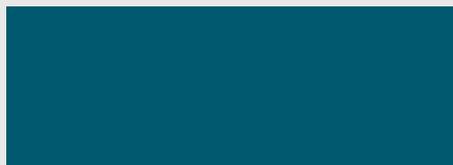
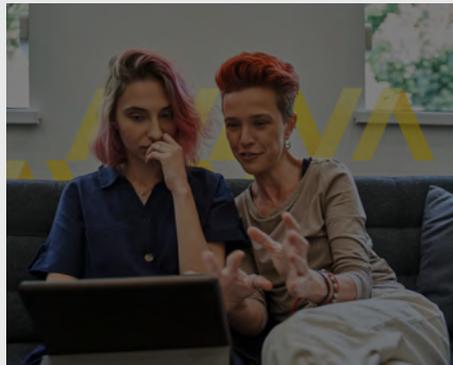


Déclaration d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes 2021

Conformément aux exigences de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015) (la « Loi »), Aviva plc (« le Groupe » ou « nous ») rend compte, dans la présente déclaration, des mesures qu'elle a prises durant l'exercice clos le 31 décembre 2021 pour prévenir toute forme d'esclavage moderne dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement.

L'esclavage moderne, le travail accompli sous la contrainte ou obligatoire, la servitude et la traite de personnes sont de graves violations des droits de la personne et des libertés fondamentales. Le respect des droits de la personne nous tient à cœur. Nous veillons à ne pas enfreindre les droits d'autrui et luttons contre les risques et situations d'esclavage moderne dans le cadre de nos activités et au sein de notre chaîne d'approvisionnement, conformément aux **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** (UNGP). Nous soutenons sans réserve les principes de la **Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail** et nous sommes déterminés à agir en suivant les Principes directeurs des Nations Unies. Nous sommes par ailleurs signataires du **Pacte mondial des Nations Unies** et rendons compte chaque année de l'application de ses dix principes.

« Avec vous aujourd'hui pour bâtir un plus bel avenir » est notre raison d'être, la raison pour laquelle Aviva existe. Il nous faut donc exercer nos activités de manière responsable et faire ce qui est juste pour nos clients, nos employés et notre entreprise. La lutte que nous menons contre l'esclavage moderne et la traite de personnes est fondamentale tant à cet égard que dans notre approche élargie du respect des droits de la personne. Conformément aux valeurs et aux principes décrits dans le Code d'éthique professionnelle 2021 d'Aviva, nous sommes déterminés à participer à l'éradication de l'esclavage moderne.





Notre organisation

Le Groupe Aviva

Nous sommes une entreprise de premier plan au Royaume-Uni qui offre des solutions d'épargne, d'épargne-retraite, de placement et d'assurance à l'échelle de nos principaux marchés que sont le R.-U., l'Irlande et le Canada. Nous aidons nos 18,5 millions de clients à profiter de la vie et à planifier leur avenir l'esprit tranquille, en sachant qu'ils peuvent compter sur nous si les choses tournent mal.

Au Royaume-Uni, nous sommes l'un des plus grands assureurs et le plus important fournisseur de régimes de retraite d'entreprise. Aviva dispose d'une main-d'œuvre diversifiée composée de plus de 22 000 employés, dont 16 000 aux quatre coins du R.-U., qui travaillent notamment dans nos bureaux de Londres, Norwich, Bristol, Manchester, York, Perth, Sheffield, Birmingham, Worthing, Leatherhead et Glasgow. Nos clients peuvent communiquer avec nous en ligne et par téléphone, aussi bien que par l'intermédiaire de courtiers, de conseillers financiers, de partenaires stratégiques et de sites de comparaison des prix. Vous trouverez **ici** d'autres renseignements sur l'entreprise (en anglais).



À l'échelle mondiale, nous travaillons avec plus de 4 700 fournisseurs qui offrent des produits et services à Aviva et à ses clients dans les pays où nous exerçons nos activités. Nous externalisons aussi toute une gamme de fonctions opérationnelles et d'activités, notamment la gestion d'actifs, l'administration des polices, le traitement des sinistres, les services financiers et informatiques. Nos prestataires de services sont principalement situés au Royaume-Uni, mais certains se trouvent en Irlande, au Canada, en Inde et en Chine. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur notre entreprise, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement dans notre document *Annual Report & Accounts* (en anglais).

Voici un tableau récapitulatif de notre couverture géographique mondiale :

Marché	Contribution au bénéfice d'exploitation ajusté du Groupe en 2021 ¹ (M£)	% d'employés par rapport à l'ensemble du Groupe	% de fournisseurs gérés par rapport à l'ensemble du Groupe
Assurance vie, Royaume-Uni et Irlande	1,428	39	40
Assurance de dommages, Royaume-Uni et Irlande	356	34	13
Canada	406	20	14
Aviva Investors²	41	5	18
Investissements internationaux³	97	0	15
Autres activités du Groupe⁴	(694)	2	0
Total	2,265 M£	100%	100%

¹ Le bénéfice d'exploitation ajusté du Groupe est une mesure alternative du rendement qu'utilise le Groupe en complément des informations exigées par les Normes internationales d'information financière (IFRS). Pour en savoir plus, veuillez vous référer à la note B de la section Accounting Policies et à la section Other Information du document intitulé Annual Report and Accounts.

² Couvre des activités au Royaume-Uni, au Canada, en Irlande, aux États-Unis, à Singapour, en Australie, en Suisse, au Luxembourg, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Norvège et en Finlande.

³ Nous comptons des investissements internationaux en Chine, en Inde et à Singapour.

⁴ Aviva a cessé d'exercer des activités en France, en Italie, en Pologne, en Lituanie, en Turquie et au Vietnam. Les cessions de ces divisions ont été effectuées en 2021.



La portée de notre travail

Nous reconnaissons que nos entreprises sont exposées au risque d'esclavage moderne au Royaume-Uni et partout où Aviva exerce ses activités. Nous entendons dépasser les exigences fondamentales de la Loi, y compris au sein des entreprises dont Aviva détient une participation majoritaire hors du Royaume-Uni, et nous cherchons des occasions d'influencer les autres à cet égard. En 2021, nous avons poursuivi notre analyse des risques d'esclavage moderne au Royaume-Uni, au Canada, en Irlande et au sein de nos coentreprises situées en Inde et en Chine. Nous avons aussi surveillé le risque élargi de violation des droits de la personne auquel nous sommes exposés dans les différents pays où nous exerçons nos activités.

Cette année, nous avons actualisé notre plan de lutte contre les violations des droits de la personne et l'esclavage moderne pour 2021-2023 à la lumière des conclusions de l'examen vigilant du respect des droits de la personne que nous avons mené dans l'ensemble de nos marchés (y compris pour nos coentreprises) en 2021.

En ce qui concerne nos fournisseurs, nous mettons l'accent sur ceux qui fournissent directement des biens ou services à Aviva, à commencer par ceux qui sont gérés activement par l'entreprise, en ciblant notamment ceux qui représentent, pour Aviva, le risque commercial le plus élevé ou les dépenses les plus importantes. Les marchés d'Aviva concernés par la présente déclaration ont définis des critères permettant de déterminer les fournisseurs qu'il faudrait gérer activement. Les répercussions potentielles de la réglementation, les coûts, ainsi que le fait qu'ils fournissent ou non des services au nom d'Aviva ont été pris en compte.

Nous savons que le risque d'esclavage moderne est aussi présent chez nos sous-fournisseurs, parfois à un degré plus élevé. En 2021, nous avons axé nos efforts sur quelques sous-fournisseurs clés, car la pandémie de coronavirus a restreint notre accès à ce réseau. Nous continuerons à en tenir compte dans nos efforts de lutte contre l'esclavage moderne en 2022.

Nos politiques et normes

Nous sommes conscients que la promotion des droits de la personne et la lutte contre les violations de ces droits, notamment contre l'esclavage moderne et la traite de personnes, exigent des politiques (« Politiques ») et des normes (« Normes ») claires en matière de gestion des risques. Nous estimons que nos employés, nos clients, nos fournisseurs et les personnes touchées par nos activités doivent être traités avec dignité, équité et respect.

Nos Politiques s'inspirent des normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne⁵. Nous évaluons régulièrement nos politiques et nos normes pour en garantir l'efficacité.

⁵ Comme la Déclaration universelle des droits de l'homme (Nations Unies), la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail, les conventions de l'Organisation internationale du Travail, les principes du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux normes du travail, les Principes d'autonomisation des femmes et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui précisent le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.

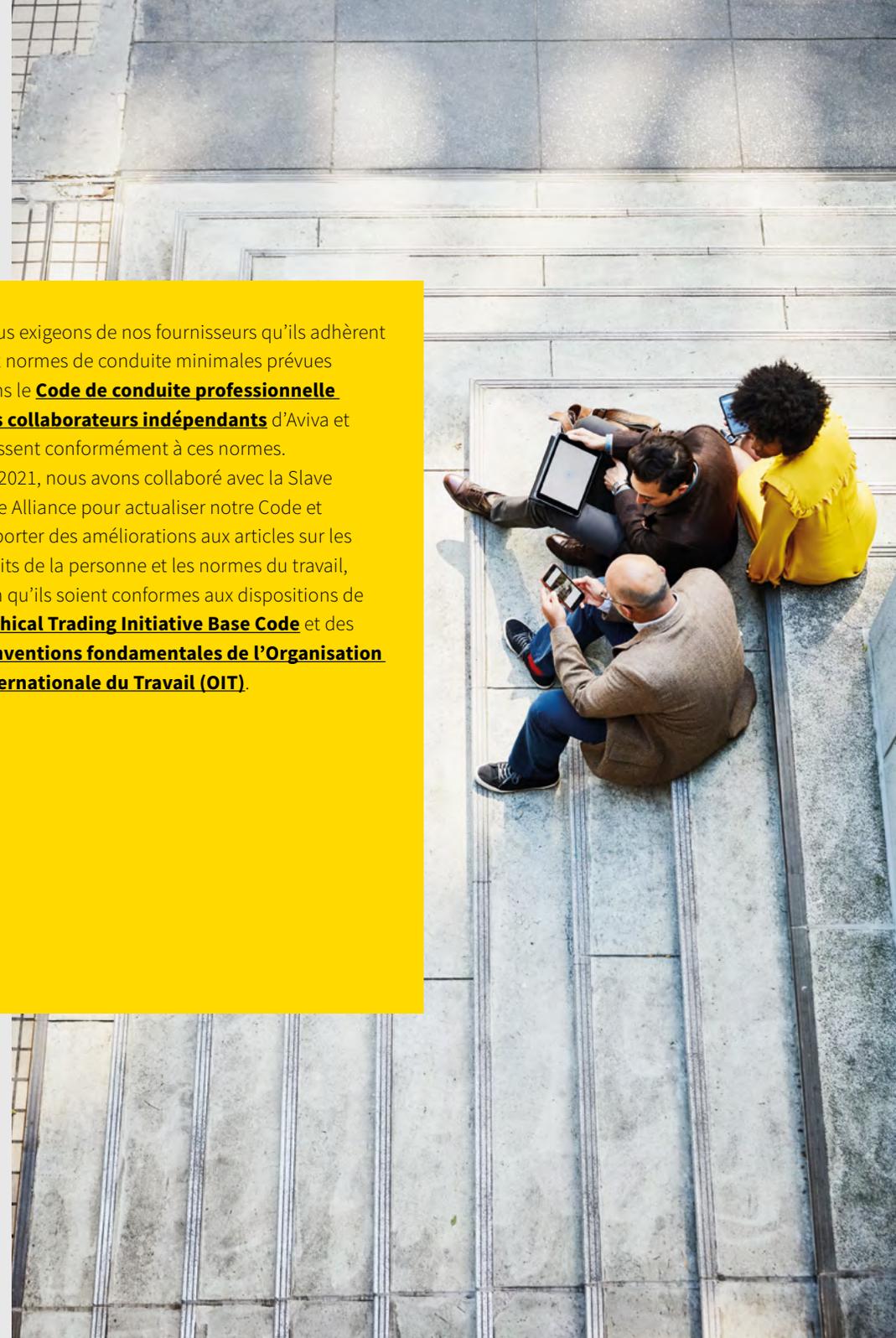


Nous avons actualisé notre **Politique sur les droits de la personne** cette année, conformément à notre engagement à revoir nos Politiques annuellement et à tenir compte des évolutions majeures en matière de droits de la personne. Cette Politique définit l'engagement d'Aviva à l'égard des droits de la personne, notamment quant à la prévention de l'esclavage moderne et aux mesures de réparation à prendre⁶, lorsqu'il y a lieu, dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Elle a été élaborée en consultation avec des intervenants internes et des experts externes en droit international et en droits de la personne. Elle désigne nos principaux intervenants, ainsi que les questions saillantes pour notre entreprise en matière de droits de la personne. En 2021, nous avons mis à jour des articles concernant l'analyse des risques relatifs au respect des droits de la personne ainsi que la responsabilité qui nous incombe d'utiliser notre influence pour promouvoir ces droits.

Notre Code d'éthique professionnelle définit les normes de conduite éthique minimales à respecter par les employés d'Aviva, nous guide pour agir de manière responsable et transparente et décrit comment signaler les violations potentielles des droits de la personne, notamment les risques ou les situations d'esclavage moderne. Chaque année, nos employés sont tenus de lire ce code et de s'engager à s'y conformer. Nous prenons cette exigence très au sérieux; l'omission d'adhérer au Code peut entraîner la retenue de toute prime annuelle à laquelle l'employé aurait autrement droit ainsi que d'autres mesures disciplinaires. Nous gardons la trace du pourcentage d'employés qui adhèrent à notre code chaque année et nous le publions; nous transmettons le code à nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils comprennent la nature des comportements attendus des employés d'Aviva. En 2021, [99.6 %] des employés d'Aviva admissibles ont confirmé avoir compris le Code d'éthique professionnelle d'Aviva et se sont engagés à s'y conformer.

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent aux normes de conduite minimales prévues dans le **Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants** d'Aviva et agissent conformément à ces normes. En 2021, nous avons collaboré avec la Slave Free Alliance pour actualiser notre Code et apporter des améliorations aux articles sur les droits de la personne et les normes du travail, afin qu'ils soient conformes aux dispositions de l'**Ethical Trading Initiative Base Code** et des **conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT)**.

⁶ Conformément au pilier « réparer » des Principes directeurs des Nations Unies, il incombe aux entreprises de prévenir et de réparer toute incidence négative sur les droits de la personne qu'elles peuvent avoir ou à laquelle elles contribuent. La réparation fait référence aux mesures de réparation à prendre lorsqu'une entreprise cause ou contribue à causer des torts sur le plan des droits de la personne, ainsi qu'à la transformation d'une incidence négative en incidence positive. Renseignements complémentaires sur le pilier « réparer » des Principes directeurs des Nations Unies et son application: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf



Nos mécanismes d'information



Nous indiquons comment nos employés, nos partenaires d'affaires, nos fournisseurs et les tiers peuvent faire part de leurs préoccupations en cas de conduite contraire à l'éthique, y compris en cas de risque ou de situation d'esclavage moderne. Les préoccupations peuvent être signalées par le biais d'Alertez-nous, un service entièrement indépendant de signalement de mauvaises pratiques accessible en tout temps. Elles peuvent également être signalées **en ligne**, par téléphone⁷, par courriel, ainsi qu'en communiquant **directement avec l'équipe de la Responsabilité sociale**. Dans le **Code de déontologie d'Aviva 2021**, l'esclavage moderne figure expressément dans la liste de situations devant être divulguées par l'entremise du service Alertez-nous.

En 2021, nous avons revu la façon dont les employés sont informés au sujet du service Alertez-nous pour nous assurer qu'ils comprennent parfaitement comment ils peuvent signaler leurs préoccupations, et nous avons renforcé le processus d'escalade. L'actualisation du processus de communication comprenait l'envoi de courriels aux unités de gestion/services par les chefs de la direction locaux, des publications sur les canaux de communication internes (Yammer et Aviva World), l'envoi du bulletin Courrier du leader et l'installation d'affiches dans nos bureaux au Royaume-Uni et au Canada. La Charte de signalement des actes répréhensibles a été rendue accessible aux tiers et aux non-employés sur le site **Aviva.com**.

Lorsqu'une préoccupation relative à une atteinte réelle ou potentielle aux droits de l'homme, y compris une situation d'esclavage moderne, est soulevée, elle est transmise au Service des enquêtes du Groupe Aviva. En 2021, nous avons reçu 72 signalements par le biais d'Alertez-nous, mais aucun ne concernait des atteintes réelles ou potentielles aux droits de la personne.

Cette année, nous avons examiné l'accès actuel à des réparations que nous offrons concernant les enjeux relatifs aux droits de la personne et à l'esclavage moderne. Les dispositions comprennent : notre de signalement de mauvaises pratiques Alertez-nous; nos procédures relatives au traitement et à la résolution des plaintes et des situations de harcèlement (parfois appelées griefs) signalées par nos employés; nos lignes téléphoniques dédiées au soutien et aux plaintes des clients; le **Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva** et l'obligation pour les fournisseurs de fournir un accès à des réparations; la communication de nos canaux de signalement aux organismes de réglementation; et les procédures judiciaires élargies devant les tribunaux ordinaires, au civil comme au criminel, qui sont accessibles à tous les citoyens. En 2022, nous continuerons à réfléchir à la manière dont nous pouvons améliorer ces dispositions et les faire connaître.

En 2021, nous avons consulté l'ensemble du Groupe afin d'actualiser notre protocole d'escalade concernant les enjeux relatifs aux droits de la personne et à l'esclavage moderne. Cela permet de s'assurer que les services concernés sont à même de mener des enquêtes sur les risques ou les problèmes qui sont soulevés et de les escalader efficacement et de les résoudre. Nous documentons également les dossiers et les leçons apprises, afin de nous aider, ainsi que nos fournisseurs, à résoudre les causes fondamentales et à améliorer continuellement nos pratiques.

⁷ Canada, 1855 223 2807; Irlande, 1800 806 186; Royaume-Uni, 0800 915 4043; Inde, 000 800 440 1286

Notre approche de la gestion des risques et de l'exercice de la vigilance

En tant que fournisseur d'assurance et de gestion d'actifs, nous évaluons que le risque d'esclavage moderne auquel nos employés directs sont exposés est faible. En effet, l'assurance ne figure pas parmi les grands secteurs de risque d'après les recherches externes actuelles accessibles au public. De plus, la quasi-totalité de nos employés occupe des postes à faible risque, comme des emplois de bureau, qui nécessitent parfois des qualifications spécialisées dans les domaines de la comptabilité, de l'actuariat, de l'approvisionnement et des ressources humaines, par exemple. Ce faible indice de risque associé au Groupe Aviva a été réaffirmé par la Slave Free Alliance en 2021.

Ce qui constitue notre maillon le plus vulnérable est vraisemblablement notre chaîne d'approvisionnement, dont certains secteurs ont été évalués comme présentant un risque moyen ou élevé. Les secteurs jugés les plus risqués sont notamment ceux du nettoyage, de la restauration et les services de voituriers. Les secteurs jugés moyennement à risque comprennent les fabricants auprès desquels nous nous approvisionnons, les sous-traitants (comme les fournisseurs de services de centres d'appels), et certains fournisseurs de services de gestion des installations (comme le mobilier de bureau, l'entretien des installations électriques, les services d'impression et d'entreposage d'imprimés).

Notre approche en matière d'évaluation du risque repose sur la combinaison de notre expertise interne, de données provenant de nos systèmes et équipes d'approvisionnement et de recherches publiques sur les secteurs et activités à haut risque. Nous continuons d'examiner et d'évaluer le risque d'esclavage moderne à l'échelle de l'entreprise chaque année.

Aviva reconnaît que nous pouvons aussi user de notre influence pour contribuer à la prévention et à l'atténuation des violations des droits de la personne dans le cadre de nos relations avec des entreprises clientes, des fournisseurs et des tiers. Nous disposons, à l'échelle du Groupe, de procédures pour exercer la vigilance requise à l'égard des clients, des employés, des fournisseurs, des intermédiaires et des autres tiers avec lesquels nous faisons des affaires. Ces procédures garantissent que nous savons à qui nous avons affaire et que ces relations ne s'écartent pas de notre appétit et de nos valeurs. Elles prévoient une vérification des antécédents fondée sur le risque qui vise notamment à repérer toute implication connue dans des situations d'esclavage moderne, de traite de personnes ou d'autres violations des droits de la personne.





Concrétisation de notre approche

Quelle est notre approche en matière de recrutement?

Au Royaume-Uni, nous gérons le risque d'esclavage moderne et de violations connexes du droit du travail en veillant à ce que les personnes que nous embauchons aient le droit de travailler et à ce que leurs droits fondamentaux en tant que travailleurs soient protégés. Nous collaborons avec des fournisseurs de services tiers fiables pour procéder aux vérifications préalables à l'embauche. Nos politiques de contrôle préalable à l'embauche et de prévention du travail illégal nous permettent de veiller à ce que toute personne recrutée à Aviva au Royaume-Uni ait le droit de travailler. Dans le cadre de l'enquête préalable à l'embauche, nous vérifions le casier judiciaire des candidats. Avant d'entrer en fonction, chaque nouvel employé reçoit un contrat d'emploi précisant qu'il sera engagé pour travailler selon un régime de travail standard ou non, avec un horaire de travail « standard ». L'horaire de travail standard prévu dans nos contrats d'emploi correspond à 1 827 heures par an pour une personne à temps plein, soit 35 heures par semaine en moyenne. Les marchés à l'extérieur du Royaume-Uni établissent leurs propres vérifications préalables à l'embauche et régimes de travail, et toujours conformément aux lois locales.

Quelle est notre approche quant à l'exercice de cette vigilance à l'échelle du Groupe?

En 2021, nous avons achevé notre plan de diligence raisonnable en matière de respect des droits de la personne que nous avons entamé en 2020, notamment en renforçant notre programme de lutte contre l'esclavage moderne, en effectuant un travail de sensibilisation à tous les paliers et en intégrant notre approche au processus de vigilance à l'égard des fournisseurs dans tous les marchés. Pour assurer la mise en œuvre du plan, nous avons organisé des appels bimensuels avec des représentants de tous les marchés qui ont veillé à la réalisation des activités prévues.

Évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l'ensemble des marchés en collaboration avec la Slave-Free Alliance

La norme d'Aviva en matière de durabilité exige que nous procédions, dans tous nos marchés, à une évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris d'esclavage moderne, tous les deux ans. Nous avons réalisé une évaluation complète de la diligence raisonnable en 2021. En collaboration avec la Slave-Free Alliance, nous avons revu et amélioré notre questionnaire existant en mettant l'accent sur des questions axées sur l'intelligence qui nous ont permis d'obtenir des preuves à l'appui des mesures prises par nos marchés pour faire respecter les droits de la personne et gérer le risque d'esclavage moderne. Les résultats de l'Évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne ont été distribués aux six marchés d'Aviva (Royaume-Uni, Irlande, Canada, Aviva Investors et nos coentreprises en Inde et en Chine) en août 2021 et nous avons reçu des réponses de tous. De concert avec la Slave-Free Alliance, nous avons analysé les réponses et cerné les pratiques exemplaires à communiquer au sein du Groupe, les risques à explorer et les mesures d'atténuation à inclure dans notre plan d'action pour 2022-2023.

Les principales mesures à prendre pour 2022 sont les suivantes:

- Aller au-delà des vérifications, de la gestion des relations et de l'évaluation des menaces pesant sur les fournisseurs pour mettre en œuvre des améliorations dans notre système de gestion des fournisseurs afin d'évaluer de manière proactive et continue les risques liés aux normes du travail et aux droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement.
- Collaborer davantage avec nos agences de recrutement sur leur approche de gestion des risques liés à l'esclavage moderne.
- Explorer les moyens d'utiliser nos systèmes de gestion du personnel de manière proactive pour détecter les facteurs de risque d'esclavage moderne.
- Continuer à faire évoluer notre approche visant l'intégration des considérations relatives aux droits de la personne dans les décisions d'investissement et notre influence en tant qu'investisseur, tout en continuant à examiner et à communiquer les pratiques exemplaires à l'interne et à l'externe.



“

Tout au long de notre partenariat de quatre ans, Aviva n'a cessé de faire des progrès dans le domaine des droits de la personne. L'Évaluation de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans l'ensemble des marchés fait partie du vaste engagement d'Aviva à exploiter son potentiel d'influence pour garantir que les employés de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement sont protégés et traités avec équité, dignité et respect.

”

Rachel Hartley, directrice de la formation et du service technique à la Slave-Free Alliance



Quelle est notre approche à l'égard du risque d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement?

Nous exigeons que nos fournisseurs interdisent toute forme d'esclavage moderne ou de travail effectué sous la contrainte, comme le prescrivent le Code de déontologie et d'éthique professionnelle d'Aviva 2021 d'Aviva et le **Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants 2021 d'Aviva**.

Nous continuons à filtrer les fournisseurs avant de faire appel à leurs services et durant le processus de paiement. Ce filtrage nous sert actuellement à vérifier les violations de sanctions commerciales ou économiques commises.

Nos équipes chargées de l'approvisionnement travaillent avec nos fournisseurs et leur demandent d'accepter le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva. Lorsqu'ils répondent à un appel d'offres au Royaume-Uni, nous demandons aux fournisseurs d'accepter que nos clauses standard sur les droits de la personne et l'esclavage moderne figurent dans tout contrat. Ces clauses font mention du pilier « Réparer » des Principes directeurs des Nations Unies, et tous les marchés sont au fait des lois locales ou des normes internationalement reconnues qu'ils peuvent suivre.

Nous attendons notamment de nos fournisseurs:

- Qu'ils versent au moins le salaire minimum vital réel aux employés admissibles à l'égard du travail effectué pour Aviva dans nos locaux au Royaume-Uni;
- Qu'ils s'engagent à répondre aux questions sur la lutte contre l'esclavage et la traite des personnes qui s'appliquent à eux et leur sont posées dans les questionnaires sur la vigilance qu'ils exercent sur ces plans;
- Qu'ils s'engagent à mettre en œuvre des procédures pour leurs propres fournisseurs et sous-traitants et les autres maillons de leur chaîne d'approvisionnement qui participent aux services fournis à Aviva, pour s'assurer que l'esclavage et la traite de personnes sont des pratiques absentes de leur chaîne d'approvisionnement;
- Qu'ils forment les employés concernés (p. ex., ceux qui sont responsables du recrutement du personnel ou de l'approvisionnement en biens et services) sur l'esclavage moderne;
- Qu'ils signalent à Aviva les situations confirmées ou potentielles d'esclavage moderne dans leur chaîne d'approvisionnement dès qu'ils en ont connaissance;
- Qu'ils ne recourent pas à des « contrats zéro heure » (contrats sans indication d'horaires ou de durée minimum de travail), à moins que l'employé ou le travailleur n'y ait expressément consenti et que le fournisseur (ou son sous-traitant) puisse en fournir la preuve écrite à Aviva, sur demande.

Nous demandons aux nouveaux fournisseurs d'informer Aviva s'ils sont tenus de se conformer à la loi britannique sur l'esclavage moderne de 2015, et en 2021, nous avons commencé à demander des preuves de leur conformité à l'exigence de déclaration relative à cette loi. Comme nous en avons pris l'engagement dans notre déclaration sur l'esclavage moderne de 2019, nous avons procédé à la vérification d'un échantillon aléatoire fondé sur le risque de douze fournisseurs pour évaluer leur conformité aux exigences de cette loi.

En décembre 2021, nous avons convenu d'améliorer notre outil de gestion des risques associés aux fournisseurs (Ariba Supplier Risk) afin de renforcer notre environnement de gestion des risques et des contrôles en fournissant aux professionnels de la gestion de l'approvisionnement et des fournisseurs une vue d'ensemble claire et régulièrement mise à jour des risques de la chaîne d'approvisionnement concernant les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise, y compris les enjeux relatifs aux conditions de travail et de droits de la personne. Nous apporterons ces changements en 2022 afin d'accélérer la vitesse de détection des risques potentiels de la chaîne d'approvisionnement et de prise de mesures de gestion pour atténuer tout risque potentiel présenté par les fournisseurs directs et indirects.



Évaluations des fournisseurs

En 2021, douze évaluations ont été réalisées — trois au Canada (services de soins santé et services de gestion de documents), trois en Irlande (indemnisation et services liés à l'environnement de travail), deux en Inde (services de communication et de marketing) et quatre au Royaume-Uni (recrutement, services liés à l'environnement de travail, indemnisation et assurance des biens au R.-U.). Ces évaluations ont porté sur divers domaines, comme l'esclavage moderne, le travail des enfants, le droit du travail, la santé et la sécurité, le droit à la liberté d'association et de négociation collective, la discrimination et les horaires de travail, conformément aux normes établies existantes (p. ex., la norme SA8000 et les principes de l'OIT)⁸. Les fournisseurs⁹ ont été sélectionnés en fonction des dépenses et des risques du secteur. Les évaluations de fournisseurs ont été effectuées en interne et à distance. L'exercice reposait sur une approche de bureau, en vertu de laquelle les documents existants des fournisseurs ont été examinés pour nous donner des renseignements clés sur leur démarche¹⁰. Nous avons ensuite remis aux fournisseurs des plans et suggestions d'amélioration, et nous suivons actuellement leurs progrès.

Bien que nous n'ayons pas trouvé de cas d'esclavage moderne, nous avons trouvé des possibilités d'amélioration, dont les suivantes:

- Offrir aux fournisseurs et à leurs employés l'accès à notre formation complète sur les entreprises et les droits de la personne et l'esclavage moderne.
- Leur demander d'envisager l'élaboration d'une politique autonome sur les droits de la personne.
- Dans certains cas, compléter les mesures de contrôle de risques des fournisseurs, pour qu'il soit désormais – ou davantage – fait référence aux indicateurs d'esclavage moderne et des droits de la personne (p. ex., en vérifier que les employés ne partagent pas la même adresse ou le même compte bancaire, etc.).
- Présenter aux fournisseurs l'approche d'Aviva quant aux horaires de travail décents et leur demander de songer à y adhérer.

Nous avons également répertorié un échantillon de pratiques exemplaires, notamment:

- Devenir membre d'organismes prônant le commerce éthique et le développement durable.
- Dans le cas des entreprises britanniques, adhérer au programme de salaire minimum vital (Living Wage Scheme).
- Mettre en œuvre de bonnes pratiques générales en ce qui a trait à l'esclavage moderne dans les petites entreprises.
- Avoir un délégué à la santé et à la sécurité.
- Être disposé à suivre la formation d'Aviva sur les entreprises et les droits de la personne et l'esclavage moderne.
- Avoir des codes de conduite solides.

Les évaluations des fournisseurs que nous avons réalisées en 2020 ont donné lieu à la clôture de 14 plans d'actions correctives sur 16.

⁸ Ces évaluations ont été mises au point par notre directeur, Responsabilité sociale de l'entreprise. Ce dernier a suivi une formation spécifique offerte par SGS à l'intention des auditeurs principaux des systèmes sociaux, qui lui a fourni les principales compétences et connaissances requises pour auditer les systèmes sociaux selon la norme SA8000. Les évaluations ont été mises au point en tenant compte des précieuses informations fournies par l'équipe de l'Approvisionnement du Groupe.

⁹ Les fournisseurs de niveau 1 sont des entreprises qui fournissent des pièces, des produits ou des services directement à une autre entreprise. Ils fournissent généralement un produit ou un service essentiel à une entreprise cliente. Les fournisseurs de niveau 2 s'entendent des fournisseurs clés des entreprises de niveau 1 dans la même chaîne d'approvisionnement.

¹⁰ Parmi ces documents, les politiques, les normes, les déclarations au titre de la Loi, les renseignements sur les processus et systèmes internes de gestion de risques, le manuel des employés et tous les autres documents des fournisseurs pouvant être transmis à des personnes externes ont été examinés.

Respect de la norme sur le « salaire minimum vital réel » par l'employeur

En octobre 2020, Aviva est devenue l'un des deux premiers employeurs britanniques reconnus pour respecter la norme sur le « salaire minimum vital réel ». Nous continuons à respecter cette norme visant à atténuer les difficultés que rencontrent les travailleurs qui sont constamment dans l'incertitude quant à leurs heures de travail et leur salaire, en encourageant les employeurs à leur offrir des heures de travail et un véritable salaire minimum vital réel permettant d'assurer leur sécurité. À ce titre, nous nous sommes engagés à faire en sorte qu'en plus de fournir au moins le salaire minimum vital réel, nos employés directs admissibles au Royaume-Uni : (1) soient prévenus au moins quatre semaines à l'avance des changements dans leur horaire de travail; et (2) aient un contrat qui indique précisément le nombre d'heures travaillées, tout en leur garantissant au moins 16 heures par semaine.

En 2021, Danny Harmer, notre cheffe du Capital humain, a été **citée** dans un communiqué de presse au sujet du rapport de la Living Wage Foundation (LWF) sur les recherches concernant le travail faiblement rémunéré au Royaume-Uni. Notre directeur général, Biens et installations, Stuart Wright, a également reçu en juin 2021 le prix de la LWF soulignant l'ensemble de ses réalisations. Pendant la semaine consacrée aux salaires décents en novembre 2021, nous avons exprimé notre soutien public à la LWF et à la reconnaissance des employeurs respectant la norme des horaires décents par le biais d'un engagement sur [LinkedIn](#).

Pour en savoir plus sur notre démarche en vue d'être un employeur reconnu pour respecter la norme des horaires décents, veuillez consulter notre communiqué publié sur [Aviva.com](#).



Notre rôle en tant qu'investisseur responsable



En tant que signataire fondateur 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. En matière de placement, notre analyse et nos décisions tiennent compte des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), y compris les droits de la personne et l'esclavage moderne, quelle que soit la catégorie d'actif.

En 2021, notre comité des placements Assurance vie R.-U. a demandé que soient mises à jour nos activités de lutte contre l'esclavage moderne au sein de nos activités d'investissement. Ce comité a examiné l'approche d'Aviva Investors et de nos principaux partenaires d'investissement externes (comme Blackrock et Schroders), ainsi que la manière dont nous mettons à profit l'influence que nous confère notre rôle de grand gestionnaire d'actifs pour intervenir auprès des entreprises dans lesquelles nous investissons afin qu'elles modifient favorablement leur comportement.

Notre influence passe par la recherche et l'actionnariat actif, les exclusions et l'impulsion de changements dans le secteur. Vous trouverez ci-dessous des exemples de certaines des mesures que nous avons prises, en tant qu'investisseur, concernant les droits de la personne en général et l'esclavage moderne en particulier:

- Nous soutenons l'organisation Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), que nous avons contribué à fonder en 2013, et nous appuyons sur ses indicateurs pour évaluer la mesure dans laquelle les entreprises intègrent les principes des droits de la personne et plus précisément comment elles combattent l'esclavage moderne.
- Nous tenons compte des résultats du CHRB dans notre examen des facteurs ESG et notre politique de vote afin de responsabiliser les sociétés dont la performance laisse à désirer lors de leur assemblée générale annuelle (AGA). En 2020, nous avons voté contre [97] sociétés et nous avons constaté avec plaisir que 23 d'entre elles ont désormais adopté une meilleure approche.
- En 2021, nous avons voté contre [85] sociétés en raison de préoccupations en matière de respect des droits de la personne. Nous avons travaillé avec l'Investor Alliance for Human Rights pour envoyer une déclaration d'investisseur à toutes les sociétés dont la note est de « 0 » pour tous les indicateurs de contrôle diligent des droits de la personne, des sociétés qui représentent plus de 4 500 milliards de dollars américains d'actifs sous gestion.
- Pour contribuer à ce que les entreprises du FTSE350 respectent les exigences minimales de la Loi, nous avons aidé, en collaboration avec Rathbones, le Business and Human

Rights Resource Centre à dresser une liste de 38 sociétés ne respectant pas les normes minimales d'information prévues par la Loi. Nous avons écrit à ces entreprises pour les enjoindre à se conformer à la Loi.

- Nous collaborons aussi avec le gestionnaire de fonds caritatifs CCLA et un groupe d'investisseurs sur le projet « **Find it, Fix it, Prevent it** », dont l'objet est d'excéder les exigences juridiques minimales en mettant l'accent sur la façon dont les entreprises s'attaquent à l'esclavage moderne dans le cadre de leurs activités.
- Aviva et Aviva Investors reconnaît 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.

Notre gouvernance

Membres de la haute direction et cadres responsables

La secrétaire générale du Groupe et le directeur des opérations du Groupe parrainent ensemble activement notre travail de défense des droits de la personne et de lutte contre l'esclavage moderne; ils approuvent les plans et analysent les progrès accomplis. Ils s'appliquent aussi à sensibiliser le comité de direction à la question, à éliminer les obstacles à la mise en œuvre des plans et à présenter des arguments dans le cadre du dialogue avec des intervenants externes (p. ex., avec d'autres entreprises dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies et du forum du ministère de l'Intérieur britannique sur la lutte des entreprises contre l'esclavage). La haute direction des services de l'Approvisionnement et de la Durabilité compare périodiquement les progrès réalisés au plan d'action, en veillant à ce que les ressources nécessaires y soient affectées et à ce qu'il soit mis en œuvre conformément aux priorités de l'entreprise; elle valide par ailleurs les différentes mesures du plan, lorsqu'il y a lieu.

Groupe de travail sur les droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne

Notre groupe de travail collaboratif interfonctionnel a poursuivi ses rencontres bimensuelles en 2021. Le groupe est formé de représentants de la Durabilité, de l'Approvisionnement, de la Gestion des fournisseurs, du secrétariat général, du Service juridique, du Service des enquêtes du Groupe et du Capital humain (Ressources humaines). Aviva Investors fournit également son avis d'expert lorsqu'il y a lieu. Ce groupe soutient des activités essentielles, comme l'amélioration et l'élaboration de politiques, l'amélioration de l'approche des fournisseurs à l'égard de l'esclavage moderne, en fournissant des conseils sur la formation des employés, en appuyant la formation et l'évaluation des fournisseurs et en veillant à notre progression quant à nos engagements.





Conseils d'administration des filiales

Les conseils d'administration des entités d'Aviva visées par la Loi¹¹ examinent et approuvent les informations que contient cette déclaration.

Comité des clients, de la conduite et de la réputation du conseil d'administration

Ce comité a pour mission d'aider le conseil d'administration d'Aviva plc à façonner la culture et les valeurs éthiques du Groupe en supervisant ce qui a trait aux clients, à la conduite et à la réputation, et en offrant des conseils sur ces questions. Tous les membres du comité sont des administrateurs non dirigeants indépendants. Le comité examine le Plan d'action sur les droits de la personne et l'esclavage moderne, le Code d'éthique professionnelle 2021 d'Aviva et les documents connexes, reçoit des mises à jour régulières sur les progrès accomplis relativement au plan et examine et approuve la déclaration d'Aviva sur l'esclavage moderne avant que sa version définitive soit présentée au conseil d'administration d'Aviva plc. Des renseignements complémentaires sont accessibles ici.

Conseil d'administration d'Aviva plc

Le conseil d'administration évalue et approuve la présente déclaration. La cheffe de la direction du Groupe signe la déclaration au nom d'Aviva plc.

¹¹ Les entités d'Aviva visées par la Loi sont les suivantes : Aviva Insurance Limited, Aviva plc, Aviva Central Services UK Limited, Aviva Employment Services Limited, Aviva Equity Release UK Limited, Aviva Group Holdings Limited, Aviva Health UK Limited, Aviva Investors Global Services Limited, Aviva International Insurance Limited, Aviva Investors UK Fund Services Limited, Aviva Life Holdings UK Limited, Aviva Life & Pensions UK Limited, Aviva Life Services UK Limited, Aviva UK Digital Ltd, Friends Life Holdings plc, General Accident plc, Gresham Insurance Company Limited, Solus Limited, Sesame Limited.

Notre formation et nos communications

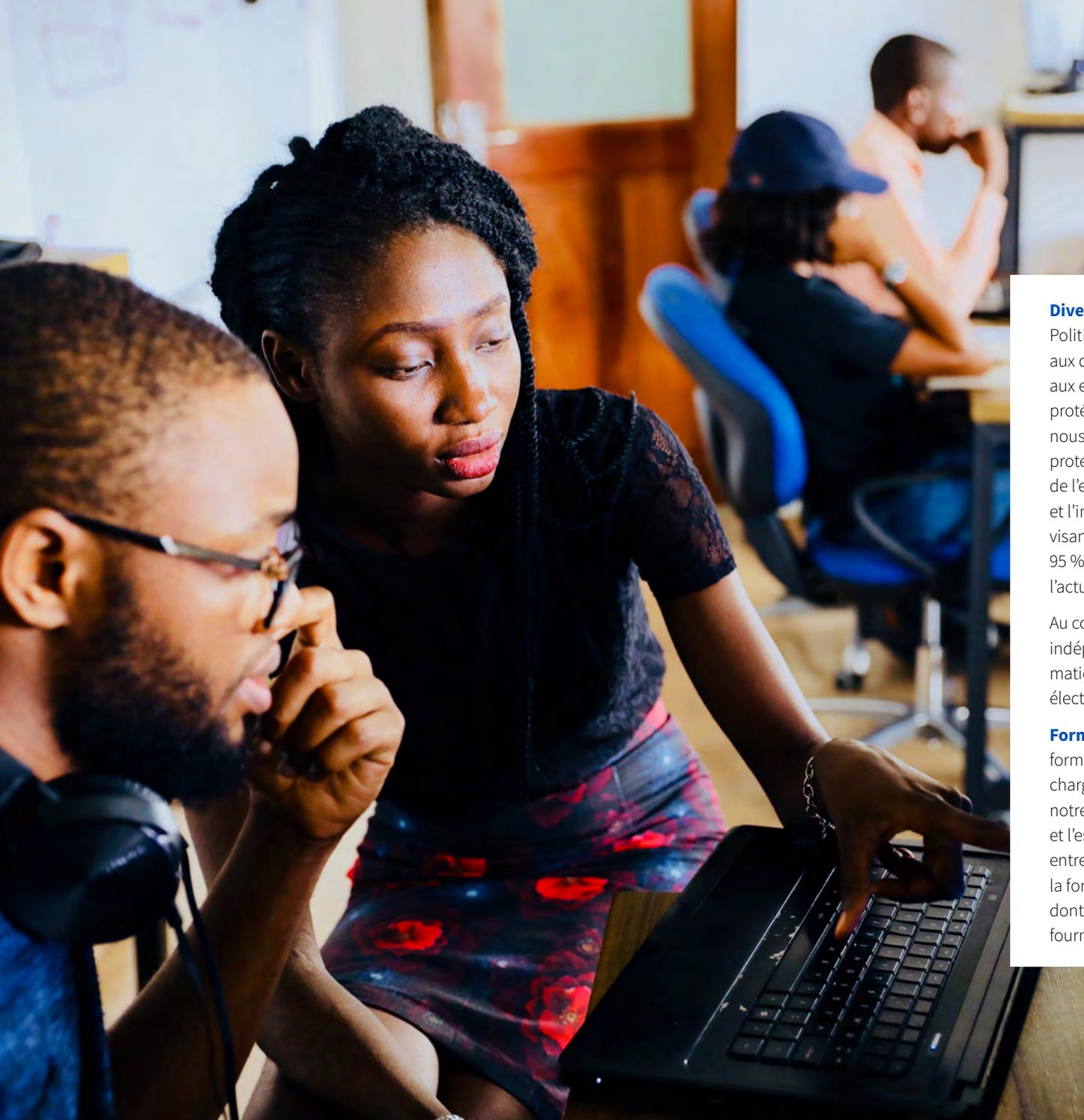
Nos employés sont au cœur de nos politiques et processus et nous communiquons avec eux pour les sensibiliser à notre lutte contre l'esclavage moderne, afin qu'ils puissent la comprendre, la soutenir et la promouvoir au sein de l'organisation.

Formation des employés¹²

Esclavage moderne: En collaboration avec la Slave Free Alliance dont nous sommes partenaires, nous avons créé un module complet d'apprentissage en ligne pour aider nos collègues à comprendre le lien entre les entreprises et les droits de la personne, en les sensibilisant à l'esclavage moderne, à son omniprésence et au rôle des entreprises et de leur personnel dans la lutte contre cette pratique. Cette formation s'adresse aux employés dont les fonctions sont directement liées à la lutte contre l'esclavage moderne, notamment ceux des services de la Durabilité, de l'Approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement, de la Gestion des risques, du Capital humain (Ressources humaines), des Affaires générales et des Biens et installations. Depuis son lancement en septembre 2020, la formation a été suivie par [763] de nos employés partout à travers le monde. Elle est accessible à l'ensemble de nos employés par le biais de l'Université Aviva et elle est également offerte aux participants à notre Programme de leadership mondial pour jeunes diplômés afin de garantir la compréhension du sujet par nos futurs dirigeants. La formation porte sur chaque marché particulier en présentant des études de cas et des dilemmes liés à l'esclavage moderne dans le contexte en question.

¹² Cela fait partie de nos efforts pour donner suite à l'une des suggestions résultant de l'examen indépendant de la Slave Free Alliance sur le travail d'Aviva concernant l'esclavage moderne, qui était de concevoir une stratégie de formation mondiale des employés plus structurée, détaillée et ciblée sur les droits de la personne et l'esclavage moderne. Cette démarche correspond aussi à ce à que nous nous sommes engagés à faire en 2019, comme le précisait notre déclaration de l'exercice précédent.





Diversité, inclusion et Protection des enfants: Nous appliquons une Politique de justice et d'égalité. Bien qu'elle ne soit pas directement liée aux questions d'esclavage et de traite de personnes, cette politique fournit aux employés des conseils précis sur le traitement des « caractéristiques protégées » et témoigne des principes d'inclusion en milieu de travail que nous promovons. Elle permet de renforcer notre approche à l'égard de la protection des droits de tous les employés. Les conseils d'administration de l'ensemble de nos filiales sont au fait de notre politique sur la diversité et l'inclusion de 2021. En 2021, nous avons lancé une formation en ligne visant la sensibilisation aux préjugés inconscients (antiracisme). À ce jour, 95 % de nos employés ont suivi cette formation de façon volontaire et nous l'actualiserons d'année en année.

Au cours de l'année 2021, nous avons également consulté un expert indépendant en droits de l'enfant afin d'actualiser notre Directive en matière de protection des enfants et de favoriser la conception d'un module électronique, qui a été déployé dans tous les marchés d'Aviva.

Formation aux fournisseurs: Depuis 2020, nous avons élargi l'offre de formations offertes à nos fournisseurs. De concert avec notre fonction chargée de l'apprentissage en ligne, nous nous sommes employés à partager notre formation complète sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne. Nous l'avons offerte à de petites et moyennes entreprises ne disposant pas des capacités nécessaires pour accéder à de la formation pour leurs employés. Nous continuerons à étudier la manière dont nous communiquerons nos ressources liées à l'esclavage moderne aux fournisseurs et aux tiers en 2022.

Nos collaborations et partenariats

Nous poursuivons le dialogue avec différents organismes des secteurs caritatif, universitaire, public et des affaires pour organiser en collaboration et en partenariat avec eux des événements et des projets qui font avancer la lutte contre l'esclavage.



Corporate Human Rights Benchmark:

En tant que partenaire fondateur, Aviva continue de soutenir le travail du Corporate Human Rights Benchmark.

Forum des entreprises contre l'esclavage du ministère de l'Intérieur du Royaume-

Uni: Nous adhérons toujours au forum des entreprises contre l'esclavage (Business Against Slavery Forum – BASF), dans le cadre duquel le gouvernement et les entreprises militent ensemble pour le programme de lutte contre l'esclavage moderne. En octobre 2021, nous avons dirigé une séance pour transmettre nos idées et nos apprentissages sur le développement d'indicateurs clés de performance relatifs à la lutte contre l'esclavage moderne et aux droits de la personne. Nous avons également participé activement au forum des chefs de direction organisé par le ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni en juillet 2021.

Pacte mondial des Nations Unies:

Nous demeurons un membre du Pacte mondial des Nations Unies et participons activement au groupe de travail britannique sur l'esclavage moderne.

Living Wage Foundation du Royaume Uni:

Aviva est l'un des principaux partenaires et partisans de la Living Wage Foundation

depuis 2014 et continue de soutenir l'initiative mondiale sur le salaire minimum vital. Nous sommes l'un des premiers employeurs reconnus pour ce qui est des horaires décents et, en 2021, nous avons collaboré avec d'autres pour faire augmenter le nombre d'employeurs qui versent des salaires et des prestations de retraites décentes au Royaume-Uni et dans le monde.

Slave-Free Alliance:¹³ Cette année, nous avons renouvelé notre adhésion à la Slave-Free Alliance¹³ afin de poursuivre notre engagement à lutter contre le risque d'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. En tant que « partenaires critiques », nous avons réalisé conjointement des évaluations de diligence raisonnable dans nos marchés, revu notre approche relative aux vérifications à distance des fournisseurs et mis à jour le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva afin d'améliorer les sections concernant les droits de la personne et les normes de travail. La Slave-Free Alliance a également agi comme un partenaire de confiance dans la rédaction de la présente déclaration.

¹³ L'Alliance est gérée par Hope for Justice, un organisme international de bienfaisance qui s'est donné pour mission de mettre un terme à la traite des personnes et à l'esclavage moderne.

Indicateurs clés de performance et nos plans pour l'avenir

Nous sommes conscients que les résultats et les répercussions de nos efforts pour défendre les droits de la personne et lutter contre l'esclavage moderne ne sont pas toujours faciles à quantifier et à mesurer, car ces enjeux sont multidimensionnels. Nous entendons améliorer encore nos indicateurs clés de performance. En voici quelques-uns qui donnent un aperçu des activités, des efforts et des progrès que nous avons réalisés en 2021:

- **Nombre de cas d'esclavage moderne découverts à Aviva ou dans notre chaîne d'approvisionnement grâce à notre vigilance et à nos évaluations: [0]**
- **Nombre de plaintes concernant des cas réels ou présumés d'esclavage moderne ou d'autres problèmes connexes déposées par le biais de réseaux officiels ou non: [1]**
- **Nombre de situations d'esclavage moderne ou de problèmes connexes signalés au service Alerte-nous: [0]**
- **Nombre d'évaluations de menace d'esclavage moderne effectuées auprès des fournisseurs présentant un risque élevé: [12]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui ont été menés à bien: [10]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui font l'objet d'un suivi: [14]**
- **Nombre de marchés ayant fait l'objet d'une évaluation quant aux répercussions sur les droits de la personne: [5]**
- **Nombre de marchés ayant reçu un plan d'action pour améliorer leur approche à l'égard des droits de la personne: [6]**
- **Nombre de marchés qui ont reçu une formation sur la lutte contre l'esclavage moderne: [6]**
- **Nombre d'employés clés ayant reçu une formation sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne en 2020: [501]**
- **Pourcentage de fournisseurs enregistrés au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada qui ont accepté le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva: [99,4 %]**

Comme nous l'avons précisé ci-dessus, nous continuerons à développer et à améliorer notre approche quant au respect des droits de la personne et à la prévention de l'esclavage moderne. À cet effet, nous interrogerons nos secteurs d'activité et nos fournisseurs sur leur gestion des risques liés à l'esclavage moderne. Nous continuerons par ailleurs à collaborer et à nous associer avec des experts externes en vue de cerner, de mettre en application et de partager les pratiques exemplaires pour lutter contre l'esclavage moderne. Nous entendons gagner en transparence, en communiquant des renseignements avec franchise et clarté, notamment par le biais de notre déclaration sur l'esclavage moderne.





Notre méthode et les étapes suivies pour produire cette déclaration

La présente déclaration a été examinée et approuvée par les conseils d'administration des entités d'Aviva auxquelles elle s'applique¹⁴. Le conseil d'administration d'Aviva plc a approuvé la présente déclaration le 9 mai 2021 et la cheffe de la direction du Groupe a signé la déclaration au nom d'Aviva plc.

Amanda Blanc
Cheffe de la direction d'Aviva plc
Londres, le 17 mai 2022

¹⁴ Un membre de l'équipe de la Durabilité du Groupe Aviva ou un membre de l'équipe du secrétariat général (informé par l'équipe de la Responsabilité sociale du Groupe) a fourni à chacun des conseils d'administration (y compris aux sous-comités et au conseil d'administration d'Aviva Plc) une mise à jour et un résumé de cette déclaration sur l'esclavage moderne, en répondant aux questions fondamentales et en intégrant les observations reçues avant d'obtenir leur approbation complète.

Pour toute question concernant la *Déclaration d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes d'Aviva de 2021*, communiquez avec notre équipe de la RS: crteam@aviva.com