



DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021

EXTRAIT RSE - DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA FINANCIÈRE (DPEF)

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

2.2.2 DIVERSITÉS ET INCLUSION

À travers nos métiers, nos créations, nos savoir-faire, notre réseau de distribution et nos clients, notre maison est profondément ancrée dans la diversité. Notre singularité repose sur l'exigence permanente que nous avons de recruter et d'intégrer des collaboratrices et des collaborateurs de tous horizons, dont les différences visibles et invisibles nous enrichissent individuellement et collectivement.

1. Ces mesures s'appliquent dans la grande majorité des entités en France, selon les dispositions des accords collectifs en vigueur.

Nos valeurs humanistes contribuent à créer un environnement de travail inclusif dans lequel chacune et chacun trouve sa place par le sens apporté par sa contribution et s'épanouit dans le respect d'autrui. Ce fort sentiment d'appartenance et ce vivre ensemble collectif constituent une invitation à rejoindre notre maison pour y partager une aventure collective singulière.

POLITIQUE

La politique employeur responsable déployée au sein du groupe consiste à mettre en place les conditions d'une égalité des chances en matière de recrutement et d'emploi, sous ses différentes composantes, et de lutter contre toute forme de discrimination. Elle couvre les aspects liés à la diversité et aux différences.

La réalisation de ces deux objectifs indissociables et complémentaires passe par un programme d'actions mené en faveur de l'intégration responsable et du management responsable. Fort de la conviction que les diversités de talents sont une source de richesse, de créativité et d'innovation, Hermès souhaite faciliter l'intégration des collaborateurs dans toutes leurs diversités, en développant concrètement des actions en faveur notamment des personnes en situation de handicap ou de celles qui sont éloignées de l'emploi, seniors, personnes issues des minorités visibles ou des quartiers et zones défavorisés.

ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET RÉSULTATS

Un **diagnostic diversités et inclusion monde lancé en 2021** sur les pratiques en matière d'inclusion a permis de s'assurer qu'aucune personne au sein du groupe ne soit traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'un élément non pertinent, comme notamment, son origine, son sexe, son identité de genre, sa situation de famille, son état de santé, son orientation sexuelle, ses convictions religieuses ou sous quelque autre prétexte.

À l'aide de ce questionnaire exhaustif auquel plus de 100 DG et RH de l'ensemble des pays ont répondu et de 30 entretiens qualitatifs menés avec l'ensemble des DG et des DRH à travers le monde, l'ambition du groupe en matière de diversités et d'inclusion a pu être explicitée et nos engagements mieux structurés. Une démarche groupe qui repose sur le déploiement d'actions communes à l'ensemble des pays et sur la construction de plans d'actions locaux qui répondent aux enjeux plus spécifiques des pays a été formalisée.

Au titre des actions communes, il est demandé à tous les pays où Hermès est implanté de s'engager sur un programme d'actions selon trois axes :

- ♦ le strict respect du principe de non-discrimination ;
- ♦ le renforcement de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ♦ une meilleure prise en compte du handicap au quotidien.

Afin d'engager cette démarche début 2022 et de donner de la visibilité aux plans d'actions définis localement, chaque métier et/ ou chaque pays doivent désigner un référent D&I – diversités & inclusion, fixer ses objectifs, son calendrier d'actions et ses indicateurs de suivi. Ce réseau de Référents D&I sera animé plusieurs fois par an par la direction des relations sociales groupe.

Cette dynamique est complétée en France par l'entrée en vigueur **en 2021 du second accord Handicap Groupe**, la poursuite de la communication de l'index égalité professionnelle femmes-hommes ou encore par le déploiement d'une politique maternité pour tous les collaborateurs, avec un minimum de 16 semaines et la prise en charge des salaires, complétée par l'extension rémunérée en France du congé paternité à 28 jours, comme évoqué ci-dessus.

2.2.2.1 FACILITER L'INTÉGRATION ET LA RECONNAISSANCE DES TALENTS DANS LEURS DIVERSITÉS, ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INCLUSION

Le respect des différences est formalisé et présenté aux collaborateurs dans la charte éthique déployée depuis 2009 et mise à jour en 2019. Ce document fondateur est garant de l'objectivité, de **l'égalité des chances et de la promotion des diversités sans discrimination** dans le recrutement, les évolutions de carrière et la gestion quotidienne.

Pour mémoire, il s'agit selon la loi française d'éviter toute situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ces éléments sont adaptés dans les filiales en fonction des cultures et des lois applicables en la matière.

Comme évoqué au début de ce chapitre, Hermès a été classé en 1^{re} place du classement européen « Diversité et Inclusion » 2022 du Financial Times (<https://www.ft.com/content/33d5efd6-0f1b-4d0d-b5eb-34aab642ad7e>). Ce classement, basé sur la consultation de 100 000 collaborateurs de 16 pays européens, met en lumière leur perception et leur vécu sur les pratiques de leur entreprise en matière de diversité et inclusion. Cinq critères ont été évalués : le genre, l'ethnicité, le handicap, l'âge et le respect de l'orientation sexuelle. La maison Hermès s'est particulièrement démarquée grâce au sentiment d'appartenance, ainsi qu'à la diversité perçue des différentes origines, témoignant de la confiance des collaborateurs dans les valeurs de la maison.

2.2.2.1.1 Management responsable, inclusion

Pour développer un management responsable, **le programme de formation AltereGo sur l'inclusion** explicite la richesse de la différence pour l'entreprise et ainsi renforce un management équitable dans l'accès à l'emploi et la gestion des carrières. Ce programme, débuté en 2017, s'est poursuivi en 2021 avec cinq sessions, portant à **plus de 800 le nombre de managers de direction et de proximité ayant suivi ce programme en France**. L'objectif est de partager la culture Hermès d'employeur responsable et d'être acteur et relais de l'ambition d'inclusion, notamment sur les dimensions du handicap, du fait religieux, de l'égalité femmes/hommes et du management intergénérationnel.

États-Unis

En 2021, HOP a précisé sa mission en matière de diversité et fait figurer sur les sites d'emploi et sur toutes les offres d'emplois pour les initiatives de recrutement la mention « employeur garantissant l'égalité des chances ». La politique d'HOP est de recruter, de sélectionner et d'embaucher les candidats sur la base du mérite individuel et de la capacité par rapport aux postes à pourvoir et au potentiel de promotion ou de transfert qui peut se développer. Les candidats sont recrutés, sélectionnés et embauchés sans aucune discrimination selon la loi applicable. En outre, les procédures et pratiques relatives au personnel en matière de formation, de promotion, de transfert, de rémunération, de rétrogradation, de licenciement ou de cessation d'emploi doivent être administrées en tenant compte des performances professionnelles, de l'expérience et des qualifications, mais également sans aucune discrimination selon la loi applicable. HOP fournit également des aménagements raisonnables aux personnes handicapées qualifiées, conformément aux lois en vigueur.

Au sein d'HOP, ce sont 8 groupes ressources d'employés qui ont été créés (5 comités d'action régionaux pour l'égalité raciale, 1 groupe de parents, 1 groupe LGBTQIA+ et 1 groupe de femmes). Au total, 214 employés participent à un ou plusieurs groupes.

Japon

La diversité et l'inclusion ont été considérées comme l'un des projets prioritaires. Des séminaires sur les « biais inconscients » ont été organisés avec les employés et la direction. La parité femmes/hommes au sein de l'équipe de direction a été identifiée comme l'un des sujets les plus importants en matière de diversité.

Au sein d'Hermès GB, la diversité et l'inclusion sont pratiquées au quotidien avec 38 nationalités au sein de la filiale illustrant la richesse des équipes.

2.2.2.1.2 Diversité sociale

En matière de recrutement, à tous les niveaux, la politique d'Hermès est de ne pas concéder un poids disproportionné au diplôme, mais au contraire d'ouvrir le spectre en accordant une attention particulière à l'expérience du candidat et aux qualités humaines et dispositions du candidat, afin de donner la possibilité à des personnes de toute origine sociale ou géographique, quel que soit leur parcours, de rejoindre le groupe.

Afin de favoriser l'égalité des chances dans l'orientation, HMS a développé un partenariat pour les stages des élèves de 3^e avec le collège de proximité à Pantin. Une façon aussi de faire vivre son ancrage territorial.

2.2.2.1.3 Égalité femmes/hommes

La politique du groupe est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'égalité F/H est particulièrement prise en compte au sein de notre maison, avec 67 % de femmes au Comité des opérations, alors que 60 % des cadres sont des femmes.

Une attention particulière est notamment accordée à l'égalité sur l'octroi des salaires à travail égal et à l'égalité des chances à tous les niveaux d'emploi. L'index d'égalité salariale F/H mis en œuvre en France est de 92/100 et Hermès GB, qui conduit une revue annuelle spécifique *gender*, a également publié un score mesurant les écarts de rémunération F/H dont le résultat est compris entre 96,5 % et 98 % selon les critères.

Des formations sont dispensées au management et le sujet est traité spécifiquement dans le cadre des réunions des services des ressources humaines. Les femmes en situation de management et de responsabilité dans les sites de production bénéficient de programmes destinés à encourager le leadership au féminin sous la forme d'un accompagnement en coaching personnalisé.

2.2.2.1.4 Handicap

Le groupe se préoccupe depuis toujours de l'intégration et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap en menant une politique volontariste. À la suite de la signature en 2017 du premier accord handicap groupe, de nombreuses initiatives et engagements relayés notamment par les référents handicap ont permis au groupe de progresser considérablement, portant **le taux d'emploi direct à 5,68 % à fin 2020. Le nombre de personnes en situation de handicap a été multiplié par 2 en 4 ans, dépassant 560 collaborateurs reconnus fin 2020.**

En %	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap	4,89	5,68	Publication juin 2022 ¹

L'engagement et les résultats remarquables de la politique Handicap conduite en France ont notamment été salués par la visite de la ministre déléguée en charge de l'Insertion dans nos locaux de Pantin en novembre 2021 à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), durant laquelle la maison a initié plus de 90 Duodays partout en France.

Ces résultats s'appuient sur de nombreux partenariats avec des instituts spécialisés (par exemple l'INJS – Institut national des jeunes sourds), des associations (Cabat, AspiJob, APF...) ou des écoles (programme Accessible de Sciences Po Paris) et témoignent de toute l'attention que

la maison porte aux collaborateurs confrontés à un handicap et qui font de l'inclusion une réalité.

Le **second accord handicap groupe signé le 22 juillet 2020** avec l'ensemble des coordonnateurs syndicaux est entré en vigueur pour 2021-2022-2023. Il poursuit les ambitions du groupe en matière d'inclusion, tout en adaptant les engagements aux nouvelles directives législatives et réglementaires, et en répondant aux enjeux suivants :

- ♦ favoriser l'emploi et l'intégration de personnes en situation de handicap ;

1. Compte tenu de la réforme Handicap France, les données 2021 seront publiées à la fin du premier semestre 2022.

- ◆ structurer une véritable politique de maintien dans l'emploi ;
- ◆ renforcer l'emploi indirect par la collaboration avec le secteur protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants ;
- ◆ renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information et la communication ;
- ◆ anticiper la fin programmée des accords collectifs agréés comme moyen de piloter la Mission Handicap groupe, afin de poursuivre en 2021-2022-2023 la mobilisation et permettre à tous ceux qui sont concernés par cette situation de poursuivre leur activité dans les meilleures conditions.

En 2021, Hermès a réaffirmé sa mobilisation et son engagement en matière de handicap en allouant un abondement pour un montant dépassant 0,15 M€ par an, afin de permettre à la Mission Handicap groupe de poursuivre à iso-budget sur les trois années de l'accord.

Cette mission groupe est animée par un réseau de 14 Référénts Handicap présents dans chaque métier (Textile, Cuir, Cristal, Parfum, Maison, Femme, Hermès Services groupe, Hermès International, Hermès Commercial, Hermès Distribution France) pour aider l'ensemble des sites à progresser dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de celles et ceux qui sont confrontés à une situation de handicap temporaire ou durable.

Le réseau de Référénts Handicap se réunit régulièrement pour partager les bonnes pratiques, visiter des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et favoriser une montée en compétences. En 2021, plus de 35 collaborateurs français ont effectué leur première démarche de reconnaissance de leur handicap. Ils témoignent ainsi de la confiance qu'ils portent à la maison Hermès et bénéficieront d'un accompagnement dédié dans leur poste et leur maintien dans l'emploi. Dans le cadre du partenariat avec le programme Sciences Po Accessible, 7 managers ont mentoré durant plusieurs mois des étudiants de Sciences Po en situation de handicap.

Plus de 50 % du budget Mission Handicap a été consacré à des aménagements de poste ou au financement d'équipements individuels.

Malgré le contexte sanitaire particulier, la Mission Handicap groupe a participé en 2021 à six forums d'emploi dédiés au handicap, principalement en mode virtuel. Depuis le 1^{er} accord, 95 acteurs du recrutement et des ressources humaines ont été formés au handi-recrutement pour les aider à se sentir plus à l'aise pour recruter des personnes en situation de handicap.

La convention OMEGA signée avec la CABAT-Cellule d'Aide aux Blessés de l'Armée de Terre, pour développer le reclassement de militaires blessés, a permis de leur présenter différentes opportunités, et de finaliser un recrutement. D'autres postes sont en cours d'études. En soutenant ces soldats, le groupe participe à l'effort de défense national. Le 2 mars 2021, en signant aux Invalides, cette charte OMEGA avec le Gouverneur Militaire de la place de Paris, Hermès s'est engagé à favoriser la réinsertion de militaires français blessés au combat, atteints principalement de syndrome post traumatique. En les aidant à bâtir un

projet de reconversion en transposant leurs compétences acquises sur le terrain, ils peuvent ainsi se reconstruire au sein de la vie civile. Ainsi, un des militaires blessé recruté a pu témoigner que son embauche lui a permis de se projeter, de tourner la page. Il souligne avoir apprécié l'accueil, l'attention portée à sa personne et le cadre de travail, ayant retrouvé des points communs avec son expérience militaire comme la rigueur, l'esprit d'équipe et de fraternité. Il confirme se sentir à l'aise dans l'atelier de maroquinerie et reprendre goût à la vie civile.

Le site de Filitieu, site de production et école de formation de la maroquinerie des Alpes, poursuit une politique d'inclusion particulièrement active avec un processus de recrutement adapté et des pédagogies en renouvellement constant pour s'adapter aux différents types de handicap.

À l'occasion de la journée mondiale du handicap début décembre, **le forum Handi'Cap 2021**, temps fort annuel organisé exceptionnellement sous forme virtuelle, **a réuni près de 200 acteurs internes engagés**, leviers indispensables au déploiement efficace de la politique Handicap. Ce forum a permis de célébrer le lancement du nouveau réseau d'ambassadeurs, composé de plus de 110 ambassadeurs handicap, volontaires sur les sites pour soutenir et démultiplier l'ambition d'inclusion.

Le groupe a participé avec force à **l'opération Duodays 2021** en accueillant 90 duos dans les différentes manufactures, mais également en magasins comme à Lille. Il s'agit de changer de regard en accueillant des personnes en situation de handicap, en recherche d'emploi ou issues de structures d'accompagnement de type Esat et de partager le temps d'une journée le quotidien de collaborateurs afin de découvrir les coulisses de métiers de production ou de fonctions support. Issus de diverses structures accompagnantes comme Cap Emploi, Esat ou association d'étudiants, tous ont pu ainsi découvrir un métier, un environnement pour préciser une orientation scolaire, un parcours de formation ou un projet professionnel à la suite d'une reconversion, le tout dans un cadre chaleureux et bienveillant.

A l'international, un certain nombre de pays conduisent des actions spécifiques à destination des personnes en situation de handicap :

- ◆ au Canada, une politique d'accessibilité rigoureuse est déployée et les vendeurs sont formés à l'accessibilité ;
- ◆ à Taïwan, Hermès soutient des cours de dessin pour des étudiants à trouble autistique pour leur permettre d'exprimer leurs talents ;
- ◆ en Russie, des relations ont été développées avec des associations d'insertion en matière de handicap, pour des ateliers inclusifs à Saint-Petersbourg avec des adultes handicapés. Le second partenaire organise des projets écologiques avec des bénévoles, y compris des projets inclusifs impliquant certains des collaborateurs dans leurs projets ;
- ◆ en Chine, à l'occasion du Family Day, les prestations de traiteur sont réalisées par une structure employant plus de 70 % de travailleurs en situation de handicap.

2.2.2.2 ENGAGER LES COLLABORATEURS DANS DES ACTIONS SOLIDAIRES DONT LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

2.2.2.2.1 Ambition

Afin d'incarner son engagement d'employeur socialement responsable et de « Rendre au monde ce qu'il nous donne », Hermès encourage l'implication de ses collaborateurs auprès de l'économie sociale et solidaire, avec la volonté de renforcer son ancrage local dans ses zones d'implantation en fonction des besoins d'intérêt général qui s'y expriment.

Pour ce faire, des missions de mécénat de compétences auprès des associations partenaires dans le domaine du développement durable, de la Fondation d'entreprise Hermès ou de la Mission Handicap groupe, ainsi qu'auprès de structures locales dans le cadre de partenariats inscrits dans la durée sont régulièrement proposées à des collaborateurs, en complément du programme H3 de la Fondation d'entreprise Hermès.

Cette démarche permet au groupe de nourrir ses valeurs en soutenant des projets en lien avec son identité, de renforcer la fierté d'appartenance, mais aussi de laisser les collaborateurs libres de sélectionner la cause dans laquelle ils souhaitent s'impliquer. Elle répond aussi à une aspiration, de plus en plus fréquemment exprimée, à contribuer au bien commun. Les projets soutenus doivent naturellement être alignés avec les valeurs et priorités définies par Hermès, qui portent sur l'éducation, la solidarité, l'aide à l'artisanat, la protection de l'environnement et le développement culturel. Elles s'inscrivent généralement dans le temps long. Les collaborateurs investis dans ces opérations, dans des sphères d'activité souvent méconnues, témoignent d'une réelle satisfaction personnelle, d'une motivation et de compétences grandies. Les opérations conduites à plusieurs renforcent aussi la cohésion au sein des équipes et fédèrent le collectif.

Un réseau actif de plus de 80 ambassadeurs mécénat de compétences facilite le déploiement de cette approche au plus près des équipes en France. Grâce à ce programme de bénévolat formalisé dans une méthodologie groupe depuis 2017, **les collaborateurs en France peuvent bénéficier de cinq jours de travail rétribués pour soutenir le développement d'associations.** En Suisse et en Espagne, chaque collaborateur dispose d'une journée rémunérée par an pour mener des actions généreuses.

2.2.2.2.2 Organisation

Depuis 2020, sous l'impulsion de la Fondation d'entreprise Hermès et du département de l'action solidaire et sociale d'Hermès International, toutes les politiques de mécénat avaient été structurées et formalisées, y compris les opérations de mécénat de compétences.

Chaque opération de mécénat fait l'objet d'un processus de sélection transparent, intégrant la réalisation des vérifications nécessaires pour s'assurer préalablement de la conformité de l'opération aux lois et réglementations locales. Un document de sélection des activités de mécénat est rédigé pour chaque intervention. Les associations soutenues sont vérifiées en termes de gouvernance, éthique et droits humains, transparence...

Les opérations de mécénat dans lesquelles un collaborateur du groupe Hermès aurait, directement ou indirectement, un intérêt personnel et/ou financier doivent être conformes à la procédure de prévention des conflits d'intérêts disponible et être signalées à la direction juridique conformité d'Hermès International pour validation. Les actions de mécénat font l'objet de lettres d'engagements signées. Pour les engagements et partenariats s'inscrivant dans la durée, ou présentant une complexité certaine, les modalités de l'accord doivent être contractualisées afin d'identifier clairement les engagements de chacune des parties. Les opérations de mécénat font l'objet d'un contrôle régulier et d'un suivi de la bonne réalisation de l'opération.

Dans ce cadre, chaque pôle a mis en place un dispositif de suivi des activités de mécénat, comprenant un Comité mécénat en charge de sélectionner et de valider les activités de mécénat de l'entité. Ce comité est composé du Comité de direction du pôle ou du métier. Toutes les décisions prises par ce comité font l'objet d'un compte rendu formalisé conservé pour une durée de cinq ans.

Dans le cadre d'un budget dédié alloué annuellement par la filiale, chaque pôle définit ses orientations prioritaires en fonction de son activité et de son implantation, ainsi que des critères d'éligibilité (réputation, solidité du projet, historique du bénéficiaire, stratégie de l'entité, prévention des éventuels conflits d'intérêt...) et de contrôle des projets de mécénat soutenus.

La plupart des actions font l'objet d'une clause de confidentialité qui interdit leur divulgation dans le présent document.

2.2.2.3 PROMOUVOIR LES GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET L'APPLICATION DES RÈGLEMENTATIONS SUR LES DROITS HUMAINS ET DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Grands principes 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 Charte des droits fondamentaux de l'Organisation internationale du travail</p> <p>Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</p> <p>Le Pacte mondial sous l'égide de l'ONU</p>	<p>Charte éthique</p> <p><i>Visé à promouvoir le respect et à assurer une bonne application des grands principes éthiques internationaux.</i></p> <p>Le code de conduite des affaires</p> <p><i>Visé à sensibiliser sur certains risques et donner aux collaborateurs des réflexes de comportements adéquats.</i></p> <p>Le Code anti-corruption</p> <p><i>Visé à promouvoir une culture éthique au sein de laquelle les manquements à la probité n'ont aucune place.</i></p> <p>Cahiers d'engagement fournisseurs C1 et C2</p> <p><i>Visé l'adhésion de tous les fournisseurs sur les sujets de confidentialité, de loyauté commerciale (C1) et de politique sociale, environnementale et éthique (C2).</i></p>	<p>Le Comité éthique</p> <p><i>Le comité permet de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.</i></p> <p>Le dispositif H-Alert!</p> <p><i>Les collaborateurs sont encouragés à signaler des faits graves et sérieux aux moyens de plusieurs canaux d'informations.</i></p> <p>Brief fournisseurs</p> <p><i>Les fournisseurs intègrent les attentes du groupe en matière 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 supply chain act</p> <p>Modern slavery act Australia</p>

La politique du groupe est d'adhérer aux grands principes éthiques universellement reconnus, notamment ceux concernant les droits humains et la lutte contre la corruption, et de s'assurer de leur mise en œuvre dans ses opérations. Cette politique est formalisée par plusieurs chartes et codes complémentaires 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.

- ♦ la charte éthique groupe vise à promouvoir le respect et assurer la bonne application des lois, règlements et grands principes fondamentaux. Elle traite également des relations d'Hermès avec les collaborateurs, les fournisseurs, les clients, les actionnaires et la société, mais aussi de l'exigence vis-à-vis des objets Hermès ;

- ♦ 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 ;
- ♦ la charte éthique groupe, le code de conduite des affaires, le code de conduite anticorruption, disponibles sur <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>, et le dispositif d'alerte indiquent aux collaborateurs le cadre à respecter.

En complément, un Comité éthique a été mis en place afin de recueillir et de traiter les alertes, ainsi que de formuler conseils et recommandations sur la culture éthique du groupe.

Les ambitions du Comité éthique et les principes de la charte éthique sont décrits au § 2.8.