

LVMH

Assemblée Générale du 20 avril 2023

Questions/Réponses écrites

Questions posées par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)

Environnement

- 1) a - Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?
- b – Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?
- c- Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5° ?

L'ambition de la trajectoire carbone de LVMH a été revue à la hausse en 2021. Elle a été validée en décembre 2021 par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Elle est construite sur le scénario de référence 1.5°C pour les scopes 1, 2 et 3. LVMH a utilisé des analyses de scénarios climatiques pour instruire ses orientations stratégiques. LVMH a considéré deux scénarios compatibles 1,5°C réalisés avec le modèle climatique de l'économie mondiale de l'énergie REMIND et le scénario B2DS de l'AIE.

LVMH s'est engagé auprès de SBTi en juillet 2022 à soumettre une trajectoire Net Zero dans les 24 prochains mois. LVMH travaille également actuellement à produire un objectif au regard des nouveaux standards SBT FLAG et GHG « Land Sector and Removal Guidance » dédiés aux forêts, à l'agriculture et aux écosystèmes. Ceci permettra de consolider la stratégie d'émissions négatives du Groupe.

La trajectoire carbone de LVMH repose sur les objectifs LIFE 360 de réduction des émissions GES liées aux scopes 1,2 et 3 :

- scopes 1 et 2 : division par deux des émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation énergétique des sites et des boutiques d'ici à 2026, sur une base 2019
- scope 3 : diminution de 55 % par unité de valeur ajoutée d'ici à 2030 des émissions générées par les matières premières, achats, transports, déchets, usage et fin de vie du produit.

Des objectifs de moyens ont été définis, ainsi que des plans d'action pour les atteindre, et notamment :

- L'objectif de 100 % d'énergie renouvelable ou bas carbone dans les sites et les boutiques d'ici à 2026, une ambition qui s'appuie sur des plans d'action achat énergie verte pour chacune des grandes zones géographiques
- La définition d'un programme en faveur de l'e-commerce vert

- L'évolution du ratio fret route/mer/aérien, avec la mise à disposition des Maisons d'outils de pilotage ad hoc
- L'implémentation de la stratégie d'économie circulaire qui structurellement induit des réductions d'émissions GES notamment à travers le sourcing des matières stratégiques et la gestion de la fin de vie pour favoriser les boucles fermées.

En 2022, les actions entreprises ont permis des baisses significatives des scopes 1, 2 et 3 par rapport à la baseline 2019 :

- Scope 1 et 2 : -11,3% en valeur absolue

La part des énergies renouvelables atteint désormais 47% du mixte énergétique du Groupe.

LVMH est engagé dans un vaste programme de transformation de ses boutiques avec un parc Full LED qui atteint une couverture de 77% en 2022 soit +20% par rapport à 2021 et un seuil maximum de consommation tolérée abaissé de 100kWh/m² pour l'année 2023.

Les sites de production, bureaux et boutiques européens ont fait l'objet d'un plan de sobriété énergétique appliqué dès octobre 2022 avec un engagement de réduction de plus de 10% de la consommation énergétique dès la première année.

- Scope 3 : -15.1% en intensité

Les efforts réalisés par les Maisons ont permis une réduction de plus de 20% en intensité des émissions liées au transport amont depuis 2019 et les avancées significatives effectuées sur le sourcing des matières stratégiques comme l'utilisation d'or recyclé ont permis de réduire de plus de 24% en intensité les émissions.

Les investissements (CAPEX) et les dépenses (OPEX) sont influencés par les enjeux climatiques en ligne avec l'Accord de Paris de quatre manières :

- Depuis 2016, LVMH a été la première entreprise de luxe à mettre en place un fonds carbone interne. Le Groupe applique un prix carbone interne à chaque tonne de CO₂ émise annuellement, et le montant identifié doit ensuite être investi, en CAPEX, pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre des sites en propre (scope 1 et 2), la production d'énergies renouvelables, le comptage des consommations d'énergies et investissements et en OPEX avec le financement de garanties d'origines pour l'électricité (RECs), le biogaz, le biofioul ou les carburants d'aviation durables. Au titre de 2022, 9 millions d'euros ont été investis sur 95 projets et ont permis d'éviter 81 000 tonnes CO₂eq. Depuis 2016, cela porte l'investissement à 61 millions d'euros qui ont permis d'éviter 96 000 tonnes CO₂eq
- Depuis 2018, la validation des investissements des Maisons par la direction de LVMH intègre dans le processus 3 critères environnementaux : consommation énergétique attendue de l'équipement/bâtiment, contribution au Fonds Carbone et mise en place de LED.
- Depuis 2021, les plans stratégiques des Maisons validés par la direction de LVMH comprennent un volet de contribution à l'atteinte des objectifs LIFE 360, assorti d'un plan de financement
- Le nouveau programme de Recherche Scientifique annoncé par le Groupe en 2021 a été structuré au regard des objectifs LIFE 360.

En 2022, le Groupe a également procédé à l'identification de la part de ses activités alignées (CAPEX) au titre de l'adaptation et de l'atténuation du changement climatique : 7.5% des CAPEX éligibles 2022 sont alignés au titre de la Taxonomie européenne.

Enfin, en 2022, et pour renforcer la prise en compte de l'impact climat dans le pilotage des différentes opérations du Groupe (production, investissements), LVMH a entrepris une mise à jour de l'analyse des risques physiques et de transition liés au changement climatique en s'appuyant sur la méthode d'analyse par scénarios financières associées. Les informations sont présentées dans la réponse publique au questionnaire «CDP Climate change 2022» pour lequel LVMH a obtenu la note A (<https://www.cdp.net/en/responses>) , ainsi que pour l'eau et les forêts ; LVMH fait partie des 12 entreprises dans le monde qui ont obtenu un score de triple A parmi les 15 000 répondant au CDP. Cette analyse est actuellement complétée par une analyse approfondie en double matérialité.

2) a- Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

b-Si non pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

c- Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) Merci de nous communiquer un montant.

LVMH a déployé deux méthodes pour mesurer son empreinte biodiversité : le « Global Biodiversity Score » et une empreinte environnementale de l'ensemble de sa chaîne de valeur avec la méthode Impact World+ incluant les scopes 1, 2 et 3 en abordant les domaines du changement climatique, de la biodiversité et de l'eau. Certains indicateurs d'impact liés à l'empreinte biodiversité sont géolocalisés, permettant une analyse fine et la mise en œuvre de plans d'actions spécifiques à certains territoires. Les mesures d'impact Biodiversité sont mises à jour annuellement et partagées avec la communauté scientifique pour contribuer à l'amélioration des méthodes.

LVMH teste également les standards en cours de développement par SBT Nature notamment pour les parties « land » et « water » ; ces derniers exigent une analyse détaillée des impacts et dépendances. LVMH a été retenu en avril 2023 pour la phase de test officiel mené par SBT. Par ailleurs, LVMH a rejoint officiellement le forum TNFD en novembre et co-dirige notamment le groupe de travail dédié au secteur textile.

C'est dans le cadre de référence défini par SBTN que LVMH a mis à jour en 2022 ses engagements biodiversité afin d'intégrer certaines exigences définies par le standard : le Groupe a pris un engagement Zéro déforestation et conversion d'écosystèmes naturels au sein des opérations et chaînes d'approvisionnement d'ici 2025. La première étape de l'objectif est la mesure précise de l'impact sur l'écosystème forestier. Parmi les matières premières considérées comme à risque de déforestation, LVMH est concernée par le bois et les dérivés de bois (papier, carton et viscosité), les dérivés d'huile de palme et le cuir. Ces matières ont été identifiées à l'aide des empreintes environnementales de la chaîne de valeur LVMH. En 2022, LVMH a quantifié l'intensité de la déforestation potentielle liée à l'approvisionnement de ces trois matières au regard des pays d'origine et des pratiques de production : elle représente 70 hectares par an

(incluant l'alimentation animale). Cette quantification permet de prioriser les actions et mesurer les progrès associés.

L'interdépendance entre les activités LVMH et la biodiversité est donc mesurée par catégorie et s'affine progressivement. Elle est significative notamment pour les activités Vins et Spiritueux, Parfums et Cosmétiques et Mode et Maroquinerie. C'est pourquoi, le plan d'action Biodiversité porté par le programme environnemental LIFE 360 de LVMH est particulièrement ambitieux. Il vise autant à limiter les impacts négatifs qu'à maximiser les impacts positifs.

Il s'appuie notamment sur un programme de déploiement de technologies et d'outils de traçabilité, de certification des filières au regard de critères exigeants liés à la biodiversité, de déploiement de l'agriculture régénératrice et de préservation des écosystèmes. Les dépenses qui lui sont liées sont intégrées aux dépenses de production, d'exploitation, de gestion et d'investissements. En 2022, les programmes d'agriculture régénératrice ont été renforcés, notamment au sein des filières d'approvisionnement stratégiques du Groupe : plan d'action en Turquie pour la culture régénératrice du coton, en Uruguay et en Australie pour la laine Mérinos, en Afrique du Sud pour le mohair, en Indonésie pour le palme, en France dans les vignobles et pour certains ingrédients iconiques de parfums.

Parallèlement, via des partenariats, notamment le soutien du programme Man and Biosphère de l'Unesco, ou ceux noués en 2022 avec la Circular Bioeconomy Alliance, LVMH contribue à la protection de la biodiversité en dehors de ses chaînes de valeurs : ces actions menées par le Groupe et ses Maisons représentent un budget d'environ 35 millions d'euros.

3) a- Dans le contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

b-Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

c- Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions)

Le climat et la biodiversité sont parties intégrantes du programme LIFE 360 qui vise à réduire notre empreinte avec des objectifs à 2023, 2026 et 2030 et des plans d'actions spécifiques.

LVMH s'engage à mettre à jour annuellement et à améliorer la mesure ainsi qu'à participer à l'amélioration des méthodes.

Comme mentionné dans la question 2 nous avons déployé deux méthodes de mesure d'impact et nous inscrivons nos engagements et nos actions dans le cadre de référence défini par Science Based Targets for Nature et nous quantifions par exemple l'intensité de déforestation potentielle liée à l'approvisionnement de nos matières à risque en terme de déforestation (papier, carton, viscosité – pour plus de détails voir page 85 du de notre Document d'Enregistrement Universel : [Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com/document-enregistrement-universel-2022)).

En 2022, LVMH a débuté la mise à jour de l'empreinte eau ainsi que le test des premières étapes des guidelines SBT Nature sur les aspects eau et prévoit de formuler de nouveaux objectifs et un programme d'action associé qui sera communiqué à l'été 2023.

Par ailleurs, LVMH partage avec la communauté scientifique ses mesures d'impact pour contribuer à l'amélioration des méthodes et s'entoure également d'experts tels que Biosphères, Renature, Earthworm, etc. (pour plus de détails voir page 89 du de notre Document d'Enregistrement Universel : [Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com/document-enregistrement-universel-2022) pour continuer de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

L'actualisation en cours de l'étude des risques et opportunités pour évaluer la résilience des activités du Groupe aux impacts induits par le changement climatique selon une logique de double matérialité permettra d'affiner la mesure des impacts financiers et économiques.

Un exercice complémentaire et global d'analyse des risques visant prioritairement ceux découlant de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, est également mené avec l'appui du prestataire externe Verisk Maplecroft, spécialisé dans l'analyse des risques politiques, économiques, sociaux et environnementaux. Pour le pilier environnement, sont pris en compte qualité de l'air, gestion des déchets, stress hydrique, qualité de l'eau, déforestation, changement climatique, risque de sécheresse, indicateur d'émissions de gaz à effet de serre.

Concrètement, le groupe LVMH mène une politique de diversification des approvisionnements pour ne pas être dépendant d'une région/partie du monde quand cela est possible, met en place des programmes de développement de filières et travaille également sur de nouveaux matériaux. Par exemple, Moët et Hennessy a lancé cette année des études de quantification des impacts du réchauffement climatique mais a d'ores et déjà mis en place des pratiques d'agriculture régénérative permettant de limiter les effets de conditions météorologiques difficile en hiver et en été. Ils ont inauguré en octobre 2021, le Centre de Recherche Robert-Jean de Vogüé consacré à l'approfondissement des connaissances et à l'évolution des pratiques viticoles. Avec ce nouveau Centre, l'écosystème Recherche et Développement de Moët et Hennessy se dote d'un outil supplémentaire pour comprendre et anticiper les enjeux environnementaux et industriels présents et futurs.

La stratégie environnementale LIFE 360 contient également un pilier de Créativité Circulaire qui est un levier majeur de réduction de l'empreinte carbone, mais également de l'empreinte biodiversité du Groupe notamment en permettant de réduire et d'optimiser l'usage des ressources naturelles. Elle se traduit par un objectif d'éco-conception de 100% des produits d'ici à 2030 avec 3 familles de critères, la certification des matières premières, la traçabilité et le management de la fin de vie. Un objectif de 70% de matières premières recyclées dans les emballages en 2030 (41% en 2021) est également fixé, ainsi qu'un objectif de déploiement de nouveaux services circulaires (à l'instar de la plateforme Nona Source lancée en 2021 qui permet de revendre notamment aux jeunes marques et designers les tissus et cuirs non utilisés par les Maisons du Groupe à prix très compétitif, favorisant ainsi la circularité des matières).

Social

- 4) a- Pourriez-vous précisez en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

La rémunération versée au Président-directeur général et au Directeur général délégué comprend une partie variable annuelle qui repose sur l'atteinte d'objectifs quantifiables d'une part, et qualitatifs d'autre part. Les critères qualitatifs, de nature stratégique, managériale, organisationnelle ou opérationnelle ressortissent en particulier à la responsabilité sociétale et au développement durable. Ils sont établis de manière précise mais leur détail n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité. L'appréciation de la performance et donc de la réalisation des objectifs E&S fait l'objet d'une évaluation par le Comité de sélection des Administrateurs et des rémunérations.

Par exemple, pour l'année 2022, les critères qualitatifs pour le Président-directeur général, Mr Arnault, portaient sur la poursuite de l'élévation de la marque Dior (couture & parfums), le renforcement des filières d'approvisionnement en ligne avec le développement du Groupe, la poursuite et l'accélération de la mise en œuvre du programme LIFE 360 dans chacun de ses 4 axes (Climat, Biodiversité, Circularité Créative & Traçabilité). Pour 2023, les critères quantitatifs pour la partie E&S porteront en particulier sur la poursuite de la mise en œuvre du programme LIFE 360 et la sensibilisation renforcée du Groupe aux sujets d'éthique et de compliance.

b-Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Le programme LIFE 360 comporte des objectifs précis en termes de circularité créative, de traçabilité, de biodiversité, de réduction des gaz à effet de serre et de mobilisation des parties prenantes, à atteindre en 2030 avec des étapes formelles à franchir dans l'intervalle et un suivi annuel (Indicateurs extra-financiers - LVMH site internet LVMH). Un Comité ad hoc composé du Président de chacun des trois Comités constitués au sein du Conseil d'administration (Comité d'audit de la performance, Comité de sélection des administrateurs et des rémunérations et Comité d'éthique et du développement durable) se réunira en janvier 2024 pour apprécier concrètement la progression du Groupe au regard des objectifs à atteindre en 2023, 2026 et 2030 et déterminer en conséquence le pourcentage d'actions attribuables définitivement au titre des critères extra financiers. Non, le niveau d'exigence n'est pas réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés mais nous n'arrêterons pas notre démarche d'amélioration continue.

c-Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s

Concernant la rémunération de long terme, 1263 personnes en bénéficient incluant les mandataires sociaux. L'attribution définitive des actions gratuites du plan d'octobre 2023 est

subordonnée à la satisfaction (i) d'une condition de présence à cette date et (ii) de conditions de performance. Au regard de la performance, l'attribution définitive repose, à concurrence de 85% de l'attribution provisoire, sur des critères financiers et à concurrence de 15% sur des critères extra financiers. Ces critères ressortissent à la RSE et plus précisément au Programme LIFE 360 adopté par le Groupe en 2021.

L'accord d'intéressement de la holding signé le 30 juin 2021 manifeste, lui aussi, l'engagement du Groupe pour la préservation de l'environnement, avec un critère sur les 5 portant sur la maîtrise des consommations énergétiques.

De nombreuses Maisons ont conclu des accords d'intéressement permettant de prendre en compte des critères sociaux et environnementaux, alors même qu'il n'existe aucune obligation légale en la matière. Un nombre croissant de Maisons intègre à présent un objectif en matière de formation environnementale dans leur accord d'intéressement.

A titre d'exemple, la Maison MHCS prévoit dans ses deux accords d'intéressement (Reims et Epernay) un indicateur développement durable (énergie et tri des déchets) ainsi qu'un indicateur social (taux de fréquence des accidents du travail).

Pour la Maison Hennessy, l'accord d'intéressement prévoit trois indicateurs sociaux et sociétaux, représentant 37,5% du taux de distribution global :

- Un indicateur relatif à « l'accidentologie » avec une pondération 50/50 entre le taux de fréquence et le taux de gravité
- La réduction de la consommation d'électricité
- La réduction relative au gaspillage alimentaire

Par ailleurs, un bonus sociétal est prévu afin de renforcer l'engagement des salariés et permettant de dégager +1 point, lorsque tous les indicateurs surperforment.

Pour la Maison Make Up For Ever, l'un des 4 indicateurs tient compte de critères environnementaux et sociaux (consommation de papier) et représente 20% du taux de distribution global.

Pour la Maison Guerlain, l'intéressement est divisé en deux avec (i) un intéressement lié aux résultats de l'entreprise (net sales et operating profit) allant de 3 à 10% de la masse salariale et (ii) un intéressement « développement durable » de 200 à 300€ par personne qui est fonction des résultats des audits ISO14001 (norme qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise).

La Maison Parfums Christian Dior a dans son accord d'intéressement un indicateur sur les cinq qui est de nature environnementale et qui concerne la valorisation des déchets de marque, c'est-à-dire la part recyclable des rebuts de production.

d- Envisagez-vous d'augmenter la part des critères E&S intégrés dans la rémunération variable de long terme de vos dirigeants ? Celle des autres entreprises du CAC40 se situant majoritairement à 20% ou plus.

Comme mentionné précédemment, nous avons initié le programme LIFE 360 dont les performances seront évaluées en janvier 2024 pour apprécier concrètement la progression du Groupe au regard des objectifs à atteindre du programme en 2023, 2026 et 2030. Nous déterminerons en conséquence les actions à mener.

5) a- Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France et à l'international ?

Le Groupe LVMH est particulièrement attentif depuis de nombreuses années aux questions de partage de la valeur, persuadé qu'il doit son succès aux femmes et aux hommes engagés et passionnés qui travaillent au sein de ses Maisons.

A ce titre, il est important de rappeler que le Groupe est un créateur d'emploi majeur dans le monde entier, avec une communauté de près de 200.000 collaborateurs (fin décembre 2022), ayant des emplois stables (plus 91% des salariés sont en CDI) avec une dynamique de recrutement soutenue : plus de 60 000 collaborateurs ont rejoint LVMH en 2022 (croissance organique de +12% par rapport à 2021) dont 17 500 créations d'emplois. La masse salariale mondiale représente 12 milliards d'euros en 2022.

En France, outre les mécanismes de partage obligatoires en France (accords de participation) au sein des Maisons de plus de 50 salariés, le Groupe et ses Maisons actionnent d'autres outils facultatifs de partage de la valeur :

- Les accords d'intéressement signés avec les partenaires sociaux : 93% des salariés du Groupe en France en bénéficient
- Des mécanismes d'abondement très incitatifs
- Des compléments d'intéressement et de participation
- Des primes de partage de la valeur (PPV) – anciennement primes partage des profits (PEPA) versées chaque année depuis 3 ans

Au titre de la participation, les Maisons du Groupe ont versé 184M€ en 2022, en augmentation de 52% par rapport à 2021 (120M€).

Au titre de l'intéressement, les Maisons du Groupe ont versé 164M€ en 2022, en augmentation de 55% par rapport à 2021 (106M€).

Soit un total (Participation, intéressement, abondement, PPV) de 416 millions d'euros, en augmentation de 45% par rapport à 2021.

Concernant les rachats d'actions veuillez vous référer aux pages 163-166 du Document d'enregistrement universel :

[Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com/document-enregistrement-universel-2022)

b- Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Voir pages 163-166 du Document d'enregistrement universel :

[Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com)

c- Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui pouvez-vous la décrire ?

L'Assemblée générale est informée des opérations d'achat d'actions propres qui ont été réalisées par la Société, entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022, dans le cadre des programmes de rachat d'actions ayant été autorisés par les Assemblées générales de la Société tenues respectivement les 28 mai 2021 (Résolution unique : [lvmh-resultat-des-votes-ago-du-28-mai-2021.pdf \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com)) et 21 avril 2022 (Résolution numéro 20 : [Bulletin des Annonces Légales Obligatoires – Annonce n° 2200652 du 30 mars 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com)).

Voir page 167 du Document d'enregistrement universel : [Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com)

Dans le cadre de son programme de rachat d'actions, la Société a confié le 1er mars à un PSI un mandat courant jusqu'au 20 juillet 2023 qui a fait l'objet d'un communiqué publié sur le site de la Société (<https://www.lvmh.fr/actualites-documents/communiques/programme-de-rachat-dactions-propres/>).

Un descriptif des principales caractéristiques du programme de rachat soumis à l'autorisation de l'Assemblée générale mixte du 20 avril 2023 est disponible page 168 du Document d'enregistrement universel ([Document d'enregistrement universel 2022 \(lvmh-static.com\)](https://www.lvmh-static.com)) (Résolutions numéro 19 et 20 : [Bulletin des Annonces Légales Obligatoires – Annonce n° 2300500 du 13 mars 2023 \(journal-officiel.gouv.fr\)](https://www.lvmh-static.com)).

6) a- Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

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. Elaborés avec l'appui de l'expertise de Fair Wage Network, les principes d'équité salariale ont été endossés en 2022 par la Direction des ressources humaines. L'ensemble des Maisons du Groupe a été invité à vérifier l'application de ces principes et le pilotage en est assuré à travers les réseaux de correspondants des Ressources Humaines, des Rémunérations & Avantages Sociaux et de la Responsabilité Sociale.

Pour la partie Fournisseurs, nos contrats incluent systématiquement la signature du Code de Conduite Fournisseur où est mentionné le respect d'un salaire décent. Lors des audits de sites les salaires pratiqués par les fournisseurs auprès de leurs employés sont analysés par sondage.

b- Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent ils par rapport aux salariés minimums locaux ? si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Nous avons effectué une première campagne de reporting auprès des Maisons en 2022 afin de connaître leur degré d'atteinte des 15 principes Fair Wage, au nombre desquels le principe 7 porte sur le salaire décent lui-même. L'ensemble de ces principes permet de s'assurer qu'au-delà du versement d'un certain montant de rémunération, celui-ci est fait de manière régulière, encadrée, juste et compréhensible pour le salarié (contrat de travail, fiches de paie, heures supplémentaires, etc.).

Nous travaillons en collaboration avec l'organisation Fair Wage Network et avons adhéré à sa plateforme. Cette dernière nous donne accès précisément au niveau de salaire décent dans les zones où le Groupe et ses Maisons sont implantés.

Le Principe 7 indique que « Le salaire doit permettre de couvrir les besoins essentiels du salarié et de son foyer, lui permettre de vivre dignement et d'épargner ».

Des audits sont en préparation en 2023 avec l'appui de l'organisation Fair Wage Network.

c- Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Le Code de Conduite LVMH et les Principes Fair Wage précisent la position du Groupe sur ce sujet-là.

Pour la partie fournisseurs, une analyse de risque est faite en utilisant les niveaux de risque monitorés par le Cabinet Maplecroft sur les dimensions Corruption, Droits humains et Environnement, qui tiennent compte du pays, de la catégorie et du montant d'affaire réalisé avec chaque fournisseur.

7) a- Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

Nos Maisons proposent de nombreux fonds solidaires labellisés (Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), Finansol, Greenfin, Investissements Socialement Responsables (ISR)) rattachés à des ministères (finances, écologie) ou des organisations syndicales. Ces fonds permettent aux salariés de placer l'intéressement de manière éthique et responsable.

A titre d'exemples, les Maisons Parfums Christian Dior, MHCS, Moët Hennessy SAS Holding, Hennessy, Sephora, Louis Vuitton offrent aux salariés la possibilité de placer l'intéressement dans des fonds labellisés CIES, Finansol, ISR (ex : BNP Multipar solidaire dynamique, BNP

Equilibre, Amundi label Prudence, Amundi label Actions Euroland, Amundi Diversifié solidaire ; Amundi Equilibre solidaire ESR, Multipar Solidaires, Amundi Label Equilibre Solidaire).

Les Maisons ont pour objectif d'augmenter la possibilité de placements dans des fonds solidaires à l'avenir ; cette politique éthique, solidaire et environnementale fait l'objet de discussions régulières avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, les accords d'intéressement conclus avec les partenaires sociaux, prévoient des critères RSE tels que détaillés plus loin.

b- Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Si l'avenir tend vers la multiplication des critères sociaux, environnementaux, éthiques et solidaires dans les produits d'épargne salariale proposés, cette évolution se fait au fur et à mesure des discussions constructives avec les partenaires sociaux. Certaines Maisons entreprennent une démarche d'avenir en intégrant la possibilité d'investir dans des fonds labellisés et/ou un critère de déclenchement de l'épargne salariale fondé sur des critères en adéquation avec leur politique sociale et environnementale.

Ainsi, les Maisons ont à cœur de s'inscrire dans une démarche éthique, sociale et écologique. Ainsi, de nombreuses maisons ont conclu des accords d'intéressement permettant de prendre en compte des critères sociaux et environnementaux, alors même qu'il n'existe aucune obligation légale en la matière.

Pour exemple (mentionné question 4.c),

- La Maison MHCS prévoit dans ces deux accords d'intéressement (Reims et Epernay) un indicateur développement durable (énergie et tri des déchets) ainsi qu'un indicateur social (taux de fréquence des accidents du travail).
- Pour la Maison Hennessy, l'accord d'intéressement prévoit trois indicateurs sociaux et sociétaux, représentant 37,5% du taux de distribution global :
 - Un indicateur relatif à « l'accidentologie » avec la pondération 50/50 entre le taux de fréquence (TF) et le taux de gravité (TG) ;
 - La réduction de la consommation d'électricité ;
 - La réduction relative au gaspillage alimentaire.

Par ailleurs, un bonus sociétal est prévu afin de renforcer l'engagement des salariés et permettant de dégager +1 point, lorsque tous les indicateurs surperforment.

Pour la Maison Make up Forever, l'un des 4 indicateurs tient compte de critères environnementaux et sociaux (consommation de papier) et représente 20% du taux de distribution global.

Pour la Maison Guerlain, l'intéressement est divisé en deux avec (i) un intéressement lié aux résultats de l'entreprise (Net sales et operating profit) allant de 3 à 10% de la masse salariale et (ii) un intéressement « développement durable » de 200 à 300€ par personne qui est fonction des résultats des audits ISO14001 (norme qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise).

La Maison Parfums Christian Dior a renouvelé dans son nouvel accord d'intéressement un indicateur sur cinq de nature environnementale qui concerne la valorisation des déchets de marque, c'est-à-dire la part recyclable des rebuts de production.

c- Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui lesquels ? Si non pourquoi ?

Nous n'en avons pas.

d-Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Les collaborateurs sont parties prenantes de nos engagements solidaires, responsables et environnementales. Les dispositifs d'épargne salariale sont discutés avec les partenaires sociaux et résultent d'un accord collectif.

Certaines Maisons ont créé des « commissions intéressement » (comme la Maison VCP et Krug) composées de membre du Comité Social et Economique, de la Direction et de délégués syndicaux et ont la responsabilité de suivre l'application des accords d'intéressement.

Par ailleurs, les dispositifs d'épargne salariale et notamment l'investissement de ces sommes font l'objet d'une information régulière des Comités Sociaux et Economiques et des salariés.

Gouvernance

8) Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le Conseil d'Administration, détaillé pays par pays, existe et qui soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a-Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement précis où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

Le groupe ne publie pas de charte de ses engagements en matière de responsabilité fiscale. Néanmoins, le taux d'impôt consolidé du groupe est assez proche du taux en vigueur en France, l'un des plus élevés de l'OCDE et témoigne d'une approche responsable dans la gestion de ses affaires fiscales.

Le 3 mars 2022, le groupe est entré en dans le « service du partenariat fiscal » avec les autorités fiscales françaises, ce qui démontre l'engagement à long terme du groupe en matière de transparence et de relation de confiance vis-à-vis de l'administration fiscale.

b-Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue en 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Dans le cadre de ses obligations fiscales, le groupe LVMH respecte les déclarations de reporting pays par pays (« CBCR »). Celles-ci sont exécutées conformément à la réglementation en vigueur et font l'objet d'échanges d'informations entre administrations fiscales.

Le groupe n'envisage pas de rendre cette information publique avant l'entrée en vigueur de la Directive européenne.

Par ailleurs, les projets de réformes fiscales internationales portés par l'OCDE n'étant pas encore finalisés, de fortes incertitudes fiscales notamment sur les enjeux du partage du droit de taxer entre Etats persistent. Ainsi, le groupe LVMH considère qu'il est encore prématuré de rendre ces informations publiques.

9) a- Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les Etats-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Dans un souci d'échange et de coopération avec les autorités et les décideurs, LVMH contribue au débat public des pays où cela est autorisé et s'avère pertinent pour ses activités. Le Groupe suit l'évolution des politiques et des réglementations liées à ses activités et à ses priorités, qui incluent notamment la protection de la marque et l'économie numérique, la distribution et la concurrence, les relations commerciales et l'accès au marché, le développement durable et la promotion de l'économie circulaire et la protection des matières premières utilisées dans ses produits, ainsi que la promotion et protection des industries culturelles et créatives du haut de gamme.

L'intervention du Groupe dans la sphère publique s'inscrit dans le respect des lois et règles applicables. Le Code de Conduite LVMH formalise un ensemble de principes fondamentaux qui animent le Groupe dans la conduite de ses activités et, notamment, en matière d'intervention loyale dans la sphère publique. En complément du Code de Conduite, le Groupe s'est doté de principes directeurs internes ayant vocation à être utilisés comme un guide de référence en matière d'éthique des affaires.

LVMH est inscrit, là où son activité le nécessite, aux registres des représentants d'intérêts. Ainsi figure-t-elle au [registre de transparence de l'Union européenne](#) ou au [Répertoire français de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique](#).

Dans ce cadre, les informations communiquées portent sur la divulgation des actions et des dépenses pouvant être qualifiées de lobbying, selon les critères fixés par les autorités compétentes et dont LVMH fait un usage limité.

b-Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

Le Groupe participe régulièrement aux travaux des plusieurs associations professionnelles pertinentes pour ses activités. Par ailleurs, LVMH est inscrit, là où son activité le nécessite, aux registres des représentants d'intérêts qui peuvent aussi lister les associations dont le Groupe est membre. LVMH ne publie pas des rapports plus spécifiques concernant les positions des associations.

c-Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Rattachés à la Direction Générale du Groupe, le Secrétaire Général et ses collaborateurs et les équipes Corporate Affairs, en collaboration avec les Maisons et les directions régionales de LVMH, assurent la représentation des affaires publiques et des intérêts du Groupe, directement et/ou en lien avec les associations représentatives.

Les informations communiquées *via* les registres des représentants d'intérêts pertinents portent notamment sur la divulgation des actions et des dépenses pouvant être qualifiées de lobbying, selon les critères fixés par les autorités compétentes et dont LVMH fait un usage limité.

10) a-Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi de votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

Les aspects environnementaux sont au centre des préoccupations du Groupe et font l'objet d'actions concrètes depuis plus de 20 ans sous l'égide de la direction de l'environnement du groupe LVMH. Le programme LIFE 360 lancé en 2021 a pour enjeu et ambition d'accélérer la transformation du modèle pour concevoir des produits d'autant plus désirables qu'ils sont en harmonie avec la nature. Cela passe par l'inscription de la protection des ressources naturelles au cœur de la conception, la généralisation de l'eco-conception de l'emballage à la boutique, la création de services circulaires permettant d'offrir une deuxième vie aux produits mais aussi la protection de la biodiversité et la contribution à l'effort climatique. En 2021, LVMH a ainsi revu à la hausse l'ambition de sa trajectoire carbone pour qu'elle soit compatible avec l'accord de Paris.

Conscients que la mobilisation des parties prenantes que sont les clients, les fournisseurs et les salariés, est essentielle, le Groupe publie annuellement un rapport d'engagement destiné à rendre compte des initiatives prises dans ce domaine et à suivre des indicateurs précis dans le cadre d'une démarche évaluée et labellisée.

b-De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? A quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages

d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Le rapport d'engagement est remis aux membres du Comité de groupe France et aux membres du Comité commun des sociétés européennes, organes de représentation du personnel au niveau national et européen, composés chacun de 30 membres et représentant 22 pays pour le Comité européen. La démarche, les actions et les résultats tant des politiques environnementales que sociales font l'objet d'une question mise à l'ordre du jour lors de chaque réunion.

Les Maisons, de leur côté, se sont emparées de ce nouveau cadre d'actions et travaillent à faire baisser la facture carbone des sites et des boutiques, comme des transports, et au-delà de cela adoptent résolument les principes de l'économie circulaire.

c-Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

Un programme de formation environnementale est prévu en 2023 pour 100% des métiers du Groupe.

d-Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Un programme de formation dédié à la fonction ressources humaines a été réalisé en France en novembre 2022 afin de la former aux enjeux de la loi d'août 2021 (portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets et à ses conséquences) en matière de dialogue social, permettant ainsi que les CSE de Maisons qui sont tous en cours de renouvellement entre fin 2022 et mi 2023 pour un nouveau mandat de 4 ans puissent s'emparer de cette question fondamentale.

Questions posées par DWS

Indépendance

Des administrateurs qualifiés, expérimentés et indépendants sont indispensables pour que le conseil d'administration puisse prendre ses décisions de manière éclairée et efficace. DWS accorde une grande importance aux présidents indépendants en tant que représentants impartiaux des intérêts des actionnaires, pour garantir un processus décisionnel orienté vers des objectifs précis et l'existence d'un véritable débat. Lorsqu'une seule personne cumule les fonctions de directeur général et de président, un administrateur référent qualifié et fort doit veiller à ce que le conseil d'administration s'acquitte bien de ses tâches et superviser la communication avec les investisseurs.

À ce titre, nous apprécions le travail de M. de Croisset. Comme toutefois il occupe cette fonction depuis plus de dix ans, nous ne le considérons plus comme indépendant au sens de notre Règlement de gouvernance et d'exercice des droits de vote.

11) Quand pensez-vous nommer un nouvel administrateur référent pour contrebalancer le poids de la fonction cumulée de président et de directeur général ? Si vous n'en avez pas l'intention, pourquoi ?

Le mandat d'Administrateur de M. Charles de Croisset n'arrive pas à échéance à l'issue de la prochaine Assemblée Générale, il n'y a donc pas lieu de procéder à son remplacement en qualité d'Administrateur ou d'Administrateur référent.

De surcroît, le Conseil d'administration s'est interrogé, comme chaque année, sur l'indépendance de ses Membres et notamment sur celle de M. Charles de Croisset. Il a considéré que ce dernier est indépendant, le critère de la durée du mandat n'étant pas en soi suffisant pour lui faire perdre l'indépendance qui n'a jamais cessé d'être la sienne, eu égard à sa personnalité, son parcours et sa situation professionnelle.

12) Quand pensez-vous nommer une majorité d'administrateurs indépendants ? Si vous n'en avez pas l'intention, pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Sous réserve des décisions de l'Assemblée Générale du 20 avril 2023, neuf Administrateurs sur quatorze composant le Conseil d'administration seront considérés comme indépendants et libres d'intérêts à l'égard de la Société ; ils représenteront 64 % des membres du Conseil d'administration. Ce pourcentage s'élèvera à 43 % des membres du Conseil d'administration au regard des critères d'indépendance définis par le Code AFEP/MEDEF.

Par ailleurs, le Comité d'audit de la performance compte exclusivement des Membres indépendants au regard des critères retenus par la Société.

Sous réserve des décisions de l'Assemblée Générale du 20 avril 2023, les membres du Comité de la gouvernance et des rémunérations seront tous indépendants au regard des critères retenus par la Société et la moitié de ses membres, dont sa Présidente, seront indépendants selon les critères définis par le Code AFEP/MEDEF.

Sur quatre Membres, le Comité d'éthique et de développement durable est composé de trois membres indépendants au regard des critères retenus par la Société.

Chacun de ces comités et le Conseil d'administration lui-même comptent donc plus d'une majorité d'Administrateurs indépendants au regard des critères retenus par la Société.

Cumul excessif des mandats d'administrateurs

S'ils veulent disposer du temps nécessaire et se réserver les capacités requises pour s'acquitter des missions qui leur incombent en tant qu'administrateurs, ceux-ci ne doivent pas faire partie d'un trop grand nombre de conseils d'administration. DWS considère que les administrateurs siègent à un nombre excessif de conseils d'administration lorsqu'ils exercent plus de deux mandats non exécutifs externes, auxquels s'ajouterait une fonction exécutive (trois mandats au maximum en tout), ou plus de cinq mandats non exécutifs (y compris le mandat envisagé). Compte tenu de leurs importantes responsabilités, DWS concède l'exercice d'un mandat supplémentaire aux administrateurs exerçant la fonction exécutive de directeur général, la présidence du conseil d'administration ou celle du comité d'audit. En principe, les administrateurs non indépendants sont considérés comme tels tant que cette caractéristique est clairement mentionnée.

À ce titre, nous voudrions remercier M. Arnault pour son travail de l'année passée et saluons la proposition de nommer M. Mignon au conseil d'administration pour améliorer l'indépendance de la société. Nous notons toutefois que ces deux administrateurs cumulent un nombre excessif de mandats selon le décompte de notre Règlement de gouvernance et d'exercice des droits de vote.

13) Est-il prévu que les administrateurs susmentionnés exercent un nombre moins important de mandats d'ici à la prochaine assemblée générale des actionnaires ?

La Société respecte les dispositions françaises en matière de règles de cumul des mandats et ne considère pas nécessaire d'aller au-delà des exigences de la loi française et du Code AFEP-MEDEF.

Transparence : publication des CV

Afin de pouvoir apprécier les qualifications des administrateurs et veiller à ce qu'ils ne siègent pas à un nombre excessif de conseils d'administration, DWS apprécierait que le CV de chaque administrateur,

exécutif ou non, figure en permanence sur le site internet de la société en portefeuille. Ce CV mentionnerait l'année de la première nomination de l'intéressé au conseil d'administration, des informations sur ses qualifications, sa date de naissance et la liste de tous ses mandats éventuels (y compris aux CA de sociétés cotées externes, les mandats internes et ceux occupés dans des organismes à but non lucratif).

De nombreux CV d'administrateurs ne figurent toujours pas sur le site internet de la société (www.lvmh.com/group/about-lvmh/governance/board-of-directors). En outre, ceux qui y figurent ne font pas de distinction entre les mandats auprès de sociétés cotées et ceux exercés pour des entités non cotées/à capitaux privés. Cette lacune ne permet pas aux investisseurs d'apprécier en toute connaissance de cause la situation des mandats de chaque administrateur, ni leur cumul excessif éventuel.

14) Quand pensez-vous actualiser les CV de tous vos administrateurs sur votre site internet (y compris en signalant clairement tous les mandats externes, mais aussi au sein du groupe) ?

L'ensemble des informations et notamment celles relatives aux mandats internes et externes au Groupe, concernant les Membres du Conseil d'administration sont détaillées chaque année, dans le DEU (pages 178 à 189 du DEU 2022), lui-même téléchargeable sur le site internet de la Société www.lvmh.fr.

Par ailleurs, dans la liste des mandats de chacun des Administrateurs, les mandats détenus dans des sociétés cotées sont différenciés des mandats détenus dans les sociétés non cotées à l'aide d'une foot note.

Neutralité carbone

Les grandes entreprises et les investisseurs ont un rôle essentiel à jouer pour contribuer à la réduction des émissions polluantes, dans l'objectif commun de lutte contre les répercussions du changement climatique. C'est pourquoi nous soutenons les initiatives Climate Action 100+ et Net Zero Asset Managers, qui visent à renforcer la gouvernance des risques et opportunités liés au changement climatique, à réduire les émissions et à améliorer la qualité des informations financières liées à l'environnement.

Vous avez fixé des objectifs à court terme de réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et 2 à l'horizon 2026, et de 55 % pour les émissions de scope 3 par million d'euros de valeur ajoutée d'ici à 2030, en prenant 2019 comme année de référence.

15) Pouvons-nous attendre de votre part des objectifs de décarbonation à moyen terme (2035) et à long terme (2050), et à ce que vous fassiez valider ces objectifs par le Science Based Targets initiative (SBTi) ?

L'ambition de la trajectoire carbone de LVMH repose sur les objectifs LIFE 360 de réduction des émissions GES liées aux scopes 1, 2 et 3 à horizon 2026 et 2030. Elle a été revue à la hausse en 2021 et a été construite sur le scénario de référence 1.5°C pour les scopes 1, 2 et 3. Elle a été validée en décembre 2021 par le [SBTi](#). Les performances 2022 sont disponibles dans notre rapport d'engagement.

En juillet 2022, LVMH s'est engagé auprès de SBTi à soumettre une trajectoire Net Zero dans les 24 prochains mois. LVMH travaille également actuellement à produire un objectif au regard des nouveaux standards SBTi FLAG et GHG « Land Sector and Removal Guidance » dédiés aux forêts, à l'agriculture et aux écosystèmes. Ceci permettra de détailler plus précisément les objectifs et les plans d'actions climat du Groupe.

Eau

L'activité de LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE dans les vins et spiritueux nécessite de grandes quantités d'eau. De plus, les vins et spiritueux, mais aussi les autres métiers du groupe, sont associés à un risque élevé lié aux usages, à la pollution et aux émissions de l'eau. Pour pouvoir apprécier le degré de gravité de cette situation et les risques qui en découlent, DWS a besoin d'informations claires. En outre, la consommation d'eau de la société a augmenté par rapport à l'an dernier et ses sources d'approvisionnement (d'où provient l'eau) ainsi que les zones ou régions concernées (comme la mer ou les nappes phréatiques) ne sont pas précisées.

16) Quand LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE communiquera-t-elle des informations sur ses activités dans les régions concernées par un stress hydrique élevé, voire très élevé (y compris sur sa chaîne de valeur) ?

LVMH a réalisé une empreinte environnementale de l'ensemble de sa chaîne de valeur dès 2019 incluant les scopes 1, 2 et 3 abordant les domaines du changement climatique, de la biodiversité et de l'empreinte eau. Cette empreinte a été mise à jour en 2022 en utilisant pour l'empreinte eau les méthodologies suivantes : Aqueduct - Baseline Water Stress indicator et Water Risk Filter - Water depletion & Blue Water Scarcity indicators

LVMH prévoit de formaliser de nouveaux objectifs et un programme d'action associé qui sera communiqué à l'été 2023 et qui sera aligné avec le standard SBT Nature (Land and Water) en cours de développement.

La consommation d'eau liée au scope 3 des activités du Groupe représente plus de 94% de l'empreinte eau du Groupe, notamment pour la production des matières premières, principalement : raisins, métaux, cuir, cachemire et coton

Quatre vignobles avec des consommations d'eau significatives à l'échelle du Groupe sont localisés dans des zones avec un stress hydrique proche de 100%, signifiant que le besoin en eau dans ces régions est proche des ressources disponibles :

-les vignobles de Domaine Chandon Argentina (Agrelo et Terrazas) qui représentent 79% des besoins agricoles en eau du Groupe;

- les vignobles de Domaine Chandon California et Newton qui représentent 8% des besoins agricoles en eau du Groupe.

Pour plus d'information sur la préservation des ressources en eau, veuillez consulter les pages 90-92 du document d'enregistrement universel.

17) Envisagez-vous de communiquer les sources et les régions d'origine de l'eau consommée par le groupe ? Si vous n'en avez pas l'intention, pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

LVMH a mis à jour l'empreinte eau de l'ensemble de sa chaîne de valeur en 2022 incluant les scopes 1, 2 et 3. La localisation des consommations d'eau pour les scopes 1 et 2 est très précise et s'effectue à l'échelle du bassin versant. Des données spécifiques de localisation (pays ou région) ont été utilisées pour plus de 80% des matières premières. Conformément aux exigences du CDP et de SBT nature, LVMH communique la localisation de ses consommations d'eau liées à ses opérations situées dans des pays à fort stress hydrique (cf réponse question 2).

18) Pourriez-vous nous expliquer pourquoi les économies d'eau/objectifs de réduction de la consommation d'eau ne figurent plus dans le reporting 2021 alors qu'ils étaient mentionnés dans le reporting 2020 ?

Un plan d'action et des objectifs EAU seront ajoutés au programme LIFE 360 au cours de l'été 2023. Ils seront notamment alignés avec les exigences SBT Nature en cours de développement.

19) La forte augmentation de la DCO cette année s'explique-t-elle par des raisons particulières ?

L'augmentation de 31% de la DCO entre 2021 et 2022 est principalement liée à la reprise de l'activité et à des nettoyages exceptionnels sur un site de distillation.

Question posée par une actionnaire - Mme Yutong Li

1) Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'aimerais savoir pourquoi vous avez choisi de distribuer les bénéfices sous les deux formes plutôt que de distribuer seulement les dividendes. En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ?

J'apporterais une nuance par rapport à votre question. Vous avez certes raison de dire qu'il y a deux moyens de rémunérer l'actionnaire, les rachats d'actions et les dividendes. Je ne les mettrais cependant pas sur le même plan. Les dividendes sont le moyen principal et pérenne de rémunérer l'actionnaire.

Nous nous employons à distribuer un pourcentage du résultat net assez stable dans le temps, un peu supérieur à 40%, de manière à offrir une rémunération intéressante à l'actionnaire tout en maintenant des sommes très significatives au sein du groupe pour pouvoir investir. L'investissement du groupe passe par deux moyens : des achats d'immobilisations (boutiques, ateliers, machines...), assez récurrents mais aussi des acquisitions de sociétés, beaucoup plus irréguliers et aléatoires car dépendant d'opportunités qui ne sont pas sous notre contrôle.

Quand nous n'avons pas d'opportunité d'acquisitions de sociétés, comme c'est un peu le cas actuellement, nous considérons qu'il est de bonne politique de rendre le cash-flow non investi à l'actionnaire, plutôt que de le laisser dans notre bilan de manière un peu improductive. C'est pourquoi dans ces moments nous rachetons nos propres actions. Il s'agit d'une opération par définition temporaire et opportuniste dont la pérennité n'est pas assurée, loin de là. Si des projets d'acquisitions de sociétés intéressants se matérialisent, nous arrêterions les rachats d'actions pour donner la priorité à l'investissement, comme toujours.