

Déclaration de 2023
d'Aviva concernant
l'esclavage moderne et
la traite de personnes

Déclaration de 2023 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 Loi¹, 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 2023) 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 huitième 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 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'approvisionnement



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 19,2 millions de clients au Royaume-Uni, en Irlande et au Canada. Nous avons aussi des investissements internationaux en Chine et une coentreprise 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 2023** (en anglais seulement).

Voici un tableau récapitulatif de notre couverture géographique mondiale :

Marché	Contribution au bénéfice d'exploitation ajusté du Groupe en 2023 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	994	37	15
Assurance de dommages, Royaume-Uni et Irlande	452	33	45
Assurance de dommages, Canada	399	18	17
Aviva Investors³	21	4	10
Investissements internationaux⁴	63	6	-
Autres activités du Groupe	(462)	2	13
Total	1 467	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 2023, 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 personne⁵. 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 2024.

Code d'éthique professionnelle d'Aviva :

Le Code est revu chaque année; la plus récente version sera publiée au premier trimestre de 2024. 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 agissons 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 2023, 99,4 % 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 enregistrés⁶ qui se sont engagés à respecter les principes établis dans notre Code. En 2023, 99,83 % des fournisseurs du Royaume-Uni, du Canada et de l'Irlande se sont engagés à respecter 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 nos employés, nos partenaires d'affaires, nos fournisseurs et les tiers à faire part à notre équipe Alerte nous 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 la plateforme de signalement d'actes répréhensibles utilisée à l'échelle d'Aviva. Elle comprend une fonction d'alerte confidentielle et sécurisée qui permet aux employés de faire part de leurs préoccupations de manière confidentielle et, s'ils le préfèrent, anonyme. Elle permet de communiquer ses préoccupations par des canaux internes et externes; l'équipe Alerte-vous reçoit et examine tous les signalements reçus. Il est également possible de faire un signalement directement auprès de l'équipe Alerte-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'esclavage moderne figure expressément dans la liste de situations devant être divulguées par le biais du service Alerte-vous. 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 sincère.

En 2023, nous avons poursuivi notre campagne « Soyons vigilants » pour aider nos collaborateurs à se sentir outillés et confiants par rapport au service Alerte-nous. Nous nous sommes employés à accroître la visibilité de l'équipe et avons organisé des tournées d'information en présentiel au Royaume-Uni et en Irlande. L'amélioration de notre site interne Alerte nous et l'élargissement de nos réseaux avec nos principaux marchés, y compris nos filiales, ont eu des retombées positives sur les résultats de notre sondage « La voix d'Aviva » de 2023 : 87 % de nos collaborateurs ont déclaré se sentir à l'aise de faire part de leurs préoccupations, comparativement à 85 % en 2022.

Dans l'éventualité d'un signalement concernant les droits de la personne, y compris une situation d'esclavage moderne, celui-ci est transmis au Service des enquêtes du Groupe Aviva. En 2023, l'équipe Alerte-nous a reçu un 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.

Les dispositions actuelles comprennent notre système Alerte-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 collaborateurs indépendants 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.

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. Ce faible indice de risque associé au Groupe Aviva a été réaffirmé par la Slave Free Alliance.

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 continuons d'évaluer les enjeux essentiels relatifs aux droits de la personne afin de poursuivre la cartographie des risques à cet égard dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, et de prioriser les secteurs dans lesquels nous sommes le plus à risque de causer des torts, y compris en matière d'esclavage moderne, dans le cadre de nos activités de souscription et d'investissement.

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 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 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 et 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 (comme l'examen des cotes attribuées aux fournisseurs par un outil d'évaluation indépendant) et de recherches publiques.

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 demandons 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.





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.

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.



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. La principale lacune relevée concerne l'approfondissement de la compréhension et le recensement des risques liés à l'esclavage moderne et aux droits de la personne. En conséquence, nous accorderons une attention accrue à l'évaluation des enjeux essentiels en 2024. Nous continuons à nous engager auprès de parties prenantes internes plus vastes en vue d'améliorer d'autres aspects mis en évidence par l'évaluation de vigilance et de renforcer nos mécanismes de protection des droits de la personne en 2024 et 2025.

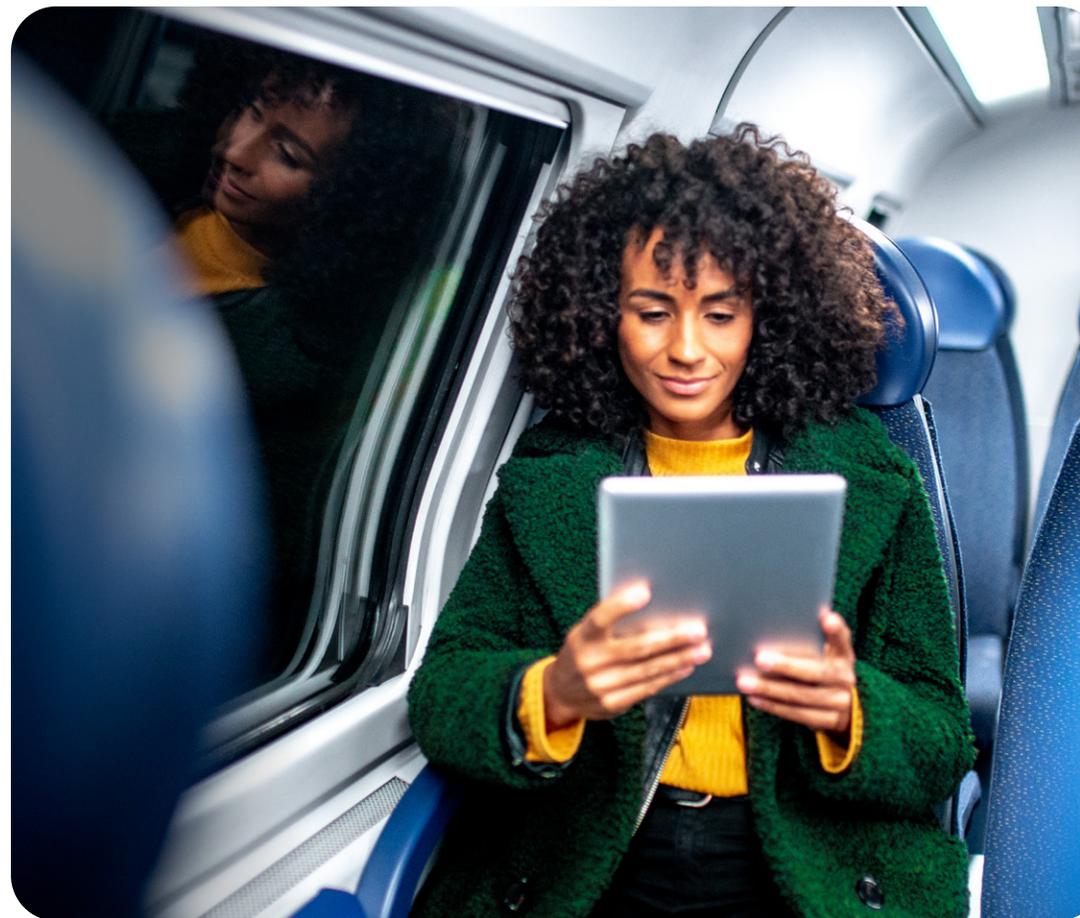
Nous avons également mobilisé nos filiales au cours de l'exercice de vigilance en matière de droits de la personne pour 2023. Nous avons examiné les pratiques du Sesame Bankhall Group (SBG) à l'égard de la protection des droits de la personne et de la prévention de l'esclavage moderne. Le risque d'esclavage moderne dans les pratiques d'emploi direct du SBG est faible, car son activité principale repose sur des activités fondées sur les connaissances pour lesquelles les employés doivent posséder des qualifications spécialisées. SBG est un employeur qui respecte la norme du salaire minimum vital réel au Royaume-Uni, et les contrats des fournisseurs de la société comprennent un engagement du fournisseur à verser à ses employés admissibles au moins le salaire de subsistance pour le travail fourni à la société dans ses locaux au Royaume-Uni. En 2024, nous comptons procéder à une évaluation plus approfondie de la chaîne de valeurs du SBG afin de comprendre les secteurs où les risques liés à l'esclavage moderne pourraient être plus répandus.

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 2023 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.



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 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. 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 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 2023, Karen Paterson, responsable des Services immobiliers de l'équipe de l'Approvisionnement du Groupe, siège au 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](https://www.aviva.com).





Notre chaîne d'approvisionnement

Au total, 20 fournisseurs ont participé à notre exercice supplémentaire d'évaluation de la menace d'esclavage moderne pour 2023. L'exercice visait nos activités au Royaume-Uni, en Irlande, au Canada, en Inde, en Chine (Aviva-CofCo), ainsi que les activités de nos filiales Solus et Succession Wealth. Les fournisseurs appartiennent aux secteurs suivants, identifiés comme étant à haut risque : réparation automobile, agences de recrutement, fournisseurs de matériel, de logiciels et de services informatiques, fournisseurs de personnel de sécurité et d'entretien ménager, ferrailleurs, fournisseurs de vêtements et de marchandises, et services de construction d'urgence.

Les évaluations ont été réalisées par le biais d'entretiens avec la direction et d'exams de documents 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 :

- 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)⁷. 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 évalués en 2023 recrutent directement leurs travailleurs peu qualifiés. En 2024, dans le cadre de notre exercice de cartographie des risques, nous demandons à nos fournisseurs de fournir des renseignements relatifs à leur engagement avec des agences de recrutement tierces.

- Évaluer les pratiques d'achat responsable des fournisseurs en cas d'impartition.
- Évaluer les mécanismes 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.
- Évaluer les fournisseurs de niveau 2. L'évaluation comprend l'examen de deux (2) rapports de vérification indépendante SMETA⁸ partiellement annoncée des fournisseurs de Solus, où la voix des travailleurs est un facteur de taille de l'évaluation.
- Réalisation d'une visite d'évaluation annoncée chez l'un de nos fournisseurs de niveau 2 et dans l'un de nos ateliers de réparation automobile, dans le cadre de nos opérations directes à haut risque.

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.

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 2023.

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.

⁷ **ILO indicators of Forced Labour** (en anglais seulement)

⁸ SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) est l'un des formats de vérification de conformité sociale le plus couramment utilisé qui permet aux entreprises d'évaluer leurs sites et leurs fournisseurs pour comprendre les conditions de travail dans leur chaîne d'approvisionnement.

Catégorie de risque de travail forcé	Nombre de fournisseurs	Résumé	Mesures correctives et recommandations
Faible	16	<p>Au total, 16 des 20 fournisseurs évalués en 2023 présentent un faible risque de travail forcé. Cela s'explique par la faible prévalence de travailleurs potentiellement vulnérables et par de bons systèmes de gestion visant à prévenir les cas d'esclavage moderne.</p> <p>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.</p>	<p>Voici quelques exemples de recommandations que nous avons adressées aux fournisseurs à faible risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Veiller à ce que tous les travailleurs des sous-traitants aient accès aux voies de recours anonymes des sites. - Examiner et adopter les clauses pertinentes dans le cadre des clauses contractuelles types (CCT)⁹. Les CCT sont conçues pour intégrer les principes de vigilance en matière de droits de la personne à chaque étape du contrat d'approvisionnement, en reconnaissant les responsabilités des acheteurs et du site.
Moyen	2	<p>Nous avons trouvé deux fournisseurs présentant un risque moyen de travail forcé en raison de la combinaison des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le recours à des sous-traitants dans des secteurs à haut risque tels que la construction. - l'absence d'exigences concernant les pratiques d'emploi de leurs sous-traitants et l'absence de contrôle de ces pratiques. 	<p>Nous avons demandé aux fournisseurs d'améliorer la visibilité en contrôlant les pratiques d'emploi de leurs sous-traitants.</p> <p>Nous avons également suggéré d'inclure des clauses d'emploi responsable dans leurs accords avec les sous-traitants.</p>
Élevé	2	<p>Nous avons recensé des cas de non-conformité chez deux fournisseurs établis en Inde qui fournissent des services à notre coentreprise dans ce pays.</p> <p>Les deux fournisseurs ne compensent pas les salaires des travailleurs pour le temps passé à participer à la formation obligatoire. La formation était dispensée avant le placement des travailleurs dans les locaux d'Aviva India.</p> <p>En outre, nous avons constaté qu'un fournisseur déduisait et retenait une partie des salaires des travailleurs pour les empêcher de démissionner avant la fin de leur contrat.</p> <p>Nous avons fait savoir aux fournisseurs que, si elles n'étaient pas corrigées, ces pratiques pourraient entraîner des risques accrus de travail forcé sous l'indicateur de la retenue des salaires et de la restriction des déplacements.</p>	<p>Nous avons demandé à ces fournisseurs de modifier leurs pratiques.</p> <p>Nous avons veillé à ce que tout le temps consacré à la formation pendant leur affectation dans les bureaux d'Aviva India soit correctement rémunéré. Nous avons donné instruction aux fournisseurs d'indemniser les travailleurs pour tout le temps consacré à la formation obligatoire avant leur affectation dans les bureaux d'Aviva India.</p> <p>Nous avons confirmé que toutes les personnes travaillant dans les bureaux d'Aviva India ne subissent aucune retenue de salaire. Nous avons fait part de nos attentes au fournisseur et avons obtenu son engagement de mettre fin à la pratique de la retenue sur les salaires des travailleurs. Nous surveillerons de près cette pratique à l'avenir en mobilisant les travailleurs susceptibles d'être lésés par cette pratique.</p> <p>Nous refléterons ces exigences dans nos accords commerciaux avec les deux fournisseurs.</p>

⁹ https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/human_rights/contractual-clauses-project/mccs-full-report.pdf



Nous avons également répertorié un certain nombre de pratiques exemplaires chez nos fournisseurs, notamment :

- Paiement d'un salaire minimum vital réel à tous les travailleurs sur le site.
- Mise à disposition d'une cartographie actualisée de la chaîne d'approvisionnement en fonction des risques de travail forcé.
- Vérifications régulières de conformité sociale menées par SMETA en tant qu'expert tiers indépendant.
- Inclusion d'une évaluation obligatoire des droits de la personne avant l'intégration de nouveaux fournisseurs.
- Adhésion à la Responsible Business Alliance (RBA) et adoption de son code de conduite.
- Visites régulières des principaux fournisseurs, avec dialogue sur le bien-être des travailleurs.
- Collaboration avec les syndicats de travailleurs et actualisation des conventions collectives.

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 avons 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 huit fournisseurs pour évaluer leur conformité aux exigences de cette loi.

Les évaluations des fournisseurs que nous avons réalisées en 2023 ont donné lieu à la clôture de 6 plans d'actions correctives sur 21 et à l'ouverture de 12 nouveaux plans d'action corrective à surveiller en 2024.

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 :

- Pour contribuer à ce que les entreprises du FTSE350 respectent les exigences minimales de la Loi, nous avons collaboré avec Rathbones et entrepris un dialogue avec 29 sociétés qui ne respectent pas les normes minimales d'information prévues par 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 Royaume-Uni. Ciblait au départ le secteur de l'hôtellerie, son champ d'action couvre maintenant celui de la construction. Au cours de l'année, nous avons soutenu la collaboration avec quatre constructeurs domiciliaires du Royaume-Uni.

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.

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 conseil d'administration 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 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; elle valide par ailleurs les différentes mesures du plan, lorsqu'il y a lieu. 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 droits de la personne..

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 2023 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, du Service de vérification du Groupe, du Capital humain (Ressources humaines) et d'Aviva Investors, de représentants de nos marchés du Canada et de l'Irlande ainsi que de nos filiales; Solus (London) Limited et Succession Wealth donnent également leur avis d'expert lorsqu'il y a lieu. 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 Loi¹⁰ 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.

¹⁰ 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, 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 employés¹¹

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 2023, la formation a été suivie par 1 127 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 chacun des marchés

¹¹ 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.





Formation approfondie 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 moderne¹² pour le secteur des services financiers. Aviva plc travaille avec Themis, et nous avons sélectionné les modules les plus pertinents concernant les risques liés à l'esclavage moderne pour nos activités d'assurance et d'investissement. Nous adopterons et déploierons la formation en interne en 2024.

Activités de sensibilisation

Nous poursuivons nos activités de sensibilisation à l'échelle de l'entreprise. En 2023, nos employés ont participé à une activité de sensibilisation de la Ride for Freedom. Ride for Freedom est une organisation qui se consacre à la sensibilisation, à l'éducation et à l'offre de voies de recours pour les survivants de l'esclavage moderne.

Vers la fin de 2023, Aviva a tenu le Sommet des fournisseurs sur la cible ZéN, au cours duquel nous avons fait connaître à nos fournisseurs les principales activités, les engagements et les progrès de notre programme en matière de droits de la personne et de lutte contre l'esclavage moderne.

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 2023, quelque 200 employés ont été formés à l'utilisation de la plateforme de l'outil d'évaluation indépendant.

Lors du contrôle préalable des fournisseurs de 2023, nous confirmons que les fournisseurs basés au Royaume-Uni qui ont participé à l'évaluation ont dispensé une formation sur l'esclavage moderne aux membres concernés de leur équipe, les formations étant adaptées à leur secteur d'activité et à leur activité.

¹² 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.

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.

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 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 :

En 2023, 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.

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.

Ride for freedom :

En 2023, nous avons appuyé l'œuvre de **Ride For Freedom CIC**¹³, une initiative sociale à but non lucratif 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.

¹³ 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 des indicateurs qui donnent un aperçu des progrès que nous avons réalisés en 2023 :

- **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 : [2]**
- **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 : [20]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui ont été menés à bien : [6]**
- **Nombre de plans d'actions correctives ou d'amélioration communiqués aux fournisseurs qui font l'objet d'un suivi : [27]**
- **Note moyenne de la fiche d'évaluation de l'outil d'évaluation indépendant pour les fournisseurs : [59,4]**
- **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 : [99,83 %]**
- **Nombre d'employés spécialisés ayant reçu une formation sur les entreprises, les droits de la personne et l'esclavage moderne depuis 2020 : [1 127]**
- **Nombre de fournisseurs uniques évalués en fonction de la fiche approuvée par l'outil d'évaluation indépendant : [485]**
- **Nombre de conseils d'administration et de sous-conseils d'Aviva ayant approuvé la présente déclaration : [19]**



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 2024-2025 :

- 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.
- Achever notre évaluation des enjeux essentiels à notre vigilance à l'égard des droits de la personne, notamment pour comprendre les risques d'esclavage moderne.
- Déployer une formation sur l'esclavage moderne axée sur les services financiers en collaboration avec Themis.
- 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 haut risque.
- 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.





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'applique¹⁴. Le conseil d'administration d'Aviva plc a approuvé la présente déclaration le 21 mai 2024 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, 06/06/2024

¹⁴ Un membre de l'équipe de la Durabilité du Groupe Aviva ou un membre de l'équipe du secrétariat général (informé par l'équipe de la Responsabilité sociale du Groupe) a fourni à chacun des conseils d'administration (y compris aux sous-comités et au conseil d'administration d'Aviva Plc) une mise à jour et un résumé de cette déclaration 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 2023 d'Aviva concernant l'esclavage moderne et la traite de personnes*, veuillez contacter l'équipe de la Responsabilité sociale: crteam@aviva.com

