



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.

2.8 ÉTHIQUE – CONFORMITÉ

INTRODUCTION

Hermès est une mosaïque de femmes et d'hommes 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 SAS ; Axel Dumas – gérant

Le groupe a progressé en 2021 sur les grands enjeux en matière d'éthique et de conformité avec une philosophie de s'inscrire dans la durée par des améliorations en profondeur et progressives. Parmi celles-ci, l'élément ci-dessous est plus particulièrement illustratif de 2021 pour cette section :

- ◆ Déploiement de la formation e-learning sur l'éthique (9.000 personnes).

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

La promotion des valeurs éthiques est assurée par des actions de sensibilisation et de formation aux politiques du groupe à destination de 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 s'engage à respecter les grands principes, normes et accords internationaux :

- ◆ la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- ◆ la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- ◆ la déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les droits fondamentaux, 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 d'agents publics étrangers ;
- ◆ 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, distribués à tous les collaborateurs et disponibles sur l'Intranet groupe ainsi que sur le site Internet <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites>.

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 SAS ; 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 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-diversites/>

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 ;
- ♦ les relations d'Hermès avec ses fournisseurs ;
- ♦ les relations d'Hermès avec ses clients ;
- ♦ les rapports entre Hermès et ses actionnaires ;
- ♦ l'exigence vis-à-vis des objets Hermès ;
- ♦ les relations d'Hermès avec la société ;
- ♦ 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 l'**éthique des affaires**. 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-diversites/>. Sa mise à jour en 2018 a fait l'objet d'une nouvelle communication et d'une explication de son contenu à tous les collaborateurs du groupe.

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

Le code indique les mécanismes d'alerte dans le cadre d'un dispositif groupe dénommé *H-Alert !*. Les collaborateurs confrontés à des situations qui soulèvent des questions d'éthique, ou estiment, de bonne foi qu'une violation 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 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 (rubrique « Notre éthique »).

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

L'opportunité de réviser la charte éthique et le code de conduite des affaires est étudiée chaque année par le Comité compliance et vigilance décrit au paragraphe 2.8.1.2.3. Toute modification de ces documents est validée par le membre référent du Comité exécutif.

2.8.1.2 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 alertes (au moyen des différents canaux de signalement) ;
- (iii) orienter et suivre le traitement de ces alertes.

Le Comité éthique s'est réuni formellement deux fois en 2021 et ses membres échangent entre eux aussi souvent que nécessaire.

2.8.1.2.2 Direction juridique conformité

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

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

Le directeur juridique conformité préside et anime le Comité compliance et vigilance. Il est également membre du Comité éthique, présidé par le directeur général gouvernance et développement des organisations.

Le directeur juridique conformité rend compte au Comité d'audit et des risques du Conseil de surveillance d'Hermès International.

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

Ces collaborateurs participent à la mise en œuvre et à l'animation des programmes de conformité, y compris du plan de prévention et de lutte contre la corruption, ainsi qu'au déploiement des politiques éthiques au sein de tous les métiers et entités du groupe. Ils vérifient notamment que les 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, de la fiscalité 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 (4 fois en 2021).

Il a pour mission notamment de :

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

À titre d'exemple, en 2021, le Comité compliance et vigilance a suivi la mise en place et le déploiement d'un module e-learning anti-corruption, le renforcement des dispositifs de contrôle de premier, deuxième et troisième niveaux, ainsi que des contrôles comptables dédiés à la lutte contre la corruption.

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

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

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, font partie du 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 de l'application des programmes de conformité (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 PRÉVENTION ET DE DÉTECTION

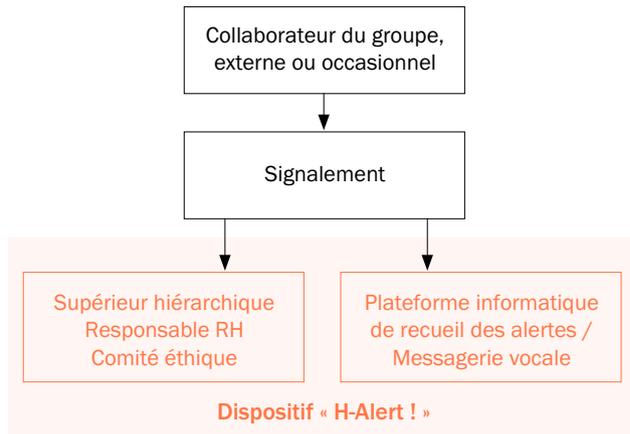
2.8.1.3.1 Ligne d'alerte professionnelle

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 mis en place dès 2019 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 manquements et violations dont ils ont eu personnellement connaissance. Il est complété par un système d'alerte par e-mail pour ses fournisseurs et partenaires commerciaux.

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 toute forme éventuelle de représailles dès lors que le signalement est effectué conformément à la législation en vigueur. 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. Le délai de traitement du signalement varie en fonction de la complexité dudit signalement dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires.

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.

53 signalements ont été reçus en 2021 par le biais du dispositif *H-Alert !*. Tous les signalements ont donné 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 œuvre à l'encontre de collaborateurs qui auraient enfreint les règles éthiques du groupe.

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

La maison s'engage à ne pas entraver l'accès aux mécanismes judiciaires ou à d'autres mécanismes disponibles, y compris les processus de médiation, pour toute 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, par exemple, 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 ».

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.

Formations assurées par la direction juridique

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

Au cours de l'exercice 2021, le programme de formations s'est poursuivi malgré le contexte de crise sanitaire et des formations présentiels ou à distance ont été dispensées dans de nombreuses entités du groupe : 17 sessions de formation ont eu lieu et 405 collaborateurs ont été formés.

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

En outre, un dispositif groupe de formation en ligne (*e-learning*) dédié à l'éthique et à la lutte contre la corruption a été déployé auprès de tous les employés, dans le monde entier, ainsi qu'aux collaborateurs extérieurs et occasionnels. Il leur donne les clés pour prévenir les risques de corruption et les atteintes à l'éthique à l'aide de mises en situation

concrètes. Ce dispositif *e-learning* comprend un test de compréhension avec un score minimum à atteindre afin de s'assurer que les collaborateurs ont bien assimilé les risques de corruption et la manière de les gérer. Ce *e-learning* est obligatoire pour toutes les personnes considérées comme exposées au risque de corruption conformément à la cartographie des risques de corruption groupe. En 2021, plus de 9 000 personnes ont suivi ce programme.

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 2021, 628 personnes ont suivi cette formation. Ce module a pour objectif d'expliquer les risques de corruption aux personnels de vente. Il leur permet d'en comprendre les différentes formes et de lutter efficacement contre ces risques dans leurs tâches quotidiennes. Enfin, il rappelle les outils et les procédures sur lesquels les personnels de vente peuvent s'appuyer en cas de doute. L'assiduité à ces formations est contrôlée. Ce module est dispensé régulièrement dans toutes les filiales du monde. Depuis la création du module en 2017, 7 570 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 (membres de Comité de direction, support, vendeur, stockiste, caissier, manager, etc.).

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

Le département des achats assure la formation des acheteurs et les sensibilise particulièrement aux risques de corruption dans la réalisation de leurs missions au quotidien. Il assure à son niveau le déploiement de ces ambitions éthiques grâce au brief RSE, diffusé auprès des fournisseurs et partenaires de la Maison. Ce document est consultable sur : <https://finance.hermès.com/fr/approvisionnement-responsable>.

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. L'animation sur les sujets d'éthique et conformité s'est poursuivie cette année grâce à l'organisation d'un séminaire 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 priorité pour le groupe Hermès. »

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

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

POLITIQUE

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

Les politiques groupe en matière d'éthique et de lutte contre la corruption sont notamment explicitées au sein du code de conduite des affaires disponible sur l'intranet groupe ainsi que sur le site <https://finance.hermes.com/fr/ethique-droits-humains-et-diversites/>.

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 validée par les membres du Comité exécutif, démontrant ainsi clairement l'importance accordée à l'analyse et à l'identification des risques propres au groupe.

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

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 Comité éthique

La gouvernance du Comité éthique est explicitée au paragraphe 2.8.1.2.1 ci-dessus.

2.8.2.2.4 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

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

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

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

Une cartographie groupe des risques de corruption 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. Cette mise à jour a été communiquée à toutes les entités et départements du groupe, et les plans d'actions ont été mis en oeuvre.

La cartographie des risques, réalisée selon une méthodologie rigoureuse, 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 oeuvre de manière prioritaire dans le cadre du plan d'action anticorruption. Pour chaque scénario de risque, les activités et les zones géographiques concernées et les tiers impliqués sont visés.

La participation de nombreux interlocuteurs 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.

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

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

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

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 compliance et vigilance.

2.8.2.3.3 Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte interne groupe *H-Alert!* est décrit au paragraphe 2.8.1.3.1 ci-dessus. Il est complété par un dispositif d'alerte externe par e-mail, piloté par la Direction Juridique Groupe.

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. L'ancienneté moyenne des relations fournisseurs dans le secteur industriel est de vingt ans et une grande majorité de ces partenariats sont européens.

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

1. bonne conduite sociale : 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 soit 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 l'intégrité de leurs partenaires et de leur conformité aux réglementations anticorruption, les métiers et entités disposent des outils suivants :

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

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

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. Une procédure de contrôles comptables dédiés à la prévention et à la détection de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence a été mise en place en 2020 et les contrôles réalisés en 2021.

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.

2.8.2.3.7 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.

2.8.2.3.8 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 relatifs à l'éthique et à l'intégrité décrits dans les procédures groupe, notamment ceux concernant la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;
- ◆ le deuxième niveau de contrôle correspond aux missions des contrôleurs internes présents dans chaque entité/métier en étroite collaboration avec la direction juridique, notamment sur la bonne application des procédures relatives à la lutte contre la corruption. Pour ce faire, la direction juridique conformité et la direction de l'audit et des risques ont élaboré un programme de travail dédié à l'anticorruption à destination de l'ensemble des contrôleurs internes du groupe ;

- ◆ le troisième niveau de contrôle est opéré par la direction de l'audit et des risques lors de ses audits des métiers et entités. La mise en œuvre de la politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence du métier ou de l'entité concerné est évaluée lors de ce contrôle. La direction de l'audit et des risques réalise également des audits des différents dispositifs du programme anticorruption groupe.

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 ses 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

Le délégué à la protection des données du groupe (*Group Data Protection Officer*) a pour mission d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles, ainsi que de piloter et 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 »

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.

Depuis 2020, des lignes directrices sur la protection des données sont déployées auprès du réseau des contrôleurs internes afin de les accompagner dans leur mission de contrôle de deuxième niveau. Ces lignes directrices rappellent en particulier des éléments de gouvernance, les thématiques de contrôle et les outils à disposition pour ce faire. Une matrice de contrôles annuels précis et concrets devant être réalisés par les contrôleurs internes a été associée au déploiement des lignes directrices.

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

2.8.3.3 PRINCIPALES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Le programme de sensibilisation et de formation a été enrichi de nouvelles sessions de formation des collaborateurs. En particulier, les équipes des ressources humaines françaises ont continué d'être formées, tous métiers confondus, dans le cadre du déploiement d'un nouveau système d'information de gestion des ressources humaines. Ce programme de sensibilisation et de formation est complété par le déploiement international d'un module de formation en ligne (*e-learning*) destiné à l'ensemble des collaborateurs du groupe et traduit en onze langues. À ce jour, près de 9 000 personnes parmi les fonctions et métiers les plus sensibles ont suivi ce module.

Les principes de protection de la vie privée par conception et par défaut (*Privacy by design & by default*) sont assurés par l'utilisation d'outils de gestion des analyses d'impact sur la vie privée (PIA) et de gestion du registre des activités de traitement. Ces outils s'insèrent dans la procédure d'intégration de la sécurité et la vie privée dans les projets (ISP), qui associe les équipes du RSSI et du délégué à la protection des données du groupe. En 2021, 269 projets 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 leur provenance géographique et le canal de contact utilisé. En 2021 (chiffres de novembre 2020 à novembre 2021), 457 demandes ont été traitées, dont 10 % de demandes de modifications, 15 % de demandes d'information, 10 % de demandes d'accès et 60 % 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 contrôleurs 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 le respect des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et sécurité des employés et de la protection de l'environnement. Il en assure le contrôle à travers une politique et des actions concertées.

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 ses chaînes 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

Chaque année, la direction juridique conformité fait un état des lieux des actions menées au sein du groupe dans le cadre du plan de de vigilance. Celui-ci est présenté dans le tableau ci-dessous et renvoie aux politiques du groupe, aux actions mises en œuvre en 2021 et aux indicateurs clés de performance.

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 extra-financiers (2.1.4) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques (2.6.1.2) <p>Indicateurs : 108 catégories d'achat répertoriées 93 % de cartographies des risques par catégorie d'achats réalisées Fin 2021, 74 filières matières premières analysées</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 (2.6.1.1.3) ◆ Coordination des politiques groupe achats directs et indirects (2.6.1) ◆ Outils d'analyse des risques de la situation des fournisseurs et sous-traitants mis à disposition et appliqués par les acheteurs (2.6.1.3) ◆ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3.2) <p>Indicateurs : 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 (achats directs) 322 fournisseurs sur 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 (2.3.2.3) ◆ Management responsable et Diversité sociale (2.2.2.1) Programme de formation « Alterego » ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1) (73% 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) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.3) ◆ Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) ◆ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) ◆ Suivi des audits (2.6.1.3) <p>Indicateurs : Taux de signature du cahier 2 : 89 %</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 (2.6.1.5)
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 (2.1.1) ◆ Nombre d'heures consacrées à la formation : plus de 423 317 heures (2.3.2) ◆ Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes : 90/100 (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)

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 et 2.1.4) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Analyse filières (2.4.2) ◆ Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.2) <p>Indicateurs : 108 catégories d'achat répertoriées 93 % 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) ◆ Système d'information déployé sur les sites pour effectuer le reporting santé et sécurité du groupe (2.2.1.1) ◆ Audits internes sécurité (2.2.1.1) ◆ 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) ◆ 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) ◆ Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) ◆ Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1) <p>Indicateurs : 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 322 fournisseurs sur 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 (2.2.1.1.2) ◆ Animation du réseau environnement – hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.2) ◆ Démarche Santé et Bien-être au travail (2.2.1.1.1) (73 % de participation sur les trois dernières années) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formations des acheteurs directs et indirects (2.6.1) ◆ Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.4) ◆ Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) ◆ Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) ◆ Suivi des audits (2.6.1) <p>Indicateurs : Taux de signature du cahier 2 : 89 %</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 (2.2.1.1.3) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Adresse e-mail d'alerte professionnelle pour les fournisseurs et les sous-traitants (2.6.1.5)
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 (2.2.1.1.2) <p>Indicateurs : Taux d'accidents du travail : 9,07 avec un taux de gravité de 0,34 (2.2.1.1.3) Turnover : 1,38 % (2.3.1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)

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 et 2.1.4) Cartographie des risques climat (2.5.4) 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse filières (2.4.2) Cartographie des risques par catégorie d'achats (2.6.1.2) Étude des risques physiques liés au changement climatique (2.5.4) <p>Indicateurs : 108 catégories d'achat répertoriées 93 % 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 (2.5.4)</p>
Procédures d'évaluation régulière	<ul style="list-style-type: none"> Audits EHS réalisés par un spécialiste externe (2.2.1.1.2) Évaluation risque Eau avec WWF (2.5.4.1) 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 (2.5.4.2) Audits des filières approvisionnement en peaux exotiques par des parties externes (WWF, vétérinaires, associations, etc.) (2.4.2) 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) 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) Audits effectués par des prestataires spécialisés sur certaines filières (alligator, cachemire, bois) WWF (2.4.2) Audits fournisseurs par un organisme tiers (2.6.1.3) <p>Indicateurs : 66 audits de fournisseurs de rang 1 et 47 audits de fournisseurs de rang 2 en 2021 322 fournisseurs sur 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 (2.2.1.1.2) Animation du réseau environnement - hygiène et sécurité par la direction des affaires industrielles, formation et partage des bonnes pratiques (2.2.1.1.2) Ambassadeurs développement durable : plus de 350 collaborateurs dans le monde (2.3.2.3) Maîtrise des consommations des ressources naturelles (2.5.2) <p><i>Améliorer les processus de production (2.5.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Lutter contre le changement climatique (2.5.4) Maîtrise de l'impact carbone de nos activités sur les scopes 1, 2 & 3 et compensation carbone (2.5.4) Gestion des déchets (2.5.3) Respecter et sauvegarder la biodiversité (2.5.5) <i>Approvisionnement de qualité et travail sur le bien-être animal (2.4.2)</i> <i>Global biodiversity Score (2.5.5.3)</i> Économie circulaire (2.4.1) 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) Politique sociale, environnementale et éthique (cahier 2) (2.6.1.3) Brief RSE communiqué aux fournisseurs et partenaires (enjeux sociaux et environnementaux) (2.6.1.4) Démarche de certifications ou labellisations pour 32 filières (2.4.2.1) Suivi des audits (2.6.1.3) <p>Indicateurs : Taux de signature du cahier 2 : 89 %</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 (2.6.1.5)

	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 (2.2.1.1.2) <p>Indicateurs : Note CDP Climate Change : A- (2.5.2) Consommation d'eau des sites industriels (2.5.2) Consommation d'énergie des sites industriels (2.5.2)</p>	<ul style="list-style-type: none">◆ Dispositif de suivi par la direction de l'audit et des risques (2.6.1.3)
