



# Politique d'Aviva sur les droits de la personne

Février 2021



# Introduction

Nous reconnaissons que les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne reconnus au niveau international. Les droits de la personne en question couvrent les aspects sociaux, économiques, culturels, civils, politiques et du travail. Aviva s'engage pleinement à respecter les droits de la personne en application de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies (ONU)<sup>1</sup>, des normes fondamentales du travail et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>2</sup>, des principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux normes du travail<sup>3</sup>, des Principes d'autonomisation des femmes<sup>4</sup> et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui précisent le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » (PRR) des Nations Unies<sup>5</sup>. Nous défendons aussi les valeurs qui sous-tendent les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant<sup>6</sup>.

« Avec vous aujourd'hui pour bâtir un plus bel avenir » est notre raison d'être, la raison pour laquelle Aviva existe. Notre Politique sur les droits de la personne s'intègre dans notre engagement à agir de manière responsable en respectant les droits d'autrui et en évitant de les enfreindre. Comme le précisent nos politiques et normes de pratique<sup>7</sup>, nous ne tolérons aucun comportement contraire à l'éthique, notamment l'intimidation, le harcèlement et les actes de stigmatisation et de discrimination fondées sur la race, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques. Nous interdisons toute forme de traite, de travail accompli sous la contrainte, de travail des enfants et d'esclavage des temps modernes, et nous nous sommes engagés à fournir continuellement un milieu de travail sécuritaire qui assure la protection et la dignité des travailleurs.

7 Voir Annexe

1 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. Pour en savoir plus, veuillez consulter la Déclaration universelle des droits de l'homme. <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

2 Pour en savoir plus, veuillez consulter la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, à l'adresse [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf)

3 Pour en savoir plus, veuillez consulter Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

4 Pour en savoir plus, veuillez consulter le site Web consacré aux Principes d'autonomisation des femmes (angl. seul.) <https://www.weeps.org/about>

5 Fondé sur trois piliers distincts, le cadre PRR (« protéger, respecter et réparer ») définit les rôles complémentaires des secteurs privé et public en ce qui a trait aux affaires et aux droits de la personne : 1. Les pays ont le devoir de protéger, de respecter et de promouvoir les droits de la personne 2. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de la personne. 3. Les personnes victimes de préjudices commis par des entreprises doivent avoir accès à des réparations. Les entreprises doivent donc tenir compte des répercussions que peuvent avoir leurs actions, leurs activités et leurs relations commerciales sur les droits de la personne et évaluer ces répercussions en amont. Elles doivent se préoccuper et s'occuper des incidences qu'elles ont sur la vie de tous leurs intervenants, indépendamment du droit national où elles exercent leurs activités.

6 Les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant, créés par le Pacte mondial des Nations Unies, l'UNICEF et Save the Children, forment la première série complète de principes établis pour aider les entreprises à assumer un large éventail de responsabilités et à prendre des mesures sur le lieu de travail, dans le marché et dans la communauté pour respecter et soutenir les droits de l'enfant. Des renseignements complémentaires sont disponibles à l'adresse <https://www.unicef.org/partnerships/corporate>

# Portée de notre politique

La Politique d'Aviva sur les droits de la personne vise l'ensemble du Groupe et définit son engagement à respecter les droits de la personne et précise les attentes que nous avons à l'égard de nos propres employés, quel que soit leur lieu d'affectation. Elle s'applique à la totalité des unités de gestion, activités, fonctions et membres du personnel d'Aviva, mais également – et sans s'y limiter – aux entités juridiques et à nos coentreprises, aux ententes d'impartition, nouveaux produits et investissements, ainsi qu'aux nouvelles catégories d'actifs et aux projets stratégiques (désignés par les termes généraux « l'entreprise » ou « les entreprises »).

La Politique d'Aviva sur les droits de la personne vise l'ensemble du Groupe et définit son engagement à respecter les droits de la personne et les attentes que nous avons à l'égard de nos propres employés.

# Nos employés

Nos employés<sup>8</sup> sont au cœur de notre entreprise. Nous promovons la rémunération équitable, la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances, la liberté d'association et les autres droits de la personne par le biais de nos interactions avec eux et de nos décisions en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion. Aviva ne peut être une entreprise responsable et prospère qu'en misant sur la diversité et l'inclusion. Nos normes relatives au personnel interdisent toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état civil, la situation familiale, la croyance, la couleur, la race, la religion ou les croyances, l'âge, l'origine ethnique, la nationalité, le statut syndical ou un handicap. Nous accordons de la valeur à l'opinion de nos employés et nous favorisons un environnement de communication collaboratif, ouvert et transparent qui nous permet de maintenir un lieu de travail sain, inclusif et solide<sup>9</sup>. Nous sommes signataires de la charte « Race at Work »<sup>10</sup> et, en 2020, nous avons publié un plan d'action « Black Lives Matter » pour soutenir nos collègues, sensibiliser notre personnel et orienter notre impact élargi dans la société<sup>11</sup>. Nous suivons et divulguons constamment nos progrès quant à la concrétisation d'un environnement où la diversité existe. L'épanouissement de nos employés est essentiel dans le travail que nous faisons. Nous offrons des opportunités à nos apprentis et à nos nouveaux diplômés, dans le cadre du programme de perfectionnement en leadership, et à l'ensemble du personnel par le biais de formations et de mentorat. Nous sommes déterminés à toujours fournir un environnement sûr et sécuritaire et à veiller à la santé et au bien-être de notre personnel. Chaque bureau ou lieu de travail met en œuvre sa propre politique en matière de santé

et de sécurité<sup>12</sup> et a accès à notre programme d'amélioration du bien-être.

Nous continuons à former nos employés et à les sensibiliser aux droits de la personne et à l'esclavage moderne. Nous accordons de l'importance à la création d'une culture encourageant l'application de normes élevées, sur le plan éthique aussi bien qu'en matière de droits de la personne. Tous nos employés sont tenus de respecter les normes de conduite éthique les plus élevées et d'agir conformément à notre code de déontologie et d'éthique professionnelle, qu'ils doivent chaque année s'engager à respecter. Au Royaume-Uni, nous soutenons la Living Wage Foundation et nous comptons parmi les employeurs britanniques respectant les salaires minimums vitaux réels (Real living wage) déterminés par la fondation depuis 2014. Tous les employés admissibles qui travaillent dans les locaux d'Aviva au Royaume-Uni, y compris ceux qui ont signé un contrat avec nos principaux fournisseurs de services intervenant dans nos installations – depuis les employés des services de restauration jusqu'au personnel chargé de l'entretien ménager – reçoivent au moins le salaire minimum vital réel ou le salaire minimum vital réel de Londres déterminé par la fondation. En 2020, nous sommes devenus l'un des premiers employeurs britanniques reconnus par la fondation pour ce qui est des horaires décentés<sup>13</sup> (Living Hours employer) afin de lutter contre les contrats de travail précaires et les horaires imprévisibles. Nous favorisons la conciliation travail-vie personnelle en offrant des conditions de travail souples lorsque cela s'y prête et nous soutenons le droit de nos employés à l'appartenance à un syndicat et à la négociation collective.

8 Pour plus d'informations sur notre approche des ressources humaines, veuillez consulter la section Our People sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/our-people/>

9 Pour en savoir plus sur notre approche élargie de la diversité et de l'inclusion, veuillez consulter la page : <https://www.aviva.com/about-us/diversity-and-inclusion/>

10 Pour en savoir plus sur notre soutien à la charte « Race at Work », veuillez consulter la section sur la diversité et l'inclusion d'Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/diversity-and-inclusion/>

11 Pour en savoir plus sur notre soutien au mouvement « Black Lives Matter » et notre plan d'action, veuillez consulter cette page sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/black-lives-matter-action-plan/>

12 Couvrant notamment les procédures et systèmes appropriés de gestion des incidents et accidents

13 Par conséquent, en plus de recevoir le salaire minimum vital réel, nos employés directs admissibles au Royaume-Uni : (1) sont prévenus au moins quatre semaines à l'avance de leurs horaires de travail; et (2) ont un contrat qui indique précisément le nombre d'heures travaillées, tout en leur garantissant au moins 16 heures par semaine. Pour en savoir plus sur la dénomination Living hours employer obtenue par Aviva, veuillez consulter la page Aviva becomes Living Hours employer sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/newsroom/news-releases/2020/10/aviva-becomes-living-hours-employer/>

# Nos clients

Nous veillons toujours à respecter les droits de nos clients et à les traiter équitablement, en agissant avec intégrité et en tenant compte des répercussions qu'auront, pour eux, les décisions que prend Aviva. Nous nous préoccupons des intérêts de tous nos clients, y compris ceux qui sont vulnérables et ont besoin d'attention et de soins. Les besoins de nos clients constituent le fondement de nos produits et services. Nos communications s'efforcent d'être claires et justes, de ne pas induire en erreur et d'énoncer clairement tant les risques que les intérêts pour le client<sup>14</sup>. Lorsque nous prodiguons des conseils, nous veillons à ce qu'ils soient pertinents et adaptés à la situation particulière du client. Nous nous engageons à fournir des produits accessibles et nous écoutons ce que nous disent les clients (y compris leurs préoccupations touchant les droits de la personne) et nous adaptons nos produits, nos services et nos processus en conséquence. Ces engagements sont prévus dans le code de déontologie et d'éthique professionnelle<sup>15</sup> que doivent respecter tous les employés. Notre Charte sur la protection des renseignements personnels des clients<sup>16</sup> explique comment nous préservons la sécurité des données personnelles et comment nous les utilisons pour améliorer nos produits et services. Elle confirme aussi que nous ne vendons pas de données personnelles.

14 Pour en savoir plus sur nos efforts pour faire ce qui est juste pour nos clients, veuillez consulter la page Doing the Right Thing for Our Customers sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/social-purpose/customer/>

15 Pour en savoir plus, veuillez consulter code de déontologie et d'éthique professionnelle 2020 d'Aviva, sur Aviva.com : <https://www.aviva.co.uk/content/dam/aviva-public/gb/pdfs/personal/services-and-support/our-uk-business/products-and-services/business-ethics-code/the-aviva-business-ethics-code.pdf>

16 Pour en savoir plus sur notre manière de protéger les données de nos clients, veuillez consulter la page Customer Data Charter sur Aviva.com : <https://www.aviva.co.uk/services/about-our-business/about-us/customer-data-charter/>

# Nos fournisseurs

Pour offrir des services à nos clients, nous travaillons avec un large éventail de fournisseurs et nous entendons agir en faveur du respect des droits de la personne tout au long de la chaîne de valeur.

Il est essentiel que nous tissions des relations professionnelles solides avec nos fournisseurs en ce qui a trait à la gestion des risques et du service à la clientèle. Aussi recourons-nous à des vérifications pour évaluer et sélectionner les fournisseurs.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants<sup>17</sup> d'Aviva, qui couvre l'empreinte écologique, la conduite éthique des affaires, le respect des droits de la personne – dont la prévention de l'esclavage moderne, le travail accompli sous la contrainte, la protection des droits de l'enfant –, et la nécessité de fournir des mesures de réparation en cas de violation. Les contrats standards que nous concluons avec nos fournisseurs contiennent une clause exigeant qu'ils s'engagent à respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT et les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils versent au moins le salaire minimum vital réel aux employés admissibles qui travaillent en sous-traitance pour Aviva au Royaume-Uni et dans ses locaux. Une fois le contrat signé, nous veillons au respect de nos normes dans toute l'entreprise. Comme le précise le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva, nous intervenons activement auprès des fournisseurs afin de comprendre et d'aborder toute préoccupation relative aux droits de la personne qui pourrait survenir pendant la durée du contrat. Nous gardons la trace de ces interventions. Lorsqu'il y a lieu, nous pouvons partager nos formations avec nos partenaires, par exemple, une formation sur la lutte contre l'esclavage moderne avec les petits et moyens fournisseurs présentant un risque élevé. Nous entendons continuer à faciliter le renforcement des capacités des fournisseurs dans la mesure du possible, notamment en ce qui a trait aux droits de la personne.

17 Pour de plus amples renseignements : <https://www.aviva.com/content/dam/aviva-corporate/documents/socialpurpose/pdfs/policies-responses/aviva-third-party-business-code-ofbehaviour.pdf>



Nous avons le devoir crucial de protéger les données de nos clients et de faire preuve de clarté et de transparence sur l'utilisation de ces données.

# Nos investissements

Nous nous engageons à investir notre argent et celui de nos clients de manière responsable. Notre société de gestion d'actifs, Aviva Investors, compte parmi les signataires fondateurs des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies. Nous reconnaissons et acceptons notre devoir de gérer les actifs de nos clients de manière responsable à long terme. Nous sommes profondément convaincus que les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) peuvent entraîner des répercussions considérables sur les rendements des placements et les revenus des clients. À nos yeux, en matière de placement, l'approche d'un acteur financier responsable doit soutenir – et non saper – la durabilité à long terme des marchés des capitaux, des économies et de la société<sup>18</sup>.

À ce titre, Aviva Investors s'engage à intégrer les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), donc celles qui touchent les droits de la personne, à ses analyses et décisions de placement, quelle que soit la catégorie d'actifs. Aviva Investors met à profit l'influence que lui confère son rôle de grand gestionnaire d'actifs pour intervenir auprès des entreprises dans lesquelles elle investit directement ou pour le compte de ses clients afin de susciter des changements positifs. Sa démarche passe par la recherche et l'actionnariat actif, les exclusions et la propulsion de l'évolution du secteur.

Dans sa recherche, Aviva Investors tient compte d'informations quantitatives et qualitatives sur les droits de la personne à l'échelle des entreprises, ainsi que du pays et des projets d'actifs réels – ces éléments font partie intégrante du processus de placement.

Aviva Investors utilise l'actionnariat actif pour intervenir auprès des entreprises sur les questions de droits de la personne lorsqu'elle évalue leur manière de gérer leurs employés, leurs chaînes d'approvisionnement, leurs clients, les répercussions plus générales sur la collectivité et le risque réputationnel.

Aviva Investors intervient en premier lieu auprès des entreprises les plus à risque et en cas d'allégations de graves violations des droits. Les droits de la personne sont également enchâssés dans la politique de vote d'Aviva Investors<sup>19</sup>. Son approche s'appuie expressément sur les données du Corporate Human Rights Benchmark. Son approche s'appuie expressément sur les données du Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), qui classe les entreprises des secteurs à haut risque à l'aune de leur respect des droits de la personne. Les équipes de placements se communiquent cet indice de référence, qui est intégré à la politique de vote. En général, nous jugeons plus efficace d'user de notre influence et de celle d'Aviva Investors pour tenter d'amener des changements, plutôt que de vendre les titres. À l'instar d'Aviva Investors, nous excluons toutefois certains placements. Nous refusons d'investir dans les entreprises qui tirent une proportion déterminée de leurs revenus de la fabrication d'armes controversées, comme le prévoit notre politique d'exclusion visant les fonds de nos actionnaires et assurés, qui est conforme à celles d'Aviva Investors<sup>20</sup>.

En effet, le caractère inapproprié de ces armes fait largement consensus à l'échelle internationale<sup>21</sup>. Nous reconnaissons aussi que certains problèmes de droits de la personne engendrent la défaillance des marchés et que leur résolution exige une intervention aux niveaux gouvernemental et réglementaire. Nous dialoguons avec les gouvernements et les organismes de réglementation, surtout dans nos marchés principaux, pour solliciter et soutenir la mise en place de mesures permettant de s'y attaquer, comme la déclaration et la vigilance obligatoires en matière de respect des droits de la personne.



18 Comme le précise la philosophie ESG d'Aviva Investors : <https://www.avivainvestors.com/content/dam/aviva-investors/main/assets/about/responsible-investment/downloads/investment-philosophy.pdf>

19 Comme le précise la politique mondiale de vote d'Aviva Investors. Pour de plus amples renseignements : <https://www.avivainvestors.com/content/dam/aviva-investors/main/assets/about/responsible-investment/our-approach-to-responsible-investment/downloads/uk-corporate-governance-and-corporate-responsibility-voting-policy-v2020.pdf>

20 Politique d'exclusion reposant sur les facteurs ESG d'Aviva Investors : <https://www.avivainvestors.com/content/dam/aviva-investors/main/assets/about/responsible-investment/downloads/esg-base-exclusion-policy-controversial-weapons.pdf>

21 Comme le précisent les conventions et traités importants, dont le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires, la Convention sur les armes à sous-munitions (Convention d'Oslo) et la Convention sur l'interdiction de l'emploi, du stockage, de la production et du transfert des mines antipersonnel et sur leur destruction (Traité d'Ottawa).

# Notre vigilance en matière de respect des droits de la personne

Périodiquement, nous appliquons des processus de vigilance en matière de respect des droits de la personne dans tous nos marchés pour nous assurer que nous respectons les droits de la personne et que nous ne sommes pas complices de violations de ces droits dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Nous accordons une attention particulière au contexte local lorsque les risques de conflit et de violation des droits de la personne sont plus élevés.

Nous reconnaissons l'importance d'offrir des réparations efficaces lorsque se produisent des violations des droits de la personne et nous surveillons et évaluons constamment nos opérations aussi bien que notre chaîne d'approvisionnement, en sensibilisant nos employés et en travaillant avec nos fournisseurs pour faire respecter les droits de la personne<sup>22</sup>. Nous encourageons nos employés et nos fournisseurs à signaler toute préoccupation touchant les droits de la personne, notamment au moyen de notre service Alerte-nous, et nous entendons bien poursuivre nos efforts pour repérer et régler efficacement tout élément préoccupant.

En tant que chef de file en assurance<sup>23</sup>, nous orientons nos efforts afin de prévenir et d'atténuer ces violations par le biais des relations que nous entretenons avec nos clients, nos fournisseurs et les tiers. Nous disposons, à l'échelle du Groupe, de procédures pour exercer la vigilance requise à l'égard des personnes avec lesquelles nous travaillons, incluant une vérification des antécédents fondée sur le risque qui vise à repérer toute implication connue dans des situations d'esclavage moderne, de traite de personnes ou d'autres violations des droits de la personne.

Nous demeurons engagés à évaluer et à améliorer sans relâche nos processus opérationnels, la formation, nos mécanismes de communication et de gestion, et à poursuivre l'intégration de la dimension des droits de la personne dans nos processus existants de gestion des risques dans toutes nos entreprises.

22 Pour en savoir plus sur la vigilance que nous exerçons, consultez la page Human Rights and Our last published Modern Slavery statement : <https://www.aviva.com/social-purpose/human-rights-and-our-modern-slavery-act-statement/>. Veuillez noter que cette page sera mise à jour en 2021.

23 Aviva est également signataire fondatrice des Principes pour une Assurance responsable (UNPSI) des Nations Unies (UNPSI). Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le <https://www.unepfi.org/psi/>



# Notre gouvernance

Parallèlement à la *Politique d'Aviva sur les droits de la personne 2020* (la présente politique), nous disposons d'un jeu de politiques, de normes de pratique<sup>24</sup> et de procédures internes qui nous aident à respecter notre engagement à l'égard des droits de la personne et de la prévention de l'esclavage moderne dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. Nous renforçons l'intégration de la dimension des droits de la personne dans nos politiques et processus existants d'année en année, notamment en rendant compte publiquement des progrès accomplis dans notre rapport annuel<sup>25</sup>.

Notre fonction mondiale de gestion du risque surveille le respect de nos normes de pratique<sup>26</sup>. Nous considérons que la participation des hauts responsables est primordiale. À ce titre, notre cheffe de la direction, notre Comité des clients, de la réputation et de la gouvernance et une équipe interfonctionnelle de spécialistes des placements, de l'approvisionnement et de la sélection des fournisseurs, ainsi que de la gestion des risques et des ressources humaines, participent au processus de vigilance et de conformité du Groupe. Notre travail de défense des droits de la personne, qui couvre nos efforts pour lutter contre l'esclavage moderne dans le cadre de nos opérations et de notre chaîne d'approvisionnement, est parrainé par la secrétaire générale du Groupe et par le directeur des opérations du Groupe.

Nous sommes déterminés à rendre compte comme il se doit et avec transparence de notre respect des droits de la personne, selon des indicateurs et des cadres adaptés aux services financiers et autres, que nous continuons à perfectionner. Nous sommes déterminés à enquêter sur les éléments préoccupants en matière de droits de la personne qui sont signalés et à régler les problèmes, sans nous limiter à notre propre vigilance et nos propres évaluations des risques liés aux droits de la personne. Nous continuons à mesurer nos progrès à ce chapitre et en faisons part dans les comptes et le rapport annuel d'Aviva Plc. Nous rendons compte des progrès réalisés dans le domaine des droits de la personne, notamment en ce qui concerne la diversité et l'inclusion, la formation et la sensibilisation aux droits de la personne et à l'esclavage moderne, ainsi que l'évaluation des fournisseurs. En tant que membre clé du Pacte mondial des Nations Unies, nous rendons compte de nos progrès chaque année dans le rapport *Annual Report and Accounts* publié par Aviva plc. Nous faisons également le point sur les droits de la personne, le droit du travail, la diversité et les indicateurs clés de performance connexes dans d'autres rapports plus généraux sur la responsabilité sociale.

Nous sommes déterminés à rendre compte comme il se doit et avec transparence de notre respect des droits de la personne.

24 Voir annexe

25 Nous sommes déterminés à rendre compte comme il se doit de notre respect des droits de la personne, selon des indicateurs et des cadres adaptés aux services financiers et autres, que nous continuons à perfectionner.

26 Voir annexe



# Notre service de signalement

## Alertez-nous

Aviva encourage ses employés à signaler ce qui les préoccupe et ne tolère aucune représaille à l'encontre de ceux qui s'expriment ou qui soulèvent une question préoccupante. Nous offrons à notre personnel et aux tiers plusieurs canaux pour signaler tout comportement qu'ils soupçonnent d'être contraire à l'éthique ou illégal, y compris les violations de notre code de déontologie et d'éthique professionnelle et les préoccupations liées aux droits de la personne ou les violations de ces droits touchant nos employés, nos opérations ou nos chaînes d'approvisionnement. Nous encourageons nos fournisseurs et les autres tiers, comme toute personne liée à Aviva, à faire ce qu'il faut pour protéger notre personnel, nos clients, nos actifs et notre réputation. Le système Alertez-nous d'Aviva peut ainsi être utilisé pour signaler toute préoccupation légitime de comportement inapproprié au travail impliquant Aviva.<sup>27</sup>

Tout comportement inapproprié au travail impliquant Aviva peut être signalé à l'aide du service Alertez-nous d'Aviva.<sup>27</sup>

## Nos partenariats

Dans la mesure du possible, nous mettons à profit notre influence et nos réseaux pour rassembler et permettre au secteur de mieux comprendre les droits de la personne et les répercussions du secteur sur ces droits. En collaboration avec la World Benchmarking Alliance (WBA), nous avons organisé le lancement du troisième classement Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) en 2019, en tant que bailleur de fonds et membre fondateur. Nous continuons à travailler avec d'autres partenaires, comme le Forum des entreprises contre l'esclavage du ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni et le réseau britannique du Pacte mondial des Nations Unies. Cela nous permet d'interagir et de collaborer avec des entreprises internationales confrontées aux mêmes défis qu'Aviva, de discuter des pratiques exemplaires, et de continuer à tirer parti de l'expertise en matière de droits de la personne et d'esclavage moderne.

Nous entendons renforcer constamment notre approche pour intégrer davantage notre engagement à respecter les droits de la personne dans notre organisation. Nous y parviendrons en collaborant avec des tiers, notamment avec des organisations regroupant des membres, des organismes de bienfaisance, des pairs du secteur, d'autres organisations aux vues similaires et des ONG<sup>28</sup>. En travaillant en collaboration, en apprenant des autres et en nous tenant au courant de l'évolution des directives internes et externes<sup>29</sup>, nous pouvons jouer notre rôle en veillant à ce que les droits de la personne soient respectés et célébrés dans notre entreprise et au sein des collectivités élargies.

La présente Politique sur les droits de la personne a été approuvée par la cheffe de la direction d'Aviva.

### Amanda Blanc

Cheffe de la direction du Groupe Aviva plc

Pour toute question concernant la *Politique d'Aviva sur les droits de la personne 2021*, veuillez communiquer avec notre équipe de la Responsabilité sociale: [crteam@aviva.com](mailto:crteam@aviva.com)

<sup>27</sup> Pour en savoir plus sur notre service de signalement Speak Up, veuillez consulter le code de déontologie et d'éthique professionnelle 2020 d'Aviva sur Aviva.com : <https://www.aviva.co.uk/content/dam/aviva-public/gb/pdfs/personal/services-and-support/our-uk-business/products-and-services/business-ethics-code/the-aviva-business-ethics-code.pdf>

<sup>28</sup> Organisations non gouvernementales.

<sup>29</sup> Dont les lois, le droit mou et les normes du secteur.



# Annexe

## Politiques internes du Groupe et normes

Voici un aperçu des politiques, des normes et des autres documents de gouvernance les plus pertinents qui se rapportent à la Politique d'Aviva sur les droits de la personne 2021.

- Personnel, contrôles internes, expérience des clients, approvisionnement et sélection des fournisseurs
- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion

## À l'échelle des marchés, les procédures RH couvrent notamment les domaines suivants :

- Gestion de l'âge sur le lieu de travail
- Gestion des handicaps sur le lieu de travail
- Gestion du genre sur le lieu de travail
- Gestion de la race sur le lieu de travail
- Gestion de la religion sur le lieu de travail
- Gestion de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail
- Gestion de la grossesse et de la maternité sur le lieu de travail
- Gestion du mariage et de l'union de fait sur le lieu de travail
- Procédure de lutte contre le harcèlement
- Processus de règlement des différends

## Nos codes, politiques, normes et déclarations externes consultables sur Aviva.com

- [Code d'éthique professionnelle d'Aviva 2020](#)
- [Normes sur la responsabilité sociale les changements climatiques et l'environnement](#)
- [Politique sur la gouvernance, la responsabilité sociale de l'entreprise et le vote au Royaume-Uni](#)
- [Politique sur l'intendance et les placements d'Aviva Investors](#)
- [Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne](#)
- [Approche en matière de diversité et d'inclusion](#)
- [Normes de santé et de sécurité](#)
- [Normes de service à la clientèle](#)
- [Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants](#)
- [Énoncé sur l'intendance d'Aviva Investors](#)
- [Politique de vote d'Aviva Investors 2020](#)
- [Philosophie d'investissement responsable d'Aviva Investors](#)
- [Alertez-nous](#)



Pour toute question concernant la *Politique d'Aviva sur les droits de la personne 2021*, veuillez communiquer avec notre équipe de la Responsabilité sociale: [crteam@aviva.com](mailto:crteam@aviva.com)