable qui repose notamment sur la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs. Ce chapitre détaille un certain nombre de valeurs fédératrices de la maison : la confiance, l'exemplarité, l'excellence, l'exigence, la reconnaissance, le respect, l'enthousiasme, la solidarité, la discrétion ainsi que la recherche de l'harmonie ;

◆ Les relations d'Hermès avec ses fournisseurs

Le projet d'excellence du groupe Hermès s'inscrit dans la durée et se fonde sur la capacité des fournisseurs à adhérer aux principes de la maison. Ce chapitre précise les grands principes de ces relations : confiance et considération, sélectivité sur des critères qualité mais aussi dans les domaines sociaux et environnementaux, recherche de relations équilibrées et à long terme, traitement équitable et impartialité, respect absolu des critères d'éthique et d'intégrité, transparence dans la relation ;

◆ Les relations d'Hermès avec ses clients

Hermès veut surprendre et faire rêver ses clients avec des créations, des produits, des services et des magasins d'exception. Ce chapitre souligne la nécessité d'accorder à chacun un meilleur accueil, dans le respect des diversités et des cultures, d'avoir le souci de la discrétion et de respecter la confidentialité des informations sur les clients, ainsi que l'éthique avec les partenaires commerciaux ;

◆ Les rapports entre Hermès et ses actionnaires

Ces rapports sont fondés sur la transparence de l'information et sur une gestion rigoureuse. Hermès souhaite partager avec ses actionnaires, sans distinction et dans le respect de l'égalité entre tous, sa stratégie à long terme et ses valeurs ainsi que les résultats de la marche des affaires. Hermès veille à développer harmonieusement son activité et ses résultats, protéger les actifs de l'entreprise, assurer une gouvernance en ligne avec les bonnes pratiques de la place, rendre compte avec transparence des activités du groupe ;

◆ L'exigence vis-à-vis des objets Hermès

Elle est identifiable par le style, les savoir-faire et la qualité de ces objets : une exigence absolue vis-à-vis des matières, des savoir-faire, le

souci du détail... qui s'applique en interne comme en externe. L'authenticité des matériaux (y compris leur origine) ainsi que la façon garantissent la durabilité des objets ;

◆ Les relations d'Hermès avec la société

Hermès est un acteur attentif, concerné et engagé dans son environnement écologique, social, économique et culturel. Ce chapitre précise notamment les valeurs du groupe sur les sujets suivants :

- En matière d'environnement, la maison veille à respecter l'environnement et à s'y intégrer au mieux. Elle se conforme aux obligations réglementaires et veut anticiper, chaque fois que possible, leurs évolutions. Elle cherche à améliorer ses processus de production en privilégiant les technologies les plus propres et les produits les plus respectueux de l'environnement, en respectant les ressources naturelles, et en maîtrisant les ressources énergétiques. Elle contrôle ses déchets, en réduisant au maximum leur production, et en les recyclant chaque fois que possible. Hermès aménage ses sites de fabrication de manière à les intégrer aux paysages, à prévenir les pollutions accidentelles et à limiter le bruit et les nuisances ;
- Concernant ses parties prenantes, Hermès entend veiller au dialogue et à la concertation avec l'ensemble des parties prenantes afin de contribuer au développement économique et social des régions et bassins d'emploi dans lesquels les sites manufacturiers et commerciaux sont implantés. Hermès s'investit dans chacun des lieux de fabrication ou de vente où l'entreprise est implantée, en recourant le plus possible aux ressources locales, de manière à contribuer à la vie économique locale et à y jouer également un rôle d'entreprise citoyenne dans un esprit de responsabilité territoriale.

2.8.1.1.3 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 comprenant 32 pages, mis à jour en 2018, disponible en 13 langues, est diffusé dans le monde entier à tous les salariés, accompagné d'une communication orale. Il pose les principes directeurs de la maison sur un certain nombre de sujets opérationnels. Ce code est remis à tous les collaborateurs dès leur entrée dans la maison, il est signé par la Gérance. Le code de conduite des affaires du groupe est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>. Sa mise à jour en 2018 a fait l'objet d'une nouvelle communication et explication de son contenu à tous les collaborateurs du groupe.

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

Le code indique les mécanismes d'alerte 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 et de manière désintéressée, qu'une violation grave et manifeste d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou d'un règlement, dont ils ont eu personnellement connaissance, a été commise, sont encouragés

Ce code aborde les sujets suivants :

Activités extra-professionnelles	Celles-ci doivent s'exercer en dehors du cadre de l'entreprise, ne pas se prévaloir de l'appartenance au groupe Hermès et ne pas faire concurrence aux activités du groupe. La politique du groupe est de ne soutenir aucun parti politique et d'interdire tout engagement politique au nom d'Hermès.
Avantages et cadeaux	Cette fiche précise les principes d'éthique et de transparence concernant les cadeaux offerts ou reçus, dans le respect des réglementations locales et des procédures du groupe.
Blanchiment	Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs sur cette pratique illégale et ses risques. Elle liste quelques illustrations concrètes et renvoie aux procédures obligatoires du groupe sur le sujet.
Confidentialité	Cette fiche vise à inciter chaque collaborateur à prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle ou de celle de ses collaborateurs. Elle précise la notion d'information confidentielle, donne des exemples concernant la sécurisation des données, la maîtrise de la communication et les interdictions spécifiques à l'activité d'Hermès. Elle détaille, entre autres, le sujet des réseaux sociaux, de l'information financière, des données clients.
Conflit d'intérêts	Cette fiche explique la notion de conflit d'intérêts, et précise notamment une liste de comportements prohibés. Elle met l'accent sur le devoir de transparence et de loyauté.
Corruption	La politique du groupe est claire : tolérance zéro en matière de corruption sous quelque forme que ce soit et quel que soit le statut des personnes concernées. Cette fiche rappelle avec des exemples les grands principes des relations d'affaires, les principales réglementations sur le sujet, les impacts potentiels pour l'entreprise ainsi que pour les collaborateurs. Chaque collaborateur doit se référer aux règles définies en la matière dans le code de conduite anticorruption.
Déontologie boursière - prévention des abus de marchés	Cette fiche est une synthèse des enjeux, risques et comportements à éviter sur le sujet, en application de la loi et des règles françaises en la matière. Tout collaborateur disposant du fait de son activité professionnelle, d'une information privilégiée ne doit ni acheter ni vendre des actions Hermès International, tant que cette information n'est pas publique.
Discrimination	Cette fiche rappelle que le groupe ne tolère aucune discrimination quelle que soit sa forme.
Données à caractère personnel	Cette fiche rappelle que le groupe est particulièrement sensible à la protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée. Chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, doit s'assurer qu'il traite les données à caractère personnel auxquelles il a accès de manière conforme aux règles établies par le groupe et en conformité avec les lois et réglementations applicables.
Droits humains et libertés fondamentales	Cette fiche décrit la démarche éthique du groupe dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, auxquels il adhère.
Environnement	Le respect de la nature, source de ses matières d'exception et cadre de vie de ses sites, est une valeur forte et constante du groupe. Cette fiche enjoint chaque collaborateur à s'efforcer de prévenir ou de minimiser les conséquences de son activité sur l'environnement. La protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, la gestion des déchets sont des sujets de vigilance communs à tous les collaborateurs du groupe.
Harcèlement (moral ou sexuel)	En réaffirmant l'engagement du groupe à lutter contre le harcèlement, cette fiche précise les éléments qui permettent d'identifier de tels sujets.
Sanctions internationales	Le groupe et ses collaborateurs s'engagent à respecter les programmes de sanctions internationales imposés par les Nations Unies, l'Union européenne, les États-Unis et par toute législation nationale à laquelle ils sont soumis.

à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements, aux moyens des canaux de signalement suivants :

- ♦ Via la voie hiérarchique/managériale ou par l'intermédiaire des ressources humaines ou du Comité éthique ; ou
- ♦ Via un dispositif technique spécialement conçu à cet effet et protecteur des auteurs des signalements, opéré par un prestataire externe choisi par le groupe Hermès et dont le lien est accessible sur le site intranet du groupe (Notre maison/Notre éthique).

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

Santé et sécurité	La santé et la sécurité des collaborateurs est une priorité du groupe. Le groupe veille à améliorer sans cesse les conditions de travail de ses collaborateurs et poursuit la réalisation du même objectif avec ses partenaires externes.
Terrorisme	Cette fiche vise à sensibiliser les collaborateurs pour accroître leur vigilance notamment en matière de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme.
Trafic d'influence	Le groupe interdit tout acte de trafic d'influence.
Utilisation des ressources du groupe	Cette fiche souligne l'objectif de protection des ressources du groupe et de leur utilisation à des fins professionnelles. Elle liste certaines interdictions (notamment issues de la charte informatique du groupe).

En écho à la charte éthique, le code de conduite des affaires précise en préambule que les hommes et les femmes d'Hermès inscrivent également leurs actions dans le strict respect des lois et règlements applicables dans les pays où le groupe opère, ainsi que dans le cadre des principes fondamentaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les règles de l'OIT ou encore les principes directeurs de l'OCDE.

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 paragraphe 2.8.1.2.3. Toute modification de ces documents est validée par le membre référent du Comité exécutif.

2.8.1.1.4 Harcèlement

Hermès ne tolère aucune conduite qui se manifesterait notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, mettant ainsi en péril son équilibre personnel, son emploi ou dégradant le climat social. En France, le harcèlement est un comportement sanctionné par le Code du travail. Il peut constituer, s'il est intentionnel, une infraction qui expose son auteur à une condamnation pénale. De nombreux pays disposent de réglementations similaires sur le sujet.

La politique du groupe est que tout collaborateur s'estimant victime de harcèlement, ou étant témoin d'une situation de ce type, doit s'en ouvrir dans les meilleurs délais à sa hiérarchie et/ou à un responsable des ressources humaines et/ou le signaler par le biais du dispositif d'alerte professionnelle « H-Alert ! » qui lui garantit la confidentialité des échanges. Les règles groupe prévoient des investigations adaptées (comme la mise en place d'une commission d'enquête paritaire) en fonction de la situation pour que chaque cas puisse être examiné et traité. Le groupe attache une très grande importance à l'épanouissement professionnel de chacun, dans le respect des règles d'éthique. Il sanctionne toutes les conduites abusives.

La prévention et la lutte contre le harcèlement qu'il soit moral ou sexuel font parties des priorités de la maison. Pour y parvenir, la désignation au sein des entités françaises d'un binôme de référents entreprise et CSE en matière de harcèlements et agissements sexistes a été réalisée. Le rôle légal des référents a été étendu à la prévention et la lutte contre le harcèlement moral. Fin 2020- début 2021, chaque binôme de référents (entreprise et CSE) a suivi ensemble une formation introduite par la direction des relations sociales groupe et animée par un cabinet extérieur. L'objectif de cette formation est de permettre aux référents de

comprendre les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et de savoir caractériser une situation par l'appropriation du cadre juridique. Cette formation permet également d'identifier les comportements à risques, de favoriser la mise en place de mesures de prévention et de réagir en cas de signalement en sachant faire preuve d'empathie et de distance. Cette formation a également été l'occasion de rappeler l'existence du dispositif d'alerte professionnelle « H-Alert ! ». Afin de favoriser le dialogue social, les référents entreprise et CSE ont établi une feuille de route pour fonctionner en binôme au sein de leur société.

En début d'année 2021, l'ensemble des DRH et RRH en France sera formé sur la lutte contre les harcèlements (sexuel et moral) et les agissements sexistes par le même cabinet que celui des référents. A la suite de cette formation, les DRH sensibiliseront les membres du CODIR de leur entité puis dans un second temps l'ensemble du corps managérial et les collaborateurs par la mise à disposition d'un kit de sensibilisation à déployer en 2021.

En complément de cette mobilisation du groupe pour lutter contre le harcèlement, des initiatives locales de certaines entités ont été prises comme au sein d'Hermès Cuir Précieux par la création d'une commission « Bien-être au travail » composée des Ressources Humaines, des membres du CSE et de la CSSCT ainsi que du responsable HSE. Le pôle Hermès Horloger a mis en place un dispositif externe « Personne de confiance » comme réseau de bien-vuilles afin de reporter tout problème de harcèlement, de mal-être ou d'isolement dans ou en dehors de l'entreprise. Ce dispositif est additionnel à l'écoute des collaborateurs par le manager ou les Ressources Humaines. De plus, une formation sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) est mise en place depuis 2017 pour les managers et animée par le directeur des relations sociales groupe sur une base annuelle. Cette formation permet de sensibiliser les managers sur l'existence de ces RPS (stress, harcèlement, violence au travail, épuisement professionnel etc.) ; elle permet également de leur apprendre à détecter les situations qui peuvent conduire à ces RPS et à identifier les signaux faibles annonciateurs. L'objectif est de savoir détecter au plus vite une situation difficile afin de pouvoir apporter une réponse rapide et adaptée. Cette formation est également l'occasion de sensibiliser les managers à la démarche Santé et Bien-être au travail, démarche collective de prévention et d'amélioration de la santé physique et psychologique et du bien-être au travail. Ce volet, dont le déploiement a commencé par la France, sera étendu également à l'International.

2.8.1.1 GOUVERNANCE

2.8.1.2.1 Comité éthique

Le Comité exécutif supervise tous les sujets éthiques. Il s'appuie sur un Comité éthique qui a été mis en place en 2018. Il est composé du directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, qui le préside, du directeur juridique groupe, du directeur des ressources humaines et du directeur juridique conformité.

Le Comité 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 signalements (au moyen des différents canaux de signalements) ;
- (iii) orienter et suivre le traitement des alertes.

Le Comité éthique se réunit aussi souvent que nécessaire.

2.8.1.2.2 Direction juridique conformité

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

L'indépendance du directeur juridique conformité est assurée par un reporting direct et régulier auprès du directeur général gouvernance et développement des organisations. Des réunions sont ainsi organisées régulièrement.

Le directeur juridique conformité préside et anime le Comité compliance et vigilance. Il rend compte des actions et décisions de ce Comité au directeur général gouvernance et développement des organisations. Il est également membre du Comité éthique, présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations.

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 de la corruption, ainsi qu'au déploiement des politiques éthiques au sein de tous les métiers et entités du groupe. Ils vérifient notamment que les opérationnels de ces métiers et entités appliquent les politiques et procédures mises en place.

2.8.1.2.3 Comité compliance et vigilance

Le Comité compliance et vigilance est composé des fonctions suivantes :

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

Le Comité compliance et vigilance se réunit régulièrement.

Il a pour mission notamment de :

- ◆ Définir des référentiels de conformité ;
- ◆ Concevoir et mettre en place des actions de prévention et de suivi en matière de vigilance fournisseurs, de fraude et de lutte anticorruption auprès de toutes les entités du groupe ;
- ◆ Piloter le déploiement de campagnes de sensibilisation et de formations auprès des personnels les plus exposés.

A titre d'exemple, en 2020, le Comité compliance et vigilance a suivi le processus de mise à jour de la cartographie groupe des risques de corruption, a piloté le renforcement des dispositifs groupe d'évaluation de l'intégrité des tiers et de contrôles comptables dédiés à la lutte contre la corruption.

De manière générale, le Comité compliance et vigilance :

- ◆ Apporte l'expertise par l'analyse des exigences réglementaires et législatives ;
- ◆ Diffuse la culture de la conformité en relayant les programmes auprès des instances dirigeantes et des collaborateurs des entités ;
- ◆ Assure la coordination et la cohérence des programmes ;
- ◆ Fait évoluer les politiques du groupe en la matière.

2.8.1.2.4 Réseau de correspondants conformité au sein du groupe

Les équipes juridiques implantées en France (Paris et Lyon) et à l'étranger, en particulier aux États-Unis, en Chine, au Japon, à Singapour et en Corée du Sud, constituent le réseau des correspondants conformité. Ils agissent en lien avec la direction juridique conformité du groupe et avec le délégué à la protection des données du groupe, afin de décliner, animer, coordonner et contrôler les programmes de conformité et les politiques éthiques au sein du groupe. Les équipes juridiques bénéficient d'un cadre de revue conformité élaboré en collaboration avec la direction juridique conformité.

Les contrôleurs et auditeurs internes sont également des relais de déploiement et de contrôle des procédures sur ces sujets (cf. gestion des risques contrôle interne et audit interne 4.3). Les contrôleurs internes du groupe bénéficient 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.

2.8.1.3 DISPOSITIFS DE PREVENTION ET DE DETECTION

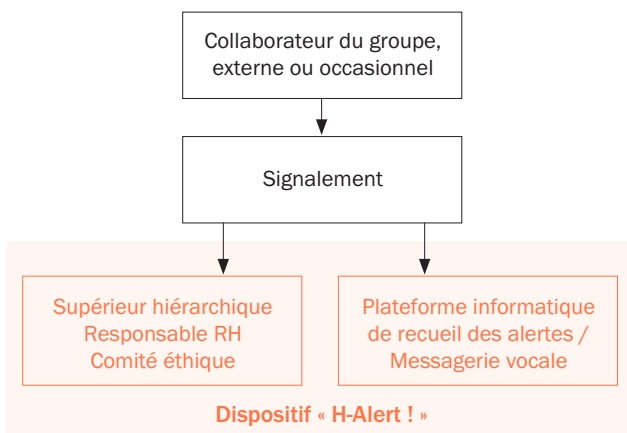
2.8.1.3.1 Ligne d'alerte professionnelle

Afin de veiller au respect des lois et règlements et de renforcer la lutte contre les atteintes à l'éthique et à l'intégrité, le groupe a déployé son système 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 dysfonctionnements dont ils ont eu personnellement connaissance.

Le dispositif « H-Alert ! » permet de signaler des faits graves et sérieux susceptibles de constituer une violation d'une norme juridique telle que définie à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II, ou une violation des codes, procédures et normes éthiques du groupe et de signaler également l'existence de risques ou atteintes graves 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.

Il est rappelé dans la notice d'information de la ligne d'alerte professionnelle que les collaborateurs sont protégés de toutes formes éventuelles de représailles dès lors que le signalement est effectué conformément au dispositif « H-Alert ! ». Les collaborateurs sont encouragés à signaler, dans les meilleurs délais, les irrégularités ou manquements susvisés aux moyens des canaux d'informations suivants :

- ♦ À leur supérieur hiérarchique direct ou indirect, aux ressources humaines, ou au Comité éthique ;
- ♦ Via une plateforme intranet, dispositif technique sécurisé, indépendant, ou par messagerie vocale, systèmes disponibles 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 et opérés par un prestataire externe. Ces signalements sont réceptionnés par le Comité éthique.



Dans les 15 jours suivant la réception du signalement, par tout moyen, son auteur reçoit un accusé de réception écrit et daté. L'accusé de réception précise le délai raisonnable et prévisible (de l'ordre d'un mois) envisagé pour l'examen de la recevabilité du signalement.

Ce dispositif technique est disponible en 18 langues. Il 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. Une notice d'information a été remise et expliquée à chaque collaborateur du groupe.

43 signalements ont été reçus en 2020 par le biais du dispositif « H-Alert ! ». Tous les signalements donnent lieu à un suivi et certains dossiers sont encore en cours de traitement.

Le groupe a mis en place des mesures effectives pour garantir la confidentialité des informations et le traitement des signalements à tout moment. Le dispositif d'alerte offre aussi la possibilité aux collaborateurs du groupe d'effectuer un signalement de manière anonyme. Le cas échéant, à la suite d'une enquête, des sanctions disciplinaires peuvent être décidées et mises en oeuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe.

Par ailleurs, en cas de manquement ou de situation contraire aux principes éthiques, sociaux et environnementaux, le groupe Hermès a mis à disposition de ses fournisseurs et sous-traitants un mécanisme d'alerte sous la forme d'une adresse e-mail générique. Ces alertes sont analysées par la direction juridique et par les directions des achats.

Un dispositif identique de mécanisme d'alerte sous la forme d'une adresse e-mail générique a été déployé en 2020 chez les concessionnaires, distributeurs et intermédiaires commerciaux afin de recueillir les signalements en cas d'éventuel manquement ou de situation contraire aux principes éthiques, sociaux et environnementaux. Ces alertes sont analysées par la direction juridique et la direction retail.

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 les personnes alertant sur les impacts négatifs du groupe notamment sur les droits humains et s'engage à protéger le lanceur d'alerte.

2.8.1.3.2 Système de sanctions mis en place

Le système de sanctions mis en place pour les programmes de conformité correspond au système de sanctions décrit dans le règlement intérieur, toute violation à l'éthique et l'intégrité étant contraire aux valeurs intrinsèques du groupe et aux règles internes définies en la matière.

Conformément au droit positif en vigueur, dans toutes les entités françaises du groupe de plus de 20 salariés, 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, soit un document « employee handbook » qui contient les règles relatives au droit disciplinaire et qui intègre des mesures anticorruption.

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 la section 4.3 « gestion des risques, contrôles interne et audit interne ».

En 2020, des procédures groupe ont été renforcées : cadeaux offerts par les tiers et cadeaux offerts aux tiers, conflits d'intérêts, mécénat, communication, évaluation des tiers, lutte contre le blanchiment d'argent.

2.8.1.3.4 Programmes de formation sur les enjeux éthiques

Au sein du groupe, plusieurs services assurent la formation des collaborateurs, notamment la direction juridique, la direction des ressources humaines, le département des achats, la direction des affaires industrielles et la direction de l'audit et des risques.

L'ensemble de ces directions est très investi dans cette mission de formation.

Formations assurées par la direction juridique

Des modules de formation présentielle spécifiques sur la politique éthique et anticorruption du groupe, dont le contenu est adapté en fonction des équipes, filiales, métiers concernés, sont dispensés par la direction juridique conformité aux personnels les plus exposés aux risques de corruption tels qu'identifiés et hiérarchisés dans le cadre de l'élaboration de la cartographie des risques groupe. Ils 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 2020 le programme de formations s'est poursuivi malgré le contexte de crise sanitaire et des formations présentielles ont été dispensées dans les entités, métiers et filiales du groupe.

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.

En outre, un dispositif groupe de formation en ligne (« e-learning ») dédié à l'éthique et à la lutte contre la corruption a été élaboré. Il est destiné à permettre à tous les employés, dans le monde entier, ainsi qu'à leurs collaborateurs extérieurs et occasionnels, d'être en mesure de prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique. Ce dispositif « e-learning » comprend un test de compréhension et de mise en situation afin de s'assurer que les collaborateurs ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. Ce « e-learning » sera déployé en 2021 et rendu obligatoire pour toutes les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe.

Autres formations destinées à prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique

Un module « Éthique, intégrité et anti-corruption », mis en place par la direction des ressources humaines, est destiné à tous les personnels de vente dans les magasins au sein des entités du groupe. En 2020, 1 412 personnes ont suivi cette formation. Ce module a pour objectif d'exposer les risques de corruption aux personnels de vente. Il leur permet d'en comprendre les différentes formes et de lutter efficacement contre les risques de corruption dans leurs tâches quotidiennes. Enfin, il rappelle les outils et les procédures sur lesquels les personnels de vente peuvent s'appuyer en cas de doute. L'assiduité à ces formations est contrôlée par la signature d'une feuille de présence. Ce module est dispensé régulièrement dans toutes les filiales du monde. Depuis la création du module en 2017, 6 942 personnes ont été formées.

L'objectif est que la totalité des personnels des filiales de distribution soit formée : quel que soit leur contrat CDD, CDI, intérimaire, stagiaire, etc. ou leur fonction (direction générale, Comités de direction, supports, vendeurs, stockistes, caissiers, managers, etc.).

Le contenu de ce module de formation sera mis à jour en 2021.

En outre, deux dispositifs de formation en ligne dédiés à la lutte contre la corruption pour les équipes de vente ont été mis en place par les filiales des États-Unis et de la Chine. Les vendeurs disposent d'un outil informatique qui leur expose clairement ce qu'est un acte de corruption, quels sont les risques de corruption dans leurs missions et comment y faire face. Ces « e-learning » sont suivis d'un test de compréhension et de mise en situation afin de s'assurer que les personnels de vente ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. 755 collaborateurs de la filiale Hermès of Paris aux États-Unis ont pu bénéficier de cet e-learning en 2020.

Le département des achats assure la formation des acheteurs et notamment les sensibilise particulièrement aux risques de corruption dans la réalisation de leurs missions au quotidien. En 2020, les acheteurs ont été à nouveau sensibilisés à l'évaluation de l'intégrité des tiers à travers une rencontre organisée pour les acheteurs directs et une journée des achats indirects à laquelle étaient présents 60 participants.

La direction de l'audit et des risques forme ses contrôleurs internes et intervient lors des sessions de formation groupe pour sensibiliser l'ensemble du management aux bonnes pratiques de maîtrise des risques et de contrôle interne. La formation sur les sujets d'éthique et conformité s'est poursuivie cette année grâce à l'organisation de trois séminaires par la direction de l'audit et des risques à destination des contrôleurs internes présents dans toutes les entités du groupe, partout dans le monde.

2.8.2 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

Lutter contre la corruption s'inscrit dans le cadre d'une démarche éthique à laquelle le groupe Hermès est profondément attaché. Elle implique un engagement déterminé à respecter scrupuleusement les lois et règlements qui sont applicables dans tous les pays où le groupe exerce ses activités. Cet engagement s'étend à l'ensemble des politiques et des procédures internes du groupe en matière d'éthique et de conformité.

Lutter contre la corruption, c'est ensuite proscrire tout comportement contraire à ces normes et principes, et promouvoir dans l'entreprise une culture éthique au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.

Lutter contre la corruption implique donc d'intégrer cette culture éthique à toutes les politiques, actions et décisions du groupe. Parce que l'éthique est l'affaire de tous, ces principes doivent irriguer les pratiques quotidiennes du groupe Hermès, qu'elles soient managériales, commerciales ou encore opérationnelles. »

Axel Dumas – gérant

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

Le groupe Hermès continue de renforcer son plan de prévention de la corruption, en conformité avec les exigences de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

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 ENGAGEMENT DE L'INSTANCE DIRIGEANTE

L'engagement de l'instance dirigeante se manifeste au plus haut niveau du groupe. 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.

La cartographie des risques de corruption, initiée par l'instance dirigeante et menée par la direction juridique conformité, a été signée par l'ensemble des 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.

2.8.2.2 GOUVERNANCE

2.8.2.2.1 Direction juridique conformité

La gouvernance de la direction juridique conformité est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.2 ci-dessus.

2.8.2.2.2 Comité compliance et vigilance

La gouvernance du Comité compliance et vigilance est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.3 ci-dessus.

2.8.2.2.3 Réseau de correspondants conformité au sein du groupe

La gouvernance du réseau de correspondants conformité au sein du groupe est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.4 ci-dessus.

2.8.2.3 ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTAT

2.8.2.3.1 Cartographie des risques

« Nous nous sommes engagés à promouvoir une culture de la conformité, de l'intégrité et de la transparence indispensable à l'évaluation des risques. La présente cartographie des risques anticorruption tout comme l'ensemble des recommandations préconisées dans le cadre des dispositifs de maîtrise de ces risques s'inscrivent dans cette démarche. Elles vont alimenter les plans d'action permettant de renforcer la prévention et la lutte contre toute forme de corruption au sein de notre groupe. »

Axel Dumas – gérant

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

Un premier exercice de cartographie groupe des risques de corruption a été élaboré en 2018 et une mise à jour de la cartographie groupe des risques de corruption a été effectuée en 2020.

La cartographie des risques couvre l'ensemble des activités du groupe dans 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 et métiers principalement concernés afin de déterminer les mesures à mettre en œuvre de manière prioritaire dans le cadre du plan d'action anticorruption. Pour chaque scénario de risque, les activités et les zones géographiques concernées, les tiers impliqués ainsi que les facteurs aggravants sont visés.

La participation de nombreux interlocuteurs clés dans l'ensemble du groupe a par ailleurs assuré une bonne représentation des activités et processus du groupe à différents niveaux de responsabilité (directions et opérationnels) ainsi qu'une couverture totale des zones géographiques dans lesquelles le groupe opère ses activités.

La méthodologie utilisée pour la cartographie des risques du groupe est la suivante :

- ♦ Identification des scénarios de risque du groupe découlant d'un audit des processus et dispositifs existants, d'une revue de base documentaire, ainsi que d'entretiens de dirigeants et de fonctions opérationnelles ;
- ♦ Hiérarchisation de ces risques : l'importance de chaque scénario de risque a été mesurée en fonction de l'impact qu'aurait sa réalisation et de la vraisemblance de la réalisation de ce risque (c'est-à-dire de sa probabilité d'occurrence), pondérée par le dispositif de maîtrise en place, aboutissant ainsi à distinguer risques bruts et risques nets.

Cette démarche a permis d'aboutir à une analyse fine, objective et structurée des risques de corruption auxquels le groupe est exposé dans le cadre de ses activités. Elle a également permis d'individualiser les risques à prendre en charge de manière prioritaire, et d'évaluer l'efficacité des dispositifs de maîtrise de ces mêmes risques dans un objectif d'amélioration constante.

A la suite de la mise à jour de la cartographie en 2020, les plans d'actions correspondants à chaque scénario de risque ont été redéfinis afin de répondre de manière proportionnée et efficace aux enjeux auxquels le groupe doit faire face.

Des analyses de risques de corruption sont déclinées par les entités du groupe avec l'aide de la direction juridique conformité pour les métiers, entités et pays, selon les scénarios de risque identifiés dans la cartographie des risques de corruption du groupe.

2.8.2.3.2 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 disponible 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 à chaque collaborateur du groupe.

Ce code de conduite anticorruption de portée mondiale 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

Ce code :

- ◆ Définit les infractions de corruption et de trafic d'influence, leurs enjeux et leurs formes ;
- ◆ Décrit et illustre, au moyen d'exemples et cas pratiques clairs et pertinents au regard de la cartographie des risques de corruption, des types de comportements à proscrire ;
- ◆ Expose l'engagement du groupe et de ses instances dirigeantes en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- ◆ Permet à tous les collaborateurs du groupe d'identifier les situations à risque et d'adopter un comportement approprié ;
- ◆ Définit les infractions ;
- ◆ Présente le dispositif d'alerte « H-Alert ! » qui fait l'objet d'une procédure distincte.

Ainsi, ce code 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 conformité et vigilance.

Le code de conduite anticorruption est disponible sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversite/>.

2.8.2.3.3 Un dispositif d'alerte interne

Le dispositif d'alerte interne groupe « H-Alert ! » est décrit au paragraphe 2.8.1.3.1 ci-dessus.

2.8.2.3.4 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, vendue ensuite principalement par l'intermédiaire des 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 des relations de long terme lui permettant de mieux sécuriser ses approvisionnements et ses relations commerciales.

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

1. Bonne conduite sociale : 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 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 des tiers. L'expérience a montré que l'approche par métier ou entité garantit la proximité, la connaissance des enjeux et le pragmatisme des dispositifs 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 au niveau des procédures, des outils, des formations et des contrôles.

En vue de s'assurer de la conformité et de l'intégrité de leurs partenaires 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 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'analyses et questionnaires de connaissance des tiers afin d'évaluer les niveaux de risques ;
- ◆ Une liste de « pays sensibles » ;

- ◆ Une procédure 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 externes sur les risques de conformité et d'intégrité des tiers ;
- ◆ Un droit de visite et de demande de documentation ;
- ◆ Un droit de diligenter des audits, internes et externes, sur site et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

Les métiers et entités sont tenus de piloter leurs relations avec les tiers et de mettre à jour régulièrement leurs évaluations et politiques d'engagement. 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.

2.8.2.3.5 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 à la section 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. En 2020, 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 outre, les campagnes annuelles d'auto-évaluation (voir paragraphe 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.

2.8.2.3.6 Dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés

Le dispositif de formation est décrit dans le paragraphe 2.8.1.3.4 ci-dessus.

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

Le système de sanctions est décrit dans le paragraphe 2.8.1.3.2 ci-dessus.

2.8.2.3.7 Dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Afin de vérifier la bonne application de son dispositif de lutte contre la corruption, le groupe 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 décrits dans les procédures groupe relatifs à l'éthique et à

l'intégrité et notamment ceux concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;

- ◆ Le deuxième niveau de contrôle correspond aux missions des contrôleurs internes qui sont 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.

2.8.3 LA PROTECTION DES 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 nos collaborateurs, clients et partenaires.

POLITIQUE

Dès 2015, le groupe 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 » (voir section 2.8.1.1.3).

2.8.3.1 DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

Un délégué à la protection des données du groupe (Group Data Protection Officer) a été nommé le 1er mars 2018 avec pour mission d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles, de piloter et veiller à la conformité des traitements de données vis-à-vis 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, reportant au directeur juridique groupe, relevant du directeur général gouvernance et développement des organisations, membre du Comité exécutif, reportant lui-même au gérant du groupe.

2.8.3.2 GOUVERNANCE « PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES »

Pour lui permettre de réaliser sa mission, 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 2020, des lignes directrices sur la protection des données ont été 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 thématiques de contrôle et les outils à disposition pour ce faire. Une nouvelle matrice de contrôles annuels précis et concrets devant être réalisés par les contrôleurs internes a été associée au déploiement des lignes directrices.

2.8.3.3 PRINCIPALES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

La transparence a été renforcée par le biais d'une mise à jour de la politique de confidentialité et la mise en place d'outil de gestion des consentements des cookies sur le site hermes.com.

Le programme de sensibilisation et de formation a été enrichi de nouvelles sessions de formation des collaborateurs. En 2020, l'accent a été mis sur les équipes des ressources humaines françaises dont 88 % ont été formées, tous métiers confondus. Ce programme de sensibilisation et de formation est complété par la mise en place d'un module de formation en ligne (e-learning) destiné à l'ensemble des collaborateurs du groupe, initialement déployé en France puis à l'international.

Les principes de protection de la vie privée par conception et par défaut (Privacy by design & by default) sont assurés par la mise en place de nouveaux 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 2020, 114 projets incluant des données à caractère personnel ont été traités par le biais de la procédure ISP.

La gestion des droits exercés par les personnes concernées a été rendue plus efficace, en particulier grâce au déploiement d'un outil consécuteur à la diffusion d'une nouvelle procédure de gestion des droits clients qui

permet la prise en charge diligente et harmonisée des demandes quelle que soit la provenance géographique de la demande et le canal de contact utilisé. Depuis la mise en place de cet outil, 138 demandes ont été traitées, dont 20 % de demandes de modifications, 15 % de demandes d'information, 14 % de demandes d'accès et 51 % de demandes d'effacement des données.

La sécurité des données personnelles est une composante essentielle de la protection de la vie privée. Dans ce contexte, les 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 a été incluse dans le processus plus large de gestion des crises cyber (voir 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 contrôles internes des entités du groupe pour évaluer le respect des règles du groupe et de la réglementation applicable.

2.8.4 LE DEVOIR DE VIGILANCE

Hermès est un acteur engagé pour la promotion du respect des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et sécurité des employés et de la protection de l'environnement.

POLITIQUE

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

GOUVERNANCE

La direction juridique conformité contribue à l'identification des risques en matière de devoir de vigilance (droits humains, libertés fondamentales, santé et sécurité et protection de l'environnement) et à l'élaboration des mesures visant à en prévenir les atteintes, notamment au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Pour ce faire, elle collabore avec les principales directions support du groupe et s'appuie sur le Comité compliance et vigilance (voir paragraphe 2.8.1.2.3).

2.8.4.1 ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTAT

Un bilan d'effectivité des mesures du plan de vigilance a été réalisé au titre de l'exercice 2020. Ce bilan est présenté dans le tableau ci-dessous et renvoie aux politiques du groupe, aux actions mises en œuvre en 2020, aux indicateurs clés de performance ainsi qu'à leur emplacement au sein du présent document.

TABLEAU DE CORRESPONDANCE :
DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse des risques en matière de RSE (2.1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.3.1) <p>Indicateurs : 31 filières analysées en 2020 92 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées</p>
Procédures d'évaluation régulière	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Réseau direction des affaires industrielles : diagnostics internes, audits menés par des spécialistes externes et plans d'amélioration opérationnels (2.2.1.1.1) ◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.3.3) ◆ 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 (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2) <p>Indicateurs : 50 audits de fournisseurs de rang 1 et 21 audits de fournisseurs de rang 2 en 2020 200 évaluations fournisseurs EcoVadis</p>
Actions d'atténuation et de prévention	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.1) et trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus ◆ Programme de formation sur les enjeux éthiques (2.8.1.3.4) ◆ Formation et développement des expertises des collaborateurs (2.3.1.3) ◆ Management responsable et Diversité sociale (2.2.2.1.1 et 2.2.2.1.2) Programme de formation « Alterego » ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1) (75 % de participation sur les trois dernières années) ◆ Entretenir la qualité du dialogue social (2.2.1.3) ◆ Second Accord Handicap (2.2.2.1.4) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1.3.3) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (Cahier 2) (2.6.1.3.3) ◆ Suivi des audits (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3) <p>Indicateurs : Taux de signature du Cahier 2 : 85 %</p>
Mécanismes d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.3.4)
Dispositif et suivi d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2) ◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3) <p>Indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Prix employeurs reçus par Hermès (2.2.1.1.1) ◆ Nombre d'heures consacrées à la formation : plus de 391 737 heures (2.3.1.2) ◆ Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes : 92/100 (2.2.2.1.3) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3)

SANTÉ ET SÉCURITÉ

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse des risques en matière de RSE (2.1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.3.1) <p>Indicateurs : 31 filières analysées en 2020 92 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées</p>
Procédures d'évaluation régulières	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Audits EHS, réalisés par un spécialiste externe (2.2.1.1.1) ◆ Système d'information déployé sur les sites pour effectuer le reporting santé et sécurité du groupe (2.2.1.1.1) ◆ Audits internes sécurité (2.2.1.1.1) ◆ Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.3.3) ◆ 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 (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2) <p>Indicateurs : 50 audits de fournisseurs de rang 1 et 21 audits de fournisseurs de rang 2 en 2020 200 évaluations fournisseurs EcoVadis</p>
Actions d'atténuation et de prévention	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Diffusion des valeurs du groupe : code de conduite des affaires (2.8.1.1) et trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus ◆ Programme de formation sur les enjeux éthiques (2.8.1.3.4) ◆ Veille réglementaire EHS, réalisée par un spécialiste externe et diffusée à chaque métier industriel (2.2.1.1.1) ◆ Animation du réseau environnement – hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.1) ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1.1) (75 % de participation sur les trois dernières années) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1.3.3) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (Cahier 2) (2.6.1.3.3) ◆ Suivi des audits (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3) <p>Indicateurs : Taux de signature du Cahier 2 : 85 %</p>
Mécanismes d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1) ◆ Alertes e-mail lors du renseignement d'accidents du travail dans le système d'information dédié (2.2.1.1.1) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.3.4)
Dispositif et suivi d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2) ◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3) ◆ Cabinet externe spécialisé pour effectuer des audits de conformité EHS dans nos différentes unités (2.2.1.1.1) <p>Indicateurs : Taux d'accidents du travail : 9,08 avec un taux de gravité de 0,41 (2.2.1.1.4) Turnover : 1,09 % (2.3.1.1.2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3)

ENVIRONNEMENT

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Cartographie des risques	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des risques en matière de RSE (2.1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse filières (2.4.2) Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.2.3) Etude des risques physiques liés au changement climatique (2.5.2) <p>Indicateurs : 31 filières analysées en 2020 92 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées Changement climatique : 2 chaînes de valeur étudiées, au travers de 6 scénarios d'impact direct filière et 2 scénarios systémiques d'impacts directs et indirects sur l'activité globale d'Hermès (2.5.2.1)</p>
Procédures d'évaluation régulière	<ul style="list-style-type: none"> Audits EHS réalisés par un spécialiste externe (2.2.1.1.1) Évaluation risque Eau avec WWF (2.5.2.1) 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 (2.5.2.2) Audits des filières approvisionnement en peaux exotiques par des parties externes (WWF, vétérinaires, associations, etc.) (2.4.2.2) Dispositif de contrôle interne et de gestion des risques mis en place par la société (4.3) 	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit et achats directs – pilotage des résultats d'audits et plans d'action (2.6.1.3.3) 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 (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2.2) Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2) <p>Indicateurs : 50 audits de fournisseurs de rang 1 et 21 audits de fournisseurs de rang 2 en 2020 200 évaluations fournisseurs EcoVadis</p>
♦ Actions d'atténuation et de prévention	<ul style="list-style-type: none"> Politique environnementale groupe (2.5.1.1) Adhésion au Fashion Pact (2.5) Veille réglementaire EHS, réalisée par un spécialiste externe et diffusé à chaque métier industriel (2.2.1.1.1) Animation du réseau environnement – hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.1) Ambassadeurs développement durable : plus de 200 collaborateurs dans le monde (2.3.1.3) Maîtrise des consommations des ressources naturelles (2.5.1.2) <i>Améliorer les processus de production (2.5.1.3)</i> Lutter contre le changement climatique (2.5.2) Maîtrise de l'impact carbone de nos activités sur les scopes 1, 2 & 3 et compensation carbone (2.5.2.2 et 2.5.2.3) Gestion des déchets (2.5.1.4) Respecter et sauvegarder la biodiversité (2.5.3) <i>Act4Nature international (2.5.3.5)</i> <i>Approvisionnement de qualité et travail sur le bien-être animal (2.4.3.2)</i> Economie circulaire (2.4.1.1) Trois modules de formation spécifiques aux sujets du DD inclus dans les formations d'intégration internes MyCampus 	<ul style="list-style-type: none"> Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1.3.3) Politique sociale, environnementale et éthique (Cahier 2) (2.6.1.3.3) Suivi des audits (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3) <p>Indicateurs : Taux de signature du Cahier 2 : 85 %</p>
Mécanismes d'alerte	<ul style="list-style-type: none"> Ligne d'alerte professionnelle (2.8.1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.3.4)

	Activités du groupe	Fournisseurs et sous-traitants
Dispositif et suivi d'évaluation	<ul style="list-style-type: none">◆ Direction de l'audit et des risques (4.3.2)◆ Contrôle sur l'application des valeurs éthiques (2.8.1.3.3)◆ Cabinet externe spécialisé pour effectuer des audits de conformité EHS dans nos différentes unités (2.2.1.1.1) <p>Indicateurs : Note CDP Climate Change : B (2.5.2) Consommation d'eau des sites industriels (2.5.1.2.1) Consommation d'énergie des sites industriels (2.5.1.2.2)</p>	<ul style="list-style-type: none">◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3.2 et 2.6.1.3.3)
