

Déclaration de 2022
d'Aviva concernant
l'esclavage moderne et
la traite de personnes



AVIVA

Conformément aux exigences de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015) (la « Loi ») et conformément à l'article 54 de la Loi¹, Aviva plc (« le Groupe » ou « nous ») rend compte, dans la présente déclaration, des mesures qu'elle a prises au cours des 12 derniers mois (durant l'exercice clos le 31 décembre 2022) pour prévenir et, le cas échéant, traiter et enrayer toute forme d'esclavage moderne dans le cadre de ses activités et de sa chaîne d'approvisionnement. La présente déclaration vise Aviva plc et toutes ses filiales. Il s'agit de notre septième version.

L'esclavage moderne est un terme générique qui englobe la traite de personnes et l'esclavage, la servitude ainsi que le travail accompli sous la contrainte ou obligatoire, conformément aux lois sur l'esclavage en vigueur au R.-U. L'esclavage moderne constitue souvent un crime caché car il est difficile à détecter².

Aviva reconnaît que l'esclavage moderne est une atteinte aux 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 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** depuis 2001. Nous soutenons leurs projets liés aux droits de la personne, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, incluant notamment l'élimination de toute forme de travail accompli sous la contrainte et l'abolition du travail des enfants, et nous 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, nos investisseurs, les collectivités dans lesquelles nous vivons et, ultimement, 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 2022 d'Aviva, nous sommes déterminés à éradiquer l'esclavage moderne et nous intégrons progressivement la dimension des droits de la personne à nos activités.



1. Notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement



2. Notre engagement et nos activités



3. Nos politiques et normes liées à l'esclavage moderne



4. Nos mécanismes d'information

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



7. Notre rôle en tant qu'investisseur responsable

6. Concrétisation de notre approche

8. Notre gouvernance

9. Notre formation et nos communications

10. Nos collaborations et partenariats

11. Nos indicateurs clés de rendement pour mesurer l'efficacité

12. Nos plans pour l'avenir

13. Notre méthode et les étapes suivies pour produire cette déclaration

¹ L'article 54 de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne exige qu'une entreprise commerciale produise une déclaration concernant l'esclavage et la traite de personnes à chaque exercice si son chiffre d'affaires n'est pas inférieur au montant prescrit par le secrétaire d'État.

² Définition adaptée de la définition fournie dans le document intitulé Home Office (2017) A Typology of Modern Slavery Offences in the UK – Research report 93 <https://www.antislaverycommissioner.co.uk/media/1190/a-typology-of-modern-slavery-offences.pdf>



Notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement

Le Groupe Aviva

Nous sommes une entreprise de premier plan au Royaume-Uni qui offre des solutions d'assurance, de gestion du patrimoine et de retraite à nos quelque 18,7 millions de clients au R. U., en Irlande et au Canada. Nous avons aussi des coentreprises en Inde et en Chine.



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. 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. Vous trouverez [ici](#) d'autres renseignements sur l'entreprise (en anglais).

À l'échelle mondiale, nous travaillons avec près de 3 500 fournisseurs et de tiers 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 et les services informatiques. Nos prestataires de services sont principalement situés au Royaume-Uni, mais certains se trouvent en Irlande, au Canada, en Inde et en Chine (où sont situées nos coentreprises). Nous sommes déterminés à collaborer avec eux pour éradiquer l'esclavage moderne.

Vous trouverez des renseignements complémentaires sur notre entreprise, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement dans notre document intitulé **[Annual Report and Accounts 2022 \(en anglais\)](#)**.

Voici un tableau récapitulatif de notre couverture géographique mondiale:

Marché	Contribution au bénéfice d'exploitation ajusté du Groupe en 2022 ³ (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	1 908	38	16
Assurance de dommages, Royaume-Uni et Irlande	338	32	42
Canada	433	18	19
Aviva Investors⁴	25	4	10
Investissements internationaux⁵	52	6	13
Autres activités du Groupe	(543)	2	s.o.
Total	2 213	100	100

³ 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*.

⁴ 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 Italie et en France.

⁵ Nous comptons des investissements internationaux en Chine, en Inde et à Singapour.



Notre engagement et nos activités

Nous reconnaissons que nos entreprises sont exposées au risque d'esclavage moderne. Nous entendons dépasser les exigences fondamentales de la Loi, notamment dans le cadre des activités d'Aviva hors du Royaume-Uni et de nos coentreprises, et nous cherchons des occasions d'influencer les autres à cet égard. En 2022, nous avons poursuivi notre analyse des risques d'esclavage moderne au Royaume-Uni, au Canada, en Irlande, en Inde et en Chine. Nous avons aussi surveillé le risque élargi d'atteinte aux droits de la personne auquel nous sommes exposés dans les différents pays où nous exerçons nos activités.

En 2022, nous avons actualisé notre plan de lutte contre les atteintes aux droits de la personne et l'esclavage moderne 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 nos coentreprises, et compte tenu de l'évolution des directives externes et des pratiques exemplaires. Par conséquent, nous avons accru notre engagement à l'égard des droits de la personne et de l'esclavage moderne, et nous avons recruté un autre expert pour appuyer notre démarche. Nous avons revu et élargi nos processus d'évaluation éthique des fournisseurs avec l'aide de notre partenaire, la Slave Free Alliance⁶.

Nous poursuivons nos efforts de sensibilisation à l'interne et auprès de nos fournisseurs, et nous établissons des partenariats avec des organismes de bienfaisance et des entreprises sociales qui luttent contre l'esclavage moderne et soutiennent les personnes qui en ont été victimes.

Nous adoptons une approche fondée sur le risque, et 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.

Nous savons que le risque d'esclavage moderne est aussi présent chez nos sous-fournisseurs, parfois à un degré plus élevé. C'est pourquoi nous avons adopté en 2022 une nouvelle approche visant à évaluer les pratiques liées au travail et à l'éthique de nos sous-fournisseurs. Nous avons collaboré avec nos fournisseurs directs et notre partenaire externe EcoVadis⁷ afin de consulter les évaluations des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance existantes, ou d'exiger que le sous-fournisseur se soumette à une évaluation des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Nous comptons peaufiner cette approche en 2023.

⁶ La Slave-Free Alliance est une entreprise sociale 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.

⁷ EcoVadis est un fournisseur de renom d'évaluations sur la durabilité des entreprises. De plus en plus de chaînes d'approvisionnement et d'entreprises privées et publiques mondiales s'associent à EcoVadis pour améliorer leurs performances environnementales, sociales et éthiques et celles de leurs partenaires commerciaux. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.Ecovadis.com.

Nos politiques et normes liées à l'esclavage moderne

Nous sommes conscients que la promotion des droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne exigent des politiques (« Politiques ») et des normes (« Normes ») rigoureuses en matière de gestion des risques. Nos politiques s'inspirent des normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne⁸. Nous évaluons régulièrement nos politiques et nos normes pour en garantir l'efficacité, avec l'aide de nos experts en la matière et de partenaires externes.

⁸ 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.



Notre Politique sur les droits de la personne :

Nous avons revu notre Politique sur les droits de la personne en 2022 pour y intégrer les progrès réalisés. Pour ce faire, nous avons consulté des intervenants internes et un expert externe en affaires et en droits de la personne. Notre Politique tient compte de notre gouvernance des droits de la personne, et de notre engagement à respecter les droits d'autrui, notamment des employés, des clients et des fournisseurs. Elle précise nos efforts pour cibler les points essentiels liés aux droits de la personne; notre engagement à investir notre argent et celui de nos clients de manière responsable, en tenant compte des droits de la personne, de nos efforts de réparation⁹ et de nos futurs plans en ce sens.

Notre Code d'éthique professionnelle :

Révisé en 2022, notre Code d'éthique professionnelle définit les normes de conduite éthique minimales à respecter par les directeurs et les employés; il nous guide pour que nous agissions de manière responsable et transparente, et encourage nos collaborateurs et les personnes avec qui nous travaillons à signaler les comportements contraires à l'éthique et illicites, notamment les cas d'esclavage moderne. En 2022, nous y avons intégré un outil de prise de décision qui aide les employés à composer avec des situations complexes, et nous permet de prendre des décisions difficiles qui respectent les valeurs d'Aviva.

Chaque année, nos directeurs et employés sont tenus de lire ce code et de s'engager à s'y conformer. Nous gardons la trace du pourcentage de directeurs et 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 d'Aviva. En 2021, 99,6 % des employés d'Aviva ont confirmé avoir compris le Code d'éthique professionnelle d'Aviva et se sont engagés à s'y conformer.

Notre Code de conduite professionnelle

des tiers : Le code précise les normes minimales que nous exigeons de nos fournisseurs. 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)**.

L'objectif de ce code est de permettre à Aviva et aux tiers de confirmer leur engagement à se comporter d'une certaine manière dans leurs rapports. Il traite d'enjeux clés tels que les clients vulnérables, les droits de la personne, le respect et la promotion des normes fondamentales du travail, la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, la santé et la sécurité. Voici les normes du travail que nos fournisseurs doivent s'engager à respecter :

- Sont interdites toutes formes d'esclavage moderne ou de travail forcé, y compris notamment la traite de personnes, le travail involontaire en milieu carcéral et la servitude pour dettes.
- Les enfants de moins de 15 ans ou n'ayant pas l'âge minimal légal pour travailler (selon l'âge le plus élevé des deux) ne doivent pas occuper un emploi. Si un jeune (âgé entre 15 et 17 ans) occupe un emploi, l'employeur est tenu de se conformer aux exigences légales en matière de protection des enfants en vigueur dans la région ou le pays.

- Doit être reconnu et respecté le droit des employés d'adhérer aux associations de leur choix et de négocier collectivement avec leur employeur.
- Tout employé a droit à une rémunération globale équitable et, sans exception, à un salaire qui égale ou dépasse le salaire minimum prescrit par la loi.
- Les horaires de travail ne doivent pas dépasser 48 heures par semaine et doivent respecter l'ensemble des lois nationales et des normes de l'industrie. Les heures supplémentaires doivent être volontaires, et les employés doivent être rémunérés au taux légal pour les heures supplémentaires en vigueur dans le pays ou à un taux dépassant leur taux horaire normal.
- Tous les employés ont droit à un emploi sûr et stable et à des revenus d'emploi réguliers.
- Les employés doivent être traités avec dignité et respect. Aucune forme de harcèlement, de mauvais traitements ou de traitement dégradant ne doit avoir cours dans les lieux de travail.
- Aucun employé ne doit être soumis à de la maltraitance physique, sexuelle ou psychologique ni à toute forme d'exploitation, de harcèlement ou de châtiments corporels.

Nous faisons chaque année le suivi du nombre de fournisseurs enregistrés¹⁰ qui se sont engagés à respecter les principes établis dans notre Code. En 2022, 99,8 % des fournisseurs du R.-U., du Canada et de l'Irlande se sont engagés à respecter notre Code.

⁹ 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

¹⁰ Un fournisseur enregistré est un fournisseur qui a rempli le formulaire d'inscription des fournisseurs d'Aviva sur le réseau Ariba; le formulaire doit ensuite être vérifié et approuvé par l'équipe d'Aviva chargée de l'inscription des fournisseurs. Tous les fournisseurs du R.-U. de l'Irlande et du Canada doivent se soumettre à ce processus.

Nos mécanismes d'information



Nous invitons nos employés, nos partenaires d'affaires, nos fournisseurs et les tiers à nous 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 :

Alertez-nous est le service de signalement d'actes répréhensibles d'Aviva. Il comprend une fonction d'alerte confidentielle et sécurisée qui vous permet de faire part de vos préoccupations à l'aide de canaux internes et externes. Vous pouvez communiquer directement avec notre équipe dédiée à l'adresse speakup@aviva.com, ou signaler des préoccupations en tout temps au moyen du système EthicsPoint, à l'adresse avivaspeakup.ethicspoint.com. L'esclavage moderne figure expressément dans la liste de situations devant être divulguées par le biais du service Alertez-nous. Chaque année, les conseils d'administration des filiales et le comité de vérification d'Aviva plc reçoivent un rapport des activités d'Alertez-nous pour assurer une surveillance des points signalés.

En 2022, nous avons lancé la campagne « Soyons vigilants », afin d'inciter nos collaborateurs à avoir des conversations ouvertes et franches, et les outiller pour qu'ils sachent comment signaler un problème. Les plateformes de communication internes et les collaborations avec nos hauts dirigeants ont exercé une influence positive sur les résultats du sondage La voix d'Aviva de 2022; nos collaborateurs se sentaient à l'aise de signaler des problèmes dans une proportion de 85 %, par rapport à 75 % en 2021. Le réseau de porte-paroles Alertez-nous a été mis sur pied au R.-U et en Irlande afin de communiquer des messages clés

d'Alertez-nous à l'échelle de l'entreprise. Les sites d'entreprise et les pages Carrières de nos filiales au R.-U. et en Irlande affichent aussi l'information au sujet d'Alertez-nous.

Lorsqu'une préoccupation relative aux droits de la personne est soulevée, y compris une situation d'esclavage moderne, elle est transmise au Service des enquêtes du Groupe Aviva. En 2022, nous avons reçu 131 signalements grâce au service Alertez-nous, mais aucun cas signalé n'était lié à une atteinte réelle ou potentielle aux droits de la personne.

Nous revoyons régulièrement nos efforts pour défendre les droits de la personne et lutter contre l'esclavage moderne. Nous collaborons avec un partenaire externe spécialisé en droits de la personne pour améliorer notre mécanisme d'aide aux victimes lorsque des situations d'esclavage moderne ou d'atteinte aux droits de la personne ou au droit du travail surviennent dans le cadre de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement. Les dispositions actuelles comprennent notre système Alertez-nous, des lignes téléphoniques dédiées au soutien et aux plaintes des clients, l'obligation pour les fournisseurs de fournir un accès à des réparations en vertu du Code de conduite professionnelle des tiers d'Aviva, 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.

Nous avons un protocole à respecter 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, de les faire monter 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.

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

Nous évaluons que le risque d'esclavage moderne auquel nos employés directs sont exposés est faible. En effet, l'assurance et la gestion d'actifs ne figurent pas parmi les grands secteurs de risque, et 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. Nous sommes conscients que nos activités ne sont pas à l'abri de l'esclavage moderne, et notre chaîne d'approvisionnement constitue vraisemblablement notre maillon le plus vulnérable.

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 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 nous assurer que tous nos collaborateurs sont soumis à des enquêtes préalables à l'embauche. Nos politiques de contrôle préalable à l'embauche 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.

Même si nos activités comportent un faible indice de risque, nous exerçons une plus grande vigilance en ce qui concerne nos employés. Nous vérifions le double emploi des comptes bancaires (trois personnes ou plus qui utilisent les mêmes détails de compte) ainsi que les adresses communes. Ces vérifications seront effectuées à l'échelle de nos entreprises du Royaume-Uni, et éventuellement dans l'ensemble de nos activités principales. Le partage de comptes bancaires, d'adresses ou de numéros de téléphone pourrait être un indicateur de comportement contraire à l'éthique et être lié à une situation d'esclavage moderne. Nous avons effectué quelques vérifications à la fin de 2022 et aucun cas n'a été relevé. Dans le cadre de notre évaluation, nous avons suggéré à nos fournisseurs d'instaurer un contrôle semblable si ce n'est déjà fait. Nous prévoyons améliorer notre approche en 2023, en vérifiant notamment le double emploi des contacts en cas d'urgence et des adresses.



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

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 marchés d'Aviva (Royaume-Uni, Irlande, Canada, Aviva Investors et nos coentreprises) 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.

Voici un aperçu de ce que nous avons accompli en 2022 :

- Aller au-delà des vérifications et de l'évaluation des menaces pesant sur les fournisseurs pour mettre en œuvre des améliorations dans notre système de gestion des fournisseurs au moyen de la plateforme d'évaluation EcoVadis.
- Continuer à sensibiliser nos employés.
- 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.
- Continuer à examiner et à communiquer les pratiques exemplaires à l'interne et à l'externe.
- Continuer à améliorer et faire connaître notre formation sur la lutte contre l'esclavage moderne.¹¹
- Choisir des partenaires pour réaliser une évaluation des fournisseurs responsables.

Voici nos priorités en 2023 :

- Continuer de chercher des moyens d'utiliser nos systèmes de gestion du personnel de manière proactive pour détecter les facteurs de risque liés à l'esclavage moderne (p.ex., comptes bancaires partagés, adresses communes, proches parents à contacter en cas d'urgence).

- Mieux comprendre les risques associés aux agences de recrutement de deuxième niveau, et participer à l'évaluation des plus petits recruteurs locaux en mettant l'accent sur leur approche axée sur le respect des droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne.

En 2022, nous avons collaboré davantage avec Sesame Bankhall Group Limited, filiale membre du groupe Aviva plc. Le conseil d'administration de Sesame Bankhall Group Limited veille au respect des normes d'Aviva et des exigences locales de gouvernance d'entreprise. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec Sesame Bankhall Group Limited et nous leur avons fait part du Code d'éthique professionnelle d'Aviva, afin que leur culture éthique soit conforme à celle du groupe Aviva plc. En ce qui concerne l'approche fournisseur, nous avons obtenu la liste des fournisseurs et procédé à une recherche documentaire pour vérifier leurs références. Nous leur avons remis un questionnaire sur la lutte contre l'esclavage moderne et le respect des droits du travail afin qu'ils puissent poser des questions clés à leurs propres fournisseurs et ainsi remédier aux problèmes les plus urgents. Enfin, nous avons fourni aux employés de Sesame Bankhall Group Limited l'accès à notre formation complète sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne, ainsi que les clauses de contrats de fournisseurs qu'ils pourront adapter à leurs propres contrats.

¹¹ Il faut d'abord obtenir le consentement des employés et des entreprises afin d'utiliser leurs données, conformément au RGPD (Règlement général sur la protection des données).



Nous avons adopté une démarche similaire avec les centres de réparation d'automobiles accidentées Solus, principal groupe d'ateliers de réparation automobile au R.-U. appartenant au groupe Aviva plc. Nous leur avons fait part du Code d'éthique professionnelle d'Aviva, remis le questionnaire destiné aux fournisseurs et fourni l'accès à la formation pour les employés concernés. Nous comptons collaborer davantage avec ces deux organisations en 2023.

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

Nous exigeons que nos fournisseurs adoptent notre Code d'éthique professionnelle et respectent le Code de conduite professionnelle des tiers d'Aviva. Nous continuons à filtrer les fournisseurs avant de faire appel à leurs services et durant le processus de paiement.

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.

Voici ce que nous attendons de nos fournisseurs en ce qui a trait au salaire et aux heures de travail :

- Payer les employés admissibles au moins au salaire minimum pour les travaux en question. Si un relèvement du salaire minimum est officiellement annoncé, leur payer l'augmentation de salaire dans les six (6) mois suivant l'annonce officielle.
- Informer les employés admissibles de la date de la prochaine augmentation du salaire minimum au plus tard un (1) mois après l'annonce officielle, à moins qu'ils n'aient été précédemment avisés de la date à laquelle ils recevront au moins l'augmentation.
- 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. Le fournisseur (ou son sous-traitant) peut en fournir la preuve écrite à Aviva, sur demande.

Nos fournisseurs doivent prendre des mesures pour combattre l'esclavage moderne, notamment :

- S'engager 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.
- S'engager 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.
- Former 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.
- Signaler à Aviva les situations confirmées ou potentielles d'esclavage moderne dans leur chaîne d'approvisionnement dès qu'ils en ont connaissance.

Nous demandons aux nouveaux fournisseurs d'informer Aviva s'ils sont tenus de se conformer à la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne. Comme par le passé, nous avons continué 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 concernant l'esclavage moderne, nous avons procédé à la vérification d'un échantillon aléatoire fondé sur le risque de dix fournisseurs pour évaluer leur conformité aux exigences de cette loi.

Depuis décembre 2021, nous avons amélioré 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 avons apporté ces changements en 2022 afin d'accélérer la vitesse de détection des risques dans la chaîne d'approvisionnement et la prise de mesures de gestion pour atténuer tout risque potentiel présenté par les fournisseurs directs et indirects.



Évaluations des fournisseurs

En 2022, nous avons amélioré notre processus d'évaluation des fournisseurs afin de couvrir tous les aspects liés au bien-être des travailleurs, notamment l'esclavage moderne. Nous nous sommes associés à la Slave-Free Alliance et notre nouveau modèle cadre maintenant avec trois normes et codes établis, à savoir les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'**Ethical Trading Initiative Base Code (ETI)**, et la **norme 8000 de Social Accountability Standard**.

Onze (11) évaluations ont été réalisées dans l'ensemble de nos activités principales au R.-U., en Irlande, en Inde et au Canada. Les fournisseurs sont issus des secteurs suivants: conseil TI, services et solutions entreprise, réparation de biens, services de traiteur, restauration de biens, services d'imprimerie, construction, services de sécurité et fournisseurs d'articles de papeterie.

L'évaluation portait sur les points suivants :

- Esclavage moderne
- Travail (accompli sous la contrainte ou obligatoire, travail des enfants)
- Droits et libertés des travailleurs (incluant la discrimination)
- Heures de travail
- Rémunération
- Santé et sécurité
- Systèmes de gestion (incluant les mesures disciplinaires et les mécanismes de griefs)
- Autres thèmes plus généraux: p.ex., recours aux sous-traitants, recours aux agences de recrutement, accès à la formation.

Les fournisseurs¹² ont été sélectionnés en fonction des dépenses et des risques du secteur. Les évaluations de fournisseurs ont été effectuées à l'interne, surtout à distance, en personne à l'occasion. L'exercice reposait sur une recherche documentaire, en vertu de laquelle les documents existants des fournisseurs ont été examinés pour nous donner des renseignements clés sur leur démarche¹³.

Des plans d'amélioration ont été fournis suivant l'évaluation, selon le cas, et des améliorations ont été recommandées. Nous collaborons activement avec ces fournisseurs et nous suivons leurs progrès.

Bien que nous n'ayons pas relevé 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.
- Demander aux fournisseurs de commencer à vérifier les comptes bancaires créés en double, les adresses communes et les proches parents à contacter en cas d'urgence de leurs employés.
- Demander aux fournisseurs de citer le travail des enfants dans leurs politiques clés et d'y traiter particulièrement du bien-être des travailleurs et des droits du travail.
- Distribuer un questionnaire détaillé sur l'exercice de la vigilance que les fournisseurs pourront partager avec leur chaîne d'approvisionnement.
- 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 :

- Recourir à des partenaires et des plateformes spécialisés en développement durable pour évaluer les fournisseurs.
- Mettre en œuvre de bonnes pratiques générales en ce qui a trait à l'esclavage moderne (p.ex., énoncé concernant l'esclavage moderne, vérifications de la chaîne d'approvisionnement).
- Adopter des pratiques responsables de recrutement et de contrôle des employés.
- Être disposé à suivre la formation d'Aviva sur les entreprises et les droits de la personne et l'esclavage moderne.
- Pouvoir compter sur des politiques clés, des codes de déontologie et d'autres documents¹⁴.

Les évaluations des fournisseurs que nous avons réalisées en 2022 ont donné lieu à la clôture de 17 plans d'actions correctives sur 38.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.



Sous-fournisseurs ou niveau 2

Nous menons un projet de collaboration avec nos fournisseurs de niveau 1 ou directs afin de cerner les sous-fournisseurs clés et potentiellement à risque élevé qui livrent des produits et des services à Aviva. À partir de la liste que nous avons obtenue, nous avons consulté notre partenaire Ecovadis pour évaluer leur profil et leurs pratiques responsables (environnementales, sociales et de gouvernance).

La fiche d'évaluation fournit des données sur leur rendement lié au travail, aux droits de la personne et à l'esclavage moderne et présente les plans d'actions correctives. Ensemble, nous veillons à ce que ces fournisseurs agissent de manière éthique, et nous continuerons de suivre leurs progrès. Lorsque leur rendement est insatisfaisant, nous collaborons avec eux pour qu'ils puissent améliorer leurs pratiques au lieu de les exclure systématiquement. Lorsque nous n'avons pas accès à leur fiche d'évaluation, nous avons effectué une recherche documentaire et consulté leurs documents publics sur les pratiques responsables (p. ex., déclaration concernant l'esclavage moderne), et nous avons consulté d'autres sources externes (p.ex., MSCI et Sustainalytics) ainsi que d'autres documents de l'entreprise accessibles au public.

Pays où le niveau de risque est élevé

Outre les points couverts dans l'évaluation des fournisseurs, nous avons aussi obtenu la liste des fournisseurs à risque élevé de nos coentreprises, Aviva Cofco (en Chine) et Aviva India. Certains avaient déjà une fiche d'évaluation d'Ecovadis nous permettant de consulter leur profil, mais la plupart n'en avaient pas. Nous avons donc effectué d'autres recherches documentaires et consulté leur profil MSCI. Les résultats de ces fournisseurs étaient moyens, tout comme leur profil de risque Sustainalytics. Nous exigeons que ces fournisseurs fassent preuve d'une plus grande vigilance, et soient réévalués par Ecovadis et/ou au moyen de notre recherche documentaire. Nous choisirons un échantillonnage de fournisseurs à évaluer plus en profondeur en 2023 selon les résultats de ces vérifications.

Entreprises de sélection et de recrutement de personnel

Bon nombre d'organisations ont recours à des agences externes pour recruter du personnel. La plupart des agences de recrutement sont bien établies, mais certaines deviennent la cible d'exploitants en esclavage moderne et en traite de personnes. Par conséquent, nous continuons d'évaluer nos propres agences de recrutement.

Aviva plc a recours à quelques agences pour recruter la plupart des employés permanents, contractuels et temporaires. Nous avons choisi deux agences en fonction des liens qu'elles entretiennent avec Aviva, et nous avons évalué leur profil au moyen des fiches d'Ecovadis. Nous sommes satisfaits des résultats des deux agences quant aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) puisqu'elles ont enregistré une note « modérée »¹⁵ selon les critères d'Ecovadis; elles ont mis en place des politiques concernant l'esclavage moderne, le travail des enfants et la traite de personnes ainsi que des mesures adéquates de dénonciation, et leurs déclarations sur l'esclavage moderne respectent toutes les lois.

Les deux agences procèdent aux vérifications d'usage pour tous les candidats proposés à Aviva, conformément aux normes de recrutement d'Aviva.

Outre ces grandes agences, nous collaborons aussi avec de petites agences. Nous avons réalisé des vérifications de base, évalué les risques et consulté les fiches d'évaluation d'Ecovadis lorsque cela était possible. Étant donné qu'il est plus difficile de connaître les pratiques liées à l'esclavage moderne et au travail responsable des entreprises de ce niveau, nous envisageons de les évaluer de nouveau, s'il y a lieu, en 2023. Nous avons déjà rédigé une ébauche de questionnaire portant sur les principaux aspects du recrutement, notamment les honoraires, le traitement des travailleurs (particulièrement les immigrants) et, s'il y a lieu, la vérification de l'identité, et nous l'utiliserons auprès d'autres agences de recrutement en 2023.

¹⁵ L'échelle de notation Ecovadis inclut cinq niveaux de performance, tel qu'indiqué sur leur site Web: Excellente (entre 85 et 100); Avancée (entre 65 et 84); Modérée (entre 45 et 64); Partielle (entre 25 et 44); et Insuffisante (entre 0 et 24). Vous trouverez plus d'infos [ici](#)



Employeur respectant la norme des horaires décents

Aviva est membre de la Living Wage Foundation et figure parmi les employeurs qui respectent la norme des salaires décents depuis avril 2014. Tous les employés d'Aviva au R.-U., qu'ils soient permanents ou contractuels, reçoivent au moins le salaire minimum vital réel.

En octobre 2020, Aviva est devenue l'un des deux premiers employeurs britanniques reconnus pour respecter la norme des horaires décents. 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.

Karen Paterson, responsable des Services immobiliers de l'équipe de l'Approvisionnement du Groupe, siège au comité consultatif de la Living Wage Foundation. En 2022, Aviva a joué un rôle de taille pour que Norwich devienne une ville qui respecte la norme des salaires décents (Living Wage City). Aviva a formé un groupe de travail avec d'autres organisations de Norwich qui respectent la norme des salaires décents; le groupe a élaboré un plan approuvé par la Living Wage Foundation, et lancé une initiative de trois ans visant à accroître le nombre d'employeurs qui respectent la norme des salaires décents à Norwich et dans les environs. Aviva collabore aussi avec la Living Wage Foundation et d'autres organisations pour évaluer les propositions visant à instaurer une norme concernant les retraites décentes (Living Pension).

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](https://www.aviva.com)

Notre rôle en tant qu'investisseur responsable



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. 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.

Nous sommes conscients que nos investissements pourraient aller à l'encontre des droits de la personne, tant individuels que collectifs. Nous reconnaissons également que les atteintes aux droits de la personne peuvent entraîner des répercussions considérables sur les revenus de l'entreprise, les rendements des placements et les revenus des clients.

En tant que grand gestionnaire d'actifs, nous reconnaissons que cet engagement exige que nous établissions des attentes claires pour les entités détenues en ce qui a trait aux droits de la personne. De plus, nous devons miser sur notre influence et intervenir auprès des entreprises pour veiller à ce qu'elles préviennent et atténuent les risques et les répercussions en lien avec les droits de la personne, incluant ceux liés à l'esclavage moderne, et qu'elles ont mis en place des mesures pour y remédier, s'il y a lieu. Nous nous engageons à intégrer des normes et des structures relatives aux droits de la personne à nos activités d'investissement, notamment

en ce qui concerne la prise de décisions et la mobilisation, quelle que soit la catégorie d'actifs. En tant qu'institution financière, nous sommes aussi conscients que nous pourrions avoir à collaborer avec d'autres investisseurs, décideurs politiques et intervenants pour exercer une plus grande influence et remédier aux défaillances du marché susceptibles d'entraîner des atteintes aux droits de la personne dans la société et dans nos portefeuilles d'investissement. Cliquez [ici](#) pour consulter la section « Nos investissements » de la Politique d'Aviva sur les droits de la personne.

Voici quelques exemples de nos collaborations avec d'autres investisseurs dans le cadre de programmes à long terme sur l'esclavage moderne:

- Coordonnée par Rathbones, l'initiative Votes Against Slavery fait en sorte que les entreprises du FTSE350 respectent les exigences minimales de l'article 54 de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne. Les entreprises qui enfreignent la Loi et ne démontrent aucun signe de bonne volonté risquent d'obtenir un vote défavorable de la part de leurs investisseurs à la prochaine assemblée générale annuelle de l'entreprise. On considère que le gouvernement doit exercer un contrôle accru et exploiter le plein potentiel de la Loi pour que les entreprises dépassent le stade de la conformité et gèrent mieux les risques et les répercussions de l'esclavage moderne. Dans l'intervalle, on mise beaucoup sur l'examen minutieux des investisseurs pour assurer le respect des exigences minimales de la Loi.

- Coordonné par CCLA, le projet collaboratif « Find it, Fix it, Prevent it » a pour but de mieux gérer les risques et les répercussions de l'esclavage moderne dans les secteurs à risque élevé au R.-U. Ciblant au départ le secteur de l'hôtellerie, son champ d'action couvre maintenant le secteur de la construction – deux secteurs exposés à des risques accrus d'esclavage moderne en raison de la pandémie, de la crise du coût de la vie et des changements apportés à la politique d'immigration. L'initiative repose sur l'hypothèse que l'esclavage moderne existe dans les chaînes de valeur de presque toutes les entreprises – elle vise donc à éduquer les entreprises tout en veillant à ce qu'elles se dotent de mesures solides pour cibler, traiter (par un recours efficace) et prévenir les cas d'esclavage moderne à l'avenir.

Les deux initiatives s'appuient sur l'expertise d'ONG et de partenaires universitaires; elles fournissent des renseignements pertinents sur les tendances actuelles et permettent aux entreprises d'adopter des pratiques fondées sur la vérité. En participant à ces initiatives, nous sommes aussi en mesure d'influencer les décideurs politiques pour que les travaux visant à renforcer la loi britannique sur l'esclavage moderne se poursuivent, et pour que d'autres lois sur la vigilance obligatoire en matière de respect des droits de la personne soient adoptées au R.-U.

Notre gouvernance

Membres de la haute direction et cadres responsables

La secrétaire générale du Groupe parraine notre travail de défense des droits de la personne et de lutte contre l'esclavage moderne; elle approuve les plans et analyse les progrès accomplis. Elle s'applique 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 d'autres forums clés). 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 interservices a tenu des réunions trimestrielles en 2022 et nous avons aussi revu sa composition. 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. Nous évaluons sans cesse l'efficacité de ce groupe pour garantir l'engagement de l'organisation, et y intégrer des intervenants clés au besoin.





Conseils d'administration des filiales

Les conseils d'administration des entités d'Aviva visées par la Loi¹⁶ examinent et approuvent les informations que contient cette déclaration.

Le Comité des clients et du développement durable

aide le conseil d'administration d'Aviva plc à gérer les dossiers liés aux clients et au développement durable et est chargé de guider Aviva dans son ambition de devenir l'entreprise la plus centrée sur ses clients. Il assure le contrôle de l'expérience client à l'échelle du Groupe et il supervise l'Ambition de durabilité d'Aviva, en s'assurant qu'elle est conforme à la mission, la culture, les valeurs ainsi que les plans stratégique et d'affaires du Groupe. Il examine notamment les activités d'Aviva en ce qui concerne les droits de la personne et l'esclavage moderne, le Code d'éthique professionnelle d'Aviva et d'autres documents pertinents avant qu'ils ne soient soumis au conseil d'administration d'Aviva plc.

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.

¹⁶ 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. Nous savons que la formation et la sensibilisation constituent le meilleur moyen de détecter et d'enrayer l'esclavage moderne et les différentes formes d'exploitation, et nous nous engageons à améliorer l'efficacité de nos communications à cette fin.

Formation des employés¹⁷

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. Nous avons actualisé cette formation en 2022 pour tenir compte des changements apportés à Aviva et des tendances du programme de lutte contre l'esclavage moderne. 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 962 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. Nous l'avons aussi transmise à notre coentreprise en Inde et nous comptons la transmettre à notre coentreprise en Chine en 2023. La formation porte sur chaque marché particulier en présentant des études de cas et des dilemmes liés à l'esclavage moderne dans le marché en question.

¹⁷ 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.





Activités de sensibilisation

Nous poursuivons nos activités de sensibilisation à l'échelle de l'entreprise et, durant la Semaine de lutte contre l'esclavage 2022 (du 17 au 23 octobre 2022), nous avons actualisé l'information sur l'esclavage moderne dans notre intranet et diffusé une vidéo sur la lutte contre l'esclavage moderne dans toutes les succursales d'Aviva au R.-U. La vidéo démontre à quel point les cas d'esclavage moderne sont plus courants que nous le croyons; on y présente des exemples d'esclavage moderne, le mécanisme de signalement des cas d'esclavage moderne ou d'abus, et des façons de soutenir des organismes de bienfaisance qui aident les victimes d'esclavage moderne. La vidéo a suscité environ 7 000 visionnements et a été partagée avec des groupes de travail clés. Nous comptons organiser d'autres campagnes en 2023.

Formation sur la plateforme d'Ecovadis

Étant donné que, pour Aviva, le risque d'esclavage moderne réside principalement dans notre chaîne d'approvisionnement, nous comptons sur l'équipe de l'Approvisionnement pour établir une chaîne d'approvisionnement durable qui nous permet de gérer le risque d'esclavage moderne de nos fournisseurs. L'équipe de l'Approvisionnement du Groupe a reçu une formation sur le système d'Ecovadis pour comprendre les relations avec les fournisseurs et apprendre à utiliser leurs bases de données et leurs fiches d'évaluation des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, dont les questions relatives au travail, à l'éthique environnementale et à l'approvisionnement responsable. Elle est aussi en mesure d'interpréter les résultats des fiches d'évaluation pour cibler les fournisseurs qui représentent un risque élevé pour Aviva et qui doivent être surveillés de près, notamment au moyen de plans d'actions correctives. En 2022, environ 150 employés ont reçu la formation sur l'utilisation de la plateforme d'Ecovadis.

Formation à l'intention des fournisseurs :

Depuis 2020, nos fournisseurs ont accès à notre formation sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne. En 2022, nous avons continué à chercher des moyens de communiquer nos ressources sur l'esclavage moderne aux fournisseurs et aux tiers, et nous avons demandé à chaque fournisseur ayant subi une évaluation de déléguer des employés clés pour suivre notre formation. Les délégués pourront ainsi comprendre les points suivants :

- Pourquoi il est important de se pencher sur les entreprises et les droits de la personne.
- En quoi consiste l'esclavage moderne et en reconnaître les différents types.
- Comment reconnaître les questions relatives au travail et les cas d'esclavage moderne dès les premiers signes.
- Où se situent les principaux risques dans les activités et la chaîne d'approvisionnement d'Aviva, et les mesures d'atténuation à prendre.

- Les cas actuels d'esclavage moderne et la façon dont ils se manifestent dans différents pays et secteurs.
- Comment réagir lorsqu'une victime d'esclavage moderne ou de violation des droits de la personne est identifiée, et fournir les coordonnées d'une personne-ressource et d'un service d'assistance en cas d'esclavage moderne présumé ou confirmé.

En 2022, les employés de 94 fournisseurs et partenaires essentiels qui représentent des risques élevés¹⁸ ont manifesté leur intérêt à suivre la formation d'Aviva sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne; ils pourront le faire en 2023.

¹⁸ Incluant les employés du Sesame Bankhall Group et des centres de réparation de voitures accidentées Solus.



Formation plus poussée à l'intention du secteur des services financiers

En 2022, des institutions établies telles que l'Independent Anti-slavery Commissioner, le UK National Modern Slavery Training Delivery Group et Themis, en collaboration avec Unseen, RedCompass Labs et Alliance Bernstein, ont uni leurs forces et créé une plateforme de pointe sur la lutte contre l'esclavage moderne¹⁹ pour le secteur des services financiers. Aviva plc collabore avec Themis, et nous comptons intégrer la formation aux activités principales d'Aviva en 2023.

Diversité, inclusion et protection :

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 promouvons. Elle permet de renforcer notre approche à l'égard de la protection des droits de tous les employés. Tous les conseils d'administration de nos filiales ont examiné notre politique sur la diversité et l'inclusion; en 2021, nous avons lancé une formation pour sensibiliser les employés à la lutte contre le racisme. En 2022, nous avons conçu une formation obligatoire sur les comportements inclusifs à l'intention des employés.

¹⁹ Cette formation est aussi reconnue par le London Institute of Banking and Finance.

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. Nous continuons de participer à ces rencontres et nous partageons notre opinion et nos pratiques exemplaires avec nos pairs.

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 afin de partager notre point de vue avec d'autres organisations membres. En 2022, au moment de rédiger la présente déclaration, Aviva a tenu compte des commentaires et des recommandations de pairs du secteur.

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 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 : Cette année, nous avons renouvelé notre adhésion à la Slave-Free Alliance 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 revu notre approche relative aux vérifications à distance des fournisseurs et amélioré nos méthodes d'évaluation des fournisseurs. La Slave-Free Alliance a également agi comme un partenaire de confiance dans la révision de la présente déclaration.

Business for Social Responsibility : Cette année, nous avons conclu un partenariat avec l'organisme Business for Responsibility (BSR), un réseau d'affaires et de conseils qui aide les entreprises à améliorer leurs pratiques de développement durable. BSR nous aidera à mieux comprendre notre influence sur les droits de la personne et à définir les enjeux les plus pressants dans nos activités et notre chaîne de valeurs.

Ride for freedom : Nous sommes très enclins à collaborer avec des organismes de bienfaisance et des entreprises locales pour soutenir les victimes d'esclavage moderne et nous avons commencé à choisir des partenaires. Cette année, nous avons soutenu les activités de l'entreprise sociale sans but lucratif [Ride For Freedom CIC](#)²⁰, qui, grâce au vélo, aide les victimes d'esclavage moderne à retrouver leur confiance, leur indépendance et le sens de la liberté. Elles améliorent ainsi leur santé mentale et physique, et peuvent reprendre leur place dans la société.

²⁰ Aviva s'est associée à l'entreprise dans le cadre du programme Freewheel West Midlands Hub qui fournit aux utilisateurs des vélos, de l'équipement et une formation; ce programme contribue à leur réhabilitation et a une influence positive sur leur santé mentale et physique.

Nos indicateurs clés de rendement pour mesurer l'efficacité

Voici quelques indicateurs qui donnent un aperçu des activités, des efforts et des progrès que nous avons réalisés en 2022 :

- **Nombre de cas d'esclavage moderne découverts à Aviva ou dans notre chaîne d'approvisionnement grâce à notre vigilance et à nos évaluations :** [0]
- **Cas signalés par l'intermédiaire d'« Alertez-nous » et pour lesquels on présumait une violation de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne :** [0]
- **Nombre d'évaluations de menace d'esclavage moderne effectuées auprès des fournisseurs présentant un risque élevé :** [11]
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui ont été menés à bien :** [17]
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui font l'objet d'un suivi :** [21]
- **Note moyenne de la fiche d'évaluation d'Ecovadis pour les fournisseurs :** [57,3]
- **Pourcentage de fournisseurs enregistrés au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada qui ont accepté le Code de conduite professionnelle des tiers d'Aviva :** [99,8 %]
- **Nombre d'employés spécialisés ayant reçu une formation sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne depuis 2020 :** [962]
- **Nombre de conseils d'administration et de sous-conseils d'Aviva ayant approuvé la présente déclaration :** [18]
- **Nombre de fournisseurs évalués en fonction de la fiche approuvée par Ecovadis :** [180]
- **Nombre de personnes qui ont été victimes d'esclavage moderne soutenues collectivement par d'autres entreprises dans le cadre de la campagne Ride for Freedom :** [15]



Nos plans pour l'avenir

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. Pour cela, nous tirerons profit de l'expérience des entreprises et fournisseurs qui composent avec les risques d'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 concernant l'esclavage moderne.

Voici ce que nous prévoyons faire en 2023 :

- Continuer de faire preuve d'une grande vigilance dans nos activités et auprès des investisseurs d'Aviva.
- Faire preuve d'une plus grande vigilance à l'externe, en faisant notamment appel à plus de fournisseurs de niveau 2 et de fournisseurs situés en Chine et en Inde, nos marchés où le niveau de risque est élevé.
- Exiger que nos fournisseurs, particulièrement ceux considérés à risque élevé ou clés, (p.ex., agences de recrutement) se soumettent à une évaluation d'Ecovadis et exercent une vigilance accrue.
- Mener des audits et des vérifications de l'éthique commerciale sur place avec des tiers.
- Améliorer nos pratiques d'évaluation des agences de recrutement pour veiller à ce qu'elles emploient des pratiques d'embauche éthiques.
- Explorer d'autres façons de contribuer aux initiatives qui viennent en aide aux personnes qui ont été victimes d'esclavage moderne.
- Faire avancer les travaux permettant à Aviva de définir et d'examiner les questions pressantes liées aux droits de la personne.
- Améliorer notre approche permettant aux victimes (potentielles) d'esclavage moderne et de violation des droits de la personne d'avoir accès à un « recours » lorsqu'elles sont identifiées dans le cadre de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement.
- Lancer une formation davantage axée sur le secteur des services financiers, en partenariat avec Themis.





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'applique²¹. Le conseil d'administration d'Aviva plc a approuvé la présente déclaration le 23/03/2023 et la cheffe de la direction du Groupe a signé la déclaration au nom d'Aviva plc.

A. Blanc

Amanda Blanc

Cheffe de la direction d'Aviva plc

Londres, 07/06/2023

²¹ 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 concernant l'esclavage moderne, en répondant aux questions fondamentales et en intégrant les observations reçues avant d'obtenir leur approbation complète.

Pour toute demande au sujet de la *Déclaration de 2022 d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes*, veuillez contacter l'équipe de la Responsabilité sociale : [**crteam@aviva.com**](mailto:crteam@aviva.com)