

Rapport
sur l'esclavage moderne
du groupe LVMH
(Canada) pour l'exercice
financier se terminant
le 31 décembre 2023

LVMH

Rapport
sur l'esclavage moderne
du groupe LVMH
(Canada) pour l'exercice
financier se terminant
le 31 Décembre 2023

Sommaire

Notre engagement	4
Groupe LVMH	6
Notre évaluation des risques	7
Notre chaîne d'approvisionnement	8
Nos politiques et pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants	9
Notre processus de diligence raisonnable	12
Participation à des initiatives multipartites dans les filières à risques	13
Notre formation	14
Remédiation	14
Compensation de la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables ...	14
Évaluer l'efficacité : Audits	15

Notre engagement

La loi canadienne *sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « loi ») impose aux entreprises de se conformer à des obligations de déclaration concernant les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants, à n'importe quelle étape de leur chaîne d'approvisionnement. Nous, LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE et chacune des entités couvertes par ce rapport (le « Groupe LVMH », « LVMH » ou le « Groupe »), sommes pleinement engagés à jouer notre rôle dans l'éradication du travail forcé et du travail des enfants.

Conformément à cet engagement, le présent rapport est établi par le groupe LVMH au nom de LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE et des filiales suivantes de LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE :

Parfums et Cosmétiques

GUERLAIN SA
GUERLAIN CANADA LTD
ACQUA DI PARMA SRL
ACQUA DI PARMA CANADA INC.
PARFUMS CHRISTIAN DIOR SA
PARFUMS CHRISTIAN DIOR CANADA INC.
LVMH FRAGRANCE BRANDS SAS
LVMH FRAGRANCE BRANDS CANADA LTD PARFUMS LOEWE SA
BENEFIT COSMETICS LLC
BENEFIT COSMETICS SERVICES CANADA INC.
MAKE UP FOR EVER SAS
MAKE UP FOR EVER CANADA LTD
FRESH INC.
FRESH F21 CANADA INC. KENDO HOLDINGS INC.
PARFUM FRANCIS KURKDJIAN SAS

Mode et Maroquinerie

LOEWE SA
LOEWE CANADA INC.
BERLUTI SA RIMOWA GMBH
RIMOWA NORTH AMERICA INC.
LORO PIANA SPA
LORO PIANA CANADA INC.
CELINE SA
CELINE CANADA INC.
FENDI SRL
FENDI CANADA INC. GIVENCHY SA KENZO SA
MARC JACOBS INTERNATIONAL LLC
MARC JACOBS INTERNATIONAL CANADA INC.
THELIOS SPA THELIOS USA INC.
BARTON PERREIRA LLC

Distribution sélective

24 SEVRES SAS

Montres et bijoux

LVMH SWISS MANUFACTURES SA BULGARI SPA

BULGARI CANADA LTD

HUBLOT SA

HUBLOT CANADA INC

LVMH WATCH & JEWELRY CANADA LTD

LVMH WATCH & JEWELRY USA INC.

CHAUMET INTERNATIONAL SA

FRED PARIS SA

Autres entreprises

LVMH ENTERPRISES LTD.

Groupe LVMH

Le groupe LVMH est né en 1987 de la fusion de Moët Hennessy et de Louis Vuitton. En 1989, Bernard Arnault en devient l'actionnaire principal et le Président-Directeur Général.

La société mère du groupe - LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE - est cotée sur Euronext Paris. Présent dans 81 pays, le Groupe compte aujourd'hui plus de 213 000 employés, environ 6000 magasins dans le monde et un chiffre d'affaires de 86,2 milliards d'euros en 2023. Il est composé de nombreuses Maisons réparties en 6 secteurs d'activité : (1) vins et spiritueux, (2) mode et la maroquinerie, (3) parfums et cosmétiques, (4) montres et joaillerie, (5) distribution sélective et (6) hôtellerie d'exception et autres activités comme les médias.

Au travers de ses Maisons, le groupe LVMH est le seul acteur simultanément présent dans les secteurs majeurs du luxe suivants :

Vins et spiritueux

Situées en Champagne, dans le Bordelais ou dans les régions viticoles les plus renommées, les Maisons du groupe LVMH, souvent séculaires, cultivent un caractère unique et partagent une forte culture de l'excellence. La division Vins & Spiritueux n'exerce pas d'activités prescrites et n'est donc pas incluse dans ce rapport.

Mode et maroquinerie

LVMH réunit à la fois des Maisons à l'héritage unique et des marques plus récentes. Maisons de Haute Couture ou de mode de luxe, les Maisons de LVMH fondent leur réussite sur la qualité, l'authenticité et l'originalité de leurs créations, portées par des créateurs au talent reconnu. Les Maisons du Groupe se concentrent sur la créativité de leurs collections, le développement de produits iconiques et intemporels, l'excellence de leur distribution et le renforcement de leur présence en ligne, tout en préservant leur identité.

Parfums et cosmétiques

Acteur majeur du secteur des parfums, du maquillage et des soins, LVMH regroupe des Maisons mondialement établies et des jeunes marques à l'avenir prometteur. L'activité Parfums et Cosmétiques de LVMH bénéficie d'une dynamique exceptionnelle qui repose aussi bien sur la pérennisation et le développement de lignes phares que sur l'audace de nouvelles créations. Les Maisons entretiennent ce qui fait leur singularité, gage de différenciation pour leurs adeptes sur un marché mondial très concurrentiel. Toutes sont animées par les mêmes valeurs : quête d'excellence, créativité, innovation et parfaite maîtrise de leur image.

Montres et Joaillerie

Au sein de ce groupe d'activités le plus récemment mis en place, les Maisons du Groupe opèrent dans l'horlogerie haut de gamme, la joaillerie et la Haute Joaillerie. LVMH rassemble des marques aux positionnements complémentaires. Fortes d'un savoir faire parfaitement maîtrisé, ces Maisons déploient créativité et innovation pour surprendre leurs clients à travers le monde et répondre à leurs désirs.

Distribution sélective

Les enseignes de distribution sélective du Groupe poursuivent un seul et même objectif : transformer le shopping en une expérience unique. Architecture d'intérieur élégante, sélection pointue de produits et services avec une personnalisation de la relation : les clients sont au cœur de leurs attentions au quotidien. Opérant aux quatre coins du monde, les Maisons sont présentes à travers deux concepts, la distribution sélective et la vente de produits de luxe à la clientèle des voyageurs internationaux (travel retail).

Hôtelleries et autres

Cette division n'exerce aucune activité prescrite et n'est donc pas incluse dans le présent rapport.

Notre évaluation des risques

Les activités du Groupe impliquent une exposition à différents risques qui font l'objet d'un travail régulier d'identification et de gestion dans le contexte des évolutions notamment réglementaires. Un exercice d'analyse des risques visant prioritairement ceux découlant de la chaîne d'approvisionnement du Groupe a été mené avec l'appui du prestataire externe Verisk Maplecroft, spécialisé dans l'analyse des risques politiques, économiques, sociaux et environnementaux. Un nouvel exercice d'analyse globale des risques a été mené en 2022 sur la base des données de 2021. Cet exercice repose sur le croisement d'indicateurs externes de niveaux de risques, fournis par ce prestataire avec des informations quantitatives fournies par les différentes Maisons du Groupe, en particulier les montants d'achats par catégorie et par fournisseur. Ce travail permet de classer les fournisseurs du Groupe par niveau de criticité (définition d'un fournisseur critique: tout fournisseur jouant un rôle majeur dans la réalisation d'un processus de l'entreprise, c'est à dire tout fournisseur dont la carence ou les dysfonctionnements pourraient conduire à une interruption totale ou partielle d'activités de l'entreprise). L'exercice analyse un large éventail de facteurs par zone géographique et par secteur et, en ce qui concerne les droits de l'homme, il met l'accent sur le travail forcé, le travail des enfants, la rémunération et le temps de travail décents, la discrimination sur le lieu de travail, la liberté d'association et l'appartenance à un syndicat, la santé et la sécurité, etc.

Une grande variété de facteurs est analysée dans ce cadre, selon une approche à la fois géographique et sectorielle. Les piliers droits humains se concentre notamment sur le travail forcé, le travail des enfants, les salaires et temps de travail décents, la discrimination sur le lieu de travail, liberté d'association et syndicale, hygiène et sécurité, ect.

Sur l'ensemble de ces risques, l'analyse établie permet de rendre compte des niveaux de risques potentiels générés par les activités du Groupe découlant de sa chaîne d'approvisionnement. Certains risques identifiés grâce à ces évaluations sont décrits plus en détail dans la section « *Participation à des initiatives multipartites dans les filières à risques* » ci-dessous.

Notre chaîne d'approvisionnement

La dernière cartographie de fournisseurs de rang 1 date de 2022 sur les données 2021, et le nouvel exercice sera réalisé en 2024 sur les données 2023.

Les données ci dessous sont celles de 2021:

	Europe	Amérique du Nord	Asie	Autres
Répartition des fournisseurs en volume d'achats (en %)	64	18	17	1
Répartition des fournisseurs en nombre (en %)	78	10	10	2
Répartition des audits (en %)	66	3	30	2

Le groupe LVMH attache une grande importance à ce que ses Maisons et leurs partenaires partagent un ensemble commun de règles, d'usages et de principes en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement. La complexité des chaînes d'approvisionnement mondiales implique un risque d'exposition à des pratiques contraires à ces règles et valeurs.

La démarche de gestion responsable des approvisionnements du Groupe a donc pour objet de mobiliser les fournisseurs et l'ensemble des filières concernées autour du respect des exigences éthiques, sociales et environnementales.

De longue date, LVMH a fait de l'accompagnement de ses fournisseurs un axe stratégique, afin de maintenir avec eux des relations durables mues par une même quête d'excellence. Le Groupe développe une démarche globale visant à s'assurer de l'adoption par ses partenaires de pratiques respectueuses de l'environnement et des droits humains.

Cette démarche repose sur l'articulation entre :

- l'identification des zones prioritaires, éclairée notamment par l'exercice de multiples cartographies des risques extra-financiers couvrant les activités du Groupe et de ses fournisseurs directs par type d'activités ;
- les audits de sites de nos fournisseurs de rang 1 ou au-delà, permettant de vérifier sur le terrain la correcte mise en œuvre des exigences du Groupe ainsi que le déploiement de programmes de remédiation en cas de non-conformité ;
- les actions d'accompagnement et de formation des fournisseurs ;
- la participation active à des initiatives intersectorielles couvrant les filières à risques.

Dans une large mesure, les actions déployées mêlent à la fois les problématiques liées au respect des droits humains et au risque de travail forcé et de travail des enfants.

Nos politiques et pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants

Le Groupe a élaboré son propre référentiel de normes devant guider le comportement de ses collaborateurs et partenaires. Parmi les codes et chartes Groupe évoqués ci après, certains sont complétés par des codes, politiques ou procédures existant au sein des Maisons.

Le Code de conduite de LVMH

Le Code de conduite de LVMH est conçu comme le socle d'éthique commun du Groupe et de ses Maisons rassemblant les règles que les collaborateurs doivent suivre dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce Code s'adresse directement aux collaborateurs afin de les responsabiliser au regard des règles que chacun doit suivre dans l'exercice de ses fonctions, et sera signé par les membres du Comité exécutif de LVMH et porté par les Présidents de Maisons du Groupe. Il est enrichi de références aux chartes et politiques internes élaborées au sein du Groupe en matière d'éthique, d'environnement et de responsabilité sociale : ensemble, ils forment le cadre dans lequel s'inscrivent toutes les actions menées par LVMH et ses collaborateurs.

Disponible en 19 langues, le Code de conduite est largement diffusé à travers le Groupe et est intégré à la formation des nouveaux collaborateurs, notamment au moment de leur arrivée.

Le Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite Fournisseurs, initialement mis en œuvre en 2008, matérialise les exigences du Groupe à l'égard de ses partenaires (fournisseurs, prestataires de services, distributeurs, artisans, bailleurs et tous tiers en relation d'affaires avec une entité du Groupe) et leurs sous traitants dans différents domaines : la responsabilité sociale et le respect des droits humains (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, prohibition du travail illégal ou non déclaré, du harcèlement, des discriminations, dispositions relatives aux salaires, aux horaires, à la liberté syndicale, à l'hygiène et à la sécurité, à la protection des communautés locales), le respect de l'environnement et de l'intégrité dans la conduite des affaires (lutte contre la corruption et le trafic d'influence, lutte contre le blanchiment d'argent, respect de la concurrence, prévention des délits d'initiés, législation douanière, protection des actifs et des informations personnelles).

Plus précisément, le Code de conduite des Fournisseurs stipule ce qui suit :

- **« Prohibition du travail des enfants »**

Le travail des enfants de moins de 16 ans est strictement interdit. Dans les pays où la législation locale prévoit un âge supérieur pour travailler ou prolonge la scolarité obligatoire au-delà de 16 ans, c'est l'âge le plus élevé qui s'applique. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer d'heures supplémentaires ou de travaux dangereux, ni travailler de nuit. Les Fournisseurs peuvent avoir recours à des programmes d'apprentissage légaux, légitimes et correctement appliqués, tels que des stages étudiants.

- **Prohibition du travail forcé et de la traite des êtres humains**

Le Groupe LVMH ne tolère aucune forme de travail abusif ou illégal dans sa chaîne d'approvisionnement tel que le travail forcé ou la traite des êtres humains. Toute forme de travail forcé, d'esclavage, de servitude ou de traite d'êtres humains par les Fournisseurs, ainsi que la rétention de papiers d'identité ou de permis de travail ou l'obligation pour les travailleurs

de déposer une caution ou l'utilisation de toute autre contrainte est strictement interdite. Tous les travailleurs ont le droit d'accepter ou de quitter leur emploi librement. Les Fournisseurs doivent respecter la liberté de mouvement des travailleurs. Les Fournisseurs ne peuvent obliger les travailleurs à travailler pour rembourser une dette qui leur est due ou qui est due à un tiers.»

Ce Code requiert l'engagement des partenaires du Groupe à en respecter les principes et précise que ces derniers veillent également à ce que leurs propres sous-traitants et fournisseurs fassent de même dans l'exercice de leurs activités pour le Groupe. Traduit en 18 langues, ce Code est déployé au sein de l'ensemble des Maisons du Groupe. Le Code de conduite confère également à chacune des entités du Groupe la capacité de contrôler le respect de ces principes par ses partenaires et sous-traitants. En cas de violation du Code par un partenaire ou par un sous-traitant de celui-ci, chacune des entités du Groupe en relation d'affaires avec celui-ci se réserve le droit d'exiger la correction des non-conformités, de suspendre la relation d'affaires ou d'y mettre fin, eu égard au degré de sévérité des manquements constatés.

Le Code de conduite Recrutement

Mis en place en 2009, le Code de conduite Recrutement est largement diffusé à l'ensemble des collaborateurs exerçant une activité de recrutement dans le Groupe. Il précise l'éthique du recrutement chez LVMH au travers de quatorze engagements. Un accent particulier y est mis sur la prévention de toute forme de discrimination et sur la promotion de la diversité.

La Charte sur les relations de travail avec les mannequins

En 2017, une Charte sur les relations de travail avec les mannequins a été établie par le Groupe en concertation avec le groupe Kering et des professionnels du secteur, animés du même souci de respect de la dignité, de la santé et du bien-être des mannequins. Applicable à l'ensemble des Maisons partout dans le monde, cette charte a pour objectif d'insuffler un véritable changement dans l'univers de la mode en faisant disparaître certains comportements et pratiques qui ne correspondent pas aux valeurs du Groupe et de faire prendre conscience aux mannequins qu'ils sont pleinement acteurs de ces changements. La diffusion des principes de cette charte est soutenue par la mise en place d'un site internet dédié, wecareformodels.com, réalisé par les équipes des groupes LVMH et Kering. Ce site à l'attention des mannequins met notamment à leur disposition des bonnes pratiques et conseils prodigués par des nutritionnistes et coaches indépendants.

La Charte Santé et Sécurité

Signée par le Comité exécutif du Groupe en avril 2021, la Charte Santé et Sécurité encadre une démarche complète sur l'ensemble des opérations du groupe LVMH et vise à développer une culture du « zéro accident ». Le Groupe et ses Maisons s'engagent sur cinq piliers : identifier leurs enjeux par la structuration d'une démarche ; élaborer un plan d'action à revoir périodiquement ; suivre la démarche en soumettant notamment les résultats du taux de fréquence aux comités de direction de chacune des Maisons ; engager chaque collaborateur et collaboratrice dans la démarche, notamment par la sensibilisation aux gestes de première urgence et maintenir une culture vertueuse par une collaboration entre Groupe et Maisons. À chaque pilier est associé un engagement à atteindre d'ici 2025.

La Charte relative à l'approvisionnement responsable des matières premières animales

En 2019, le Groupe a déployé la Charte relative à l'approvisionnement responsable des matières premières animales. Ce document est le fruit d'un long processus de recherche scientifique et de collaboration entre les experts environnement de LVMH, les Maisons et leurs fournisseurs. Exhaustif, il aborde le problème de l'approvisionnement de la fourrure, du cuir, du cuir exotique, de la laine et des plumes dans toute sa complexité. Il permet au Groupe de prendre des engagements à long terme pour le progrès dans trois domaines : la traçabilité totale des chaînes d'approvisionnement, les conditions d'élevage et de trappe des animaux et le respect des populations locales, de l'environnement et de la biodiversité. Dans le cadre de la charte, un comité scientifique a été mis en place pour soutenir et superviser chaque année plusieurs projets de recherche destinés à alimenter la démarche.

LVMH Alert Line

LVMH encourage une culture de dialogue et de communication au sein du Groupe. Tout collaborateur ou partie prenante externe ayant des questions sur l'interprétation des règles internes ou des préoccupations d'ordre éthique est invité à en faire part ou à demander conseil.

En complément des canaux d'alerte existant au sein des Maisons du Groupe, LVMH a mis en place un dispositif d'alerte centralisé, sécurisé et garantissant la confidentialité, disponible en quatorze langues : la «LVMH Alert Line». Cette plateforme en ligne accessible sur le site internet du Groupe (<https://www.lvmh.fr/lvmh-alert-line/>) permet le recueil et le traitement de signalements soumis par tout collaborateur et toute partie prenante externe concernant des situations susceptibles de caractériser une violation des lois ou règlements, du Code de conduite LVMH ou des chartes et politiques du Groupe ou de ses Maisons.

Le système couvre les comportements suivants :

- la corruption et le trafic d'influence ;
- le conflit d'intérêts ;
- le blanchiment d'argent ;
- la fraude, la falsification de livres et registres, le détournement d'actifs ;
- les pratiques anticoncurrentielles ;
- la violation de la protection des données ;
- la discrimination ;
- le harcèlement ;
- les infractions aux normes sociales et au droit du travail ;
- la violation des normes de santé et de sécurité ;
- la violation des réglementations sur la protection de l'environnement ;
- les violations des droits de l'homme ;
- les mesures de représailles liées à une précédente alerte ;
- les autres violations du code de conduite de LVMH.

Ce dispositif d'alerte fait l'objet de communications régulières au sein des Maisons du Groupe, notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux collaborateurs. Les collaborateurs sont en particulier informés de la manière dont ils ont accès au dispositif et du fait que le Groupe interdit fermement toute mesure de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte (ou des personnes les ayant aidé ou ayant un lien avec eux) ayant fait usage du dispositif de bonne foi.

Notre processus de diligence raisonnable

LVMH se singularise par une très forte internalisation dans la fabrication de ses produits, et la sous traitance de production ne représente qu'une part réduite du coût des ventes. Le Groupe est donc en mesure de veiller directement au respect de conditions de travail sûres et respectueuses des droits humains pour une part conséquente de sa production.

Les Maisons mettent en œuvre des mesures de diligence raisonnable et mènent des audits de vérification auprès de leurs fournisseurs et, au delà du rang 1, auprès de sous traitants, afin de s'assurer qu'ils répondent bien aux exigences du Code de conduite fournisseur de LVMH. Une clause est intégrée aux contrats passés avec les fournisseurs de matières premières et composants avec lesquels le Groupe entretient des relations directes, les obligeant à être transparents sur leur chaîne d'approvisionnement en déclarant leurs sous traitants.

Certaines Maisons, comme Loewe, utilisent des questionnaires de présélection.

Certaines Maisons, telles que Loewe, ont une démarche de mise en place de questionnaires de pré référencement.

Les Maisons travaillent avec leurs fournisseurs directs dans une logique collaborative et participative en les accompagnant dans le déploiement des audits et des éventuels plans de remédiation.

Pour mener à bien ces audits, le Groupe fait appel à des entreprises indépendantes spécialisées.

Lorsque les fournisseurs ne respectent pas les standards de LVMH et ne sont pas en mesure de remédier aux problèmes identifiés à la suite des audits, LVMH se réserve le droit de mettre fin ou de suspendre les relations avec les fournisseurs.

Plus précisément, le Code de conduite des Fournisseurs stipule :

« En cas de non-conformité au présent Code par un Fournisseur, chacune des entités du Groupe LVMH en relation d'affaires avec ce Fournisseur se réserve le droit d'exiger la correction des non-conformités, de suspendre les achats, de refuser de prendre livraison et de retourner toute marchandise du Fournisseur jusqu'à ce que les non-conformités aient été corrigées, et peut mettre fin à sa relation d'affaires avec le Fournisseur, sans préjudice de tout autre droit ou recours à disposition de cette entité du Groupe LVMH. »

Participation à des initiatives multipartites dans les filières à risques

Outre les actions menées auprès de ses fournisseurs directs, LVMH participe à des initiatives visant à renforcer la visibilité sur les chaînes d'approvisionnement et réseaux de sous traitants, pour être en mesure de mieux évaluer et accompagner l'ensemble des acteurs. Les enjeux spécifiques aux différents groupes d'activités du Groupe ont conduit à la mise en place de groupes de travail (appelés « coordinations ») et au déploiement de programmes ciblés. De manière générale, les initiatives sectorielles réunissant de nombreux donneurs d'ordres sont privilégiées pour renforcer l'efficacité et la capacité d'influence sur les pratiques des sous traitants.

S'agissant des Maisons de Montres et Joaillerie, les filières d'extraction minière, très fragmentées, et laissant une large part à l'économie informelle, présentent des risques importants en matière d'atteinte aux droits humains et font l'objet à ce titre d'engagements forts de la part des Maisons, dans le cadre du programme LIFE 360 en matière de garantie d'approvisionnements en or certifié par le « Responsible Jewellery Council (RJC) ». Le Groupe et ses Maisons participent également à une initiative, le Coloured Gemstones Working Group (CGWG) avec d'autres acteurs du secteur. Le CGWG vise à déployer les meilleures pratiques environnementales et sociales dans la filière pierres de couleur en mettant à disposition, en open source à tous les acteurs de l'industrie, l'ensemble des outils développés par l'initiative et en leur permettant d'évaluer la maturité de leurs pratiques. Les Maisons de Parfums et Cosmétiques ont rejoint l'initiative « Responsible Beauty Initiative » pilotée par EcoVadis pour développer des plans d'action répondant aux enjeux propres à leurs activités en collaboration avec des acteurs majeurs du secteur. Depuis 2022, le groupe d'activités est par ailleurs engagé dans la « Responsible Mica Initiative », qui a pour objectif de mutualiser les ressources de différents acteurs du secteur pour garantir des conditions de travail acceptables dans ces filières. Un travail de cartographie des filières d'approvisionnements indiennes en mica, engagé en 2015 et suivi d'un programme d'audit jusqu'aux mines, leur permet de couvrir plus de 80% de leurs approvisionnements. Le groupe d'activités a également rejoint l'initiative « Action for Sustainable Derivatives », une collaboration cogérée et animée par BSR et Transitions. L'initiative rassemble de grandes sociétés du secteur de la cosmétique ainsi que de l'oléochimie dont les objectifs communs sont d'améliorer la traçabilité de la filière des dérivés de palme et les pratiques et conditions tout au long de la chaîne d'approvisionnement. S'agissant des Maisons de Mode et Maroquinerie, les filières cuir et coton font l'objet d'exigences particulières de traçabilité intégrées dans le programme LIFE 360. La traçabilité du cuir est intégrée via le score établi dans le cadre des audits du standard Leather Working Group. La coordination cuir LVMH réunissant toutes les Maisons de Mode et Maroquinerie se tient deux fois par an.

En 2021, LVMH a constitué une équipe dans le but de définir une politique d'équité salariale applicable à tous ses salariés et aux fournisseurs. Ces principes ont été endossés en 2022 par la Direction des ressources humaines.

Depuis 2018, LVMH participe à l'initiative sectorielle UTTHAN, qui regroupe différents grands donneurs d'ordre du secteur du luxe dans l'univers de la broderie. Cette initiative vise à améliorer et renforcer la reconnaissance de l'expertise broderie de luxe à Bombay, où un nombre important des brodeurs partenaires de nos Maisons sont basés. L'initiative contient également un programme de formations sur sites.

Notre formation

Dans une logique d'accompagnement et d'amélioration continue, des formations sont régulièrement proposées par le Groupe à ses fournisseurs. Parallèlement aux formations relatives aux achats responsables qui ont pu avoir lieu au sein de certaines Maisons les années précédentes, il a été décidé en 2021 de construire une formation commune à LVMH sur ce sujet. Cette formation, construite avec l'aide du cabinet Des Enjeux et Des Hommes, a commencé à être délivrée en 2022, et s'est encore renforcée en 2023, avec des sessions animées en France, en Italie, en Amérique du Nord et en Asie.

Remédiation

Lorsque des manquements à la conformité sont identifiés dans la chaîne d'approvisionnement de LVMH, que ce soit avec un fournisseur direct ou avec un fournisseur de rang inférieur, le Groupe travaille toujours avec les parties prenantes concernées pour élaborer un plan d'action correctif, dont la mise en œuvre est suivie par l'acheteur responsable de la relation au sein de la Maison concernée.

Compensation de la perte de revenus pour les familles les plus vulnérables

Il est de la plus haute importance pour LVMH qu'aucun travailleur ne soit affecté négativement par les efforts de remédiation. Lorsque des problèmes d'impact sur les familles vulnérables sont identifiés, LVMH s'efforce de travailler avec les parties prenantes concernées pour soutenir les communautés au sein desquelles sa chaîne d'approvisionnement opère.

Évaluer l'efficacité : Audits

En 2023, 2 021 audits (hors évaluations EcoVadis) ont été réalisés chez 1 725 fournisseurs et sous traitants. Grâce à une amélioration de la situation sanitaire dans les pays où se situent les sites de production, ce chiffre est en augmentation par rapport à 2022 où 1 625 audits avaient été réalisés. Les audits couvrant à la fois les aspects sociaux (santé sécurité, travail forcé, travail des enfants, salaires décents, temps de travail, discriminations, liberté d'association et de revendication, droit de grève, anticorruption) et environnementaux (système de management des aspects environnementaux, utilisation et pollution de l'eau, émission de gaz et pollution atmosphérique, gestion des produits chimiques, gestion des déchets, type de matières premières utilisées) ont représenté 76% des audits réalisés. Les audits uniquement sociaux ont représenté 10% et les audits uniquement environnementaux, 14%.

La dernière cartographie de fournisseurs de rang 1 date de 2022 sur les données 2021, et le nouvel exercice sera réalisé en 2024 sur les données 2023. Certaines Maisons complètent leurs audits en utilisant des solutions permettant de recueillir directement les avis d'employés de fournisseurs sur leurs conditions de travail. Ces enquêtes permettent d'avoir une vision plus précise des conditions de travail sur les sites concernés, telles que travail forcé ou harcèlement, qui peuvent ne pas être détectés lors des audits. Ces enquêtes totalement anonymes et confidentielles sont administrées via une application mobile de messagerie instantanée.

Le présent rapport a été approuvé conformément au sous-paragraphe 11(4)(b)(ii) de la *loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* et constitue le rapport annuel du groupe LVMH pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Original signé par M. Stéphane Bianchi

M. Stéphane Bianchi

Directeur Général du Groupe

J'ai le pouvoir d'engager LVMH Moët Hennessy

Louis Vuitton SE.



LVMH