Déclaration de 2024 d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes >

PROBITAS
SYNDICATE 1492
an Aviva company

Solus
an Aviva company

SUCCESSION WEALTH

AVIVA

Déclaration de 2024 sur l'esclavage moderne

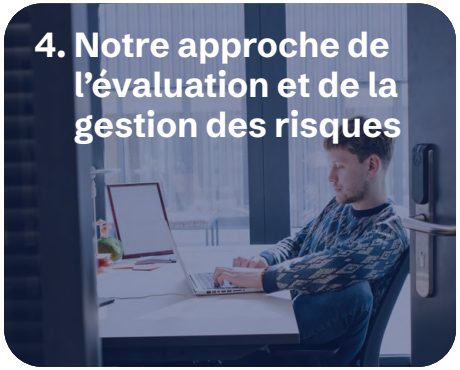
Conformément aux exigences de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015, ci-après la « Loi ») et à l'article 54 de la Loi[1], Aviva plc (« le Groupe » ou « nous ») rend compte, dans la présente déclaration, des mesures qu'elle a prises les 12 derniers mois (de l'exercice clos le 31 décembre 2024) pour prévenir et, le cas échéant, contrer 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 qui sont tenues de publier une déclaration annuelle en vertu de la Loi. Il s'agit de notre neuvième déclaration.

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 la personne** (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 résolus à suivre les Principes directeurs des Nations Unies. Nous sommes par ailleurs signataires du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2001.

1. Notre entreprise et notre chaîne d'approvisionnement

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

3. Nos mécanismes d'information


4. Notre approche de l'évaluation et de la gestion des risques

5. Notre vigilance

6. Notre gouvernance

7. Notre formation et nos communications

8. Nos collaborations et partenariats

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

10. Nos plans pour l'avenir

11. Notre méthode et les étapes suivies pour produire la présente 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.

Notre entreprise et notre chaîne d’approvi-sionnement

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 20,5 millions de clients au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada. Nous avons aussi des investissements internationaux en Chine et en Inde.

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 environ 16 000 au Royaume-Uni 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 seulement).

À l'échelle mondiale, nous travaillons avec plus de 3 000 fournisseurs et de tiers qui offrent des produits et services à Aviva et à ses clients dans les pays où nous exerçons nos activités, ce qui comprend un ensemble de fonctions opérationnelles et d'activités imparties. Nous collaborons avec nos fournisseurs pour prendre part à l'éradication de 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 2024** (en anglais seulement).

Voici un tableau récapitulatif de notre couverture géographique mondiale :

Marché	Contribution au bénéfice d'exploitation ajusté du Groupe en 2024[2] (M£)	% d'employés par rapport à l'ensemble du Groupe	% de fournisseurs gérés par rapport à l'ensemble du Groupe
Assurance, Gestion de patrimoine et Retraite	1 071	37	19
Assurance de dommages, Royaume-Uni et Irlande	708	34	33
Assurance de dommages, Canada	288	18	23
Aviva Investors[3]	40	4	9
Investissements internationaux[4]	48	5	-
Autres activités du Groupe	-388	2	16
Total	**1 767**	**100**	**100**

[2] 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.

[3] 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.

[4] Nous comptons des investissements internationaux en Chine et en Inde.

Nos politiques et normes liées à l'esclavage moderne

En 2024, nous avons poursuivi notre analyse des risques de violation des droits de la personne, ce qui comprend les risques d'esclavage moderne, dans tous les pays où nous exerçons des activités, à savoir au Royaume-Uni, au Canada, en Irlande, en Inde et en Chine.

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 fait de gestion des risques. Nos politiques s'inspirent des normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne[5]. Avec l'aide de nos experts et de partenaires externes, nous évaluons régulièrement nos Politiques et nos Normes pour en garantir l'efficacité.

[5] Comme la Déclaration universelle des droits de la personne (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 la personne et aux normes du travail, les Principes d'autonomisation des femmes et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne qui précisent le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.

Politique d'Aviva sur les droits de la personne : Nous avons revu notre Politique en 2023 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. La Politique tient compte de notre gouvernance des droits de la personne, et de notre engagement à respecter les droits d'autrui, y compris de nos employés et d'autres détenteurs de droits touchés par nos souscriptions, nos investissements et nos pratiques d'achat. Nous continuons à surveiller la mise en œuvre de la Politique du Groupe sur tous les marchés et secteurs d'activité. Nous poursuivrons l'examen de notre Politique en 2025.

Code d'éthique professionnelle d'Aviva : Le Code est revu chaque année; la plus récente version a été publiée au premier trimestre de 2025. Il énonce les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement exigés des employés d'Aviva. Les employés sont tenus de se conformer aux principes établis dans le Code en tout temps (tout comme les dirigeants et administrateurs, les entrepreneurs, les employés temporaires et occasionnels et les autres personnes agissant pour le compte d'Aviva et ses filiales). Le Code prévoit que nous agissions de manière intègre, responsable et transparente, et encourage nos employés et les personnes avec lesquelles nous travaillons à signaler tout comportement contraire à l'éthique et illicite, ce qui comprend le fait de soulever toute question concernant l'esclavage moderne.

Chaque année, nos directeurs et employés sont tenus de lire le Code et de s'engager à s'y conformer. Nous suivons et publions en externe le pourcentage d'employés qui ont lu, compris et accepté le Code chaque année. En 2024, 99,5 % de nos employés ont confirmé avoir compris le Code d'éthique professionnelle d'Aviva et se sont engagés à s'y conformer. Vous trouverez le Code d'éthique professionnelle d'Aviva **ici**.

Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva : Le Code précise les normes minimales que nous exigeons de nos fournisseurs, et il fait état de notre engagement à veiller à ce que les personnes et les communautés aient accès à des voies de recours pour tout préjudice relevant des droits de la personne et de l'esclavage moderne associé à nos activités et à notre chaîne de valeurs. En 2023, nous avons actualisé notre Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants pour y ajouter de nouvelles rubriques (Nos clients, Cadeaux et invitations, Dénonciation).

Le Code est conforme à toutes les dispositions des **conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT)** qui portent notamment sur l'interdiction du travail forcé et des enfants. Nous exigeons que nos fournisseurs adoptent notre Code d'éthique professionnelle et respectent les attentes énoncées dans le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva. Le Code prévoit que nos collaborateurs indépendants doivent, dans le cadre de leurs propres activités d'approvisionnement, exiger des engagements éthiques comparables aux principes ci-dessus au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement, en plus de tout engagement exécutoire de nature contractuelle.

Nous faisons chaque année le suivi du nombre de fournisseurs enregistrés[6] qui se sont engagés à respecter les principes établis dans notre Code. En 2024, 99,9 % des fournisseurs du Royaume-Uni, du Canada et de l'Irlande se sont engagés à respecter notre Code. Nous sommes en contact avec les autres fournisseurs et nous examinons leurs codes ou leurs documents similaires existants afin de veiller à ce qu'ils soient conformes à notre Code.

[6] 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 les employés, les entrepreneurs, les fournisseurs externes et toute autre tierce partie à faire part à notre équipe Alertez-nous de leurs préoccupations en cas de conduite contraire à l’éthique, y compris les cas d’esclavage moderne :

Le service **Alertez-nous** d’Aviva permet aux employés de signaler leurs préoccupations de manière confidentielle et anonyme.
Il est possible de faire un signalement directement auprès de l’équipe Alertez-vous, en écrivant à **speakup@aviva.com**, ou anonymement par l’intermédiaire de notre fournisseur tiers EthicsPoint, à AvivaSpeakUp.ethicspoint.com (accessible en tout temps). L’équipe Alertez-nous prendra les mesures qui s’imposent. 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 dans lequel est précisé le volume de cas et leurs catégories afin d’exercer une surveillance des points signalés. Nous ne tolérerons pas de représailles à l’encontre de toute personne qui soulève une préoccupation.

En 2024, nous avons poursuivi notre campagne « Soyons vigilants » pour aider nos collaborateurs à se sentir outillés et confiants par rapport au service Alertez-nous. Nous nous sommes employés à accroître la visibilité du service et avons organisé des tournées d’information en présentiel dans nos principaux marchés. Nous nous sommes fondés sur les résultats du sondage « La voix d’Aviva » de 2023 pour offrir une formation ciblée et sensibiliser les employés qui affirmaient ne pas connaître le service, ce qui a eu des retombées positives sur les résultats au sondage de 2024 : 91 % des répondants ont déclaré se sentir à l’aise de faire part de leurs préoccupations, comparativement à 87 % en 2023.

L’équipe Alertez-nous confiera au Service des enquêtes du Groupe les allégations relatives à notre Code d’éthique professionnelle portant sur les droits de la personne, y compris celles liées à l’esclavage moderne. En 2024, l’équipe Alertez-nous n’a reçu aucun signalement faisant état d’une violation possible des droits de la personne; aucun cas réel ou possible d’esclavage moderne ou de travail forcé n’a été signalé.

Notre approche de l'évaluation et de la gestion des risques

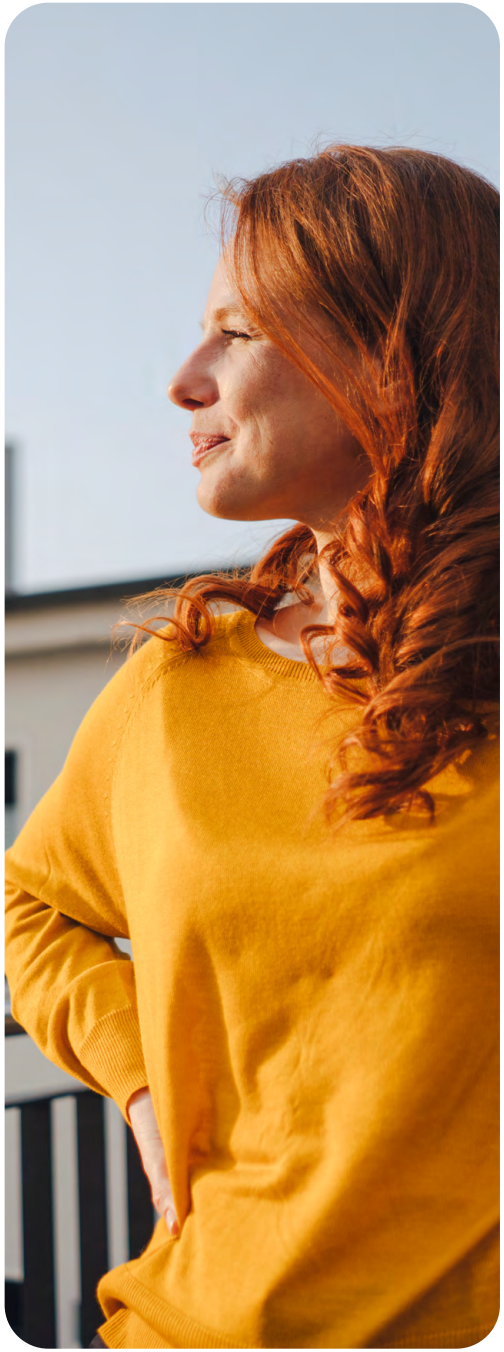
Nous reconnaissons l'importance de repérer les secteurs à haut risque où nos activités sont susceptibles de se répercuter négativement sur les droits de la personne, d'y contribuer ou d'y être liées, y compris pour l'esclavage moderne.

L'assurance et la gestion d'actifs ne sont pas considérées comme des secteurs à risque élevé, à savoir des secteurs dans lesquels les employés directs risquent d'être assujettis à de l'esclavage moderne ou du travail forcé. Nos opérations directes reposent sur des activités axées sur la connaissance, dans le cadre desquelles la quasi-totalité de nos employés occupe des postes à faible risque, par exemple des postes de bureau, et notamment des postes nécessitant des qualifications spécialisées telles que la comptabilité, l'actuariat, l'approvisionnement et les ressources humaines. Cet indice de faible risque associé au Groupe Aviva a été réaffirmé par la Slave Free Alliance[7].

À l'instar d'autres entreprises du secteur financier, le risque de contribuer ou d'être lié à l'esclavage moderne est plus élevé dans nos portefeuilles d'investissement. Nous entendons continuer à renforcer notre approche fondée sur les risques afin d'éviter et de prévenir les incidences négatives sur les droits de la personne. Nous avons évalué les enjeux essentiels relatifs aux droits de la personne. Nous comptons intégrer les résultats à notre plan d'action pour renforcer notre engagement à respecter les droits de la personne dans notre chaîne de valeurs.

Nous sommes également exposés, dans une certaine mesure, aux pratiques de travail forcé dans notre chaîne d'approvisionnement, en particulier dans les cas où nous nous procurons des services et des biens produits par le travail manuel. Les secteurs à plus haut risque comprennent le nettoyage, la restauration, les services de réparation et de voiturier et l'industrie manufacturière, où nous nous procurons des produits blancs pour soutenir nos activités d'indemnisation. Les secteurs jugés moyennement à risque comprennent 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, l'industrie de la construction, l'industrie manufacturière, les services de logistique et d'entreposage). Notre approche en matière d'évaluation du risque repose à la fois sur notre expertise interne, les données provenant de nos systèmes et équipes d'approvisionnement (comme l'examen des pratiques d'emploi et d'approvisionnement des fournisseurs), et les recherches publiques.

[7] La Slave-Free Alliance est une entreprise sociale internationale gérée par Hope for Justice, un organisme international de bienfaisance. Elle aide les organisations à lutter contre l'esclavage moderne dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement.



En 2024, dans le cadre de nos efforts visant à cartographier notre exposition au risque d'esclavage moderne dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, nous avons demandé davantage de données à nos fournisseurs afin de mieux comprendre les risques de travail forcé en fonction de leur secteur, des pays dans lesquels ils s'approvisionnent (c'est-à-dire nos fournisseurs de niveau 2) et de leurs pratiques de sous-traitance. Ces données sont analysées à l'aide de notre outil de gestion des risques associés aux fournisseurs. Voici ce que nous ont appris les résultats du questionnaire auquel ont répondu plus de 300[8] fournisseurs :

- Plus de 80 % des répondants fournissent des biens et des services dans les Amériques et en Europe; 13 % de ces biens et services proviennent d'Asie et de la région du Pacifique, et environ 7 % proviennent d'Afrique et des États arabes.
- 97 % des fournisseurs décrivent leur main-d'œuvre comme étant hautement qualifiée et/ou ayant un niveau d'éducation plus élevé, ou ayant un certain niveau de compétence ou de formation.
- Plus de 97 % des fournisseurs ont mis en place un service et une procédure de dénonciation afin que leurs employés et/ou d'autres collaborateurs puissent signaler des actes répréhensibles.
- Environ 34 % de nos fournisseurs font appel à des tiers (comme des sous-traitants) pour les produits ou les services offerts à Aviva. Plus de 90 % de ces fournisseurs affirment être tenus de garantir des pratiques d'emploi responsables, des pratiques d'approvisionnement éthiques ou d'autres mesures similaires pour respecter les droits de la main d'œuvre.

Nous utiliserons ces données pour établir les priorités de notre évaluation de vigilance en 2025, et nous continuerons à les demander à tous nos fournisseurs gérés dans le cadre de nos activités annuelles. Lorsque nous évaluons des fournisseurs potentiels au R.-U., nous leur demandons d'accepter que nos clauses standard sur les droits de la personne et l'esclavage moderne figurent dans tout contrat.

Voici ce que nous attendons de nos fournisseurs quant au salaire et aux heures de travail :

- Qu'ils payent 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;
- Qu'ils informent 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 :

- Appuyer l'engagement d'Aviva de contrer l'esclavage moderne en répondant 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; cette exigence est communiquée et soulignée aux fournisseurs qui participent à notre évaluation annuelle du risque d'esclavage moderne.
- Signaler à Aviva les situations confirmées ou potentielles d'esclavage moderne dans leur chaîne d'approvisionnement dès qu'ils en ont connaissance.
- Publier une déclaration annuelle sur l'esclavage moderne s'ils satisfont aux critères fixés par l'obligation légale.

[8] Ce chiffre représente environ 10 % de nos fournisseurs gérés.

Notre vigilance

La norme d'Aviva en matière de durabilité exige que nous procédions tous les deux ans, dans tous nos secteurs d'activité, à une évaluation de notre vigilance en matière de droits de la personne, y compris d'esclavage moderne. Cet exercice couvre les activités d'Aviva, notamment au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada, les activités d'Aviva Investors ainsi que nos investissements en Inde. En 2023, nous avons réalisé cette évaluation et avons examiné nos mécanismes et processus internes afin de repérer, de prévenir et d'atténuer les cas de violation des droits de la personne, comme l'esclavage moderne, et d'y remédier, pour avoir une vue d'ensemble des lacunes potentielles par rapport aux normes internationales et aux bonnes pratiques externes émergentes. Nous avons évalué les enjeux essentiels relatifs aux droits de la personne en 2024 pour mieux comprendre et recenser les risques liés à l'esclavage moderne et aux droits de la personne. Nous avons collaboré avec BSR[9] pour analyser les droits de la personne au niveau du portefeuille dans le but de définir les enjeux les plus pressants et cibler les lacunes liées à la gestion de nos activités de souscription et d'investissement. BSR a également formulé des observations sur les meilleures pratiques du secteur ainsi que des recommandations pour renforcer notre approche à l'égard des droits de la personne.

Nous nous engageons activement auprès de parties prenantes internes plus vastes en vue d'améliorer les aspects mis en évidence par l'évaluation. La prochaine évaluation de vigilance à l'égard des droits de la personne aura lieu en 2025.

[9] BSR est une organisation qui aide les entreprises à mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne des Nations Unies et d'autres cadres sur la conduite responsable des entreprises.

Nos employés

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. 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 vigilance accrue 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 2024 et aucun cas n'a été relevé.

Dans le cadre de notre exercice de vigilance pour 2023, nous avons également examiné les pratiques de nos agences de recrutement tierces. Dans le cadre de ce dialogue, nous avons confirmé leur statut à faible risque et leur conformité au principe de l'employeur-payeur, sachant qu'aucuns frais de recrutement ne sont facturés aux candidats potentiels, qu'aucune fausse promesse n'est faite et que toutes les modalités sont communiquées lors de la phase de recrutement. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adoptent les mêmes pratiques lorsqu'ils font appel à des agences de recrutement, en particulier pour le recrutement d'employés de niveau opérationnel dans des secteurs à haut risque. Les pratiques et le statut à faible risque des agences de recrutement tierces n'ont pas changé en 2024.

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[10]. Tous les employés d'Aviva au Royaume-Uni, 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[11]. 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 2024, Cherie MacCarthy, directrice, Expertise-conseil et Prestation, Rémunération, a joint le comité consultatif de la Living Wage Foundation. 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**

[10] Accredited Living Wage Employers | Living Wage Foundation (en angl. seul.)
[11] Aviva And Standard Life Aberdeen Become First 'Living Hours' Employers, As Over 80% Of Adults Back Hours Guarantees | Living Wage Foundation (en angl. seul.)

Notre chaîne d'approvisionnement

Au total, 13 fournisseurs ont participé à notre exercice d'évaluation des risques d'esclavage moderne en 2024; cinq des 13 évaluations ont eu lieu sur place et comportaient un volet où les travailleurs pouvaient s'exprimer. L'exercice visait nos activités au Royaume-Uni, en Irlande, au Canada, en Inde, en Chine (Aviva-CofCo), ainsi que les activités de notre filiale Solus. Les fournisseurs appartiennent aux secteurs suivants, identifiés comme étant à haut et moyen risque : réparation automobile, services de voiturier, centres d'appels, services de soutien à la gestion de sinistres, services de réparation de biens, entrepreneurs en construction ainsi que fournisseurs de personnel de sécurité et d'entretien ménager.

Les évaluations ont été réalisées par le biais d'entretiens avec la direction, d'examens de documents et d'entretiens avec des travailleurs afin de mettre en évidence les pratiques des fournisseurs. À l'aide d'une approche fondée sur le risque, nous avons exclu les fournisseurs de services professionnels tels que les conseils stratégiques et les prestataires de services juridiques. Nous avons évalué les fournisseurs sur la base des risques d'esclavage moderne liés à leur secteur, à leur emplacement géographique et à leur dépendance au travail manuel où des travailleurs potentiellement vulnérables pourraient être présents, par exemple des travailleurs migrants peu qualifiés. En outre, cette année, nous avons renforcé notre vigilance en matière d'esclavage moderne par les moyens suivants :

- Continuer de se concentrer sur les pratiques de recrutement et d'emploi de nos fournisseurs en se référant aux 11 indicateurs du travail forcé de l'Organisation internationale du Travail (OIT)[12]. Nous nous attardons spécifiquement aux indicateurs de travail forcé liés aux activités de recrutement telles que la servitude pour dettes et la tromperie lorsque des travailleurs migrants peu qualifiés sont présents sur le site du fournisseur et recrutés par l'intermédiaire d'agences tierces. Notre évaluation a révélé que tous les fournisseurs de niveau 1[13] évalués en 2024, sauf un, recrutent directement leurs travailleurs peu qualifiés. Pour ce qui est du fournisseur qui a recruté des travailleurs indirectement/ par le biais d'une agence de recrutement, nous avons évalué l'agence de recrutement en question à partir de données publiques et nous avons conclu qu'elle présente un faible risque de travail forcé compte tenu de la transparence des descriptions de poste, de l'absence de preuves ou de situations indiquant que des frais de recrutement ont été imputés aux candidats et du fait que les travailleurs embauchés ne présentaient pas un risque élevé d'exposition à l'exploitation. En 2024, dans le cadre de notre exercice de cartographie des risques, nous avons découvert qu'environ 45 % des fournisseurs ont déclaré recourir à des entreprises tierces pour recruter des travailleurs. Nous inviterons ces fournisseurs à participer à notre évaluation en 2025 afin de mieux comprendre leurs pratiques de recrutement responsable.
- Évaluer les pratiques d'achat responsable des fournisseurs en cas d'impartition.
- Évaluer les mécanismes et les politiques de règlement des plaintes des fournisseurs afin de déterminer s'il existe un canal anonyme permettant aux travailleurs de faire part de leurs doléances sans craindre de représailles, ou la présence d'autres voies de recours telles que des représentants ou des syndicats de travailleurs.
- Faire appel à un évaluateur tiers indépendant pour mener des évaluations de l'esclavage moderne semi-annoncées et en personne.
- Intégrer un volet sur l'opinion des travailleurs en s'entretenant avec eux lors de l'évaluation.
- Évaluer un fournisseur de niveau 2[14] dans le cadre d'une visite sur place, d'examens de documents, d'entretiens avec la direction et d'entretiens avec les travailleurs.

Nous classons les fournisseurs en trois catégories fondées sur le risque identifié lors de notre évaluation :

- **Risque faible** : l'entreprise dispose de bons mécanismes et de bonnes pratiques pour prévenir les cas d'esclavage moderne.
- **Risque moyen** : l'entreprise présente une ou plusieurs lacunes dans ses pratiques et mécanismes actuels afin de garantir une prévention efficace des cas d'esclavage moderne.
- **Risque élevé** : l'entreprise ne dispose d'aucun mécanisme de prévention des cas d'esclavage moderne, ou encore un ou plusieurs cas de non-conformité ont été constatés.

[12] ILO indicators of Forced Labour (en angl. seul.)

[13] Le terme « niveau 1 » désigne nos fournisseurs directs.

[14] Le terme « niveau 2 » désigne nos fournisseurs indirects.

En cas de mauvais rendement, nous préférons collaborer avec les fournisseurs et leur permettre de remédier à la situation dans le cadre d'un plan d'action correctif. Nous formulons également des recommandations pour améliorer les pratiques des fournisseurs, même en l'absence de violation actuelle, afin de réduire la probabilité de violations des droits de la personne. Le tableau ci-dessous résume les résultats de notre vérification préalable des fournisseurs pour 2024.

La direction supervisera les plans d'action corrective pour les risques moyens et élevés afin de s'assurer que les mesures correctives appropriées ont été prises.

Catégorie de risque de travail forcé	Nombre de fournis-seurs	Résumé	Mesures correctives et recommandations
Faible	11	Au total, 11 des 13 fournisseurs évalués en 2024 présentent un faible risque de travail forcé. Cela s'explique par la faible prévalence de travailleurs présentant un risque élevé d'exposition à l'exploitation et par de bons systèmes de gestion visant à prévenir les cas d'esclavage moderne. Malgré le niveau de risque peu élevé, nous avons formulé des recommandations visant à améliorer leurs pratiques en matière de recrutement, d'emploi et d'achats responsables.	Voici quelques exemples de recommandations que nous avons adressées aux fournisseurs à faible risque : - Veiller à l'adoption d'une approche sans frais de recrutement lors du recrutement de travailleurs opérationnels, en particulier lors du recrutement de travailleurs migrants peu qualifiés par l'intermédiaire d'agences tierces. - Faire appel à des sous-traitants pour établir un système qui peut détecter les signaux d'alarme en cas de double emploi des comptes bancaires et des adresses
Moyen	2	Nous avons trouvé deux fournisseurs présentant un risque moyen de travail forcé en raison de l'absence d'exigences et de contrôle concernant les pratiques d'emploi de leurs franchisés.	Nous avons demandé aux fournisseurs d'améliorer la visibilité en contrôlant les pratiques d'emploi des tiers auxquels ils font appel, notamment les sous-traitants et les franchisés. Nous avons également suggéré d'inclure des clauses d'emploi responsable dans leurs accords avec ces tiers.

Nous avons répertorié des pratiques exemplaires chez nos fournisseurs, notamment :

- Paiement d'un salaire minimum vital réel à tous les travailleurs sur le site.
- Inclusion d'une évaluation obligatoire des droits de la personne avant l'intégration de nouveaux fournisseurs.
- Contrat d'emploi à durée indéterminée pour assurer la sécurité de l'emploi de tous les employés.
- Évaluation régulière de la santé et de la sécurité dans tous les lieux de travail, avec dialogue sur le bien-être des travailleurs.
- Mécanismes de règlement des plaintes offerts à tous les travailleurs des franchisés.

Nous continuons de demander 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 aux exigences de déclaration relative à cette loi. Comme nous en avions pris l'engagement dans nos précédentes déclarations sur l'esclavage moderne, nous avons procédé à la vérification d'un échantillon aléatoire fondé sur le risque de 9 fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2 pour évaluer leur conformité aux exigences de cette loi.

Les évaluations des fournisseurs que nous avons réalisées en 2024 ont donné lieu à la clôture de 26 des 27 plans d'action corrective et à l'ouverture de 9 nouveaux plans d'action corrective à surveiller en 2025.

Résolution d'un enjeu à risque élevé détecté en 2023 :

Dans le cadre de notre évaluation de 2023, nous avons détecté un enjeu à risque élevé où deux fournisseurs tiers d'Aviva India n'ont pas rémunéré des travailleurs alors qu'ils assistaient à une formation obligatoire. En 2024, une autre enquête menée dans le cadre d'entretiens avec les travailleurs et d'examens de documents a révélé que 32 travailleurs assignés à des bureaux d'Aviva India étaient admissibles à recevoir une rémunération pour le temps consacré à cette formation. Nous avons donc directement remboursé 1 500 INR à chacun des 32 travailleurs, en tenant compte de leur salaire, des taux d'intérêt et du moment où la formation non rémunérée a eu lieu. Nous avons également consulté un échantillon de travailleurs pour nous assurer qu'ils avaient reçu le bon montant et qu'ils n'avaient pas subi d'autres retenues salariales ou des représailles. Notre service de dénonciation anonyme est offert à tous les collaborateurs de nos bureaux en Inde, incluant les employés des fournisseurs.

En plus de remédier aux problèmes constatés, notre étroite collaboration avec l'équipe de l'Approvisionnement d'Aviva India a permis d'améliorer nos pratiques d'approvisionnement en Inde, notamment en imposant des exigences plus explicites en matière de respect des droits du travail dès l'étape préalable à la signature du contrat avec les nouveaux fournisseurs potentiels. Notre équipe de l'Approvisionnement en Inde communiquera aussi avec les fournisseurs potentiels afin de s'assurer qu'ils corrigent tout manquement constaté, tel que des retenues salariales non conformes à la loi, avant de signer une entente. À l'avenir, nous prévoyons d'adopter et de formaliser les questions qui guideront l'équipe de l'Approvisionnement d'Aviva India dans l'évaluation des nouveaux fournisseurs potentiels.

Nos filiales

En 2024, nous avons évalué les risques d'esclavage moderne dans les chaînes de valeur de nos filiales, Succession Wealth et Probitas. L'évaluation a été réalisée par notre partenaire tiers indépendant, la Slave Free Alliance (SFA), dans le cadre d'examens de documents et d'entretiens avec la haute direction des entreprises concernées. Le rapport de la SFA confirme que Succession Wealth et Probitas présentent un faible risque d'esclavage moderne dans leurs activités mais sont toutefois exposés à aux risques de fournisseurs qui œuvrent dans des secteurs à risque élevé, comme les services de sécurité et d'entretien ménager. La SFA souligne que les filiales comprennent bien en quoi consiste l'esclavage moderne.

La SFA a recommandé à nos filiales de renforcer leurs pratiques d'approvisionnement en limitant le nombre de sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement, d'intégrer une formation sur l'esclavage moderne pour sensibiliser davantage les employés, de faire preuve d'une plus grande vigilance auprès des fournisseurs qui présentent des risques élevés et d'inclure des clauses sur la prévention de l'esclavage moderne dans leurs ententes avec les fournisseurs. Nous continuerons de collaborer avec nos deux filiales pour mettre en œuvre ces recommandations.

Suivant l'acquisition d'AIG Life Limited en avril 2024, nous avons collaboré étroitement avec eux pour comprendre à quoi ressemblera l'intégration de l'entreprise. Le code de conduite des fournisseurs d'AIG exige que tous les fournisseurs prennent les mesures nécessaires pour éviter toute forme d'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement ou dans leurs entreprises. En 2024, AIG Life Limited a envoyé un questionnaire détaillé à tous ses fournisseurs. Celui-ci traitait des mécanismes mis en place par les fournisseurs, dont les politiques et les procédures, pour repérer et prévenir les enjeux liés à l'esclavage et à la traite des personnes, ainsi que pour veiller au respect des droits de la personne et au maintien de pratiques commerciales éthiques. Deux fournisseurs présentant de faibles risques et un fournisseur présentant des risques moyens ont échoué l'évaluation. Nous procéderons en priorité à une évaluation approfondie des fournisseurs présentant des risques moyens; un plan d'action sera créé au besoin en 2025, conformément aux normes d'Aviva.

Nos investissements

Nous nous engageons à investir notre argent et celui de nos clients de manière responsable. Notre société de gestion d'actifs, Aviva Investors, compte parmi les signataires fondateurs des Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies. Nous reconnaissons et acceptons notre devoir de gérer les actifs de nos clients de manière responsable à long terme. 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 à l'égard des 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 devoir 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 de lutte contre l'esclavage moderne et de respect des droits de la personne :

- Pour contribuer à ce que les entreprises du FTSE350 respectent les exigences minimales de la Loi, nous avons collaboré à une initiative menée par Rathbones auprès des entreprises qui ne respectent pas les normes minimales d'information prévues par la Loi.
- Nous avons cofondé le projet Investor Initiative for Human Rights Data. Cette initiative a pour but d'inciter les fournisseurs de recherche sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et les conseillers qui votent par procuration à intégrer des données liées aux droits de la personne dans leurs recherches[15].

[15] About II-HRD - The Investor Initiative on Human Rights Data | PRI (en angl. seul.)

Notre gouvernance

Membres de la haute direction et cadres responsables

Nous avons mis en place une solide structure de gouvernance. Le Comité directeur sur l'Ambition de durabilité d'Aviva dirige et surveille l'exécution de notre plan, incluant les progrès de notre programme en matière de droits de la personne et de lutte contre l'esclavage moderne, et il a reçu du Conseil de direction les pouvoirs nécessaires.

La haute direction de la Durabilité du Groupe 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. L'équipe de la Durabilité, qui dirige et coordonne les activités liées aux droits de la personne et à l'esclavage moderne, relève de Stephen Doherty, chef de la Marque et des Affaires générales, qui préside le comité directeur et qui agit en tant que dirigeant responsable de la durabilité à Aviva. L'équipe dispose de l'expertise nécessaire pour assurer la mise en œuvre et la coordination des activités locales dans l'ensemble des marchés d'Aviva.
Le Comité des clients et de la durabilité examine régulièrement nos indicateurs de progrès et de rendement. Des mises à jour sur les progrès accomplis sont communiquées par le biais de forums de gouvernance internes tels que le forum mondial sur la gouvernance des approvisionnements et le groupe de travail sur les activités durables du Groupe.

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

Notre groupe de travail interservices a tenu trois réunions en 2024 pour discuter de nos progrès par rapport aux enjeux essentiels relatifs aux droits de la personne. Nous avons aussi revu sa composition pour refléter les enjeux prioritaires en 2024. 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, du Service de vérification du Groupe, du Capital humain (Ressources humaines) et d'Aviva Investors, de représentants de divisions opérationnelles telles que l'assurance de dommages et l'assurance vie, ainsi que de représentants de nos marchés du Canada et de l'Irlande.
Ce groupe soutient des activités essentielles comme l'amélioration et l'élaboration de politiques afin de parfaire notre approche vis-à-vis 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 continuellement l'efficacité de ce groupe pour garantir l'engagement de l'organisation et y intégrer des acteurs clés au besoin.

Conseils d’administration des filiales

Les conseils d’administration des entités d’Aviva visées par la Loi[16] examinent et approuvent les informations que contient cette déclaration.

Le Comité des clients et de la durabilité aide le conseil d’administration d’Aviva plc à gérer les dossiers liés aux clients et à la durabilité, et il est chargé de guider Aviva dans son ambition d’être une entreprise centrée sur le client de premier plan. Il exerce un 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, à la culture, aux valeurs ainsi qu’aux plans stratégiques 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, Aviva Pension Trustees UK Limited, General Accident plc, Gresham Insurance Company Limited, Solus (London) Limited, Succession Advisory Services Ltd, Succession Group Ltd (SGL)., Succession Wealth Management Ltd, Succession Financial Management Ltd, Succession Employee Benefit Solutions Ltd, Probitas Managing Agency Limited, Aviva Protection UK Ltd (anciennement AIG Life 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 employés

En collaboration avec la Slave Free Alliance dont nous sommes partenaires, nous avons créé un module complet d'apprentissage en ligne pour aider nos employés à comprendre le lien entre les entreprises et les droits de la personne et les sensibiliser 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 jusqu'à la fin de 2024, la formation a été suivie par 1 302 employés. 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 sensibiliser nos futurs dirigeants à cette réalité. Nous l'avons aussi transmise à notre coentreprise en Inde. Le matériel de formation propose des études de cas et des dilemmes liés à l'esclavage moderne propres à nos activités commerciales.

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 moderne[17] pour le secteur des services financiers. En 2024, avec l'aide de Themis, Aviva plc a sélectionné et adopté les modules les plus pertinents concernant les risques liés à l'esclavage moderne pour nos activités d'assurance et d'investissement. Ces modules ont été intégrés à nos formations internes. De plus, nous avons offert une formation sur mesure pour présenter les risques liés à l'esclavage moderne dans le secteur de la construction à l'équipe d'Aviva Capital Partners.

Formation sur l'outil d'évaluation indépendant

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 l'outil d'évaluation indépendant pour apprendre à utiliser leurs bases de données et leurs fiches d'évaluation des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment pour 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 de manière à cibler les fournisseurs qui représentent un risque accru pour Aviva et qui doivent être surveillés de plus près, notamment au moyen de plans d'actions correctives. En 2024, 20 nouveaux employés ont reçu la formation sur l'utilisation de la plateforme de l'outil d'évaluation indépendant.

Dans le cadre du processus de vérification préalable des fournisseurs de 2024, nous avons encouragé les fournisseurs à offrir une formation sur l'esclavage moderne aux membres de leur équipe, et à adapter la formation en fonction de leur secteur d'activités et de leur rôle.

[17] 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[18].

Pacte mondial des Nations Unies :
Nous demeurons un membre du Pacte mondial des Nations Unies et participons activement au groupe de travail britannique sur les droits de la personne et les changements climatiques afin de partager notre point de vue avec d'autres organisations membres.

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[19]. Nous collaborons avec d'autres pour élargir le nombre d'employeurs qui versent des salaires décents au Royaume-Uni et dans le monde. Nous sommes l'un des premiers employeurs reconnus pour ce qui est des horaires décents et, en 2023, Aviva est heureuse de compter parmi les premiers employeurs du Royaume-Uni à avoir été reconnus pour respecter la norme des horaires décents.

Slave-Free Alliance :
Nous maintenons 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.

Business for Social Responsibility :
En 2022, 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 durabilité. 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.

[18] How it started | World Benchmarking Alliance (en angl. seul.)
[19] Principal Partners | Living Wage Foundation (en angl. seul.)

Nos indicateurs clés de rendement pour mesurer l'efficacité

Voici des indicateurs qui donnent un aperçu des progrès que nous avons réalisés en 2024 :

- **Nombre de cas d'esclavage moderne à haut risque 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 moyen et élevé : [13]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui ont été menés à bien : [26]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui font l'objet d'un suivi : [10]**
- **Note moyenne de la fiche d'évaluation de l'outil d'évaluation indépendant pour les fournisseurs : [61,1]**
- **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 : [99,9 %]**
- **Nombre d'employés spécialisés ayant reçu une formation sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne depuis 2020 : [1 175]**
- **Nombre de fournisseurs uniques évalués en fonction de l'outil d'évaluation indépendant : [533]**
- **Nombre de conseils d'administration et de sous-conseils d'Aviva ayant approuvé la présente déclaration : [25]**

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 2025 :

- Améliorer nos systèmes et processus internes liés aux droits de la personne et à l’esclavage moderne. Plus précisément, pour identifier, prévenir et atténuer les problèmes, ainsi que pour permettre d’y remédier dans les domaines mis en évidence par nos activités de vigilance pour 2023.
- Continuer de mettre à jour la cartographie de notre chaîne d’approvisionnement et demander des données supplémentaires à nos fournisseurs pour comprendre les risques liés à l’esclavage moderne.
- Poursuivre notre contrôle préalable des fournisseurs pour les secteurs et les pays à risque moyen et élevé.
- Poursuivre notre dialogue interne et explorer les pratiques exemplaires externes afin d’améliorer notre approche corrective, en particulier dans nos activités de souscription et d’investissement.
- Mettre à jour et assurer la conformité de la mise en œuvre de la politique des droits de la personne d’Aviva sur tous les marchés.
- Poursuivre la collaboration avec nos filiales pour accroître leurs activités de prévention de l’esclavage moderne.
- Poursuivre l’évaluation bisannuelle de notre vigilance en matière de droits de la personne, incluant les enjeux liés à l’esclavage moderne.

Notre méthode et les étapes suivies pour produire la présente déclaration

La présente déclaration a été examinée et approuvée par les conseils d'administration des entités d'Aviva auxquelles elle s'applique[20].
Le conseil d'administration d'Aviva plc a approuvé la présente déclaration le 13 mai 2025 et la cheffe de la direction du Groupe a signé la déclaration au nom d'Aviva plc.

Amanda Blanc, DBE
Cheffe de la direction du Groupe Aviva
Londres, 8 mai 2025

[20] 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 Durabilité du Groupe Aviva) 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 question concernant la Déclaration de 2024 d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes, communiquez avec notre équipe de la RS :
crteam@aviva.com

PCCVR5965 06.2025