

CODE DE
CONDUITE
DES AFFAIRES

Groupe Hermès

Groupe Hermès

« Hermès » ou le « Groupe » ou le « groupe Hermès »

Principes directeurs du groupe Hermès

Introduction

Les femmes et les hommes d'Hermès partagent les valeurs fédératrices et fondatrices qui caractérisent la maison depuis 1837. Ils 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, les principes directeurs de l'OCDE.

La Charte éthique du groupe Hermès formalise depuis 2009 notre volonté commune de respecter ces principes fondamentaux et de faciliter ainsi nos relations internes ou externes. Cette charte est distribuée à l'ensemble des collaborateurs et remise à chaque nouvel arrivant (elle est disponible dans les formats papier et électronique, en 12 langues). Elle est également accessible via notre site intranet HermèsSphère (<http://intranet.atlas.hermes/Sites/hi-procgroup/SitePages/Home.aspx>) dans la section « Procédures Groupe ».

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 ou pour lesquels la réglementation nous oblige à une communication interne plus spécifique.

Chacun doit être garant de la bonne application des principes directeurs décrits dans ce document. Il est un instrument de progrès et de dialogue qui complète les procédures Groupe (disponibles sur l'intranet). Les définitions de ces principes ne sauraient être considérées comme exhaustives, et pourront être aménagées, le cas échéant, en fonction de législations ou de réglementations locales, et complétées par des directives spécifiques à chaque entité.

Le Comité éthique interne supervise la diffusion de ce Code de conduite des affaires et est à votre disposition pour plus de précisions.

Je vous en souhaite une bonne lecture. Nous comptons sur votre implication personnelle pour respecter ces principes directeurs.

A stylized signature in white ink, consisting of a large, sweeping loop that ends in a small arrowhead pointing towards the top-left.

Axel Dumas

Gérant d'Hermès International

Ce document est consultable sur le site intranet du Groupe :
<http://intranet.atlas.hermes/Sites/hi-procgroup/SitePages/Home.aspx>.

Activités

extraprofessionnelles

Dans le cadre de sa vie personnelle, chaque collaborateur peut librement s'engager dans différentes activités publiques, qu'il s'agisse, par exemple, d'activités politiques, sociales, philosophiques, religieuses ou encore artistiques. Ces activités doivent néanmoins s'exercer exclusivement en dehors de l'entreprise et du temps de travail, et le collaborateur ne doit pas se prévaloir de son appartenance au groupe Hermès. *A fortiori*, ces activités ne doivent pas entrer en concurrence de manière directe ou indirecte avec les activités d'Hermès et/ou créer de conflits d'intérêts. La politique du Groupe est de ne soutenir aucun parti politique et d'interdire tout engagement politique au nom d'Hermès.

Avantages

et cadeaux

Chaque collaborateur doit se référer aux règles définies en la matière dans la procédure Groupe « Cadeaux et invitations à destination des tiers » et dans la procédure Groupe « Cadeaux offerts par un tiers », ainsi qu'à leurs éventuelles déclinaisons locales. Pour rappel, ces procédures sont consultables sur le site intranet du Groupe.

Aucun collaborateur ne doit accepter de la part de tiers (clients, fournisseurs...) ou offrir une rétribution, un cadeau, un voyage, ou un avantage quelconque du fait de son appartenance au groupe Hermès. Sont tolérés par exception les éléments de faible valeur, qui ne sont pas versés en espèces, qui sont conformes aux usages commerciaux locaux et respectent les procédures Groupe de déclaration et de transparence, ainsi que les lois et réglementations locales. Il est du ressort des directions générales des entités de préciser, le cas échéant, des règles spécifiques applicables (par exemple : procédure Groupe « Cadeaux offerts par un tiers ») ou de préciser la valeur nominale à partir de laquelle ledit cadeau devra être déclaré à la hiérarchie. De la même manière, les collaborateurs ne doivent offrir de cadeaux dans le cadre de relations d'affaires qu'avec discernement et modération (voir *Corruption*, p. 16-17). En aucun cas, un collaborateur ne pourra accepter un cadeau, de quelque valeur que ce soit, en contrepartie d'une prestation de service de toute nature, du don d'un produit ou encore dans le but d'influencer une décision.

Blanchiment

Le blanchiment est une technique visant à dissimuler l'origine illicite de capitaux en les réinvestissant dans des activités légales. Elle est notamment utilisée par les organisations criminelles et terroristes. Par exemple, acheter un bien avec de l'argent « sale » puis le retourner contre remboursement permet de générer un flux financier « propre » puisque provenant d'un commerçant opérant de manière licite. Le même procédé peut s'effectuer par virements bancaires.

Le Groupe interdit et condamne fermement toutes les pratiques de cette nature.

Cette technique frauduleuse constitue en France une infraction pénale pour ses auteurs mais également pour l'entreprise qui participe à ces mécanismes et dont la responsabilité est susceptible d'être engagée. Des règles similaires existent dans d'autres pays.

Il appartient à chacun d'être particulièrement vigilant, notamment dans les cas :

- d'opérations avec recours à des tiers, usage de noms différents pour la commande et le règlement ;
- d'opérations provenant de donneurs d'ordre étrangers, sans réelle justification et connaissance de notre part de ces personnes, par exemple par des virements en provenance de l'étranger ;
- de mouvements suspects, inhabituels, « d'allers-retours » sur des comptes ;
- et, de manière plus générale, sur tout document présentant une anomalie, des mentions manuscrites, des incohérences...

Les transactions en espèces d'un montant supérieur à mille euros (1 000 €) sont prohibées par la loi française pour les résidents français, et le Groupe

interdit toute transaction en France en espèces d'un montant supérieur à dix mille euros (10 000 €) pour les résidents étrangers. Ces plafonds fixés par la loi française pour les versements en espèces devront être adaptés localement selon la réglementation en vigueur.

En cas de doute, il est demandé à chacun d'adopter une approche prudente : application stricte des procédures internes et signalement à sa hiérarchie et à la Direction financière afin de procéder aux vérifications qui s'imposent.

La tenue de registres et la mise en place de procédures de déclarations aux autorités peuvent s'avérer nécessaires, notamment pour les produits de bijouterie de forte valeur, ou en cas de doute de votre part.

Confidentialité

Chaque collaborateur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose en raison de son activité professionnelle, ou celle de ses collaborateurs.

Les informations confidentielles sont de toute nature (stratégiques, juridiques, financières, commerciales, techniques, liées à la propriété intellectuelle du Groupe, sociales, personnelles...). Elles concernent le groupe Hermès et ses filiales, leurs réalisations ou leurs projets, mais aussi leurs collaborateurs, leurs clients et leurs partenaires. Ces informations peuvent être orales ou écrites, sous forme manuscrite ou électronique.

La protection de ces informations est le devoir de chacun et repose sur un comportement discret, une communication externe maîtrisée, et la sécurisation des supports papier et informatiques mis à disposition. Chaque collaborateur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger les informations du groupe Hermès relevant du secret des affaires au sens donné par le droit français, c'est-à-dire toute information répondant aux critères suivants :

- Une information qui n'est pas généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'information.
- Une information qui revêt une valeur commerciale du fait de son caractère secret.
- Une information qui fait l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret.

En application de ces principes, il est notamment interdit de transmettre sur le réseau Internet sous forme non cryptée toute information et image de produits non encore disponibles en magasin, et toute information liée au transport de marchandises.

Les informations financières doivent être traitées avec une totale confidentialité, d'autant plus qu'Hermès International est une société cotée (voir *Déontologie boursière – prévention des abus de marchés*, p. 18-19).

Dans le cas de participation à des forums ou réseaux sociaux sur Internet, le collaborateur devra être discret sur son appartenance au Groupe, et vigilant pour que ses propos personnels ne puissent pas être interprétés comme étant ceux de l'entreprise. Dans le cadre de son devoir de loyauté, il s'abstiendra de commentaires publics pouvant porter atteinte à l'image d'Hermès.

Cette obligation de confidentialité doit être étendue aux tiers avec lesquels le Groupe est en relation d'affaires (fournisseurs, consultants). Elle répond parfois à des obligations légales, par exemple concernant des données clients (CRM).



Concurrence

Le Groupe veille à ce que ses activités soient conformes au droit de la concurrence, tel qu'il lui est applicable, et condamne toutes les pratiques qui auraient vocation à empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur son marché.

Le Groupe s'assure en particulier qu'il ne participe à aucune entente prohibée et qu'il ne se rend coupable d'aucun abus de position dominante. Sans que cette liste soit limitative, cela comprend l'interdiction de toute pratique visant à faire obstacle à la fixation des prix par le libre jeu du marché ou consistant à échanger des informations sensibles pour fausser le jeu de la concurrence. Cela comprend également l'interdiction de toutes pratiques de conditions de vente discriminatoires.

La conformité des pratiques du Groupe aux règles du droit de la concurrence est assurée par la Direction Juridique avec le support de la Direction de l'Audit et des Risques et des équipes de contrôle interne qui veillent au respect des procédures internes. La Direction Juridique reporte au Directeur Général en charge de la gouvernance et du développement des organisations, membre du comité exécutif. Elle comprend en son sein une expertise en matière du droit de la concurrence.

La Direction Juridique élabore un programme de conformité au droit de la concurrence permettant de prévenir les risques d'infraction et de détecter et traiter les cas d'infraction qui n'auraient pu être évités. Ce programme, qui a vocation à être mis à jour régulièrement, repose sur une connaissance précise des risques via l'établissement d'une cartographie et l'élaboration de procédures permettant de limiter ces risques. Il repose également sur une formation et une sensibilisation des fonctions opérationnelles à ces procédures et aux mécanismes d'alerte qui permettent de faire remonter toute non-conformité.

H-Alert !, le dispositif d'alerte du Groupe, permet ainsi de signaler tout soupçon de pratique anti-concurrentielle. Il est ouvert non seulement aux collaborateurs du Groupe mais aussi à l'ensemble des collaborateurs de ses partenaires commerciaux. La découverte d'un soupçon de pratique anticoncurrentielle conduit systématiquement à une analyse, laquelle est effectuée par la Direction

Juridique avec l'aide éventuelle de conseils externes spécialisés.

Le Groupe effectue des contrôles sur l'existence et le déploiement de ce programme de conformité.

Conflit d'intérêts

Tout collaborateur peut se trouver dans une situation dans laquelle son intérêt personnel (ou celui d'une personne physique ou morale dont il est proche) est susceptible d'influencer une décision concernant l'entreprise. Il peut s'agir, par exemple, de relations privilégiées avec un client, un partenaire ou un fournisseur avec lequel le Groupe travaille ou souhaite travailler ou encore de l'embauche d'un proche.

Tout conflit d'intérêts doit être déclaré à sa hiérarchie ou au responsable fonctionnel concerné, et traité conformément à la procédure Groupe « Prévention des conflits d'intérêts » disponible sur le site intranet du Groupe.

Il est du ressort de chacun d'apprécier et de déterminer, dans le cadre du devoir de loyauté qu'il a envers le groupe Hermès, s'il y a atteinte à sa liberté de décision et à son impartialité. Au moindre doute, il convient d'informer sa hiérarchie de potentiels conflits d'intérêts directs ou indirects pour discuter ensemble de la conduite à tenir, et, le cas échéant, de s'abstenir de participer aux éventuels débats et prises de décision sur l'opération concernée.

Il est demandé d'éviter toute prise d'intérêt chez un concurrent, un fournisseur, un partenaire ou un client, sauf après avoir informé préalablement sa hiérarchie (sauf pour le cas de possession de titres cotés dans le respect des dispositions sur la déontologie boursière et la prévention des abus de marchés), et d'exercer, sauf avec l'accord de sa hiérarchie, des activités professionnelles hors Groupe (pour les salariés à temps plein).

Chaque collaborateur doit se référer aux règles définies en la matière dans la procédure Groupe « Prévention des conflits d'intérêts » disponible sur le site intranet du Groupe.

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 du bénéficiaire.

Afin de respecter les préconisations des réglementations, le groupe Hermès a mis en place un Code de conduite anticorruption interne afin d'informer l'ensemble des collaborateurs du Groupe de leurs devoirs en la matière. Chaque collaborateur doit s'y référer. Ce document est disponible sur le site intranet du Groupe.

Hermès et ses collaborateurs ne doivent ni proposer, ni verser de pots-de-vin et/ou commissions ou consentir d'avantages personnels à un individu pour tenter d'influencer son comportement et ses décisions et en tirer un avantage indu dans le cadre d'une relation d'affaires. Parallèlement, solliciter ou recevoir un avantage quelconque dans ces mêmes conditions est également prohibé. Le délit est constitué même si l'offre de corruption n'a pas été acceptée (seule l'intention est prise en compte).

Qu'il s'agisse de relations avec des agents publics (fonctionnaires en France ou à l'étranger) ou des personnes du secteur privé, de nombreux pays se sont dotés de réglementations sur le sujet. Outre la répression déjà existante des infractions de corruption par la loi pénale française, la France a adopté le 9 décembre 2016 une loi relative à la transparence et à la lutte contre la corruption, la loi dite « Sapin II », à portée extraterritoriale. Chaque pays est également susceptible d'avoir sa propre législation applicable en matière de lutte contre la corruption.

Pour les entreprises françaises, la corruption est un délit quel que soit le pays où elles opèrent. Dans tous les cas, l'ensemble des personnes impliquées encourt une sanction pénale.

Chacun doit donc être vigilant et appliquer strictement les procédures et les règles éthiques d'intégrité, de probité, d'impartialité, de traitement équitable

et de transparence dans les relations commerciales. Ainsi, il est interdit de proposer, verser, promettre ou accepter tout paiement ou avantage, direct ou indirect.

En particulier, aucune relation avec des partenaires ou fournisseurs ne respectant pas nos critères d'éthique et d'intégrité ne pourra être engagée et/ou maintenue. En cas de recours à des intermédiaires, leur mission et la rémunération versée doivent être connues, déclarées, en rapport avec des prestations précises, conformes à notre éthique et validées dans le cadre des délégations de pouvoir accordées à l'entité considérée.

Déontologie boursière – prévention

des abus de marchés

Le groupe Hermès est doté d'un Code de déontologie boursière qui formalise les mesures prises et les obligations qui incombent aux personnes, dirigeants ou non, pouvant avoir accès à des informations privilégiées.

Ce Code, régulièrement mis à jour, est consultable sur le site intranet du Groupe.

Tout collaborateur disposant du fait de son activité professionnelle d'une information qui n'est pas publique, et qui, si elle était connue, serait de nature à influencer le cours de Bourse d'Hermès International, ne doit ni acheter, ni vendre (au comptant ou par des opérations d'option) des actions Hermès International (directement ou par personne interposée). De manière générale, il est rappelé que l'usage d'informations privilégiées pour des opérations boursières est interdit par les autorités compétentes.

Il est de la responsabilité de chaque collaborateur concerné de vérifier s'il se trouve ou non dans une situation d'« initié » lui interdisant de faire des opérations boursières concernant notamment le titre Hermès International. Les règles applicables sont complexes, obéissent à des réglementations locales et françaises, et justifient une grande prudence, car le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions financières et pénales pour le collaborateur.

En cas de doute sur l'application des principes contenus dans le Code de déontologie boursière, chaque collaborateur peut s'adresser en interne au déontologue boursier (dont les coordonnées figurent dans le Code).

Pour réduire les risques de ses collaborateurs, le Groupe a prédéterminé des listes d'« initiés permanents » et des listes de « personnes sensibles » en raison de leur activité au sein de la maison et a défini par avance des périodes d'abstention pendant lesquelles ces personnes ne sont pas autorisées à acheter ou vendre des titres Hermès International. Ces listes, tenues à jour par le déontologue boursier, sont communiquées aux autorités.

Dans le cadre de la mise en place de plans d'actionnariat salarié, les collaborateurs peuvent adresser leurs questions relatives aux titres Hermès International à leur Direction des ressources humaines.

Discrimination

Le Groupe ne tolère aucune forme de discrimination qu'elle soit fondée, notamment, sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'état de santé, le handicap, ou encore l'apparence physique.

La non-discrimination fait partie intégrante des valeurs et principes réunissant l'ensemble des collaborateurs du groupe Hermès et qui constituent le socle de ses pratiques commerciales et/ou opérationnelles dans le cadre des affaires.

Tout collaborateur estimant que ces engagements ne sont pas respectés doit s'en ouvrir à sa hiérarchie ou recourir au Dispositif d'alerte professionnelle du Groupe (voir *Dispositif d'alerte professionnelle « H-Alert ! »*, p. 32-33).

Données

à caractère personnel

Les données à caractère personnel sont définies comme toutes informations relatives à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement (un identifiant client, un matricule salarié, un nom, une adresse, une photographie, un numéro de téléphone, etc.). Il peut s'agir de données relatives à nos clients, nos collaborateurs, nos actionnaires, nos prestataires, nos fournisseurs, nos candidats, etc.

Hermès est particulièrement sensible à la protection des données à caractère personnel et au respect de la vie privée. Il est donc indispensable que chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, s'assure 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. Cela suppose notamment :

- Collecter et traiter des données à caractère personnel uniquement dans un objectif professionnel spécifique, licite et légitime déterminé par le groupe Hermès, et limiter les données collectées à celles qui sont strictement pertinentes, justes et non excessives au regard de cet objectif.
- Être transparent sur la façon dont ces données sont traitées. Pour ce qui concerne les clients par exemple, la Politique de confidentialité est disponible sur les plateformes digitales du Groupe (sites Internet, applications mobiles) et doit également être communiquée à toute personne qui en ferait la demande en point de vente.
- S'assurer que les données à caractère personnel sont protégées et sécurisées de manière appropriée, en respectant les normes établies par le Groupe et les lois et réglementations. Il s'agit en particulier de considérer toute relation avec les clients comme strictement confidentielle et de n'utiliser et divulguer leurs données qu'avec leur

consentement exprès et/ou en conformité avec les règles du Groupe et les lois et réglementations applicables. Il s'agit également de rapporter, dans les plus brefs délais, tout incident de sécurité relatif aux données conformément aux règles établies par le Groupe.

- Respecter les droits des personnes dont les données sont traitées en répondant à leurs demandes dans les meilleurs délais avec l'aide des points de contact identifiés dans le Groupe et du délégué à la protection des données (DPO), le cas échéant.
- Conserver les données des personnes concernées pour une durée adéquate au regard des objectifs pour lesquels elles ont été collectées, en conformité avec les lois et réglementations applicables.

Afin de prendre en compte sa dimension internationale, le groupe Hermès s'est doté de règles d'entreprise (dites *binding corporate rules* [BCR]) validées par les autorités européennes de protection des données qui permettent de protéger de façon adéquate les données personnelles des clients lorsqu'elles font l'objet de transferts au sein du Groupe. Chacune des sociétés du Groupe accédant ou utilisant des données clients doit appliquer ces règles disponibles sur le site intranet du Groupe.

Le groupe Hermès a, en outre, nommé un délégué à la protection des données du Groupe (dit *data protection officer* [DPO]), spécialisé sur les enjeux de protection de la vie privée dont la mission est d'informer et de conseiller l'entreprise au regard de ses obligations légales et réglementaires en matière de données personnelles.

Le non-respect des règles établies par le Groupe et des lois et réglementations en matière de protection des données est susceptible de nuire gravement aux intérêts d'Hermès et d'engager la responsabilité personnelle du collaborateur. C'est pourquoi, en cas de doute sur la manière dont il convient de traiter des données personnelles, le DPO doit être consulté à l'adresse : privacy@hermes.com.

Droits humains et libertés

fondamentales

Le Groupe inscrit sa démarche éthique dans le cadre universel posé par les grands principes, normes et accords internationaux, et adhère en particulier :

- à la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, qui recouvre la liberté d'association, le respect du droit à la négociation collective, la lutte contre le travail forcé, le travail des enfants et la lutte contre la discrimination ;
- aux principes directeurs de l'OCDE ;
- au Pacte mondial des Nations unies (niveau « Advanced ») invitant les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de dix valeurs fondamentales dans les domaines suivants : droits de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption ;
- aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme engageant ces dernières à respecter les droits de l'homme et à traiter les impacts négatifs de leurs activités.

En matière de dialogue social, le groupe s'engage à faciliter l'exercice du mandat des représentants du personnel, à les protéger de toute forme de discrimination et à garantir l'exercice effectif des droits syndicaux sur le lieu de travail.

Ces principes s'appliquent aux sociétés du Groupe, et nos fournisseurs doivent s'engager à les respecter. Tout collaborateur estimant que ces engagements ne sont pas respectés doit s'en ouvrir à sa hiérarchie ou recourir au Dispositif d'alerte professionnelle du Groupe (voir *Dispositif d'alerte professionnelle « H-Alert ! »*, p. 32-33).

Environnement

Le respect de la nature, cadre de vie de ses sites et source de ses matières d'exception, est une valeur forte et constante du Groupe.

Quelle que soit sa fonction dans le Groupe, chaque collaborateur doit s'engager et s'impliquer au quotidien dans la culture Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS) et la pratique des écogestes.

La priorité est de maîtriser notre impact sur l'ensemble de notre chaîne de valeur ; la protection de la nature, le maintien de la biodiversité et des écosystèmes, la gestion des déchets sont des sujets de vigilance communs pour tous.

Harcèlement

(moral ou sexuel)

Hermès ne tolère aucun comportement, parole, acte, geste, écrit, 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 pénale qui expose son auteur à une condamnation pénale. De nombreux pays disposent de réglementations sur le sujet qu'il convient de connaître et appliquer.

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 prestataire d'alerte professionnelle référent désigné par Hermès. Hermès lui garantit la confidentialité de cet échange (voir *Dispositif d'alerte professionnelle « H-Alert ! »*, p. 32-33). Les règles Groupe prévoient des investigations adaptées 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 sera donc intransigeant en sanctionnant aussi bien des conduites abusives que des dénonciations de mauvaise foi et/ou injustifiées.

Restructuration et accompagnement des collaborateurs

Le Groupe, par ses valeurs humanistes, s'engage à accompagner individuellement tous les collaborateurs qui pourraient être impactés par tout, regroupement, restructuration ou fermeture de sites, le cas échéant.

Le Groupe s'engage à mettre en place des mesures d'accompagnement des collaborateurs, dans le cadre de sa politique sociale et des valeurs de la maison avec notamment : un suivi individualisé des collaborateurs et des mesures adaptées, notamment un dispositif de mobilité interne ou de reconversion professionnelle, une compensation financière adaptée et pertinente, des mécanismes de retraite anticipée, une organisation et/ou réduction du temps de travail et l'accompagnement par des services de reclassement externe.

Sanctions

internationales

Le Groupe s'engage 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 il est soumis. À cet effet, chaque collaborateur doit faire preuve de vigilance afin de prévenir, dans la mesure du possible, toute opération impliquant un pays sous embargo / mesures restrictives, une personne ou une entité inscrite sur une liste de sanctions, qui impliquerait la violation de ces programmes de sanctions internationales et embargos / mesures restrictives.

Santé et sécurité

La protection de la sécurité et de la santé physique et mentale 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. Le Groupe s'engage à réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail, à prévenir les maladies professionnelles et les troubles musculosquelettiques, prenant appui sur de nombreuses campagnes de sensibilisation, des mesures d'accompagnement individuel et collectif dans tous les sites et des partages d'expérience entre les sites face aux risques.

Chaque collaborateur doit participer activement à la protection de sa santé et de sa sécurité en se conformant notamment scrupuleusement aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur son lieu de travail et en suivant les différents programmes de formation organisés en la matière.

Tout collaborateur estimant que les règles en matière de santé et de sécurité ne sont pas respectées doit s'en ouvrir à sa hiérarchie ou recourir au Dispositif d'alerte professionnelle du Groupe (voir *Dispositif d'alerte professionnelle «H-Alert!»*, p. 32-33).

Terrorisme

Le financement d'activités terroristes relève de techniques similaires à celles du blanchiment (voir *Blanchiment*, p. 8-9).

Le législateur, au niveau international, souhaite donc qu'un travail de sensibilisation soit effectué sur ces sujets et a prévu des sanctions financières et pénales lourdes en la matière. Chaque collaborateur doit donc faire preuve d'une vigilance accrue en la matière. En cas de soupçon, des déclarations aux autorités sont indispensables selon les réglementations françaises et/ou locales applicables.

Trafic d'influence

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.).

Le Groupe interdit tout acte de trafic d'influence. Chaque collaborateur doit se référer aux règles définies en la matière dans le Code de conduite anticorruption.

Utilisation

des ressources du Groupe

Chaque collaborateur est responsable des biens et ressources du Groupe (locaux, équipements et outillages techniques, informatiques, téléphoniques...) qui doivent être utilisés conformément à leur finalité professionnelle. Il appartient à tous de les protéger contre toute dégradation, altération, tentative de fraude, vol...

L'usage occasionnel et raisonnable pour des motifs privés de ces ressources (notamment outillages, bureautique, communication) peut être toléré, sous le contrôle et avec l'approbation de la hiérarchie, dans le respect du cadre légal.

L'usage d'Internet doit s'inscrire dans le cadre de la Charte groupe de bon usage des ressources informatiques qui interdit notamment :

- la consultation de sites à caractère privé, licencieux, de jeux ;
- les mailings ou les participations à des chaînes de messages ;
- la consultation, la transmission ou le stockage d'informations et documents à caractère obscène, diffamatoire ou dont les droits n'ont pas été acquis.

Dispositif d'alerte professionnelle

« H-Alert ! »

Il peut arriver, dans la conduite des affaires et dans la vie professionnelle, d'être confronté à des situations qui soulèvent des questions d'éthique et d'intégrité, ou d'identifier des comportements qui suscitent des interrogations. Le Groupe accorde systématiquement son soutien aux collaborateurs qui font prévaloir les règles éthiques sur d'autres intérêts. Le groupe Hermès a ainsi mis en place un Dispositif d'alerte professionnelle.

Pourquoi ?

En favorisant une culture ouverte aux questions, le Groupe entend avant tout prévenir les comportements non conformes. Il est de la responsabilité de chacun de connaître et de suivre les règles de base applicables et de promouvoir une culture fondée sur l'éthique et l'intégrité.

Comment ?

Toute personne ayant un lien professionnel avec Hermès— notamment les collaborateurs et anciens collaborateurs (pour des informations obtenues durant cette relation), les candidats à un emploi, les actionnaires, les membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance, ainsi que les collaborateurs extérieurs, cocontractants, sous-traitants, fournisseurs et les membres de leur personnel — qui estime, de bonne foi et sans contrepartie financière directe, qu'une violation d'un code, d'une charte, d'une procédure, d'une loi ou d'un règlement, qu'un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, ou une violation du droit applicable (ou une tentative de dissimulation), s'est produit, est en train de se produire ou est susceptible de se produire, et qui dispose de motifs raisonnables de croire que le signalement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause, est encouragé à effectuer un signalement dans les meilleurs délais. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans un contexte professionnel, cette personne doit en avoir eu personnellement connaissance.

Le signalement peut être adressé indifféremment :

- à son supérieur hiérarchique direct ou indirect, aux Ressources humaines, ou au Comité éthique interne ;
- via le système d'alerte professionnelle, Whispli référent désigné par Hermès pour recueillir les alertes selon le Dispositif technique « H-Alert ! » accessible en interne sur Hermèsphère et en externe sur le site Internet <https://hermes.whispli.com/h-alert> en remplissant un formulaire prévu à cet effet.

Le champ d'application et les modalités de fonctionnement du Dispositif sont exposés dans la Notice d'information sur la Procédure d'alerte professionnelle du Groupe, accessible sur le site intranet du Groupe (Notre Éthique / H-Alert) et sur le site Internet.

