

RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : LE GROUPE

Éthique et responsabilité

1.	CONTEXTE	50
2.	RÉFÉRENTIELS	50
2.1	Instruments internationaux	50
2.2	Normes internes	51
3.	GOVERNANCE	52
4.	IDENTIFICATION DES RISQUES	53
5.	GESTION DES RISQUES	54
5.1	Un programme global de préservation des écosystèmes et ressources naturelles	54
5.2	Une démarche d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs	54
5.3	Un souci constant de qualité et de sécurité dans le cadre de nos activités	57
5.4	Un effort permanent d'attraction et d'accompagnement des talents	58
5.5	Une attention constante portée à l'inclusion et à l'épanouissement des collaborateurs	58
5.6	Une politique d'intégrité dans la conduite des affaires	58
5.7	Une gestion responsable des données personnelles	61
6.	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	63
7.	TABLES DE CORRESPONDANCE	68
7.1	Déclaration de performance extra-financière	68
7.2	Plan de vigilance	72

1. CONTEXTE

Adopter et promouvoir un comportement intègre et éthique dans l'ensemble de ses relations avec tous ses partenaires est un engagement fort du groupe LVMH. Ce principe a conduit le Groupe à définir des règles de conduite et des principes d'action en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement qui guident le comportement de l'ensemble de ses collaborateurs, fournisseurs et autres parties prenantes.

Depuis sa création, LVMH cherche à :

- s'assurer que ses pratiques reflètent les standards les plus élevés d'intégrité, de responsabilité et de respect de ses partenaires ;
- offrir un cadre de travail qui permette à ses collaborateurs la pleine expression de leur talent et la mise en œuvre de leur expertise et de leurs savoir-faire ;
- veiller à ce que ses Maisons définissent et adaptent leurs processus de production, leurs habitudes, leurs comportements, pour toujours mieux répondre aux défis environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- participer par ses activités au développement des territoires dans lesquels le Groupe est implanté ;
- mobiliser ressources et compétences au service d'initiatives d'intérêt général et de mécénat et promouvoir l'accès du plus grand nombre à l'art et à la culture.

Acteur responsable et engagé, le Groupe cherche à anticiper et à répondre aux attentes de la société civile en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises, parmi lesquelles :

- l'intégration des nouvelles attentes professionnelles et l'accompagnement des collaborateurs face, en particulier, à la singularité des nouveaux parcours de carrière, aux mutations technologiques et aux nouveaux équilibres démographiques ;
- une prise en compte des défis environnementaux face, en particulier, à l'urgence des transformations qu'appelle la lutte contre le changement climatique ;
- une plus grande transparence dans la gestion des approvisionnements, afin d'assurer des conditions de vie et de travail satisfaisantes et des méthodes de production respectueuses de l'environnement auprès de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur ;
- une exigence d'intégrité dans la conduite des affaires, rendue effective par la mise en œuvre de dispositifs de prévention de la corruption, du blanchiment d'argent et des violations des sanctions internationales et des droits humains ;
- une sensibilité quant à l'utilisation des données personnelles, enjeu de protection du droit fondamental au respect de la vie privée.

Les éléments correspondant au Plan de vigilance et à la Déclaration de performance extra-financière du Groupe sont retracés dans les tables de correspondance figurant à la fin de cette partie.

2. RÉFÉRENTIELS

Le groupe LVMH cultive sa différence par une recherche permanente de l'excellence. Cette quête implique une exigence d'exemplarité en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement.

Au cours des dernières années, le Groupe a soutenu ou adhéré à plusieurs référentiels internationaux, dont il promeut la mise en œuvre dans sa sphère d'influence, et s'est doté de ses propres normes internes.

2.1 Instruments internationaux

Le groupe LVMH a manifesté très tôt sa volonté d'agir en entreprise responsable et d'aligner ses opérations et sa stratégie au soutien de différents textes internationaux de référence, dont :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ;
- le Pacte Mondial des Nations Unies, auquel le Groupe a adhéré en 2003, ainsi que l'initiative Caring for Climate ;
- les principes directeurs de l'OCDE ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ;

- les 17 objectifs du développement durable élaborés et développés par les Nations-Unies ;
- la Charte de la Diversité, signée par le Groupe en 2007 ;
- la Charte mondiale des Nations Unies sur les « Principes d'autonomisation des femmes », signée par le Groupe en 2013 ;
- la Stratégie nationale de la France pour la biodiversité ;
- le Processus de Kimberley, régime international de certification des diamants bruts ;

- les conventions CITES sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées ;
- le programme scientifique intergouvernemental « L'Homme et la biosphère » (MAB) de l'UNESCO dont l'objectif est d'agir en faveur de la conservation de la biodiversité au niveau mondial ;
- les normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises en matière de lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués des Nations Unies ;
- la Charte du Réseau mondial de l'Organisation Internationale du Travail sur l'entreprise et le handicap.

2.2 Normes internes

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. Il rassemble les règles que chaque collaborateur doit suivre dans l'exercice de ses fonctions et s'articule autour des six grands principes suivants :

- agir de manière responsable et solidaire ;
- offrir un environnement de travail épanouissant et valoriser les talents ;
- s'engager pour la préservation de l'environnement ;
- mériter la confiance des clients ;
- mériter la confiance des actionnaires ;
- concrétiser et promouvoir l'intégrité dans la conduite des activités au travers de la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et les violations des sanctions internationales et des droits humains.

Porté par les membres du Comité exécutif et par les Présidents de Maisons du Groupe, il favorise la cohérence et l'amélioration continue des pratiques dans les différentes entités du Groupe. Il ne remplace pas les codes et chartes existant au sein des Maisons mais leur sert de base commune et de source d'inspiration. Ses principes sont, le cas échéant, précisés par chaque Maison en fonction de son secteur d'activité ou de son implantation géographique.

Disponible en dix langues, le Code est largement diffusé à travers le Groupe, notamment à l'arrivée des nouveaux collaborateurs, et des outils complémentaires ont été développés pour permettre aux collaborateurs de mieux connaître et appliquer ses principes, dont un module d'intégration et différents supports de communication.

Afin de maintenir l'engagement du Groupe au niveau des standards les plus hauts en matière d'éthique, ce Code fera l'objet d'une révision courant 2023.

Le Code de conduite Fournisseurs

Le Code de conduite Fournisseurs matérialise les exigences du Groupe à l'égard de ses partenaires (fournisseurs, prestataires de services, distributeurs, artisans, bailleurs, tout 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).

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. En 2021 a été mené un travail de refonte de ce Code de conduite Fournisseurs. Traduit en 27 langues, ce Code a été validé par le Comité exécutif en avril 2022 puis déployé au sein du Groupe.

Le Code de conduite Fournisseurs 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 ou de suspendre temporairement ou définitivement la relation d'affaires, dans les conditions prévues par la loi applicable et eu égard au degré de sévérité des manquements constatés.

La Charte Environnement

Adoptée en 2001, la Charte Environnement est le document fondateur des cinq grandes ambitions de LVMH dans le domaine environnemental :

- rechercher un haut niveau de performance environnementale ;
- susciter un engagement collectif ;
- maîtriser les risques environnementaux ;
- concevoir des produits en intégrant innovation et créativité environnementale ;
- s'engager au-delà de l'entreprise.

Elle invite les Présidents des Maisons à s'impliquer dans la démarche par des actions concrètes.

Cette charte a été fortement dynamisée par le programme stratégique LIFE (LVMH Initiatives For the Environment), lancé en 2011, décrit dans la partie « Environnement et durabilité ».

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. Un travail d'actualisation de ce Code a été lancé pour mieux prendre en compte les nouveaux enjeux et contextes du recrutement ; ce travail aboutira en 2023.

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.

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 interne de conformité au droit de la concurrence

En 2012, le Groupe a formalisé son engagement au respect d'une concurrence libre et non faussée avec l'adoption d'une Charte interne de conformité au droit de la concurrence, dont l'objectif est de contribuer, au sein du Groupe, au développement d'une véritable culture de conformité en ce domaine. Cette Charte présente les principales règles que l'ensemble des collaborateurs doivent connaître dans la conduite des relations commerciales au quotidien, et définit de manière pragmatique les standards de conduite qui sont attendus de leur part. LVMH interdit notamment tout abus de position dominante, pratique concertée ou entente illicite par accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant les prix, les territoires, les parts de marché ou les clients. Cette charte est notamment accessible via l'Intranet « Éthique et Conformité ».

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. Cette Charte fait l'objet d'un reporting annuel publié dans ce document.

3. GOUVERNANCE

La mise en œuvre opérationnelle des valeurs et référentiels éthiques du Groupe est portée par une gouvernance dédiée.

Au sein du Conseil d'administration, le Comité d'éthique et du développement durable, composé en majorité d'Administrateurs indépendants, veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action. Le Comité joue un rôle d'orientation en matière d'éthique et de responsabilité environnementale, sociale et sociétale.

La Direction « Privacy, Éthique et Conformité » anime et coordonne la démarche de conformité de LVMH en matière de lutte contre la corruption, de protection des données personnelles, de respect des sanctions internationales et des droits humains et de lutte contre le blanchiment. Elle est intégrée à la Direction « Administration Générale et Affaires Juridiques » du Groupe, elle-même directement rattachée au Président-directeur général, et désormais représentée au Comité exécutif.

Dotée d'un budget et d'effectifs propres, elle est également soutenue par les représentants des différentes directions du Groupe pour favoriser la coordination sur les projets transverses qu'elle impulse. Ainsi, un Comité éthique et conformité LVMH regroupe les principales fonctions centralisées : finance, ressources humaines, juridique, audit et contrôle interne, communication, sécurité des systèmes d'information. Chaque directeur apporte son expertise au soutien de l'action de la Direction Privacy, Éthique et Conformité. Ce Comité se réunit périodiquement et dès lors qu'une situation l'exige.

La Direction Privacy, Éthique et Conformité s'appuie sur un réseau de plus de cent correspondants au sein des Maisons. Nommés par les présidents de chaque Maison, ils ont pour mission de mettre en œuvre la démarche éthique et conformité au sein de leur organisation. Ils rendent compte régulièrement de leurs actions aux instances dirigeantes de leur Maison, notamment à l'occasion des Comités éthique et conformité, ainsi qu'au Directeur Privacy, Éthique et Conformité du Groupe. La Direction s'appuie également sur un réseau de plus de cinquante responsables de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée au sein de chacune des Maisons. Ces responsables sont les garants de la conformité de leur Maison, de l'animation de leur propre réseau et des actions de sensibilisation. Dans le cadre de ce réseau, un partage de bonnes pratiques et autres retours d'expériences est réalisé.

Chaque année, la Direction Privacy, Éthique et Conformité rend compte des avancées du Groupe en la matière auprès du Comité d'éthique et du développement durable. En 2022, le Directeur Privacy, Éthique et Conformité du Groupe est intervenu deux fois devant ce Comité afin de présenter les avancées du Groupe en matière de lutte anti-corruption, de protection des données personnelles, de lutte contre le blanchiment, de droits humains et de sanctions internationales.

4. IDENTIFICATION 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 global 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

En outre, différentes communautés ont été structurées pour favoriser la coordination entre les Maisons et porter des initiatives communes dans les domaines de l'éthique et de la responsabilité environnementale, sociale et sociétale, en particulier :

- le réseau de correspondants « responsabilité sociale » désignés au sein des Maisons, qui a pour vocation de structurer les actions à mettre en œuvre et de permettre aux Maisons de se les approprier et de les décliner en fonction de leurs valeurs propres, de leur environnement et des attentes de leurs collaborateurs et clients ; il est piloté par un réseau regroupant les correspondants « responsabilité sociale » des grandes régions géographiques ;
- la « Commission Environnement » rassemblant un réseau de correspondants « environnement » issus des Maisons. Cette instance représente un forum de réflexion et de discussion autour des grands objectifs (programme LIFE 360), des opportunités et des enjeux environnementaux ;
- les représentants des Maisons responsables des achats, de certaines filières d'approvisionnement et des relations avec les fournisseurs, rassemblés dans le cadre d'un Comité « Achats Responsables » afin de faire le point sur les sujets prioritaires, de lancer de nouvelles initiatives et de partager les bonnes pratiques au sein du Groupe ;
- le réseau de correspondants « contrôle interne » animé par la Direction de l'audit et du contrôle interne, qui coordonne la mise en œuvre des dispositifs de pilotage du contrôle interne et de la gestion des risques. Ces correspondants sont chargés, au sein des Maisons, à la fois de veiller au respect des procédures de contrôle interne du Groupe et d'élaborer les contrôles propres à leurs métiers.

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).

Une grande variété de facteurs est analysée dans ce cadre, selon une approche à la fois géographique et sectorielle. Ainsi, notamment :

- sur le pilier droits humains : salaires et temps de travail décents, discrimination sur le lieu de travail, liberté d'association et syndicale, hygiène et sécurité, travail forcé...
- sur le pilier environnement : qualité de l'air, gestion des déchets, stress hydrique, qualité de l'eau, déforestation, changement climatique, risque de sécheresse, indicateur d'émissions de CO₂...

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.

S'agissant du risque de corruption, les Maisons du Groupe ont chacune identifié et hiérarchisé les scénarios de risque propres à leurs activités dans le cadre d'exercices de cartographie spécifiques basés sur des entretiens avec des représentants des différentes fonctions et zones géographiques. Ces cartographies font ressortir leur exposition « brute » et « nette » au risque de corruption (pour tenir compte des mesures de maîtrise des risques mises en place). Les résultats ont été présentés aux instances dirigeantes des Maisons et des plans d'action ont été définis pour gérer les risques identifiés. En 2022, des consolidations de ces cartographies ont été réalisées par secteur d'activités.

Par ailleurs, la liste des risques retenus comme « principaux » au titre de la Déclaration de performance extra-financière compte tenu des activités du Groupe par les représentants

de différentes fonctions centrales et par la Direction générale demeure inchangée cette année :

- l'impact sur les écosystèmes, le climat et les ressources naturelles;
- l'établissement et la continuité de chaînes d'approvisionnement responsables;
- la préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre de nos activités;
- le transfert des savoir-faire et des compétences-clés;
- la mise en œuvre d'une politique d'inclusion et d'épanouissement des collaborateurs;
- la survenance d'une faille dans la mise en œuvre des règles de protection des données personnelles;
- la défaillance dans la mise en œuvre des dispositifs de conformité des pratiques d'affaires.

5. GESTION DES RISQUES

Dans le souci constant d'améliorer sa maîtrise des risques extra-financiers, le Groupe a mis en place un suivi régulier des risques sur les thématiques de responsabilité éthique, sociale et environnementale.

L'exercice d'analyse globale des risques (décrit au point précédent) permet aux Maisons d'identifier les pays et types d'approvisionnements particulièrement à risque en matière de non-respect des droits humains et d'impact sur l'environnement. Cet exercice devient un des éléments constitutifs du programme Convergence du Groupe. Celui-ci a pour but de s'assurer du bon alignement entre les risques bruts identifiés dans l'exercice de cartographie et les programmes d'audits fournisseurs ainsi que les actions de mitigation des risques.

Ces informations sont prises en compte dans les lettres d'affirmation portant sur les dispositifs de gestion des risques et de contrôle interne dans le cadre de la démarche « ERICA », présentée dans la partie « Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne ».

Les politiques mises en œuvre pour gérer les risques principaux identifiés ci-dessus, ainsi que les résultats de celles-ci, lorsque pertinent, sont présentés dans la présente section. Des renvois aux parties « Talents et attractivité » et « Environnement et durabilité » sont opérés le cas échéant.

5.1 Un programme global de préservation des écosystèmes et ressources naturelles

Parce que ses métiers exaltent la nature dans ce qu'elle a de plus pur et de plus beau, la préserver est pour LVMH un impératif stratégique. L'intégration de cette exigence dans l'ensemble des activités du Groupe constitue un levier essentiel de sa stratégie de croissance, permettant de répondre aux attentes des parties prenantes et de stimuler constamment l'innovation.

Construit autour de neuf enjeux clés de la performance environnementale du Groupe, le programme global LIFE (LVMH Initiatives For the Environment) permet de structurer cette démarche écologique, de la conception à la vente des produits. Il fait l'objet d'une présentation détaillée dans la partie « Environnement et durabilité ».

5.2 Une démarche d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs

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 de l'environnement, au respect des droits humains et au risque de corruption.

Identification des priorités

L'exercice d'analyse globale des risques extra financiers, décrit au point 4, a vocation à éclairer l'identification des fournisseurs à auditer en priorité. Sont pris en compte les risques relatifs aux pays, aux catégories d'achats et aux montants d'achats considérés.

Dans le cadre du projet Convergence, le Groupe a continué à renforcer en 2022 sa participation à la plate-forme EcoVadis. Une fois la cartographie des risques réalisée, les principaux fournisseurs identifiés comme étant à risque peuvent être évalués grâce à la méthodologie EcoVadis. Celle-ci permet d'évaluer leurs performances éthique, sociale et environnementale via la collecte de données documentaires, de veilles externes et de recherches sur internet.

En 2022, plus de 1 700 fournisseurs ont été invités à participer à cette démarche : 72% des fournisseurs ont été réévalués et 73% d'entre eux ont amélioré leur score. La moyenne du portefeuille évalué a progressé depuis la première évaluation et se situe maintenant à 55.5 pts (vs. 44.9 pts moyenne Ecovadis global). Après la Direction Achats Groupe, Louis Vuitton, le groupe d'activités Parfums et Cosmétiques, Sephora et le groupe d'activités Vins et Spiritueux, Bulgari, Fendi et Loewe, les Maisons Celine, Christian Dior Couture et Chaumet ont rejoint l'initiative en 2022.

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

Actions d'évaluation et plans de remédiation

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

Les Maisons travaillent avec le fournisseur direct dans une logique collaborative et participative en l'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. En 2022, 1 625 audits (hors évaluations EcoVadis) ont été réalisés chez 1 384 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 2021 où 1 512 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, anti-corruption) 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 69% des audits réalisés. Les audits uniquement sociaux ont représenté 16% et les audits uniquement environnementaux, 15%. Une forte hausse des audits couvrant l'ensemble des aspects environnementaux est à noter, grâce à la mise en place d'une nouvelle grille LVMH en janvier 2022.

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 du travail forcé ou du 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.

En 2022, 7% des fournisseurs audités ne répondaient pas aux exigences définies par le Groupe, selon une échelle de performance à quatre niveaux, tenant compte du nombre et de la gravité des non-conformités jugées critiques. La plupart des non-conformités identifiées concernent des sujets d'hygiène et de sécurité. Des plans d'action correctifs sont systématiquement définis avec les fournisseurs concernés, dont la mise en œuvre fait l'objet d'un suivi par l'acheteur responsable au niveau de la Maison. Certaines Maisons, telles que Berluti, Fendi, Tiffany & Co. ou Parfums Christian Dior, ont réalisé des coachings personnalisés à l'issue d'audits présentant des non-conformités.

Suite à un projet mené en 2020 visant à avoir une grille d'audit social commune à l'ensemble des Maisons du Groupe, cette grille, contenant également une partie d'évaluation de risque sur les dimensions Environnement et Anti-corruption, a été mise en vigueur en janvier 2021. La grille d'audit environnementale a, quant à elle, été mise à jour en janvier 2022 afin de récolter des données essentielles aux objectifs de LIFE 360.

Actions de formation des fournisseurs et acheteurs

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, avec des sessions animées en France et en Amérique du Nord.

En outre, une formation relative à la lutte anti-corruption dédiée aux acheteurs du Groupe a été développée en 2022 et sera déployée au sein des Maisons courant 2023.

Participation à des initiatives multipartites couvrant 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) ».

LVMH contribue également avec des fournisseurs et autres concurrents pionniers au « Coloured Gemstones Working Group (CGWG) » piloté par « The Dragonfly Initiative », société de conseil en développement durable, pour mieux encadrer les conditions d'approvisionnement en pierres de couleur. En 2020, une plate-forme commune aux différents membres du CGWG a été créée et mise à disposition des Maisons. L'approvisionnement en diamants de Tiffany & Co. dépasse les obligations du Processus de Kimberley (qui définit ce que sont des diamants dits « sans conflit ») et exige de ses fournisseurs le Protocole garanti d'approvisionnement responsable en diamants (Diamond Source Warranty Protocol).

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. 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 dès 2022. 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. Une réunion de coordination cuir réunissant trente participants s'est tenue en novembre 2022 en Italie, au sein de l'une des tanneries fournissant les Maisons de LVMH. Des objectifs de certification des matières premières comme le coton ou le cuir ont été fixés dans le cadre du programme LIFE 360, les résultats sont présentés dans la partie « Environnement et durabilité, § 3.2. Principaux résultats Biodiversité en 2022 ».

Pour l'ensemble des Maisons, les achats d'éléments de packaging font l'objet d'une attention particulière en raison de la fragmentation des chaînes de production dans ce secteur. Des outils sont déployés pour évaluer et améliorer la performance environnementale des emballages.

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 quelques années, 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 des brodeurs. En 2021, les grilles d'audit et les niveaux de conformité ont été revus et simplifiés, et mis à jour pour être alignés sur les nouvelles réglementations indiennes.

5.3 Un souci constant de qualité et de sécurité dans le cadre de nos activités

LVMH s'attache en permanence à proposer des produits de la plus haute qualité par la recherche et l'innovation, par une grande exigence dans la sélection des matières et dans la mise en œuvre des savoir-faire de ses métiers. Le Groupe est animé du souci constant de préserver la santé et la sécurité de ses parties prenantes.

S'agissant de ses propres collaborateurs, LVMH met en œuvre une démarche de santé-sécurité et bien-être au travail, présentée dans la partie « Talents et attractivité ».

S'agissant des employés des fournisseurs, les audits sociaux menés auprès des fournisseurs de rang 1 et supérieur comprennent parmi leurs critères d'évaluation les aspects liés à la santé et à la sécurité (voir §5.2).

S'agissant de ses clients, le Groupe porte une attention particulière à deux enjeux principaux : l'utilisation avisée de composés chimiques dans les processus de production et la promotion d'une consommation responsable de vins et spiritueux.

Une utilisation avisée de composés chimiques dans les processus de production

Soucieux de prévenir les risques inhérents à l'utilisation de composés chimiques, LVMH respecte les textes réglementaires, recommandations des associations professionnelles et avis des comités scientifiques sur ce sujet. Le Groupe cherche constamment à anticiper ces évolutions en mettant à contribution l'expertise de ses collaborateurs au service de produits plus sûrs.

Les experts du Groupe participent régulièrement aux groupes de travail des autorités nationales et européennes et sont très actifs au sein des organisations professionnelles. Leur travail de veille sur l'évolution des connaissances scientifiques et réglementations conduit régulièrement LVMH à bannir l'utilisation de certaines substances et à travailler à la reformulation de certains produits.

Les Maisons du Groupe mettent à disposition de leurs clients des services de relation clientèle permettant l'analyse de toute réclamation, y compris celles liées aux effets indésirables.

S'agissant du groupe d'activités Parfums et Cosmétiques, une équipe dédiée à la cosmétovigilance tient à la disposition des Maisons un réseau européen de professionnels de santé capables d'intervenir rapidement auprès des consommateurs en cas d'effets secondaires indésirables. Le suivi des produits après leur mise sur le marché permet d'explorer de nouvelles pistes de recherche et d'améliorer sans cesse leur qualité et leur bonne tolérance. Les Maisons de ce groupe d'activités respectent les législations internationales les plus sévères en matière de sécurité, dont le règlement européen relatif aux produits cosmétiques.

Leurs produits doivent répondre aux exigences internes très strictes de développement, de contraintes de qualité, de traçabilité et de sécurité des produits.

Les Maisons des groupes d'activités Mode et Maroquinerie et Montres et Joaillerie se sont dotées d'un standard interne interdisant ou restreignant la présence de certaines substances dans les articles mis sur le marché et leur utilisation par les fournisseurs : la LVMH Restricted Substances List. Ce standard, qui s'applique à toute matière première utilisée par les Maisons, va au-delà des prescriptions réglementaires mondiales et est régulièrement mis à jour grâce à un travail de veille scientifique constant. En 2019, LVMH a rejoint l'organisation professionnelle ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) qui vise à déployer les meilleures pratiques en termes d'utilisation de substances dangereuses et de qualité des rejets d'eaux usées sur les sites de fabrication des filières textile et cuir. Les actions déployées en 2022 par le Groupe et les Maisons de Mode et Maroquinerie sont présentées dans le chapitre 3.2.3. Préservation des ressources en eau de la partie « Environnement et durabilité ».

Pour accompagner les fournisseurs dans l'élimination des substances figurant dans cette liste, des guides techniques spécifiques proposant des alternatives ont été élaborés par la Direction de l'Environnement du Groupe. Des formations sont régulièrement organisées sur ce sujet.

Autre outil interne, le LVMH Testing Program renforce le système de contrôle des Maisons du groupe d'activités Mode et Maroquinerie : il leur permet en effet de tester dans neuf laboratoires partenaires les substances jugées les plus à risque en fonction des matières.

Moët Hennessy, ambassadeur d'une consommation responsable de vins et spiritueux

Les Maisons de vins et spiritueux du Groupe promeuvent l'art de la dégustation et invitent leurs consommateurs à la découverte de leur patrimoine et savoir-faire. Nos Maisons sont également pleinement conscientes du fait que leur première responsabilité sociétale est de prévenir les risques liés à la consommation nocive d'alcool.

Moët Hennessy s'engage à promouvoir une consommation modérée et des choix responsables en matière d'alcool tant auprès de ses collaborateurs que de ses consommateurs.

Dans leurs expériences de dégustation, les Maisons doivent aider les consommateurs en âge de consommer les produits du Groupe à faire des choix responsables. Décider de consommer ou non, choisir ses moments de dégustation et les quantités consommées.

Sensibiliser et éduquer ses consommateurs, clients et salariés sur les comportements à risque tels que la consommation excessive d'alcool ou la conduite en état d'ébriété est une priorité pour le Groupe.

Certaines personnes ne devraient pas du tout consommer d'alcool. Moët Hennessy adopte une position ferme contre la consommation d'alcool chez les mineurs et estime également que les femmes enceintes devraient être mieux informées des risques liés à la consommation d'alcool pour leur enfant.

Moët Hennessy soutient pleinement l'objectif de l'Organisation mondiale de la santé de réduire de 20% la consommation nocive d'alcool dans le monde d'ici 2030.

Moët Hennessy a rejoint l'IARD (International Alliance for Responsible Drinking) en octobre 2021, groupe rassemblant les leaders de l'industrie des bières, vins et spiritueux, dédié à la promotion de la consommation responsable. Moët Hennessy s'engage à respecter les standards établis par IARD dans ses pratiques de marketing digital, dans les informations partagées avec ses consommateurs (notamment par la voie de l'étiquetage des produits), sur la vente en ligne et les livraisons à domicile. Le Groupe s'engage également à travailler avec l'ensemble de la profession pour aller plus loin sur le sujet de la consommation responsable.

Des plans d'action sont déployés en s'appuyant sur les engagements antérieurs.

Par exemple, Moët Hennessy a développé il y a plus de 15 ans un Code Marketing & Communication responsable. Ce Code a été régulièrement mis à jour et a récemment intégré les principes numériques de l'IARD et les principes destinés aux influenceurs digitaux. Les équipes marketing sont formées sur la base de ce Code, qui est également systématiquement partagé avec nos agences externes. Par ailleurs, Moët Hennessy est membre du Pacte sur le Marketing Responsable de la World Federation of Advertisers qui est un standard du secteur visant à prévenir l'exposition des mineurs au marketing des boissons alcoolisées.

La Culture d'entreprise de Moët Hennessy est fondée sur la modération et la dégustation responsable des produits. Les collaborateurs de Moët Hennessy en sont des ambassadeurs responsables et exemplaires.

Conscients de la nécessité de sensibiliser en interne à la consommation responsable, Moët Hennessy a développé des formations spécifiques pour les collaborateurs, ainsi que des consignes particulières pour les événements réalisés au sein des Maisons et sur les Marchés.

Moët Hennessy prend part à des initiatives au niveau de l'industrie et est notamment ambassadeur de l'association mondiale « Wine in Moderation – Art de vivre » qui rassemble des acteurs du vin du monde entier autour d'un message de responsabilité sociale et sociétale de la filière.

Au niveau local, Moët Hennessy soutient également les initiatives nationales de l'industrie pour une consommation responsable telles que Responsibility.org aux États-Unis, Prevention & Moderation en France, et d'autres initiatives à travers le monde.

5.4 Un effort permanent d'attraction et d'accompagnement des talents

La mise en œuvre de notre stratégie de croissance, d'internationalisation et de digitalisation repose sur la capacité du Groupe à identifier les talents en adéquation avec ses besoins et à attirer ces profils prometteurs dans un environnement très concurrentiel. La spécificité et l'exigence des métiers du luxe nécessitent en particulier le recrutement de collaborateurs maîtrisant d'exceptionnels savoir-faire artisanaux. La promotion des métiers du Groupe, la transmission des compétences et la

formation des artisans-créateurs de demain sont donc pour LVMH des enjeux fondamentaux.

C'est pourquoi le déploiement d'initiatives de recrutement innovantes, la mise en place et l'animation de partenariats académiques et de programmes de formation professionnelle sont des axes majeurs de la politique de ressources humaines du Groupe, détaillés dans la partie « Talents et attractivité ».

5.5 Une attention constante portée à l'inclusion et à l'épanouissement des collaborateurs

LVMH s'efforce en permanence de créer les conditions permettant à ses collaborateurs de développer tout leur potentiel au service de son succès. Dans un contexte de mutation des attentes professionnelles, favoriser l'épanouissement et les aspirations de nos collaborateurs et valoriser la diversité et la richesse humaine constituent des enjeux importants.

C'est pourquoi le souci du bien-être au travail, l'accompagnement des parcours de carrières, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, l'intégration des travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des seniors constituent des priorités de notre politique de ressources humaines, détaillées dans la partie « Talents et attractivité ».

5.6 Une politique d'intégrité dans la conduite des affaires

En 2020, l'Engagement est venu compléter le socle des valeurs partagées au sein du Groupe : c'est sur cette valeur que repose l'action du Groupe en matière d'éthique et de conformité.

Porté depuis toujours par une exigence d'intégrité et de responsabilité, le groupe LVMH s'engage à adopter un comportement

éthique dans toutes ses activités et relations d'affaires, et exige de ses collaborateurs et partenaires un comportement exemplaire en la matière. Toute défaillance dans la prévention et la détection, dans le cadre de ses activités, de pratiques contraires aux lois et réglementations applicables est susceptible de porter une atteinte

grave à la réputation de LVMH, de générer une perturbation de ses activités et de l'exposer, le cas échéant, à des sanctions administratives et/ou judiciaires.

Fermement déterminé à agir en toutes circonstances conformément à la ligne éthique qu'il a définie et dans le respect des lois et règlements applicables en matière de lutte contre la corruption, de lutte anti-blanchiment, de respect des sanctions internationales et des droits humains, le groupe LVMH met en œuvre des programmes de conformité définis et déployés par la fonction Éthique et Conformité du Groupe et son réseau de correspondants au sein des Maisons.

En 2022, le renforcement de la fonction Éthique et Conformité a été intégré dans les critères d'attribution de la rémunération du Directeur général délégué, ce qui sera à nouveau le cas en 2023, avec l'intégration de nouveaux critères relatifs à l'éthique et la conformité.

Ainsi, la fonction Éthique et Conformité développe et coordonne le déploiement d'initiatives transverses visant à renforcer les dispositifs de conformité existant au sein du Groupe et à en assurer la cohérence. Elle met en place des règles et outils communs visant à faciliter la prévention, détection et remédiation des comportements prohibés, aussi bien en matière de lutte contre la corruption qu'en matière de lutte anti-blanchiment et de respect des sanctions internationales et des droits humains. Compte-tenu de la diversité des secteurs d'activités et du modèle d'organisation décentralisé de LVMH, les Maisons ont développé des politiques et outils propres à leurs contextes d'activités respectifs.

En outre, le Groupe met en œuvre des actions de communication, de sensibilisation et de formation visant à diffuser une culture d'intégrité et à développer la vigilance de tous les collaborateurs.

Identification et maîtrise des risques

Les Maisons identifient les risques de corruption propres à leurs activités dans le cadre d'exercices de cartographie des risques de corruption. Ces cartographies permettent aux Maisons de mieux gérer leurs risques et de piloter efficacement, et avec la connaissance appropriée, le déploiement de leurs politiques, notamment en matière de lutte contre la corruption.

Ainsi qu'il a été précédemment évoqué en section « 4. Identification des risques », les résultats de ces exercices de cartographie ont permis de définir des plans d'actions mis en place par les Maisons pour gérer utilement les risques ainsi identifiés.

Compte-tenu de son modèle d'affaires, le Groupe ne conclut pas de contrats commerciaux significatifs avec des gouvernements : le Groupe n'est dès lors pas sujet aux risques de corruption associés à la commande publique. Toutefois, la conduite des activités de LVMH implique des interactions avec des autorités publiques, notamment pour l'octroi d'autorisations et permis divers. De même, dans un souci d'échange et de coopération avec les autorités et les décideurs, LVMH contribue au débat public des pays où cela s'avère autorisé et pertinent pour ses activités. Cette intervention du Groupe dans la sphère publique s'inscrit dans le respect des lois et des règles propres aux institutions et

organisations concernées, et LVMH est inscrit aux registres des représentants d'intérêts là où son activité le nécessite.

Règles internes et procédures

LVMH met en œuvre un dispositif de prévention et de détection des atteintes à la probité dans la vie économique et applique une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et trafic d'influence. Ainsi, le Code de conduite LVMH définit et illustre les comportements à proscrire, notamment ceux susceptibles de caractériser des faits de corruption et de trafic d'influence.

En complément du Code de conduite LVMH, le Groupe s'est doté de Principes directeurs internes, un ensemble de documents applicables dans toutes ses entités ayant vocation à être utilisés comme un guide de référence pour aider les collaborateurs à adopter les comportements appropriés, sur différents sujets liés à l'éthique des affaires. Ces principes abordent en particulier :

- la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, en définissant ces notions et en illustrant les comportements proscrits et devant inciter les collaborateurs à la plus grande vigilance ;
- la pratique des cadeaux et invitations, et les règles impératives en la matière ;
- les règles de prévention, signalement et résolution des situations de conflit d'intérêts – à cet égard, chaque année, des campagnes de déclaration des conflits d'intérêts sont conduites au sein du Groupe et des Maisons ;
- la prévention du blanchiment de capitaux, de la fraude financière et des violations de sanctions économiques et commerciales ;
- l'usage des actifs du Groupe et des Maisons, rappelant entre autres le caractère temporaire de la mise à disposition de ces actifs, et l'obligation d'en faire un usage professionnel et consciencieux ;
- les prêts de vêtements et accessoires des Maisons à des collaborateurs ou personnes extérieures au Groupe.

Ces principes directeurs internes invitent les collaborateurs à se poser les bonnes questions et à faire preuve d'un sens des responsabilités en attirant leur attention sur un certain nombre de points de vigilance clés. Ils comprennent des exemples pratiques pour illustrer les types de comportements à adopter dans les situations problématiques.

Le Code de conduite ainsi que les Principes directeurs internes feront l'objet d'une révision en 2023.

La politique de conformité anticorruption LVMH, la politique du Groupe relative aux déplacements et à la sécurité, ainsi que les lignes directrices élaborées par le Groupe dans les différents domaines de la conformité viennent utilement compléter le Code de conduite et les Principes directeurs internes. Par exemple, en avril 2022, LVMH a publié ses lignes directrices en matière de lutte anti-blanchiment qui visent à fournir aux Maisons des outils et recommandations afin de réduire leur exposition aux risques potentiels de blanchiment d'argent.

Pour aller plus loin, les Maisons ont décliné leurs propres règles et procédures, notamment en matière de lutte contre la corruption, de cadeaux et invitations et de conflits d'intérêts.

Le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par le Code de conduite, par les Principes directeurs internes ou par les politiques applicables au sein de la Maison qui les emploie, donne lieu aux mesures appropriées visant à mettre fin au manquement constaté, en ce compris toute sanction disciplinaire adaptée et proportionnée à la gravité de l'atteinte, conformément aux dispositions du Règlement intérieur en vigueur (ou tout document équivalent), des lois et des réglementations applicables.

Actions de communication, sensibilisation et formation

Le Groupe met à disposition de l'ensemble des collaborateurs les règles et politiques du Groupe décrites ci-dessus.

La fonction Éthique et Conformité du Groupe partage avec son réseau de correspondants Éthique et Conformité un ensemble de ressources documentaires (documents de synthèse, exemples de bonnes pratiques, vidéos de sensibilisation, guides, etc.) via un Intranet « Éthique et Conformité » dont une nouvelle version sera disponible en 2023.

Le Code de conduite est publié sur le site internet du Groupe et fait également l'objet d'une communication aux collaborateurs, notamment à l'occasion de leur intégration dans le Groupe. Un module d'intégration intitulé « Notre cadre éthique commun » a été progressivement déployé au sein des Maisons depuis 2022 avec pour objectif de permettre la prise de connaissance, par les nouveaux arrivants, du Code de conduite, des Principes directeurs internes qui l'accompagnent ainsi que du dispositif d'alerte du Groupe. Disponible en dix langues, ce module permet le suivi de la prise de connaissance de ces documents par les collaborateurs du Groupe.

En complément des actions de formation et sensibilisation mises en œuvre par le Groupe et ses Maisons, un module de formation en ligne spécifiquement dédié à l'anti-corruption a été développé par le Groupe et mis à la disposition des Maisons afin de constituer un tronc commun à destination de l'ensemble des collaborateurs. Depuis sa mise à disposition fin 2018 et jusqu'à fin 2021, ce module mis à jour et disponible en treize langues a été suivi avec succès par 31,000 collaborateurs à travers le Groupe. Ce module :

- rappelle la politique de « tolérance zéro » de LVMH en matière de corruption ;
- relaie l'engagement du Président-directeur général et du Directeur général délégué du Groupe en faveur de comportements responsables et irréprochables ;
- définit et illustre les notions de corruption et de trafic d'influence ;
- fournit un aperçu des politiques, de la gouvernance et des outils du programme de conformité anti-corruption du Groupe ;
- illustre les conséquences négatives de la corruption sur la société civile et les entreprises ;

- fournit des informations sur les législations anti-corruption applicables dans le monde et les obligations des entreprises en matière de lutte contre la corruption ;
- introduit le concept de diligence raisonnable sur les tierces parties en matière de lutte contre la corruption et les principaux éléments à vérifier ;
- est ponctué par des études de cas et des questionnaires pour s'assurer que les collaborateurs en ont bien retenu les concepts principaux.

Le Groupe développe également des formations dédiées à certaines fonctions les plus exposées aux risques de corruption. À titre d'exemple, une formation destinée aux acheteurs a été développée en 2022 et sera déployée par les Maisons courant 2023 sur la base des risques qui leur sont propres.

En 2022, les store planners du Groupe ont eux aussi bénéficié d'une formation dédiée à la lutte anti-corruption.

Les contrôleurs internes du Groupe sont sensibilisés annuellement au dispositif de conformité et de lutte anti-corruption du Groupe, à l'occasion de leur formation continue.

Enfin, les correspondants Éthique et Conformité du Groupe bénéficient d'une formation continue et approfondie. En septembre 2022, la première Académie Éthique et Conformité a réuni plus de trente correspondants des Maisons européennes lors d'une journée de formation dédiée au dispositif de lutte anti-corruption du Groupe. Par ailleurs, chaque année ont lieu les « Compliance Days » qui réunissent une centaine de membres de la communauté Éthique et Conformité du Groupe, avec pour objectifs de former les participants, d'échanger sur les bonnes pratiques mises en œuvre au sein des Maisons (notamment en matière de mesures de lutte anti-corruption et de diffusion de la culture éthique de manière générale), et de communiquer sur les objectifs éthique et conformité de l'année à venir. En 2022, cet événement a eu lieu à Rome les 9 et 10 novembre 2022.

En complément, différentes initiatives de formation et sensibilisation sont entreprises au sein des Maisons.

Dispositif d'alerte du Groupe

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 habituels de communication et 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 plate-forme en ligne accessible sur le site internet du Groupe (<https://alertline.lvmh.com>) permet le recueil et le traitement de signalements soumis par tout collaborateur et toute partie prenante externe concernant des atteintes ou risques d'atteintes à la loi, au règlement, ainsi qu'aux dispositions du Code de conduite LVMH ou à d'autres principes, lignes directrices et politiques internes.

Sont notamment couverts les comportements suivants :

- la corruption et le trafic d'influence ;
- 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 violences ou menaces ;
- les infractions aux normes sociales et au droit du travail, l'emploi illégal ;
- les infractions aux réglementations sur la santé et la sécurité au travail ;
- la violation des réglementations sur la protection de l'environnement ;
- la violation des droits humains.

Ce dispositif d'alerte fait l'objet d'une communication spécifique à l'occasion de l'accueil des nouveaux collaborateurs, puis renouvelée régulièrement au sein des Maisons et entités du Groupe. 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 ayant fait usage du dispositif de bonne foi.

En 2022, le dispositif d'alerte du Groupe a donné lieu au recueil de 327 signalements, dont 65 % concernaient des sujets liés aux ressources humaines. Sur ces 327 signalements, 202 ont été effectués de manière anonyme. Ces signalements sont traités conformément au droit applicable et donnent lieu à des investigations le cas échéant.

Les alertes traitées permettent, le cas échéant, d'enrichir les processus d'identification et prévention des risques, dans une logique d'amélioration continue.

S'ajoutent à cela les signalements reçus par les canaux habituels de communication et d'alerte existant au sein des Maisons.

5.7 Une gestion responsable des données personnelles

Le Groupe et ses Maisons sont amenés à collecter et traiter dans le cadre de leurs activités des données personnelles principalement de clients ou de collaborateurs. Elles en ont notamment besoin afin de proposer des produits et expériences d'exception, adaptés aux attentes de leurs clients ou de mener à bien leur mission d'employeur. Pour cela, les Maisons du groupe LVMH doivent disposer de données clients de qualité et s'engagent à assurer la protection de ces données qui lui sont confiées. Cet engagement concerne aussi les données des employés du Groupe avec un même niveau d'exigence.

À l'heure où le groupe LVMH innove et se différencie par une ambitieuse stratégie numérique tournée vers ses clients et leurs aspirations, chaque Maison veille à se conformer aux réglementations applicables en matière de protection des données personnelles, notamment au Règlement Général sur la Protection des Données (« RGPD ») en Europe, mais pas

Contrôle du dispositif de conformité

Depuis 2019, chaque Maison informe annuellement le Directeur Privacy, Éthique et Conformité du Groupe de l'état d'avancement de son programme de conformité par le biais d'un questionnaire de *reporting* détaillé.

Par ailleurs, le référentiel de contrôle interne de LVMH intègre un socle d'exigences minimales en matière d'éthique et conformité qui font l'objet d'auto-évaluations en termes de design et d'efficacité dans les différentes entités du Groupe (comme précisé dans la partie « Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne »).

Ainsi les points suivants du dispositif anticorruption font l'objet d'un contrôle régulier dans le cadre de la démarche « ERICA » (présentée dans la partie « Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne ») :

- le respect du Code de conduite et sa communication auprès des collaborateurs des Maisons ;
- la désignation d'un correspondant éthique et conformité et d'un comité éthique et conformité au niveau des Maisons ;
- l'existence d'une cartographie des risques de corruption et sa validation par les instances dirigeantes des Maisons ;
- le déploiement d'actions de communication sur l'existence et le fonctionnement du dispositif d'alerte interne ;
- l'existence d'un dispositif de déclaration des conflits d'intérêts et des cadeaux et invitations ;
- le suivi d'une formation anticorruption par les collaborateurs identifiés comme particulièrement exposés au risque de corruption ;
- l'existence d'un dispositif d'évaluation des tiers permettant d'appréhender le risque de corruption ;
- l'existence de procédures de contrôles comptables anticorruption.

Enfin, la Direction de l'Audit interne effectue des audits conformité sur certains points du programme anticorruption.

seulement. De nombreuses réglementations ont été adoptées ces dernières années dans le monde, telle que la Personal Information Protection Law (« PIPL ») en Chine, ou le California Privacy Rights Act dans l'État américain de Californie. Chacune d'entre elles doit être prise en compte.

Le respect des réglementations applicables en matière de protection des données personnelles dans les pays où les Maisons sont présentes impose la mise en place d'une gouvernance adéquate. Ainsi chaque Maison du Groupe s'est dotée d'un responsable de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée, généralement enregistré comme Délégué à la Protection des Données (Data Protection Officer, « DPO ») qui pilote avec l'appui des départements juridique et cybersécurité et en étroite collaboration avec les métiers (IT, digital, marketing, RH, etc.), sa mise en conformité des activités.

Cela requiert également la diffusion d'une culture de protection des données personnelles qui irrigue l'ensemble des activités et des métiers du Groupe ainsi que la prise en compte des évolutions techniques et méthodologiques. À cet égard, LVMH et ses Maisons dispensent régulièrement des formations et sessions de sensibilisation aux problématiques liées à la protection des données personnelles en présentiel et/ou en *e-learning* à tous ses employés, quels que soient leurs corps de métier.

Par ailleurs, les chartes explicatives des traitements de données personnelles à destination des clients et des collaborateurs du Groupe et des Maisons ont été rédigées et portées à l'attention des personnes concernées. Elles sont mises à jour en tant que de besoin et décrivent précisément la manière dont sont traitées ces données personnelles, les mesures de sécurité mises en place et détaillent les droits dont dispose chacune des personnes, conformément au principe de transparence prôné notamment par le RGPD.

Une politique de cybersécurité exigeante est également appliquée au sein du Groupe afin de tenir la promesse d'une expérience client renouvelée sans faillir aux engagements de sécurité, de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des données. Ainsi, LVMH et ses Maisons veillent non seulement à la sécurité de leurs propres systèmes d'information mais évaluent également le niveau de sécurité des produits et services fournis par les prestataires tiers auxquels LVMH et ses Maisons font appel. Les prestataires ayant accès aux données personnelles confiées à LVMH et/ou ses Maisons font l'objet d'une analyse portant sur les mesures techniques et organisationnelles qu'ils mettent en œuvre afin de s'assurer qu'ils présentent un niveau de sécurité suffisant et adapté à leurs missions. Des politiques spécifiques en matière de prévention, de détection et de réponse aux incidents de cybersécurité sont également appliquées au sein du Groupe ; elles contiennent une procédure renforcée lorsque l'incident est susceptible d'entraîner une violation de données personnelles.

Les prestataires tiers font l'objet d'une analyse pour évaluer d'une part, leur niveau de maturité au RGPD et autres principales lois applicables et d'autre part, les mesures mises en place pour assurer la conformité de la solution ou du service pour lequel LVMH et/ou ses Maisons vont contractualiser.

De manière générale, les projets menés par LVMH et/ou ses Maisons doivent donner lieu à la réalisation d'une étude préliminaire « Privacy by design » permettant de prendre en compte les problématiques liées à la sécurité et à la protection des données personnelles dès la conception des projets. Il s'agit de veiller à ce que seules les données personnelles nécessaires aux finalités poursuivies sont effectivement collectées et qu'elles sont traitées dans les règles de l'art (« Privacy by default »), notamment en ce qui concerne les durées de conservation, l'accès aux données mais aussi l'encadrement des transferts. Cette étude permet l'identification des analyses d'impact relatives à la protection des données devant être menées. Toujours sur le plan de la sécurité des données, une analyse de risques est assurée et donne lieu à un plan d'action comportant des mesures techniques, organisationnelles et contractuelles pour adresser les risques identifiés.

Dans un souci de cohérence et d'efficacité, une politique générale de protection des données est partagée avec les Maisons afin de leur fournir un référentiel commun de règles et de recommandations permettant d'assurer une protection adéquate des données personnelles au sein du groupe LVMH, dans le respect des réglementations applicables.

Cette politique définit un programme de conformité Groupe en matière de protection des données personnelles, visant à mettre en place une gouvernance claire et transparente pour gérer ces problématiques, ainsi qu'un ensemble de directives, organisations et processus communs. Des modèles de registre de traitement, d'analyse d'impact, de notices d'information, de questionnaire sécurité et de clauses de données personnelles à insérer dans les contrats conclus avec les sous-traitants de données personnelles sont également fournis par LVMH aux Maisons qui les adaptent ensuite à leur propre contexte.

Pour accompagner LVMH et ses Maisons, le Groupe s'est doté d'un outil permettant aux DPO de piloter leur activité au jour le jour, c'est-à-dire se mettre en conformité et maintenir celle-ci. Cet outil permet d'automatiser un certain nombre de tâches incombant aux DPO, mais aussi aux responsables de traitement : gestion du registre de traitement, réalisation des différents questionnaires d'évaluation, gestion des demandes d'exercice des droits des clients et employés. Ainsi, les métiers sont des utilisateurs de l'outil pour apporter leur contribution au respect du RGPD et assurer la conformité du responsable de traitement à la réglementation européenne. Le groupe LVMH dispose par ailleurs de Règles Contraignantes d'Entreprises (également appelées Binding Corporate Rules, « BCR ») validées par la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (« CNIL ») afin d'encadrer les transferts internationaux au sein du groupe LVMH de données personnelles de collaborateurs et de candidats.

Une campagne d'audit et d'évaluation annuelle est menée dans le cadre du contrôle interne ou celui de l'Audit interne des Maisons afin d'évaluer le respect de leurs engagements en matière de protection des données personnelles. Dans la démarche ERICA « Enterprise Risk and Internal Control Assessment » du Groupe, des points de contrôle concernant la conformité et le DPO sont présents dans le référentiel.

Enfin, une communauté regroupant les responsables de la protection des données personnelles et de la vie privée a été mise en place. Elle comprend les points de contact privilégiés du Groupe et leurs relais locaux. Elle se réunit mensuellement afin d'échanger et partager les expériences diverses sur des problématiques communes liées à la protection des données personnelles et au respect de la vie privée, avec pour objectif d'améliorer sans cesse les pratiques en cette matière. En plus de ces réunions mensuelles, LVMH organise un séminaire annuel regroupant les DPO des Maisons, les responsables juridiques et les responsables sécurité, permettant ainsi de confronter des problématiques communes mais sous un prisme différent afin de toujours renforcer l'expertise du métier sur les enjeux de protection des données personnelles.

6. RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

À l'Assemblée générale des actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de votre société LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton (ci-après la « Société ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1886 rév. 0 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de la Société (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le Rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de la Société et en dehors du champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que certaines informations, sélectionnées par la Société et présentées dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel.

1. Conclusion d'assurance modérée sur la déclaration consolidée de performance extra-financière conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

2. Conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations incluses dans la Déclaration

À notre avis, les informations sélectionnées par la Société et identifiées par le signe ✓ en Annexe 1 sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont disponibles sur le site internet de la Société.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient à la Direction :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de la Société tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du Commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à notre programme de vérification en application des dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative, et de la norme internationale ISAE 3000 (révisée – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de Commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de onze personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et février 2023 sur une durée totale d'intervention de seize semaines environ.

Nous avons mené une quinzaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, administration et finances, gestion des risques, privacy, éthique et conformité, ressources humaines, développement environnement et achats.

Nos travaux ont fait appel à l'utilisation de technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation des travaux et entretiens à distance sans que cela n'entrave leurs exécutions.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au deuxième alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le deuxième alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe I. Pour tous les risques, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, et dans une sélection d'entités listées ci-après :
 - pour les risques environnementaux : Activité Vins et Spiritueux : MHCS Maison et sites (Epernay, France), Hennessy Maison et sites (Cognac, France), Glenmorangie site (Tain, Écosse), Chandon Argentina sites (Argentine) ; Activité Parfums et Cosmétiques : Parfums Christian Dior Maison et site (Saint-Jean de-Braye, France), Guerlain Maison et site (Chartres, France) ; Activité Mode et Maroquinerie : Loro Piana Maison et site (Quarona, Italie), Christian Dior Couture Maison et site (France), Loewe Maison (Espagne), Louis Vuitton Malletier Maison et site (Saint-Pourçain, France) ; Activité Montres et Joaillerie : Bulgari Maison et site (Valenza, Italie), Tiffany Maison (États-Unis) ; Activité Distribution sélective : DFS magasins (Hong Kong), Sephora Europe Maison et magasins (France) ; Autres activités : Belmond hôtels (Grand Hôtel Timeo, Italie, et Copacabana, Brésil),
 - pour les risques sociaux : Activité Vins et Spiritueux : Hennessy (France) ; Activité Parfums et Cosmétiques : Parfums Christian Dior (Chine) ; Activité Mode et Maroquinerie : Christian Dior Couture SA (France), Louis Vuitton China (Chine), Louis Vuitton USA (États-Unis) ; Activité Montres et Joaillerie : Tiffany (États-Unis), Laurelton Diamonds (Cambodge) ; Activité Distribution sélective : Sephora (France) ; Autres activités : Royal Van Lent (Pays-Bas), Belmond (Grande-Bretagne),
 - pour les risques sociétaux : approvisionnements responsables : Activité Vins et Spiritueux : MHCS (France), Activité Mode et Maroquinerie : Christian Dior Couture (France) et Loewe (Espagne) ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe I, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions,
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 7% et 70% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (12% des effectifs, 41% des consommations d'énergie et 50% des approvisionnements certifiés) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

À la demande de la Société, nous avons mené des travaux complémentaires afin de nous permettre de formuler une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations identifiées par le signe ✓ en Annexe 1.

Les travaux menés ont été de même nature que ceux décrits dans la partie ci-dessus relative à l'assurance modérée, mais plus approfondis, s'agissant en particulier :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
- des tests de détail réalisés sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 30 % et 67 % des informations identifiées par le signe ✓.

Paris-La Défense, le 9 février 2023

L'un des Commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Guillaume Troussicot
Associé, Audit

Olivier Jan
Associé, Développement durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations sociales

Informations quantitatives

(incluant les indicateurs clé de performance)

- Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre 2022 par sexe et par catégorie professionnelle.
- Recrutements en CDI du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 (répartition par sexe).
- Taux de turnover global, volontaire et involontaire des salariés en CDI du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022.
- Part des salariés en CDI formés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 selon les catégories professionnelles.
- Nombre moyen de jours de formation par salarié en CDI.
- Taux d'absentéisme par motif.
- Taux de fréquence des accidents du travail.
- Taux de gravité des accidents du travail.

Informations qualitatives

(actions ou résultats)

- La santé et la sécurité au travail.
- L'inclusion et la diversité des collaborateurs.
- Le déploiement de la politique employeur et l'attraction et la formation des étudiants et jeunes diplômés.
- La formation et l'accompagnement des collaborateurs dans leurs parcours professionnels.

Informations environnementales

Informations quantitatives

(incluant les indicateurs clés de performance)

- Part des sites industriels certifiés ISO 14001 (%).
- Consommations d'énergie totales (MWh). ✓
- Émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie - scope 1 & 2 (tonnes équivalent CO₂). ✓
- Émissions de gaz à effet de serre générées par le transport aval - scope 3 (tonnes équivalent CO₂). ✓
- Consommation totale d'eau pour les besoins « process » (m³).
- Consommation totale d'eau pour les besoins « agricoles » (m³).
- Total de déchets produits (tonnes).
- Total de déchets dangereux produits (tonnes).
- Taux de valorisation des déchets (%).
- Total d'emballages remis aux clients (tonnes). ✓
- Quantité de DCO après traitement (en tonnes).

Informations qualitatives

(actions ou résultats)

- L'organisation de la démarche environnementale, en particulier la gouvernance et les engagements, incluant le programme LIFE 360.
- L'impact environnemental des emballages et le suivi de l'objectif LIFE « Circularité Créative ».

Informations sociétales

Informations quantitatives

(incluant les indicateurs clés de performance)

- Part des approvisionnements en raisins, eaux de vie et vins clairs (en kg), issus des vignobles en propres ou achetés, produits sous certification de viticulture durable (%). ✓
- Part des approvisionnements huile de palme, de palmistes et leurs dérivés (en kg) certifiés RSPO Mass Balance ou Segregated (%). ✓
- Part des approvisionnements en cuirs ovins et bovins (en m²) issus de tanneries certifiées LWG (%). ✓
- Part des approvisionnements en cuirs exotiques (crocodiliens) (en nombre de peaux) issus de tanneries certifiées LWG (%).
- Part des approvisionnements en or (en kg) certifiés RJC CoC (hors Maison Tiffany). ✓
- Part des approvisionnements en or (en kg) issus de fournisseurs certifiés RJC CoP (hors Maison Tiffany). ✓
- Part des approvisionnements en diamants (en ct) issus de fournisseurs certifiés RJC CoP (hors Maison Tiffany). ✓
- Part des approvisionnements en coton (en tonnes) certifié (%). ✓
- Part des approvisionnements en fourrures (vison et renard) (en kg) certifiées (%).
- Part des approvisionnements en laine de moutons (mérinos et autres espèces) et cachemire (en kg) certifiée (%).
- Nombre d'audits sociaux et/ou environnementaux de fournisseurs et sous-traitant réalisés.

Informations qualitatives

(actions ou résultats)

- La démarche d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs.
- La démarche d'intégrité dans la conduite des affaires.

7. TABLES DE CORRESPONDANCE

7.1 Déclaration de performance extra-financière

Comme tout acteur économique, le groupe LVMH est confronté à un ensemble de risques d'ordre extra-financier susceptibles d'affecter ses performances, de porter atteinte à sa réputation et d'impacter ses parties prenantes et/ou l'environnement. Les risques suivants ont été retenus comme « principaux » compte tenu des activités du Groupe par les représentants de différentes fonctions centrales et par la Direction générale (voir « Éthique et responsabilité », §4.) :

- l'impact sur les écosystèmes, le climat et les ressources naturelles;
- l'établissement et la continuité de chaînes d'approvisionnement responsables;
- la préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre de nos activités;
- le transfert des savoir-faire et compétences-clés;
- la mise en œuvre d'une politique d'inclusion et d'épanouissement des collaborateurs;
- la survenance d'une faille dans la mise en œuvre des règles de protection des données personnelles;
- la défaillance dans la mise en œuvre des dispositifs de conformité des pratiques d'affaires.

LVMH s'attache à maîtriser chacun de ces risques par la mise en œuvre de politiques adaptées. Les tables de correspondance ci-après regroupent de manière synthétique les informations constitutives de la Déclaration de performance extra-financière du Groupe au titre de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, et leur emplacement au sein du présent Rapport de gestion. Ils incluent des références aux informations requises par ce texte au titre du respect des droits de l'Homme et des luttes contre la corruption, le changement climatique et les discriminations.

Les autres informations requises par ce texte figurent aux emplacements suivants :

- s'agissant du modèle d'affaires du Groupe, dans les sections intitulées « Modèle économique de LVMH » et « Présentation des activités, faits marquants et perspectives », en introduction de ce rapport;
- s'agissant de la présentation des effectifs par groupe d'activités et par zone géographique, dans le chapitre « Talents et attractivité », au point 1.3;
- s'agissant des accords collectifs conclus dans l'entreprise, dans le chapitre « Talents et attractivité », au point 3.2;
- s'agissant des informations relatives à l'économie circulaire, dans le chapitre « Environnement et durabilité », au point 2.;
- s'agissant des informations relatives à la lutte contre le gaspillage alimentaire, dans le chapitre « Environnement et durabilité », au point 2.2.3;
- s'agissant des engagements sociétaux en faveur du développement durable, outre les thèmes traités dans les tables de correspondance ci-dessous au titre des conséquences sociales, du respect des droits humains et de l'environnement, dans le chapitre « Solidarité et Mécénat », aux points 1. et 2.;
- s'agissant du respect du bien-être animal, dans le chapitre « Environnement et durabilité », au point 3.

Enfin, compte tenu de la nature des activités du Groupe, les thèmes de la lutte contre la précarité alimentaire et de l'alimentation responsable, équitable et durable, ne font pas l'objet de développements dans le présent Rapport de gestion.

7.1.1 Conséquences sociales

Risques	Politiques	Résultats
Transfert des savoir-faire et des compétences-clés	<ul style="list-style-type: none"> – Partenariats académiques (« Talents et attractivité », §2.1) – Institut des Métiers d'Excellence (« Talents et attractivité », §2.2) – Formation et accompagnement des collaborateurs (« Talents et attractivité », §2.3) – Dispositifs spécifiques pour la formation et l'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3) – Accompagnement des talents féminins dans la prise de positions-clés (« Talents et attractivité », §4.4) 	<ul style="list-style-type: none"> – Recrutements par groupe d'activités et zone géographique (« Talents et attractivité », §2.1) – Investissement formation (« Talents et attractivité », §2.3) – Données relatives à la mobilité interne (« Talents et attractivité », §2.3) – Récompenses obtenues aux classements sur l'attractivité des employeurs (« Talents et attractivité », §2.1)
Préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre de nos activités	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.6) – Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Investissements en hygiène-santé-sécurité (« Talents et attractivité », §3.1) – Formations des collaborateurs sur l'hygiène-santé-sécurité (« Talents et attractivité », §3.1) – Audits sociaux des fournisseurs et sous-traitants comprenant une dimension santé-sécurité (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Démarche relative à l'utilisation de composés chimiques, cosmétovigilance (« Éthique et responsabilité », §5.3) – Promotion d'une consommation responsable de vins et spiritueux (« Éthique et responsabilité », §5.3) 	<ul style="list-style-type: none"> – Répartition, taux de fréquence et de gravité des accidents du travail (« Talents et attractivité », §3.1) – Données relatives aux audits sociaux, qui incluent une dimension santé-sécurité (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Formation des salariés et fournisseurs au standard interne « LVMH Restricted Substances List » (« Éthique et responsabilité », §5.3)
Mise en œuvre d'une politique d'inclusion et d'épanouissement des collaborateurs (aspects liés à l'épanouissement au travail)	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.6) – LVMH Heart Fund (« Talents et attractivité », §3.4) – Formation spécifique des managers (« Talents et attractivité », §2.3) – Comité de Groupe et Comité commun des Sociétés européennes (« Talents et attractivité », §3.2) 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de réunions des instances représentatives du personnel en 2022 (« Talents et attractivité », §3.2) – Dotation et nombre de demandes de soutien reçues dans le cadre du LVMH Heart Fund (« Talents et attractivité », §3.4)

7.1.2 Respect des droits humains

Risques	Politiques	Résultats
Établissement et continuité de chaînes d'approvisionnement responsables (aspects liés au respect des droits humains)	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.6) – Analyse des risques Groupe (« Éthique et responsabilité », §4.) – Audits sociaux des fournisseurs et sous-traitants (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Collecte d'informations sur la performance sociale et éthique des fournisseurs via la plate-forme EcoVadis (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.2) 	<ul style="list-style-type: none"> – Répartition des fournisseurs et audits (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Données sur les audits mixtes et audits spécifiquement sociaux réalisés auprès des fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Proportion de ré-audits (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Taux de fournisseurs ne répondant pas aux exigences du Groupe (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Nombre de ruptures suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Nombre de relations commerciales non-initiées suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.2)
Mise en œuvre d'une politique d'inclusion et d'épanouissement des collaborateurs (aspects liés à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité)	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.6) – Code de conduite Recrutement (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Formation spécifique des recruteurs (« Talents et attractivité », §4.2) – Contrôle indépendant des pratiques de recrutement (« Talents et attractivité », §4.2) – Dispositifs spécifiques pour la formation et l'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3) – Accompagnement des talents féminins dans la prise de positions-clés (« Talents et attractivité », §4.4) 	<ul style="list-style-type: none"> – Taux d'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3) – Représentation des femmes dans les recrutements et dans les effectifs du Groupe (« Talents et attractivité », §4.4)
Faible dans la mise en œuvre des règles de protection des données personnelles	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Politique de protection des données (« Éthique et responsabilité », §5.7) 	<ul style="list-style-type: none"> – Constitution d'une communauté des Data Protection Officers (« Éthique et responsabilité », §5.7)

7.1.3 Conséquences environnementales

Risques	Politiques	Résultats
Impact sur les écosystèmes, le climat et les ressources naturelles (incluant les aspects liés à la lutte contre le changement climatique)	<ul style="list-style-type: none"> – Charte Environnement LVMH (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2) – Programme LIFE et objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2) – Lutte contre le changement climatique et fonds carbone LVMH (« Environnement et durabilité », §5.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Amélioration de l'Indice de Performance Environnementale des emballages pour les Parfums et Cosmétiques et les Vin et Spiritueux (« Environnement et durabilité », §2.2) – Intensification du déploiement de la viticulture durable et biologique (« Environnement et durabilité », §3.1) – Certification des matières utilisées pour la conception des produits (« Environnement et durabilité », §3.1) – Montants récoltés via le Fonds carbone et tonnes équivalents CO₂ évitées via les projets innovants soutenus (« Environnement et durabilité », §5.2) – Augmentation de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique (« Environnement et durabilité », §5.2) – Déploiement d'un système de management environnemental dans les sites industriels (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.4)
Établissement et continuité de chaînes d'approvisionnement responsables (aspects liés à l'environnement)	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Charte Environnement LVMH (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2) – Programme LIFE et objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2) – Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.6) – Collecte d'informations sur la performance environnementale des fournisseurs via la plate-forme EcoVadis (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.2) 	<ul style="list-style-type: none"> – Données sur les audits environnementaux réalisés auprès des fournisseurs (audits mixtes et audits spécifiquement environnementaux) (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Programme LIFE 360 - Objectif « Biodiversité », notamment pour les filières du raisin, des cuirs et peaux, des pierres et métaux précieux, des dérivés de l'huile de palme et des substances chimiques réglementées (« Environnement et durabilité », §3.1)

7.1.4 Lutte contre la corruption

Risques	Politiques	Résultats
Défaillance dans la mise en œuvre des dispositifs de conformité des pratiques d'affaires	<ul style="list-style-type: none">– Code de conduite LVMH («Éthique et responsabilité», §2.2 et 5.6)– Code de conduite Fournisseurs («Éthique et responsabilité», §2.2)– Dispositif d'alerte LVMH Alert Line («Éthique et responsabilité», §5.6)– Intranet Éthique et Conformité du Groupe («Éthique et responsabilité», §5.6)– Cartographies des risques de corruption («Éthique et responsabilité», §4. et 5.6)– Évaluation anti-corruption des tierces parties («Éthique et responsabilité», §5.6)– Rôle de la Direction, des correspondants, des comités Éthique et Conformité («Éthique et responsabilité», §3. et 5.6)– Principes directeurs internes («Éthique et responsabilité», §5.6)– Formation anti-corruption («Éthique et responsabilité», §5.6)– Règles de conformité intégrées au référentiel d'audit et contrôle interne («Éthique et responsabilité», §5.6)– Compte-rendu au Comité d'éthique et du développement durable du Conseil d'administration («Éthique et responsabilité», §3.)	<ul style="list-style-type: none">– Nombre de signalements reçus dans le cadre du dispositif LVMH Alert Line («Éthique et responsabilité», §5.6)– Nombre de validations du module de formation anti-corruption («Éthique et responsabilité», §5.6)– Nombre de correspondants Éthique et Conformité («Éthique et responsabilité», §3.)

7.2 Plan de vigilance

Le groupe LVMH se distingue par la variété de ses domaines d'activité dans le monde. La gestion des risques est adaptée à la diversité des situations rencontrées. Le Groupe coordonne l'action de ses Maisons de manière à prévenir toute atteinte aux droits humains susceptible d'apparaître tant dans le cadre de leurs activités, que de celle de leurs fournisseurs et sous-traitants.

La démarche de vigilance du Groupe vise ainsi à fixer les cadres d'action et d'engagements communs, à s'assurer de leur mise en œuvre, et à accompagner les Maisons dans l'identification et la gestion de leurs risques. C'est donc une démarche de coordination transversale qui est ici exposée, chaque Maison ayant par ailleurs mis en place des actions propres.

Le présent chapitre vise à exposer de manière synthétique les informations constitutives du Plan de vigilance du Groupe au titre de l'article L. 225-102-4 du Code de commerce.

7.2.1 Organisation et gouvernance

La démarche de vigilance du Groupe est coordonnée par la Direction Privacy, Éthique et Conformité, agissant en étroite collaboration avec les Directions RSE, Environnement, et Achats. Elle s'appuie sur les acteurs et la gouvernance de ces différents départements pour identifier et gérer les risques liés aux différents enjeux de vigilance (voir § 3. «Gouvernance»).

7.2.2 L'identification des risques

Une analyse des risques bruts a été conduite en 2020. Elle repose sur le croisement d'indicateurs externes de niveaux de risque (fournis par la société Verisk Maplecroft) avec des informations quantitatives fournies par les différentes Maisons du Groupe (localisation, nombre d'employés, volume d'achats, type de fournisseur, etc.).

L'exploitation de ces données permet à chaque Maison de cartographier ses risques bruts en matière de droits humains et d'environnement et donc de prioriser ses actions de maîtrise des risques. Les données ont été renouvelées pour la partie achats en 2022.

En complément et dans le but d'affiner cette analyse, la Direction Privacy Éthique & Conformité a confié en 2021 à un cabinet d'avocats une mission de revue des pratiques existantes au sein du Groupe et de leur conformité aux exigences du devoir de vigilance. Depuis 2022, dans la continuité de cette mission, une analyse spécifique est menée auprès d'une sélection de Maisons représentant les secteurs d'activités du Groupe. Les résultats permettront de définir une feuille de route opérationnelle pour le Groupe.

En matière environnementale, une matrice complète d'analyse des risques liés aux différentes activités du Groupe a aussi été effectuée (voir « Environnement et durabilité », §1.1.2 Identification des risques).

7.2.3 Les actions de maîtrise des risques et dispositifs d'évaluation

La gestion des risques liés au devoir de vigilance du Groupe s'inscrit dans le cadre de ses engagements et normes internes comme externes en faveur de l'éthique, des droits humains et de l'environnement (voir « Éthique et responsabilité », § 2. Référentiels).

Le suivi de leur bonne application via notamment les dispositifs de conformité éthique et la démarche de gestion responsable des approvisionnements du Groupe participe à la prévention et remédiation des risques. En sus de ces actions globales, ont été développées des mesures spécifiques à certaines branches particulièrement exposées.

Le tableau ci-après synthétise l'ensemble de ces actions de maîtrise des risques (pour davantage de détails, se référer aux chapitres correspondants).

Actions d'atténuation et de prévention des risques

	Activités du Groupe	Activités des fournisseurs et sous-traitants
Droits humains et libertés fondamentales	<ul style="list-style-type: none"> – Formation spécifique des recruteurs pour prévenir les discriminations (« Talents et attractivité », §2.4) – Contrôle indépendant des pratiques de recrutement (« Talents et attractivité », §2.4) 	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.2)
Santé et sécurité des personnes	<ul style="list-style-type: none"> – Standard interne LVMH Restricted Substances List (« Éthique et responsabilité », §5.3) – LVMH Testing Program (« Éthique et responsabilité », §5.3) – Promotion d'une consommation responsable de vins et spiritueux (« Éthique et responsabilité », §5.3) – Assurance responsabilité civile (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §2.3) – Programmes d'assurance spécifiques dans les pays où les accidents du travail ne sont pas couverts par des organismes publics (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §2.3) 	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Guides d'accompagnement des fournisseurs dans l'élimination des substances chimiques dont l'utilisation est restreinte ou prohibée par LVMH (« Éthique et responsabilité », §5.3) – Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2)
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> – Objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.) – Assurance couvrant les atteintes à l'environnement (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §2.3 et 2.4) 	<ul style="list-style-type: none"> – Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2) – Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.2)

Les dispositifs de suivi et d'évaluation

	Activités du Groupe	Activités des fournisseurs et sous-traitants
Communs à tous les enjeux	<ul style="list-style-type: none"> – Référentiels d'audit et contrôle interne (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §3.5) – Actualisation régulière de l'analyse des risques – Suivi de l'accidentologie (« Talents et attractivité », §3.2) – Système de management environnemental (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.4) – Suivi de l'atteinte des objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Audits et ré-audits de vérification (« Éthique et responsabilité », §5.2) – Plans d'actions correctifs suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.2)
Spécifique à la santé et sécurité des personnes	<ul style="list-style-type: none"> – Suivi de l'accidentologie (« Talents et attractivité », §3.2) 	
Spécifique à l'Environnement	<ul style="list-style-type: none"> – Système de management environnemental (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.4) – Suivi de l'atteinte des objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.) 	

7.2.4 La gestion des alertes

Le groupe LVMH a développé un dispositif d'alerte centralisé, sécurisé et garantissant la confidentialité, la « LVMH Alert Line ». Disponible en quatorze langues et accessible sur le site internet du Groupe (<https://alertline.lvmh.com>), il est ouvert aux collaborateurs comme aux parties prenantes externes du Groupe. En 2022, le dispositif d'alerte du Groupe a donné lieu au recueil

de 327 signalements, dont 65% concernaient des sujets liés aux ressources humaines.

De manière générale et au-delà de ce dispositif, la fonction Éthique et Conformité du Groupe accompagne les Maisons dans le traitement de leurs alertes en matière de droits humains et s'assure de la mise en œuvre d'actions de remédiation appropriées.