

Politique d'Aviva sur les droits de la personne

2023





Table des matières

.....	
Introduction	3
.....	
Gouvernance des droits de la personne	4
.....	
Enjeux essentiels liés aux droits de la personne	5
.....	
Nos employés	6
.....	
Nos clients	7
.....	
Notre service de production	8
.....	
Nos produits d'assurance	9
.....	
Nos fournisseurs	10
.....	
Nos investissements	11
Vérification	12
Recherche et intégration	12
Actionnariat actif	13
Macrogestion	14
.....	
Notre service de signalement Alertez-nous	15
.....	
Accès à des réparations	16
.....	
Déclaration du respect des droits de la personne	16
.....	
Nos collaborations et partenariats	17
.....	
Annexe	19

Portée de notre politique

La Politique d'Aviva sur les droits de la personne vise l'ensemble du Groupe et définit son engagement à respecter les droits de la personne; elle précise les attentes que nous avons à l'égard de nos propres employés, quel que soit leur lieu d'affectation. S'il y a lieu, elle vise aussi nos coentreprises et nos ententes d'impartition. De façon générale, ces entités sont désignées par les termes « l'entreprise » ou « les entreprises ». Cette politique nous aidera à mesurer le respect de nos propres normes et les comportements attendus. Vous trouverez ci-dessous des précisions sur la façon dont la politique s'applique aux différents marchés d'Aviva.

Introduction

Nous sommes une entreprise de premier plan au Royaume-Uni qui offre des solutions d'assurance, de gestion du patrimoine et de retraite à quelque 18,7 millions de clients dans nos principaux marchés. « Avec vous aujourd'hui pour bâtir un plus bel avenir » est notre raison d'être, la raison pour laquelle Aviva existe.

Comme toute autre entreprise, Aviva a la responsabilité de respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, notamment les aspects sociaux, économiques, culturels, civils, politiques, environnementaux et du travail, dans le cadre de nos activités et de nos relations d'affaires, y compris nos investissements et nos échanges avec les clients, les partenaires d'affaires et les fournisseurs.

Nous nous engageons à respecter à tout le moins les droits de la personne en application de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels¹, ainsi que les principes énoncés dans les conventions fondamentales du travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT)². D'autres normes sur les droits de la personne s'appliqueront, s'il y a lieu.

Pour concrétiser cet engagement, Aviva doit s'assurer que ses activités respectent les normes établies par l'autorité mondiale en la matière — les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. S'il y a lieu, Aviva s'assure aussi de respecter les structures de l'industrie qui visent à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, comme les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant³ et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises.⁴

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, nous nous engageons à soumettre nos activités et nos relations d'affaires à une diligence raisonnable afin de prévenir et de réparer toute incidence négative sur les droits de la personne qu'elles peuvent avoir ou à laquelle elles contribuent.

Cet engagement oblige Aviva à faire respecter les normes internationales relatives aux droits de la personne, même lorsqu'elles ne sont pas mentionnées dans les exigences légales locales ou dans les lois des pays où nous et nos relations d'affaires exerçons des activités. En cas de divergence entre ces normes et la législation locale, nous nous engageons à rechercher des moyens de les respecter en principe, dans la mesure du possible.

Nous évaluons le respect des droits de la personne dans tous nos marchés aux deux ans pour nous assurer de les respecter dans les pays où nous exerçons nos activités; nous tentons ainsi de mieux comprendre le contexte local lorsque les risques de conflit et de violation des droits de la personne sont plus élevés et nous prenons les mesures de prévention qui s'imposent. Nous disposons, à l'échelle du Groupe, de procédures pour exercer la vigilance requise à l'égard des personnes avec lesquelles nous travaillons, incluant une vérification des antécédents fondée sur le risque qui vise à repérer toute implication connue dans des situations d'esclavage moderne, de traite de personnes ou d'autres violations des droits de la personne.



¹ Collectivement, la Charte internationale des droits de l'homme. Pour de plus amples renseignements, consultez la page : <https://www.ohchr.org/fr/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

² Pour de plus amples renseignements, consultez la page : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

³ Les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant, créés par le Pacte mondial des Nations Unies, l'UNICEF et Save the Children, forment la première série complète de principes établis pour aider les entreprises à assumer un large éventail de responsabilités et à prendre des mesures sur le lieu de travail, dans le marché et dans la communauté pour respecter et soutenir les droits de l'enfant. Pour de plus amples renseignements, consultez la page : <https://childrenandbusiness.org/>

⁴ https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises_0e8d35b5-fr#page1

Gouvernance des droits de la personne



Nous reconnaissons que nos responsabilités en matière de respect des droits de la personne reposent sur le soutien et le leadership des échelons les plus élevés de l'entreprise. C'est pourquoi la cheffe de la direction d'Aviva signe la présente politique et les dirigeants des marchés principaux ont la responsabilité de la faire respecter.

Le Comité des clients et du développement durable du conseil d'administration examine et approuve la politique, et reçoit des mises à jour au moins deux fois par année.

La secrétaire générale du Groupe dirige notre travail de défense des droits de la personne, qui couvre nos efforts pour respecter les exigences de la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (UK Modern Slavery Act 2015) – prévenir toute forme d'esclavage moderne dans le cadre de nos activités et de nos relations d'affaires. Le groupe approuve les plans, analyse les progrès et sensibilise le comité de direction à la question des droits de la personne. Il s'applique aussi 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.

Les membres de la haute direction des services de l'Approvisionnement et de la Durabilité appuient la mise en œuvre de la politique. Ils contribuent à nos efforts en élaborant des stratégies et des plans de travail, et en collaborant avec d'autres équipes pour intégrer nos engagements à l'ensemble de nos activités et de nos relations d'affaires.

Aviva a créé un groupe collaboratif et interfonctionnel, le Groupe de travail sur les droits de la personne et la lutte contre l'esclavage moderne, qui se réunit au moins deux fois l'an. Il compte des 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 Capital humain (Ressources humaines) et d'Aviva Investors. Ce groupe appuie la mise en place d'activités essentielles, notamment l'amélioration et l'élaboration de politiques, il met en valeur l'approche relative à l'esclavage moderne et d'autres questions liées aux droits de la personne, il fournit des conseils sur la formation des employés, il participe à la formation et à l'évaluation des fournisseurs, et il

veille à la réalisation de nos engagements à l'égard des droits de la personne et de la lutte contre l'esclavage moderne.

Nous demeurons engagés à évaluer et à améliorer sans relâche nos processus opérationnels, la formation, nos mécanismes de communication et de gestion. Nous nous efforçons d'intégrer la dimension des droits de la personne dans nos processus existants et dans les politiques pertinentes de gestion des risques, dans toutes nos entreprises. La fonction de gestion du risque du Groupe surveille le respect de nos normes de pratique⁵.

Nous offrons à nos employés des séances de sensibilisation et de formation sur les droits de la personne (incluant l'esclavage moderne) dans l'Université Aviva. Nous offrons aussi à nos fournisseurs des outils de formation qu'ils peuvent mettre à la disposition de leurs employés.

⁵ Voir l'Annexe

Enjeux essentiels liés aux droits de la personne

Nous reconnaissons l'importance de définir les enjeux essentiels, d'en établir la priorité et d'y remédier⁶. Même si ces enjeux représentent souvent un risque pour notre entreprise, nous nous engageons à évaluer les risques liés aux droits de la personne en fonction des Principes directeurs des Nations Unies. Nous tenons également compte des répercussions que peuvent avoir les activités et les relations commerciales d'Aviva sur les droits de la personne dans la collectivité. Nous intégrerons une évaluation des enjeux essentiels à notre diligence raisonnable à l'égard des droits de la personne.

⁶ Les questions sur lesquelles nos activités et nos relations d'affaires risquent d'avoir de graves répercussions. La gravité est une combinaison de trois facteurs liés aux répercussions sur les personnes : la portée, qui tient compte du nombre de personnes pouvant être touchées; l'échelle, qui évalue la gravité des répercussions; et le degré de remédiation, ou la possibilité de redonner aux victimes leur état de bien-être initial.



Nos employés



Nos employés⁷ sont au cœur de notre entreprise, et nos politiques d'emploi intègrent la dimension des droits de la personne. Nous respectons les droits de nos employés, dont le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, la protection des renseignements personnels et la liberté d'association.

Nous accordons de la valeur à l'opinion de nos employés et nous favorisons un environnement collaboratif, ouvert et transparent qui nous permet de maintenir un lieu de travail sain et inclusif⁸. Aviva ne peut être une entreprise responsable et prospère qu'en misant sur la diversité et l'inclusion. Nos normes relatives au personnel interdisent toute forme de discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état civil, la situation familiale, la croyance, la couleur, la race, la religion ou les croyances, l'âge, l'origine ethnique, la nationalité, le statut syndical ou un handicap. Comme le précisent les politiques et les normes de pratique⁹, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou d'intimidation. Nous suivons et divulguons constamment nos progrès quant à la concrétisation d'un environnement où la diversité existe¹⁰.

L'épanouissement de nos employés est essentiel dans le travail que nous faisons. Nous offrons des occasions de perfectionnement en leadership aux apprentis et aux nouveaux diplômés, ainsi que des formations et du mentorat à l'ensemble du personnel.

Nous reconnaissons que le salaire minimum vital constitue un droit de la personne. Tous les employés admissibles qui travaillent à Aviva au Royaume-Uni, y compris ceux qui ont signé un contrat avec nos principaux fournisseurs de services intervenant dans nos installations – depuis les employés des services de restauration jusqu'au personnel

chargé de l'entretien ménager – reçoivent au moins le salaire minimum vital réel.¹¹

Nous nous engageons à maintenir un environnement sécuritaire et sain pour tous les employés, et à gérer efficacement les risques liés aux bureaux d'Aviva auxquels les sous-traitants, les clients et le public peuvent se trouver exposés. Chaque bureau ou lieu de travail élabore et intègre sa propre politique en matière de santé et de sécurité¹², conformément aux normes relatives aux droits de la personne.

Nous favorisons et offrons des conditions de travail souples lorsque cela s'y prête.

Nous soutenons le droit de nos employés à l'appartenance à un syndicat. Nous intervenons auprès des employés et de leurs représentants pour les questions relatives aux droits de la personne et au milieu de travail qui les concernent.

Nous respectons la confidentialité des renseignements personnels de nos employés. Nous avons mis en place des politiques et des processus qui assurent le respect et la protection des renseignements personnels des employés et de tous les autres renseignements personnels que nous détenons.

Nous nous engageons à offrir à nos employés davantage de formation sur les droits de la personne, incluant l'esclavage moderne, et à les sensibiliser à cet égard. Tous nos employés sont tenus de respecter les normes de conduite éthique les plus élevées et d'agir conformément au Code d'éthique professionnelle 2022 d'Aviva | Incarner nos valeurs, qu'ils doivent chaque année s'engager à respecter.

⁷ Pour plus d'informations sur notre approche des ressources humaines, veuillez consulter la section « Our People » sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/our-people/> (anglais seulement)

⁸ Pour en savoir plus sur notre approche élargie de la diversité et de l'inclusion, veuillez consulter la page : <https://www.aviva.com/about-us/diversity-and-inclusion/> (anglais seulement)

⁹ Voir l'Annexe

¹⁰ Pour de plus amples renseignements sur la diversité et l'inclusion à Aviva, veuillez consulter la page : <https://www.aviva.com/about-us/diversity-and-inclusion/> (anglais seulement)

¹¹ Nous songeons à mettre au point un système équivalent à celui du R.-U. pour le salaire minimum vital des autres marchés, en collaboration avec la Living Wage Foundation et d'autres organisations.

Aussi, veuillez consulter l'information en annexe au sujet de notre reconnaissance en tant qu'employeur qui respecte des horaires décentes, et en tant qu'employeur qui verse des prestations de retraites décentes.

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

Nos clients

Nous veillons à garantir de bons résultats à nos clients et à respecter leurs droits. Nous nous préoccupons des intérêts de tous nos clients, y compris ceux qui sont vulnérables et qui ont besoin d'attention et de soins. Les besoins de nos clients constituent le fondement de nos produits et services. Nos communications s'efforcent d'être limpides et justes, de ne pas induire en erreur et d'énoncer clairement tant les risques que les intérêts pour le client¹³.

Nous nous engageons à fournir des produits accessibles et nous écoutons ce que nous disent les clients (y compris leurs préoccupations touchant les droits de la personne) et nous adaptons nos produits, nos services et nos processus en conséquence. Ces engagements sont prévus dans le code d'éthique professionnelle¹⁴ que doivent respecter tous les employés.

Nous avons l'obligation légale et réglementaire de protéger les renseignements sur nos clients, de respecter leurs droits, incluant le droit à la protection des renseignements personnels,

et de faire preuve de clarté et de transparence dans l'utilisation de ces données. Ces données nous aident à améliorer nos échanges avec les clients – pour ce faire, nous les aidons à trouver plus facilement ce dont ils ont besoin et nous communiquons avec eux plus efficacement. Il est donc important pour nous et pour nos clients de faire preuve de clarté et de transparence dans l'utilisation de leurs données; c'est pourquoi nous ajoutons des étapes de vérification à nos processus, dans un souci d'équité, de traitement impartial et de non-discrimination. Lorsque nous traitons des données personnelles, nous respectons nos obligations légales en vertu des lois applicables, et nous nous engageons à maintenir les normes internationales relatives aux droits de la personne lorsque ces mesures de protection sont plus robustes. Notre Charte sur la protection des renseignements personnels des clients¹⁵ décrit notre approche pour la sécurité et l'utilisation des données personnelles.



¹³ Pour en savoir plus sur nos efforts pour faire ce qui est juste pour nos clients, veuillez consulter la page « Doing the Right Thing for Our Customers » sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/social-purpose/customer/>

¹⁴ Pour en savoir plus, veuillez consulter le Code d'éthique professionnelle 2022 d'Aviva sur Aviva.com : <https://www.aviva.co.uk/content/dam/aviva-public/gb/pdfs/personal/services-and-support/our-uk-business/products-and-services/business-ethics-code/the-aviva-business-ethics-code.pdf>

¹⁵ Pour en savoir plus sur notre manière de protéger les données de nos clients, veuillez consulter la page Customer Data Charter sur Aviva.com : <https://www.aviva.co.uk/services/about-our-business/about-us/customer-data-charter/>



Notre service de production

Nous sommes conscients que nos pratiques de production pourraient aller à l'encontre des droits de la personne, et que les produits d'assurance (nouveaux ou renouvelés) pourraient mener à des résultats non équitables pour les clients actuels ou éventuels.

Afin de réduire ce risque, nous avons pris les mesures suivantes :

- Nos limites de production en assurance de dommages définissent les types de clients, d'activités et de risques que nous ne souhaitons pas couvrir. Elles comprennent aussi les exclusions liées à la fabrication de produits du tabac ainsi qu'à la fabrication, la vente ou la fourniture d'armes controversées¹⁶.
- Nous avons instauré des systèmes et des processus visant la conformité aux exigences de vérification d'applicabilité de sanctions.

¹⁶ Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la déclaration relative à la souscription reposant sur les facteurs ESG sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/sustainability/reporting/> (anglais seulement)

Nos produits d'assurance

Nous sommes conscients que la création et l'offre de produits d'assurance – et chaque étape de l'expérience client – peuvent comporter des risques liés aux droits de la personne.

Nous avons établi une structure de gouvernance pour veiller à ce que nos produits et nos offres tiennent compte des droits de la personne, notamment :

- Notre norme relative aux offres aux clients exige que les offres tiennent compte des besoins des clients, garantissent des résultats, évitent des pertes prévisibles et prennent en compte les facteurs de durabilité.
- Notre cadre de supervision et de gouvernance des propositions, qui définit les exigences de la norme relative aux offres aux clients, et porte sur l'ensemble des étapes clés du cycle de vie des produits d'assurance, dont l'étape d'évaluation des risques qui analyse les risques, répercussions et occasions d'une activité et la démarche permettant de les gérer. Les impacts sociaux (incluant les droits de la personne) font partie de cette évaluation.
- Les facteurs de diversité et d'inclusion sont pris en compte dans la création des produits et services. Les entreprises d'Aviva visent à répondre aux besoins des consommateurs dans leur marché cible, particulièrement ceux ayant des caractéristiques protégées en vertu de la *Equality Act 2010*, ou d'autres lois locales.
- Nos normes de service à la clientèle exigent que les divisions définissent les clients vulnérables et élaborent une politique qui s'y rattache.





Nos fournisseurs

Pour offrir des services à nos clients, nous travaillons avec un large éventail de fournisseurs et nous entendons agir en faveur du respect des droits de la personne tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous interdisons toute forme d'esclavage moderne, incluant la traite, le travail accompli sous la contrainte et le travail des enfants.

Nous tissons des relations professionnelles solides avec nos fournisseurs en vue d'offrir le meilleur niveau de service à la clientèle possible et de gérer efficacement les risques. Par conséquent, nous procédons à des vérifications pour évaluer et sélectionner les fournisseurs, incluant l'évaluation des fournisseurs responsables. Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva¹⁷ qui couvre l'empreinte écologique, la conduite éthique des affaires, le respect des droits de la personne – dont la prévention de l'esclavage moderne, la protection des droits de l'enfant et la nécessité de fournir des mesures de réparation en cas de violation.

Nous nous engageons à raffiner notre processus de vérification préalable des fournisseurs pour évaluer les relations à risque élevé et cibler les enjeux essentiels liés

aux droits de la personne, incluant la façon dont nos fournisseurs y donnent suite. En outre, nous ajoutons des clauses relatives à l'esclavage moderne dans nos contrats standards d'approvisionnement.

Nous exigeons des fournisseurs qu'ils versent au moins le salaire minimum vital réel aux employés admissibles qui travaillent en sous-traitance pour Aviva et dans ses locaux. Une fois le contrat signé, nous veillons au respect de nos normes dans toute l'entreprise.

Nous reconnaissons que la diligence raisonnable des droits de la personne est un processus d'amélioration continue. Comme le précise le Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants d'Aviva, nous intervenons activement auprès des fournisseurs afin de comprendre et d'aborder toute préoccupation relative aux droits de la personne qui pourrait survenir pendant la durée du contrat. Nous gardons la trace de ces interventions. Nous nous réservons le droit d'intervenir dans nos contrats d'approvisionnement et, s'il y a lieu, de mettre fin à la relation d'affaires si des enjeux d'esclavage moderne et d'autres formes d'abus sont signalés dans notre chaîne d'approvisionnement.

¹⁷ Consultez la page : <https://www.aviva.com/content/dam/aviva-corporate/documents/socialpurpose/pdfs/policies-responses/aviva-third-party-business-code-of-behaviour.pdf> (anglais seulement)

Nos investissements

Nous nous engageons à investir notre argent et celui de nos clients de manière responsable. À nos yeux, en matière de placement, l'approche d'un propriétaire et gestionnaire d'actifs responsable doit respecter les droits de la personne et 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.

Nous reconnaissons que cet engagement exige que nous établissions des attentes claires pour les gestionnaires d'actifs et les entités détenues en ce qui a trait aux droits de la personne. De plus, nous devons miser sur notre influence et intervenir auprès des entreprises pour veiller à ce qu'elles préviennent et atténuent les risques et les répercussions en lien avec les droits de la personne, et qu'elles aient des mesures en place 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 (p. ex., actifs cotés, dettes d'entreprise et souveraines, et actifs réels). En tant qu'institution financière, nous sommes aussi conscients que nous pourrions avoir à collaborer avec d'autres investisseurs, décideurs politiques, gestionnaires d'actifs 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.





Cet engagement oriente nos investissements et notre approche actuelle, comme suit :

Vérification

Aviva exclut des entreprises et des industries de son portefeuille d'investissement en fonction des critères établis dans notre politique d'exclusion de base.¹⁸ Ces critères précisent les secteurs et les activités économiques pour lesquels nous considérons que les risques pour le climat, la planète et les personnes sont si importants qu'un financement (parts de participation ou achats d'obligations) représenterait une entorse à notre philosophie d'investissement responsable et à nos valeurs d'entreprise (p. ex., entreprises qui tirent une proportion déterminée de leurs revenus de la fabrication d'armes controversées).

Nous pouvons aussi exclure des entreprises qui, selon nous, ne respectent pas les principes du Pacte mondial des Nations Unies (qui comprennent les droits de la personne et du travail et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne) et qui n'ont pas de mesures de réparation nécessaires. Nous sommes conscients que les ensembles de données existants sont limités, et nous nous efforçons de revoir régulièrement nos exclusions en fonction des nouveaux enjeux liés aux droits de la personne et du rendement de l'entreprise.

Recherche et intégration

Aviva Investors compte sur une équipe multidisciplinaire d'analystes thématiques et sectoriels qui évaluent les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Ils consultent des données quantitatives et qualitatives pour analyser les pratiques relatives aux droits de la personne des portefeuilles d'investissement existants et potentiels (obligations de société, actifs souverains et actifs réels). Les stratégies de placement individuelles détermineront l'influence de la recherche sur notre vision de placement et nos attentes en matière d'engagement.

En ce qui concerne les actifs réels, Aviva Investors intègre la dimension des droits de la personne durant l'étape d'examen vigilant des nouvelles transactions, puis en continu, afin de prévenir activement les risques et les atteintes aux droits de la personne. Il faut aussi faire preuve de vigilance à l'étape de renvoi à l'équipe ESG lorsque certains secteurs, actifs ou contreparties sont particulièrement exposés à des risques liés aux droits de la personne.

Veillez consulter l'Annexe pour de plus amples renseignements sur nos activités de recherche et d'intégration.

¹⁸ <https://static.aviva.io/content/dam/aviva-investors/main/assets/about/responsible-investment/downloads/esg-baseline-exclusions-policy.pdf>
<https://static.aviva.io/content/dam/aviva-corporate/documents/socialpurpose/pdfs/Aviva-ESG-Investment-Baseline-Exclusions-Policy.pdf>
(anglais seulement)



Actionnariat actif

Aviva Investors intervient auprès des entreprises sur les questions de droits de la personne, individuellement et dans le cadre d'efforts concertés avec des investisseurs qui partagent les mêmes idées. Nous établissons nos priorités d'intervention en adoptant une approche qui respecte les Principes directeurs des Nations Unies, en tenant compte des enjeux essentiels et du fait qu'elles soient considérées ou non comme les plus à risque¹⁹ et/ou qu'elles soient sujettes à des allégations de graves violations des droits. Nous intervenons aussi en premier lieu auprès des entreprises en fonction d'autres facteurs, notamment le type, la taille et le levier du portefeuille (p. ex., notre capacité à exercer une influence).

En général, nous intervenons auprès des entreprises pour veiller à ce qu'elles respectent les Principes directeurs des Nations Unies, et nous leur demandons ce qui suit :

- Qu'elles divulguent publiquement un engagement ou une politique en matière de droits de la personne
- Qu'elles mènent des processus continus de diligence raisonnable relatifs aux droits de la personne
- Qu'elles aient un mécanisme de grief pour fournir un accès à des réparations en vertu des critères d'efficacité définis dans les Principes directeurs des Nations Unies.

Les droits de la personne sont l'un des trois piliers de la politique de vote d'Aviva Investors²⁰. Cette politique précise que nous n'appuierons pas la réélection du président du conseil d'administration ou du président du Comité du développement durable (ou la résolution la plus pertinente) si nous avons de bonnes raisons de croire qu'une entreprise n'agit pas en suivant les Principes directeurs des Nations Unies, notamment si elle ne respecte pas les conventions internationales, ou si son

approche relative aux droits de la personne ou à la diligence raisonnable relatifs aux droits de la personne est douteuse, ou si elle ne remplit pas ses obligations de traiter les employés et les travailleurs de manière équitable et responsable. S'il y a lieu, nous appuierons les demandes des actionnaires qui cherchent à améliorer le respect et la déclaration des droits de la personne.

Nous utilisons les données de sources variées, lorsque cela est possible, pour évaluer les pratiques de l'entreprise par rapport aux Principes directeurs des Nations Unies et pour définir nos priorités en matière d'engagement. Cette évaluation prend en compte les conclusions d'initiatives mondiales clés qui mesurent et suivent la performance des entreprises, telles que le Corporate Human Rights Benchmark et la World Benchmarking Alliance, ainsi que les recherches et les informations provenant de tiers pertinents tels que les journalistes, la société civile et les syndicats.

Aviva Investors intervient aussi auprès des émetteurs souverains, conscient du devoir des pays de protéger les droits de la personne et de la conviction qu'il est nécessaire de respecter les Principes directeurs des Nations Unies pour protéger les investissements et assurer des rendements durables à long terme à nos clients²¹.

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises²², nous jugeons plus efficace d'user de notre influence pour changer le comportement des investisseurs plutôt que de vendre les titres. Cependant, nous excluons certains investissements en dernier recours si nous jugeons que nos tentatives d'influencer les comportements n'ont pas été couronnées de succès, compte tenu de l'importance des répercussions sur les droits de la personne, des efforts de l'entreprise pour y remédier et de toute incidence négative pouvant résulter du retrait de nos investissements. Lorsqu'il est nécessaire de retirer nos investissements, nous nous engageons à le faire de manière responsable.

¹⁹ Les entreprises à risque élevé sont celles qui, selon nous, sont plus susceptibles de porter atteinte aux droits de la personne, par exemple en raison de certains éléments liés au modèle d'affaires, au secteur ou à la sous-industrie, et à l'emplacement géographique des activités et de la chaîne de valeurs d'une entreprise.

²⁰ <https://static.aviva.io/content/dam/aviva-investors/main/assets/about/responsible-investment/our-approach-to-responsible-investment/downloads/2022-voting-policy.pdf> (anglais seulement)

²¹ Aviva Investors a ajouté les droits relatifs aux entreprises et aux droits de la personne aux priorités des engagements pour les fonds souverains pour la première fois en 2022, et a pressé les ministres des Finances à appuyer la création et la mise en œuvre de plans d'action nationaux.

²² <https://mneguidelines.oecd.org/RBC-for-Institutional-Investors.pdf> (anglais seulement)

Macrogestion

Nous reconnaissons que les problèmes endémiques liés aux droits de la personne sont aussi en partie attribuables aux défaillances du marché – des risques touchant les marchés et les systèmes ayant le potentiel de nuire à la santé et la stabilité des marchés financiers à long terme et à la société en général. En tant que responsables du capital, nous devons aussi agir en tant que responsables des marchés où le capital de nos clients est investi et, par conséquent, reconnaître que le gouvernement et les organismes de réglementation doivent intervenir pour modifier les politiques afin de remédier aux défaillances du marché qui sont à la base des atteintes aux droits de la personne.

Notre équipe de macrogestion collabore avec les gouvernements et les organismes de réglementation, particulièrement dans nos marchés principaux, pour mettre en place des mesures telles que la déclaration obligatoire des enjeux liés aux droits de la personne, l'interdiction d'exercer la fonction de directeur et l'examen vigilant obligatoire du respect des droits de la personne et de l'environnement. Nous collaborons aussi avec la société civile et d'autres experts pour appuyer notre approche et recommander une action collective en faveur d'une intervention gouvernementale accrue.

Nous voulons être les précurseurs de la mise en œuvre de normes élevées pour protéger les droits de la personne, particulièrement dans le contexte des responsabilités des entreprises. À l'échelle nationale, il faudrait selon nous élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui intègrent les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies.

Nous continuerons d'intervenir auprès des gouvernements en ce qui a trait à leurs obligations relatives aux droits de la personne et des actions collectives pour gérer les risques et les répercussions en lien avec les droits de la personne.

Prochaines étapes :

Nous avons pris plusieurs mesures pour intégrer la dimension des droits de la personne dans nos investissements, mais il reste encore beaucoup à faire, dont accroître notre diligence raisonnable à l'égard des droits de la personne et continuer d'évaluer les résultats de ce processus pour apporter les révisions qui s'imposent à la politique et définir nos engagements pour l'avenir.²³

²³ Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et aux attentes croissantes des investisseurs institutionnels, Aviva Investors renforcera sa démarche pour mieux gérer les risques liés aux droits de la personne dans le cadre de ses activités. En 2023, nous analyserons nos activités afin de repérer les lacunes dans nos portefeuilles d'obligations de société, d'actions, d'actifs souverains et d'actifs réels.



Notre service de signalement AlerteZ-nous



Nous encourageons toutes les personnes visées par nos activités à signaler les atteintes aux droits de la personne, réelles ou présumées, à notre service de signalement AlerteZ-nous. Ce service met à votre disposition des canaux confidentiels, sécurisés et anonymes pour signaler vos préoccupations au sujet d'activités présumément suspectes ayant cours au travail, y compris les violations de notre code d'éthique professionnelle. Toute l'information nécessaire pour signaler vos préoccupations au service AlerteZ-nous, de façon anonyme si vous le souhaitez, se trouve [ici](#).

Tous les signalements reçus sont l'objet d'un processus d'évaluation et de tri conformément aux règlements sur les dénonciations pour déterminer s'il y a lieu de tenir une enquête officielle. L'équipe AlerteZ-nous n'enquête pas sur les problèmes, elle les attribue à l'équipe appropriée interne en fonction du sujet.

À Aviva, nous encourageons nos partenaires d'affaires à adopter une culture qui incite leurs employés à signaler leurs préoccupations lorsqu'ils soupçonnent des actes répréhensibles, et à disposer d'un processus officiel de dénonciation ou d'un mécanisme similaire. Nous nous attendons surtout à ce que les entreprises insistent sur le fait que les personnes qui dénoncent une situation ne seront en aucune façon pénalisées ou désavantagées. Nous ne tolérerons pas de représailles à l'encontre de toute personne qui s'exprime et soulève une préoccupation sincère.

Aviva s'engage à améliorer son service de signalement et à faire en sorte qu'il respecte les lois applicables en matière de dénonciation.

Accès à des réparations

Dans le cadre de nos responsabilités en vertu des Principes directeurs des Nations Unies, nous reconnaissons que si nos activités ont une incidence négative sur les droits de la personne ou y contribuent, nous devons instaurer les mesures de réparation qui s'imposent. Nous nous engageons à soutenir un écosystème efficace auquel les personnes et les collectivités pourront avoir accès afin de remédier aux atteintes liées à nos activités et à nos valeurs.

Déclaration du respect des droits de la personne

Nous nous assurons de rendre compte de notre respect des droits de la personne, conformément aux attentes établies dans les Principes directeurs des Nations Unies ainsi qu'aux indicateurs et aux cadres adaptés aux services financiers.

Nous rendons compte des progrès réalisés dans le domaine des droits de la personne, notamment en ce qui concerne la diversité et l'inclusion, la formation et la sensibilisation aux droits de la personne et à la lutte contre l'esclavage moderne, ainsi que l'évaluation des fournisseurs. Nous avons recours à différents canaux, y compris les comptes et le rapport annuel d'Aviva Plc, nos rapports sur la durabilité et notre rapport annuel en tant que membre du Pacte mondial des Nations Unies.



Nos collaborations et partenariats

Dans la mesure du possible, nous mettons à profit notre influence et nos réseaux pour rassembler et permettre au secteur de mieux comprendre les droits de la personne et les répercussions du secteur sur ces droits. Nous collaborons avec des tiers, notamment avec des gouvernements, des organisations regroupant des membres, des organismes de bienfaisance, des pairs du secteur, d'autres organisations aux vues similaires et des ONG,²⁴ ainsi qu'avec les personnes dont les droits ont été atteints par nos activités et nos relations d'affaires et leurs représentants. En travaillant en collaboration, en apprenant des autres et en nous tenant au courant de l'évolution des directives internes et externes²⁵, nous pouvons jouer notre rôle en veillant à ce que les droits de la personne soient respectés et célébrés dans notre entreprise et au sein des collectivités élargies.

Objectifs de nos collaborations et partenariats :

- Appuyer la création d'outils et d'analyses qui nous aident à mieux gérer les risques liés aux droits de la personne dans nos portefeuilles d'investissement
- Remédier aux problèmes de disponibilité et de qualité des données sur les droits de la personne pour les investisseurs²⁶
- Miser sur la collaboration avec d'autres investisseurs ou partenaires pour inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques relatives aux droits de la personne²⁷
- Collaborer avec des entreprises internationales confrontées aux mêmes défis qu'Aviva, discuter des pratiques exemplaires et continuer à tirer parti de l'expertise en matière de droits de la personne et d'esclavage moderne.²⁸

²⁴ Organisations non gouvernementales.

²⁵ Dont les lois, le droit mou et les normes du secteur.

²⁶ P. ex., le Corporate Human Rights Benchmark et la World Benchmarking Alliance. Ces deux entités évaluent dans quelle mesure les entreprises respectent les normes en fonction de leurs politiques et pratiques.

²⁷ Par exemple, nous avons collaboré étroitement avec l'Investor Alliance for Human Rights et un grand groupe d'investisseurs pour améliorer les politiques et pratiques relatives aux droits de la personne des entreprises ayant le moins bien performé selon le Corporate Human Rights Benchmark. Pour consulter la liste complète de nos collaborations et partenariats, consultez le dernier rapport annuel d'Aviva Investors <https://www.avivainvestors.com/en-gb/about/responsible-investment/> (anglais seulement)

²⁸ Cette démarche inclut nos collaborations avec le Forum des entreprises contre l'esclavage du ministère de l'Intérieur du Royaume-Uni et le réseau britannique du Pacte mondial des Nations Unies, et la consultation d'experts externes tels que l'organisme Business for Social Responsibility (BSR) pour obtenir des conseils au sujet de la présente politique.



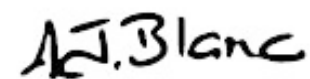


Nous nous engageons pleinement à respecter les Principes directeurs des Nations Unies dans nos activités et nos relations d'affaires.

À Aviva, le respect des droits de la personne est considéré comme une obligation que toutes les entreprises doivent prendre au sérieux. Nous sommes aussi conscients du travail que représente cette démarche, et nous espérons pouvoir compter sur le soutien continu de nos partenaires et d'autres intervenants, incluant les personnes dont les droits peuvent être atteints par nos activités.

N'hésitez pas à nous faire part de tout commentaire au sujet de la présente politique et de nos progrès. Si vous avez des questions ou des commentaires concernant la Politique d'Aviva sur les droits de la personne, veuillez contacter l'**Équipe Durabilité Aviva**.

La présente Politique sur les droits de la personne a été approuvée par la cheffe de la direction d'Aviva; elle a ensuite été revue et approuvée par le conseil d'administration.



Amanda Blanc

Cheffe de la direction, Aviva plc



Annexe

Politiques internes et normes du Groupe

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

- Normes de durabilité
- Normes de gestion du personnel, des contrôles internes, d'expérience des clients, d'approvisionnement et de sélection des fournisseurs
- Normes de santé et de sécurité
- Politique sur la diversité et l'inclusion
- Normes de confidentialité des données
- Normes de service à la clientèle

À l'échelle des marchés, les procédures de Capital humain couvrent notamment les domaines suivants :

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

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

(À noter : certains de ces documents sont en cours de traduction, la plupart étant offerts en anglais seulement. La traduction non officielle est offerte à titre indicatif uniquement).

- [Code d'éthique professionnelle d'Aviva 2022 | Intégrer nos valeurs](#)
- [Politique mondiale de vote](#)
- [Investissement responsable et fonds d'intendance](#)
- [Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne](#)
- [Approche en matière de diversité et d'inclusion](#)
- [Code de conduite professionnelle des collaborateurs indépendants](#)
- [Énoncé sur l'intendance d'Aviva Investors](#)
- [Philosophie d'investissement responsable d'Aviva Investors](#)
- [Charte de signalement des actes répréhensibles](#)
- [Politique de biodiversité](#)
- [Plan de transition climatique](#)

Certains de nos engagements pour la protection des droits de la personne

- Nous sommes signataires de la charte « Race at Work »²⁹ et, en 2020, nous avons publié un plan d'action « Black Lives Matter » pour soutenir nos collègues, sensibiliser notre personnel et orienter notre impact élargi dans la société et aider à résoudre les causes fondamentales de la discrimination³⁰.
- Nous soutenons la Living Wage Foundation et nous comptons parmi les employeurs britanniques respectant les salaires minimums vitaux réels depuis 2014. En 2020, nous sommes devenus l'un des premiers employeurs britanniques reconnus pour respecter la norme des horaires décents³¹ afin de lutter contre les contrats de travail précaires et les horaires imprévisibles. Avec les entreprises en propriété exclusive, nous explorerons la possibilité de créer un processus équivalent à celui du salaire minimum au R.-U. Nous comptons adopter une approche intégrée dans l'ensemble de nos activités d'ici 2030.
- Pour figurer au titre des employeurs qui versent des prestations de retraites décentes, les organisations doivent offrir un régime de retraite dont la cotisation équivaut à 12 % du salaire des travailleurs à temps plein, dont une cotisation d'au moins 7 % versée par l'employeur. À compter de juillet 2023, Aviva inscrira automatiquement les nouveaux employés à un régime à contribution dont la cotisation équivaut à 14 %, soit 10 % versé par Aviva et 4 % par les employés.

- 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. En janvier 2022, dans le cadre de nos engagements pour les fonds souverains, nous avons invité les ministres des Finances de 35 pays à participer activement à la création et à l'intégration de plans d'action nationaux en lien avec les entreprises et les droits de la personne, selon les conseils des Nations Unies, dans le but de créer un environnement propice aux entreprises responsables et à la croissance durable du PIB.

Groupes de travail internes

Aviva a créé six groupes mondiaux de ressources humaines, les « communautés d'Aviva »³², qui travaillent ensemble à rendre Aviva plus diversifiée et plus inclusive. Elles contribuent à ce que chacun puisse s'exprimer à Aviva et témoignent de la diversité dans nos rangs de par le monde.

Aviva Investors – Recherche et intégration – renseignements supplémentaires :

- Obligations d'entreprises et obligations souveraines : Les analystes utilisent des données provenant de diverses sources, telles que les fournisseurs de données ESG, les rapports et le dialogue direct des entreprises, le dialogue et la recherche des intervenants (syndicats, groupes de la société civile, journalistes) ainsi que les analyses et les références des ONG. Cette information nous aide à mieux comprendre les

risques et les répercussions auxquels s'expose un émetteur en lien avec les droits de la personne, incluant les enjeux essentiels dans le cas des obligations d'entreprises, pour valider notre vision de placement et définir nos attentes sur les plans de l'engagement et de la gestion. Les équipes des facteurs ESG collaborent aussi avec les équipes des investissements pour que les droits de la personne (et d'autres éléments tels que la gouvernance, les changements climatiques et la perte de biodiversité) soient pris en compte dans le processus de recherche fondamentale et la prise de décisions liées aux investissements.

- Actifs réels : Aviva Investors intègre la dimension des droits de la personne à l'étape de vérification des nouvelles transactions, et sur une base continue, pour prévenir les risques et les répercussions en lien avec les droits de la personne. Il faut donc s'assurer que la transaction ou le projet proposés ne contreviennent pas à notre politique d'exclusion de base reposant sur les facteurs ESG, et évaluer les transactions par rapport aux critères énoncés dans les sections « Asset/ Counterparty Social & Stakeholder Risk » et « Social & Employee Matters » de notre outil « Real Assets ESG ». Ces sections permettent d'évaluer si la contrepartie ou l'emprunteur de chaque transaction proposée respecte les Principes directeurs des Nations Unies, incluant les politiques et les processus en place en ce qui a trait aux droits de la personne, et elles fournissent de l'information sur le respect des droits de la personne en général. Il faut aussi faire preuve de vigilance à l'étape de renvoi à l'équipe ESG lorsque certains secteurs, actifs ou contreparties sont particulièrement exposés à des risques liés aux droits de la personne.

²⁹ Pour en savoir plus sur notre soutien à la charte « Race at Work », veuillez consulter la section sur la diversité et l'inclusion d'Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/diversity-and-inclusion/> (anglais seulement)

³⁰ Pour en savoir plus sur notre soutien au mouvement « Black Lives Matter » et notre plan d'action, veuillez consulter cette page sur Aviva.com : <https://www.aviva.com/about-us/black-lives-matter-action-plan/> (anglais seulement)

³¹ Par conséquent, en plus de recevoir le salaire minimum vital réel, nos employés directs admissibles au Royaume-Uni : (1) sont prévenus au moins quatre semaines à l'avance de leurs horaires de travail; et (2) ont un contrat qui indique précisément le nombre d'heures travaillées, tout en leur garantissant au moins 16 heures par semaine. Pour en savoir plus sur le titre d'employeur reconnu pour respecter la norme des horaires décents obtenu par Aviva, veuillez consulter la page : <https://www.aviva.com/newsroom/news-releases/2020/10/aviva-becomes-living-hours-employer/> (anglais seulement)

³² Pour de plus amples renseignements au sujet des communautés d'Aviva, consultez la page : <https://www.aviva.com/about-us/aviva-communities/>



Pour toute question concernant la Politique d'Aviva sur les droits de la personne 2023, veuillez communiquer avec notre équipe de la Responsabilité sociale : crteam@aviva.com

