

# RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : LE GROUPE

## Éthique et responsabilité

<b>1.</b>	<b>CONTEXTE</b>	<b>50</b>
<b>2.</b>	<b>RÉFÉRENTIELS</b>	<b>50</b>
2.1	Instruments internationaux	50
2.2	Normes internes	51
<b>3.</b>	<b>GOVERNANCE</b>	<b>53</b>
<b>4.</b>	<b>IDENTIFICATION DES RISQUES</b>	<b>54</b>
<b>5.</b>	<b>GESTION DES RISQUES</b>	<b>54</b>
5.1	Un programme global de préservation des écosystèmes et ressources naturelles	55
5.2	Une attention constante portée à l'inclusion et à l'épanouissement des collaborateurs	55
5.3	Un souci constant de qualité et de sécurité dans le cadre de nos activités	55
5.4	Une politique d'intégrité dans la conduite des affaires	56
5.5	Une démarche d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs	59
5.6	Une gestion responsable des données personnelles	62
<b>6.</b>	<b>RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE</b>	<b>63</b>
<b>7.</b>	<b>TABLES DE CORRESPONDANCE</b>	<b>68</b>
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 nos relations avec les collaborateurs, partenaires commerciaux, fournisseurs et autres parties prenantes.

Depuis sa création, LVMH :

- s'assure que ses pratiques reflètent les standards les plus élevés d'intégrité, de responsabilité et de respect de ses partenaires ;
- offre 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 ;
- veille 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 ;
- participe par ses activités au développement des territoires dans lesquels le Groupe est implanté ;
- mobilise ressources et compétences au service d'initiatives d'intérêt général et de mécénat et promeut l'accès du plus grand nombre à l'art et à la culture.

## 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.

### 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 ;
- les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, et économiques, sociaux et culturels ;
- le Pacte Mondial des Nations Unies, auquel le Groupe a adhéré en 2003, ainsi que l'initiative Caring for Climate ;
- les 17 objectifs du développement durable élaborés et développés par les Nations-Unies ;

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 dans le respect de leur singularité face aux nouveaux enjeux du travail, aux mutations technologiques et aux nouveaux équilibres démographiques ;
- la 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, 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.

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.

- les principes directeurs de l'OCDE ;
- les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail ;
- 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 Groupe a élaboré son propre référentiel de normes devant guider le comportement de ses collaborateurs et partenaires. Parmi les codes et chartes Groupe évoqués ci-après, certains sont complétés par des codes, politiques ou procédures existant au sein des Maisons.

### Le Code de conduite de LVMH

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

En 2023, le Groupe a révisé son Code de conduite – dont la nouvelle version sera publiée au premier trimestre 2024 – afin de refléter le renforcement de ses engagements en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale, ainsi que les initiatives prises en ces matières. Entièrement refondu par rapport à sa précédente version de 2017 (qui restait en vigueur en 2023), le nouveau Code s'articule autour de trois grands chapitres :

- un Groupe engagé ;
- un employeur responsable ;
- un Groupe intègre.

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

Disponible en 10 langues, le Code de conduite est largement diffusé à travers le Groupe et est intégré à la formation des nouveaux collaborateurs, notamment au moment de leur arrivée.

### Le Code de conduite Fournisseurs

Le Code de conduite Fournisseurs matérialise les exigences du Groupe à l'égard de ses partenaires (fournisseurs, prestataires de services, distributeurs, artisans, bailleurs et tous tiers en relation d'affaires avec une entité du Groupe) et leurs sous-traitants dans différents domaines : la responsabilité sociale et le respect des droits humains (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, prohibition du travail illégal ou non déclaré, du

harcèlement, des discriminations, dispositions relatives aux salaires, aux horaires, à la liberté syndicale, à l'hygiène et à la sécurité, à la protection des communautés locales), le respect de l'environnement et de l'intégrité dans la conduite des affaires (lutte contre la corruption et le trafic d'influence, lutte contre le blanchiment d'argent, respect de la concurrence, prévention des délits d'initiés, législation douanière, protection des actifs et des informations personnelles).

Ce Code requiert l'engagement des partenaires du Groupe à en respecter les principes et précise que ces derniers veillent également à ce que leurs propres sous-traitants et fournisseurs fassent de même dans l'exercice de leurs activités pour le Groupe. Traduit en 18 langues, ce Code est déployé au sein de l'ensemble des Maisons du Groupe.

Le Code de conduite confère également à chacune des entités du Groupe la capacité de contrôler le respect de ces principes par ses partenaires et sous-traitants.

En cas de violation du Code par un partenaire ou par un sous-traitant de celui-ci, chacune des entités du Groupe en relation d'affaires avec celui-ci se réserve le droit d'exiger la correction des non-conformités, de suspendre la relation d'affaires ou d'y mettre fin, eu égard au degré de sévérité des manquements constatés.

Une nouvelle version du Code rebaptisé « Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux » sera publiée au premier semestre 2024 afin de promouvoir une démarche responsable auprès du plus grand nombre de nos partenaires.

### La Charte Anticorruption

En 2023, le Groupe a élaboré sa Charte Anticorruption qui sera publiée au premier trimestre 2024. Cette Charte rappelle la politique de « tolérance zéro » appliquée par LVMH vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence et définit un socle de règles communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en matière de prévention de la corruption.

LVMH et ses Maisons comptent sur la vigilance et l'engagement de chacun de leurs collaborateurs, dans leurs activités quotidiennes et partout dans le monde. Ainsi, la Charte Anticorruption fait d'eux des acteurs actifs de la prévention de la corruption et du trafic d'influence. Elle définit et illustre, par des cas concrets, les comportements à proscrire et guide les collaborateurs en leur indiquant la conduite à tenir dans différentes situations.

### La Charte Vie Privée

La Charte Vie Privée LVMH – qui sera publiée au premier semestre 2024 – précise les six grands principes édictés par le Code de conduite en matière de respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel : le principe de légalité, le principe de nécessité, le principe de proportionnalité, le principe de sécurité, le principe de transparence et le principe de respect des droits des personnes concernées. Cette Charte précise que chaque collaborateur, quelle que soit sa fonction, veille à ce que toute immixtion dans la vie privée soit conforme à ces six grands principes.

### La Charte Lobbying Responsable

LVMH s'engage et contribue aux discussions sur les politiques publiques dans un esprit de dialogue constructif et de coopération avec les parties prenantes concernées. Cette intervention du Groupe dans la sphère publique s'inscrit dans le respect des lois et des règles propres aux institutions et organisations concernées, LVMH est inscrit aux registres des représentants d'intérêts là où son activité le nécessite. L'intégrité, la transparence et l'exactitude constituent les principes clés de l'engagement du Groupe dans la sphère publique. Ces principes sont développés dans la Charte Lobbying Responsable de LVMH qui sera publiée au premier trimestre 2024.

### 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 et 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 de conduite Recrutement a été lancé pour mieux prendre en compte les nouveaux enjeux et contextes du recrutement : la publication de cette nouvelle version à été reportée à 2024 afin de s'inscrire dans le projet de refonte du Code de conduite de LVMH qui sera publié au premier trimestre 2024.

### 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](http://wecareformodels.com), réalisé par les équipes des groupes LVMH et Kering. Ce site à l'attention des mannequins met notamment à leur disposition des bonnes pratiques et conseils prodigués par des nutritionnistes et coaches indépendants.

### La Charte Santé et Sécurité

Signée par le Comité exécutif du Groupe en avril 2021, la Charte Santé et Sécurité encadre une démarche complète sur l'ensemble des opérations du groupe LVMH et vise à développer une culture du « zéro accident ».

Le Groupe et ses Maisons s'engagent sur cinq piliers : identifier leurs enjeux par la structuration d'une démarche ; élaborer un plan d'action à revoir périodiquement ; suivre la démarche en soumettant notamment les résultats du taux de fréquence aux comités de direction de chacune des Maisons ; engager chaque collaborateur et collaboratrice dans la démarche, notamment par la sensibilisation aux gestes de première urgence et maintenir une culture vertueuse par une collaboration entre Groupe et Maisons. À chaque pilier est associé un engagement à atteindre d'ici 2025. Cette Charte fait l'objet d'un *reporting* annuel publié dans ce document.

### 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 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».

## 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 avec pour missions principales :

- d'assister le Conseil d'administration dans la définition des grandes orientations stratégiques du Groupe en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale, et de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs ;
- de veiller au respect de ces règles ; et
- d'assurer le suivi des dispositifs mis en place.

Par ailleurs, le Président-directeur général et le Comité exécutif de LVMH portent les engagements du Groupe en matière d'éthique, et de responsabilité sociale et environnementale.

En outre, un Comité ESG Groupe, qui fédère les directions opérationnelles du Groupe, accompagne et coordonne la mise en œuvre des objectifs stratégiques de LVMH en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale, et anime le *reporting* international et la communication consolidée sur les performances. Il s'appuie sur des réseaux de correspondants experts qui contribuent activement au déploiement des initiatives Groupe et à la remontée des informations utiles au *reporting* consolidé. En 2023, le Comité ESG s'est réuni sept fois.

La Direction « Privacy, Éthique & Compliance » 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 représentée au Comité exécutif.

Chaque année, la Direction Privacy, Éthique & Compliance rend compte des avancées du Groupe en la matière auprès du Comité d'éthique et du développement durable. En 2023, le Directeur Privacy, Éthique & Compliance du Groupe est intervenu deux fois devant ce Comité afin de présenter les avancées du Groupe en matière de lutte anticorruption, de protection des données personnelles, de lutte contre le blanchiment, de droits humains et de sanctions internationales.

Au niveau des Maisons, les Présidents assurent la diffusion des principes et normes internes dans leurs périmètres respectifs et veillent à leur bonne application par leurs collaborateurs. Le Comité Éthique & Compliance de chaque Maison, avec à sa tête son Président, veille au bon déploiement du programme de conformité au sein de la Maison.

Dans les Maisons, les correspondants Éthique & Compliance ont pour mission de mettre en œuvre la démarche éthique au sein de leur organisation. Nommés par les Présidents de chaque Maison, ils rendent compte régulièrement de leurs actions à l'occasion des Comités Éthique & Compliance. La communauté Éthique & Compliance est composée de 140 correspondants et *compliances officers* au sein des Maisons et 50 correspondants régionaux (chiffres au 31 décembre 2023). La Direction Privacy, Éthique & Compliance de LVMH anime ce réseau de manière globale mais aussi par le biais d'initiatives locales grâce à la présence d'équipes dédiées aux zones Asie-Pacifique et Amérique.

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 leur démarche RSE autour de la feuille de route RSE LVMH 2025, d'échanger les bonnes pratiques, de déployer des actions et les décliner en fonction de leurs enjeux. Les « CSR Wednesdays » réunissent une fois par mois les correspondants internationaux. Ce réseau bénéficie de la mobilisation de 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 ;
- 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.

## 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 d'analyse des risques visant prioritairement ceux découlant de la chaîne d'approvisionnement du Groupe a été mené avec l'appui du prestataire externe Verisk Maplecroft, spécialisé dans l'analyse des risques politiques, économiques, sociaux et environnementaux. Un nouvel exercice d'analyse globale des risques a été mené en 2022 sur la base des données de 2021.

Cet exercice repose sur le croisement d'indicateurs externes de niveaux de risques, fournis par ce prestataire avec des informations quantitatives fournies par les différentes Maisons du Groupe, en particulier les montants d'achats par catégorie et par fournisseur. Ce travail permet de classer les fournisseurs du Groupe par niveau de criticité (définition d'un fournisseur critique : tout fournisseur jouant un rôle majeur dans la réalisation d'un processus de l'entreprise, c'est-à-dire tout fournisseur dont la carence ou les dysfonctionnements pourraient conduire à une interruption totale ou partielle d'activités de l'entreprise).

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 CO<sub>2</sub>...

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.

## 5. GESTION DES RISQUES

Dans un souci constant d'amélioration continue, 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

Au-delà de cet exercice visant la chaîne d'approvisionnement du Groupe, les fonctions Éthique & Compliance des Maisons identifient et hiérarchisent les scénarios de risque de corruption propres aux activités de chaque Maison 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) et permettent la définition de plans d'action pour gérer les risques identifiés. Les plans d'action sont présentés aux instances dirigeantes des Maisons avec les résultats des cartographies. Ces exercices sont mis à jour régulièrement. Une consolidation de ces cartographies par secteurs d'activités a été réalisée en 2022.

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.

entre les risques bruts identifiés dans l'exercice de cartographie et les programmes d'audits fournisseurs ainsi que les actions de mitigation des risques.

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 quatre 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 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 de la sécurité et du bien-être au travail, l'accompagnement des parcours de carrières, le respect de la singularité, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, l'intégration des travailleurs en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des seniors constituent des priorités de notre politique de ressources humaines, détaillées dans la partie « Talents et attractivité ».

## 5.3 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 section 5.5).

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 2023 par le Groupe et les Maisons de Mode et Maroquinerie sont présentées dans le chapitre 3.3 Pollution 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. Ces 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 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 l'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. 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 membre de l'association «Wine in Moderation – Art de vivre» qui rassemble des acteurs du vin du monde entier autour d'un programme de responsabilité sociétale, proposant aux professionnels du vin des informations et des outils pour un service du vin responsable, et incitant les consommateurs à avoir une relation responsable au vin et à sa culture, dans un esprit de partage.

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

## **5.4 Une politique d'intégrité dans la conduite des affaires**

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.

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, et de protection des données personnelles, le groupe LVMH met en œuvre des programmes de conformité définis et déployés par la Direction Privacy, Éthique & Compliance du Groupe et son réseau de correspondants au sein des Maisons.

Depuis 2022, le renforcement et le déploiement de la fonction Éthique & Compliance a été intégré dans les critères d'attribution de la rémunération du Directeur général délégué. Le Comité de la gouvernance et des rémunérations du Conseil d'administration a recommandé que de tels objectifs soient à nouveau intégrés aux critères qualitatifs applicables à la partie variable de la rémunération du Directeur général délégué au titre de l'année 2023. En outre, depuis 2023, des objectifs en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale ont été intégrés dans les critères d'attribution de la partie variable de la rémunération du Président-directeur général.

Ainsi, la Direction Privacy, Éthique & Compliance du Groupe 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, la détection et la remédiation des comportements prohibés, aussi bien en matière de lutte contre la corruption qu'en matière de lutte anti-blanchiment, de respect des sanctions internationales et des droits humains, et de protection des données personnelles. Compte-tenu de la diversité des secteurs d'activités et du modèle d'organisation décentralisé de LVMH, les Maisons ont développé des politiques, procédures et outils propres à leurs contextes d'activités respectifs dans le respect du cadre fixé par le Groupe.

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

Comme évoqué en section « 4. Identification des risques », les activités du Groupe font l'objet d'exercices réguliers d'analyse de risques permettant la mise en œuvre de mesures de prévention et de détection adaptées, notamment en matière de lutte anticorruption et de droits humains (dans le cadre du plan de vigilance du Groupe, voir section 7.2). Ces cartographies permettent aux Maisons de piloter efficacement, et avec la connaissance appropriée, le déploiement du dispositif éthique et compliance du Groupe.

### 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 du Groupe traduit les engagements de LVMH en matière de lutte contre la corruption et définit les principes de conduite qui doivent être respectés par les collaborateurs du Groupe.

En complément du Code de conduite LVMH, les Principes directeurs internes constituent un guide de référence pour aider les collaborateurs à adopter les comportements appropriés sur différents sujets liés à l'éthique des affaires :

- 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.

À compter du premier trimestre 2024, la nouvelle Charte Anticorruption LVMH remplace les Principes directeurs relatifs à la lutte anticorruption, aux cadeaux et invitations, ainsi qu'à la gestion des conflits d'intérêts, en définissant et illustrant les comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Cette Charte invite les collaborateurs à se poser les bonnes questions et à faire preuve de leur sens des responsabilités en attirant leur attention sur un certain nombre de points de vigilance clés. Elle comprend des exemples pratiques pour illustrer les types de comportements interdits et guider les collaborateurs du Groupe en leur indiquant la conduite à tenir dans différentes situations qu'ils peuvent rencontrer. La Charte Anticorruption décrit également le programme de conformité anticorruption de LVMH.

Des politiques et lignes directrices élaborées par le Groupe dans les différents domaines de la conformité viennent utilement compléter le Code de conduite, notamment en matière de lutte anti-blanchiment et de respect des sanctions internationales.

Pour aller plus loin et adapter ces règles à leur contexte spécifique, les Maisons ont décliné leurs propres règles et procédures, notamment en matière de cadeaux et invitations et de conflits d'intérêts.

Le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par le Code de conduite, la Charte Anticorruption ou 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 proportionnée à la gravité de l'atteinte, conformément aux dispositions du Règlement intérieur en vigueur (ou tout document équivalent), et de toute loi ou réglementation applicable.

### 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.

En particulier, 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 de sensibilisation aux principes du Code de conduite sera déployé au sein des Maisons à partir du premier semestre 2024.

En complément des actions de formation et sensibilisation mises en œuvre par les Maisons, un module de formation en ligne spécifiquement dédié à la lutte anticorruption a été développé par le Groupe et mis à la disposition des Maisons à destination de l'ensemble des collaborateurs. Depuis sa mise à disposition fin 2018 et jusqu'à fin 2023, ce module mis à jour en 2021 et disponible en treize langues a été suivi par plus de 40 000 collaborateurs à travers le Groupe (chiffre estimé en 2023). Une nouvelle version de ce module sera déployée au sein des Maisons à partir du premier semestre 2024. Au travers de différents cas pratiques, ce module guide les collaborateurs sur les comportements à adopter face aux principaux scénarios de risque de corruption auxquels ils pourraient être confrontés. Au surplus, il :

- rappelle la politique de « tolérance zéro » de LVMH en matière de corruption ;
- définit et illustre les notions de corruption et de trafic d'influence ;
- précise les sanctions encourues.

Le Groupe et les Maisons développent également des formations dédiées à certaines fonctions les plus exposées aux risques de corruption et de trafic d'influence. Les fonctions les plus exposées à ces risques sont formées par les Maisons sur la base des risques qui leur sont propres. À titre d'exemple, des formations dédiées aux acheteurs ont été déployées par les Maisons en 2023.

Les contrôleurs internes du Groupe sont par ailleurs sensibilisés annuellement au dispositif de conformité et de lutte anticorruption du Groupe, à l'occasion de leur formation continue.

Enfin, les correspondants Éthique & Compliance du Groupe bénéficient d'une formation continue et approfondie lors de sessions de travail dédiées ou d'événements globaux ou régionaux. Depuis 2022, les « Académies Éthique & Compliance » réunissent les correspondants des Maisons au niveau régional lors de journées de formation dédiées au dispositif de lutte anticorruption du Groupe. En 2023, ces Académies ont eu lieu en avril pour les régions Europe et Asie-Pacifique, et en mai pour la région Amérique.

Par ailleurs, chaque année, les « Compliance Days » sont l'occasion pour le Directeur Privacy, Éthique & Compliance de réunir sa communauté Éthique & Compliance, de dresser le bilan de l'année passée et fixer les priorités et objectifs à venir. Lors de cet événement, le Directeur Privacy, Éthique & Compliance invite les Maisons à échanger sur les bonnes pratiques mises en œuvre et fait intervenir des experts du monde de la compliance pour partager leur expérience et leur vision sur les défis et opportunités à venir. En 2023, cet événement a eu lieu à Paris les 9 et 10 novembre et a réuni environ cent trente personnes (correspondants Éthique & Compliance et plus largement représentants des fonctions qui contribuent au déploiement du programme éthique du Groupe), en présence de plusieurs membres du Comité exécutif de LVMH et de deux membres du Conseil d'administration.

En outre, la Direction Privacy, Éthique & Compliance du Groupe communique régulièrement auprès de son réseau de correspondants, notamment lors de sessions de travail organisées

à l'occasion par exemple de la publication de nouvelles lignes directrices ou de nouvelles réglementations impactant l'activité du Groupe.

Enfin, la Direction Privacy, Éthique & Compliance du Groupe partage un ensemble de ressources (documents de synthèse, guides, partages de bonnes pratiques, outils de communication, vidéos de sensibilisation, etc.) *via* un Intranet « Éthique et Conformité » et un canal de communication dédié.

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

Sont notamment couverts les comportements suivants :

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

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

En 2023, le dispositif d'alerte du Groupe (LVMH Alert Line) a donné lieu au recueil de 561 signalements, dont 63 % concernaient des sujets liés aux ressources humaines. Ces signalements sont traités conformément au droit applicable et donnent lieu à des investigations le cas échéant.

En mars 2023, LVMH a publié la Politique d'Alerte Groupe décrivant les règles de recueil et de traitement des signalements reçus au sein des Maisons et entités du Groupe. Cette politique est publiée sur le site internet du Groupe et communiquée aux collaborateurs des Maisons.

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

### Contrôle du dispositif de conformité

Depuis 2019, chaque Maison informe annuellement le Directeur Privacy, Éthique & Compliance 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 de contrôles de deuxième niveau en matière d'éthique qui font l'objet d'évaluations en termes de design et d'efficacité par 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 annuel 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 & Compliance et d'un Comité Éthique & Compliance 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.

À cela s'ajoutent des points de contrôles spécifiques et obligatoires sur les mesures mises en œuvre pour prévenir les risques de blanchiment d'argent et de violation de sanctions économiques.

Enfin, la Direction de l'audit interne, en charge du contrôle de troisième niveau, effectue des audits conformité sur certains points du programme éthique et conformité. Des audits spécifiques ont ainsi été réalisés en 2023 afin de s'assurer du déploiement effectif du programme au sein des Maisons et de leurs filiales.

## 5.5 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 2023 sa participation à la plateforme 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 2023, plus de 2 000 fournisseurs ont été invités à participer à cette démarche : 77% des fournisseurs ont été réévalués et 69% d'entre eux ont amélioré leur score. La moyenne du portefeuille évalué a progressé depuis la première évaluation et se situe maintenant à 57 pts (vs. 46 pts moyenne EcoVadis global). Après la Direction Achats Groupe, Louis Vuitton, le groupe d'activités Beauty, Sephora, le groupe d'activités Vins et Spiritueux, Bulgari, Fendi, Loewe, Celine, Christian Dior Couture et Chaumet, c'était au tour de la Maison Loro Piana de rejoindre l'initiative en 2023.

### 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.

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

Pour mener à bien ces audits, le Groupe fait appel à des entreprises indépendantes spécialisées. En 2023, 2 021 audits (hors évaluations EcoVadis) ont été réalisés chez 1 725 fournisseurs et sous-traitants. Grâce à une amélioration de la situation sanitaire dans les pays où se situent les sites de production, ce chiffre est en augmentation par rapport à 2022 où 1 625 audits avaient été réalisés.

Les audits couvrant à la fois les aspects sociaux (santé-sécurité, travail forcé, travail des enfants, salaires décents, temps de travail, discriminations, liberté d'association et de revendication, droit de grève, anticorruption) et environnementaux (système de management des aspects environnementaux, utilisation et pollution de l'eau, émission de gaz et pollution atmosphérique, gestion des produits chimiques, gestion des déchets, type de matières premières utilisées) ont représenté 76% des audits réalisés. Les audits uniquement sociaux ont représenté 10% et les audits uniquement environnementaux, 14%. 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.

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

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

Certaines Maisons complètent leurs audits en utilisant des solutions permettant de recueillir directement les avis d'employés de fournisseurs sur leurs conditions de travail. Ces enquêtes permettent d'avoir une vision plus précise des conditions de travail sur les sites concernés, telles que travail forcé ou harcèlement, qui peuvent ne pas être détectés lors des audits. Ces enquêtes totalement anonymes et confidentielles sont administrées via une application mobile de messagerie instantanée.

En 2023, 6% 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.

En 2023, 17 fournisseurs ont vu leur relation résiliée à la suite d'un résultat d'audit négatif. Par ailleurs, 5 fournisseurs potentiels n'ont pas été référencés à l'issue d'un audit non satisfaisant en amont de référencement.

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 Anticorruption, 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, et s'est encore renforcée en 2023, avec des sessions animées en France, en Italie, en Amérique du Nord et en Asie.

En outre, les acheteurs des Maisons sont formés à la lutte anticorruption dans le cadre de modules de formation dédiés aux risques liés à cette fonction.

Enfin, avec l'annonce du LIFE 360 Business Partners lors du LIFE 360 Summit en décembre 2023, le Groupe se met en capacité d'accompagner ses fournisseurs dans la réduction de leur empreinte carbone, eau et biodiversité. À partir de 2024, LVMH organisera des Sustainability Business Partners Days, un forum pour écouter leurs besoins et leurs attentes en soutien des ambitions environnementales des différentes filières. Le Groupe partagera également ses connaissances et ses programmes de formation environnementale, ainsi que sa veille réglementaire et favorisera le partage de solutions et d'expertises grâce à une plateforme dédiée.

#### Participation à des initiatives multipartites dans les filières à risques

Outre les actions menées auprès de ses fournisseurs directs, LVMH participe à des initiatives visant à renforcer la visibilité sur les chaînes d'approvisionnement et réseaux de sous-traitants, pour être en mesure de mieux évaluer et accompagner l'ensemble des acteurs.

Les enjeux spécifiques aux différents groupes d'activités du Groupe ont conduit à la mise en place de groupes de travail (appelés « coordinations ») et au déploiement de programmes ciblés. De manière générale, les initiatives sectorielles réunissant de nombreux donneurs d'ordres sont privilégiées pour renforcer l'efficacité et la capacité d'influence sur les pratiques des sous-traitants.

S'agissant des Maisons de Montres et Joaillerie, les filières d'extraction minière, très fragmentées, et laissant une large part à l'économie informelle, présentent des risques importants en matière d'atteinte aux droits humains et font l'objet de ce titre d'engagements forts de la part des Maisons, dans le cadre du programme LIFE 360 en matière de garantie d'approvisionnements en or certifié par le « Responsible Jewellery Council (RJC) ».

Le Groupe et ses Maisons participent également à une initiative, le Coloured Gemstones Working Group (CGWG) avec d'autres acteurs du secteur. Le CGWG vise à déployer les meilleures pratiques environnementales et sociales dans la filière pierres de couleur en mettant à disposition, en open source à tous les acteurs de l'industrie, l'ensemble des outils développés par l'initiative et en leur permettant d'évaluer la maturité de leurs pratiques.

Les Maisons de Parfums et Cosmétiques ont rejoint l'initiative « Responsible Beauty Initiative » pilotée par EcoVadis pour développer des plans d'action répondant aux enjeux propres à leurs activités en collaboration avec des acteurs majeurs du secteur. Depuis 2022, le groupe d'activités est par ailleurs engagé dans la « Responsible Mica Initiative », qui a pour objectif de mutualiser les ressources de différents acteurs du secteur pour garantir des conditions de travail acceptables dans ces filières. Un travail de cartographie des filières d'approvisionnements indiennes en mica, engagé en 2015 et suivi d'un programme d'audit jusqu'aux mines, leur permet de couvrir plus de 80 % de leurs approvisionnements.

Le groupe d'activités a également rejoint l'initiative « Action for Sustainable Derivatives », une collaboration cogérée et animée par BSR et Transitions. L'initiative rassemble de grandes sociétés du secteur de la cosmétique ainsi que de l'oléochimie dont les objectifs communs sont d'améliorer la traçabilité de la filière des dérivés de palme et les pratiques et conditions tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

S'agissant des Maisons de Mode et Maroquinerie, les filières cuir et coton font l'objet d'exigences particulières de traçabilité intégrées dans le programme LIFE 360. La traçabilité du cuir est intégrée via le score établi dans le cadre des audits du standard Leather Working Group. La coordination cuir LVMH réunissant toutes les Maisons de Mode et Maroquinerie se tient deux fois par an. 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 », §3.1.2 Principaux résultats Biodiversité en 2023.

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

programme de formations sur sites 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. En 2023, l'initiative a mis en place un protocole assurant systématiquement à chaque brodeur un salaire décent ainsi qu'une assurance santé.

## 5.6 Une gestion responsable des données personnelles

Le Groupe accorde une grande importance au respect de la vie privée de ses clients et de ses collaborateurs, et notamment à la protection de leurs données à caractère personnel.

À ce titre, le Groupe va déployer six grands principes, édictés par le Code de conduite et précisés dans la Charte Vie Privée LVMH publiés au premier trimestre 2024. Ces principes sont essentiels pour garantir une protection des droits fondamentaux des personnes concernées lorsque leurs données sont collectées, traitées ou transférées, quel que soit le territoire. Ainsi, chaque Maison du Groupe, où qu'elle se trouve, veille à se conformer à ces six grands principes, sans omettre de respecter les lois et réglementations applicables.

Afin de s'assurer du respect de ces principes et lois applicables, chaque Maison du Groupe a désigné un responsable du respect de la vie privée (« Privacy Leader ») qui pilote la mise en conformité des activités de sa Maison. Ces Privacy Leaders font partie d'une communauté qui se réunit a minima mensuellement afin d'échanger et partager leurs expériences sur des problématiques communes liées à la protection des données à caractère personnel.

Pour accompagner LVMH et ses Maisons, le Groupe met à disposition des Privacy Leader plusieurs outils leur permettant de piloter leur mise en conformité et de la documenter. Ces outils sont un support aux Délégués à la Protection des Données désignés au sein des Maisons afin d'assurer le respect du règlement européen général sur la protection des données.

Afin de surveiller le niveau de conformité du Groupe et de ses Maisons, des points de contrôles facultatifs relatifs à la protection des données à caractère personnel sont présents dans le référentiel ERICA. Il est prévu d'en augmenter le nombre afin de les affiner. En parallèle, une première campagne d'auto-évaluation dédiée à la conformité RGPD a été réalisée en 2023 et les résultats ont été partagés avec le top management du Groupe. Ce procédé d'auto-évaluation sera renouvelé chaque année, sur le RGPD ou toute autre loi applicable au Groupe et ses Maisons.

## 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 (Accréditation Cofrac Inspection, portée disponible sur [www.cofrac.fr](http://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 2023 (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 suivantes 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 présentés dans la Déclaration et sur demande au siège 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 I 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. 821-31 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 juillet 2023 et janvier 2024 sur une durée totale d'intervention de vingt 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 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 2<sup>e</sup> 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 Maison et site (Ardbeg, Écosse), Chandon Argentina Maison et site (Domaine Chandon Argentine, 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 : Louis Vuitton Malletier Maison (France), Christian Dior Couture Maison et site (France), Marc Jacobs Maison (Etats-Unis), Fendi Maison (Italie), LVMH Métiers d'Art site (Tannerie Heng Long, Singapour) ; Activité Montres et Joaillerie : Tiffany & Co. Maison et sites (Etats-Unis), Bulgari Maison (Italie), Chaumet Maison (France) ; Activité Distribution sélective : DFS Magasins (Hong Kong), Sephora Europe & Moyen-Orient Magasins (Europe et Moyen-Orient), Sephora North America Magasins (Etats-Unis) ; Autres activités : Belmond hôtels (La Samanna, France ; Copacabana Palace, Brésil ; Hotel das Cataratas, Brésil), Royal Van Lent site (Amsterdam),
    - pour les risques sociétaux : Approvisionnements responsables : Activité Mode et Maroquinerie : Fendi (Italie), Activité Montres et Joaillerie : Bulgari (Italie),
    - pour les risques sociaux : Activité Vins et Spiritueux : Moët Hennessy (Etats-Unis) ; Activité Parfums et Cosmétiques : Benefit Cosmetics (Etats-Unis) ; Activité Mode et Maroquinerie : Christian Dior Inc. (Etats-Unis), Christian Dior Commercial Shanghai Co. Ltd (Chine), Louis Vuitton (Etats-Unis et Japon), Loro Piana Spa (Italie) ; Activité Montres et Joaillerie : Tiffany and Company (Etats-Unis) ; Activité Distribution sélective : Sephora (Canada) ; Autres activités : Le Parisien (France),
    - pour les risques privacy, éthique et conformité : Activité Mode et Maroquinerie : Louis Vuitton (Maison et Louis Vuitton US) ; Activité Montres et Joaillerie : Tiffany & Co. (Maison et Tiffany US) ;
- 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 1, 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 et couvrent entre 10 % et 59 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests (10 % des effectifs, 25 % des consommations d'énergie, 59 % des approvisionnements certifiés et 21 % du nombre d'alertes reçues sur la ligne LVMH) ;
- 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 25 % et 79 % des informations identifiées par le signe ✓.

Paris-La Défense, le 8 février 2024

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 2023 par sexe et par catégorie professionnelle.
- Recrutements en CDI du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.
- Départs de salariés en CDI du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.
- Taux de turnover global, volontaire et involontaire des salariés en CDI du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.
- Part des salariés en CDI formés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023 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)

- Les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap menées par des Maisons (Sephora USA, MHEA, Louis Vuitton Chine) et le Groupe (réseau de correspondants RSE ; partenariat VETA).
- Le déploiement du programme INSIDE LVMH (plateforme en ligne) pour partager les métiers du groupe aux étudiants et jeunes diplômés.
- Le déploiement, au niveau du Groupe LVMH et des Maisons, de programmes d'accélération de carrières SPRING destinés aux jeunes professionnels recrutés.
- Le développement d'une culture de la donnée RH (plateforme centralisée de collecte et d'analyse des données RH, formation en ligne avec l'ESCP).

### Informations environnementales

#### Informations quantitatives

##### (incluant les indicateurs clés de performance)

- Consommations d'énergie totales (MWh). ✓
- Émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie – scope 1 & 2 (tonnes équivalent CO<sub>2</sub>). ✓
- Émissions de gaz à effet de serre générées par le transport aval – scope 3 (tonnes équivalent CO<sub>2</sub>). ✓
- Consommation totale d'eau pour les besoins « process » (m<sup>3</sup>).
- Consommation totale d'eau pour les besoins « agricoles » (m<sup>3</sup>).
- 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)

- Suivi du déploiement de l'outil de mesure de l'impact environnemental des emballages, à travers la note IPE (Indice de Performance Environnementale des emballages).
- Prise de connaissance de l'analyse des risques climatiques conduite en 2023.
- Revue du déploiement de l'objectif LED 2026 : pourcentage de boutiques éclairées en LED.
- Résultats Climat en 2023 : revue du fond carbone.

### 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 m<sup>2</sup>) 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. ✓
- Part des approvisionnements en or (en kg) issus de fournisseurs certifiés RJC CoP. ✓
- Part des approvisionnements en diamants (en ct) issus de fournisseurs certifiés RJC CoP. ✓
- 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.
- Suivi de l'objectif et des plans d'action dans le cadre de LIFE 360 « Traçabilité et transparence ».
- Objectif LIFE 360 « Biodiversité » : suivi du déploiement de l'objectif de restauration, préservation ou régénération de 5 millions d'hectares d'ici 2030.
- Bien-être des crocodiliens élevés en ferme : suivi de l'objectif de 100 % de fermes certifiées sous le standard crocodilien LVMH (SRCP) approvisionnant la tannerie Heng Long.

**Informations privacy, éthique et conformité****Informations quantitatives****(incluant les indicateurs clés de performance)**

- Nombre d'alertes reçues via la ligne d'alerte LVMH.
- Nombre de collaborateurs formés au module anticorruption.

**Informations qualitatives****(actions ou résultats)**

- Diffusion du Code de conduite de LVMH (version en vigueur en 2023) aux collaborateurs, notamment à l'occasion de leur intégration dans le Groupe.
- Politique de signature par les Fournisseurs des Maisons du Code de Conduite Fournisseurs (version en vigueur en 2023).
- Existence d'un dispositif d'alerte dans les Maisons.
- Communication large sur le dispositif d'alerte au sein des Maisons.
- Existence de points de contrôles facultatifs concernant la protection des données à caractère personnel dans le référentiel ERICA.
- Formations et sessions de sensibilisation aux problématiques liées à la protection des données personnelles.

## 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 actions visant à promouvoir le lien Nation-armée et à soutenir l'engagement dans les réserves, dans le chapitre « Talents et attractivité », au point 3.3;
- s'agissant des actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives et les mesures prises en faveur des personnes handicapées, dans le chapitre « Talents et attractivité », au point 3.3;
- 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 2.2.4;
- 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
<b>Transfert des savoir-faire et des compétences-clés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Partenariats académiques (« Talents et attractivité », §2.1)</li> <li>– Institut des Métiers d'Excellence (« Talents et attractivité », §2.2)</li> <li>– Formation et accompagnement des collaborateurs (« Talents et attractivité », §2.3)</li> <li>– Dispositifs spécifiques pour la formation et l'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3)</li> <li>– Accompagnement des talents féminins dans la prise de positions-clés (« Talents et attractivité », §4.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Recrutements par groupe d'activités et zone géographique (« Talents et attractivité », §2.1)</li> <li>– Investissement formation (« Talents et attractivité », §2.3)</li> <li>– Données relatives à la mobilité interne (« Talents et attractivité », §2.3)</li> <li>– Récompenses obtenues aux classements sur l'attractivité des employeurs (« Talents et attractivité », §2.1)</li> </ul>
<b>Préservation de la santé et de la sécurité dans le cadre de nos activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>– Dispositif d'alerte « LVMH Alert Line » (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li> <li>– Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>– Investissements en hygiène-santé-sécurité (« Talents et attractivité », §3.1)</li> <li>– Formations des collaborateurs sur l'hygiène-santé-sécurité (« Talents et attractivité », §3.1)</li> <li>– Audits sociaux des fournisseurs et sous-traitants comprenant une dimension santé-sécurité (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>– Démarche relative à l'utilisation de composés chimiques, cosmétovigilance (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> <li>– Promotion d'une consommation responsable de vins et spiritueux (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Répartition, taux de fréquence et de gravité des accidents du travail (« Talents et attractivité », §3.1)</li> <li>– Données relatives aux audits sociaux, qui incluent une dimension santé-sécurité (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>– Formation des salariés et fournisseurs au standard interne « LVMH Restricted Substances List » (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> </ul>
<b>Mise en œuvre d'une politique d'inclusion et d'épanouissement des collaborateurs (aspects liés à l'épanouissement au travail)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>– Dispositif d'alerte « LVMH Alert Line » (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li> <li>– LVMH Heart Fund (« Talents et attractivité », §3.4)</li> <li>– Formation spécifique des managers (« Talents et attractivité », §2.3)</li> <li>– Comité de Groupe et Comité commun des Sociétés européennes (« Talents et attractivité », §3.2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nombre de réunions des instances représentatives du personnel en 2023 (« Talents et attractivité », §3.2)</li> <li>– Dotation et nombre de demandes de soutien reçues dans le cadre du LVMH Heart Fund (« Talents et attractivité », §3.4)</li> </ul>

## 7.1.2 Respect des droits humains

Risques	Politiques	Résultats
<b>Établissement et continuité de chaînes d'approvisionnement responsables (aspects liés au respect des droits humains)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Dispositif d'alerte « LVMH Alert Line » (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li> <li>— Analyse des risques Groupe (« Éthique et responsabilité », §4.)</li> <li>— Audits sociaux des fournisseurs et sous-traitants (« Éthique et responsabilité », §5.2)</li> <li>— Collecte d'informations sur la performance sociale et éthique des fournisseurs via la plateforme EcoVadis (« Éthique et responsabilité », §5.2)</li> <li>— Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Répartition des fournisseurs et audits (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Données sur les audits mixtes et audits spécifiquement sociaux réalisés auprès des fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Proportion de ré-audits (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Taux de fournisseurs ne répondant pas aux exigences du Groupe (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Nombre de ruptures suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Nombre de relations commerciales non-initiées suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>
<b>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)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Dispositif d'alerte « LVMH Alert Line » (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li> <li>— Code de conduite Recrutement (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Formation spécifique des recruteurs (« Talents et attractivité », §4.2)</li> <li>— Contrôle indépendant des pratiques de recrutement (« Talents et attractivité », §4.2)</li> <li>— Dispositifs spécifiques pour la formation et l'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3)</li> <li>— Accompagnement des talents féminins dans la prise de positions-clés (« Talents et attractivité », §4.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Taux d'emploi de personnes en situation de handicap (« Talents et attractivité », §4.3)</li> <li>— Représentation des femmes dans les recrutements et dans les effectifs du Groupe (« Talents et attractivité », §4.4)</li> </ul>
<b>Faible dans la mise en œuvre des règles de protection des données personnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>— Politique de protection des données (« Éthique et responsabilité », §5.6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Constitution d'une communauté des Data Protection Officers (« Éthique et responsabilité », §5.6)</li> </ul>

## 7.1.3 Conséquences environnementales

Risques	Politiques	Résultats
<b>Impact sur les écosystèmes, le climat et les ressources naturelles (incluant les aspects liés à la lutte contre le changement climatique)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Charte Environnement LVMH (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2)</li> <li>– Programme LIFE et objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2)</li> <li>– Lutte contre le changement climatique et fonds carbone LVMH (« Environnement et durabilité », §5.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Amélioration de l'Indice de Performance Environnementale des emballages pour les Parfums et Cosmétiques et les Vins et Spiritueux (« Environnement et durabilité », §2.2)</li> <li>– Intensification du déploiement de la viticulture durable et biologique (« Environnement et durabilité », §3.1)</li> <li>– Certification des matières utilisées pour la conception des produits (« Environnement et durabilité », §3.1)</li> <li>– Montants récoltés via le Fonds carbone et tonnes équivalents CO<sub>2</sub> évitées via les projets innovants soutenus (« Environnement et durabilité », §5.2)</li> <li>– Augmentation de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique (« Environnement et durabilité », §5.2)</li> <li>– Déploiement d'un système de management environnemental dans les sites industriels (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.5)</li> </ul>
<b>Établissement et continuité de chaînes d'approvisionnement responsables (aspects liés à l'environnement)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>– Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>– Charte Environnement LVMH (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2)</li> <li>– Programme LIFE et objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §1.1 et 1.2)</li> <li>– Dispositif d'alerte « LVMH Alert Line » (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li> <li>– Collecte d'informations sur la performance environnementale des fournisseurs via la plateforme EcoVadis (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>– Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Données sur les audits environnementaux réalisés auprès des fournisseurs (audits mixtes et audits spécifiquement environnementaux) (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>– 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)</li> </ul>

## 7.1.4 Lutte contre la corruption

Risques	Politiques	Résultats
<b>Défaillance dans la mise en œuvre des dispositifs de conformité des pratiques d'affaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Code de conduite LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2 et 5.4)</li><li>– Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li><li>– Charte Anticorruption LVMH (« Éthique et responsabilité », §2.2 et 5.4)</li><li>– Dispositif d'alerte LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Intranet Éthique et Conformité du Groupe (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Cartographies des risques de corruption (« Éthique et responsabilité », §4. et 5.4)</li><li>– Évaluation anticorruption des tierces parties (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Rôle de la Direction, des correspondants, des comités Éthique &amp; Compliance (« Éthique et responsabilité », §3. et 5.4)</li><li>– Principes directeurs internes (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Formation anticorruption (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Règles de conformité intégrées au référentiel d'audit et contrôle interne (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Compte-rendu au Comité d'éthique et du développement durable du Conseil d'administration (« Éthique et responsabilité », §3.)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Nombre de signalements reçus dans le cadre du dispositif LVMH Alert Line (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Nombre de validations du module de formation anti-corruption (« Éthique et responsabilité », §5.4)</li><li>– Nombre de correspondants Éthique &amp; Compliance (« Éthique et responsabilité », §3.)</li></ul>

## 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 repose sur la coordination des directions RSE, Environnement, Achats et Privacy, Éthique & Compliance pour identifier et gérer les risques liés aux différents enjeux de vigilance.

### 7.2.2 L'identification des risques

Une analyse des risques bruts est conduite régulièrement. 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. L'exercice a été mené une première fois en 2018 et les

données ont été renouvelées en 2020 et en 2022 pour la partie achats. Un nouvel exercice sera mené en 2024 sur les données achats 2023.

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 en matière de droits humains. 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 afin 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 en 2023 notamment pour la partie climat (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
<b>Droits humains et libertés fondamentales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation spécifique des recruteurs pour prévenir les discriminations (« Talents et attractivité », §4.2)</li> <li>Contrôle indépendant des pratiques de recrutement (« Talents et attractivité », §4.2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.4 et 5.5)</li> <li>Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>
<b>Santé et sécurité des personnes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standard interne LVMH Restricted Substances List (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> <li>LVMH Testing Program (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> <li>Promotion d'une consommation responsable de vins et spiritueux (« Éthique et responsabilité », §5.3)</li> <li>Assurance responsabilité civile (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §2.3)</li> <li>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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>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)</li> <li>Charte sur les relations de travail avec les mannequins (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> </ul>
<b>Environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.)</li> <li>Assurance couvrant les atteintes à l'environnement (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §2.3 et 2.4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite Fournisseurs (« Éthique et responsabilité », §2.2)</li> <li>Formation des fournisseurs et des acheteurs (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>Participation à des initiatives multipartites couvrant les filières à risques (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>Objectifs d'approvisionnements certifiés (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>

## Les dispositifs de suivi et d'évaluation

	Activités du Groupe	Activités des fournisseurs et sous-traitants
<b>Communs à tous les enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Référentiels d'audit et contrôle interne (« Gestion des risques financiers et opérationnels, contrôle interne », §3.5)</li> <li>— Actualisation régulière de l'analyse des risques</li> <li>— Suivi de l'accidentologie (« Talents et attractivité », §3.1)</li> <li>— Système de management environnemental (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.4)</li> <li>— Suivi de l'atteinte des objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Audits et ré-audits de vérification (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> <li>— Plans d'action correctifs suite aux audits (« Éthique et responsabilité », §5.5)</li> </ul>
<b>Spécifique à la santé et sécurité des personnes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Suivi de l'accidentologie (« Talents et attractivité », §3.1)</li> </ul>	
<b>Spécifique à l'Environnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Système de management environnemental (« Environnement et durabilité », §2.1.4 et 2.2.5)</li> <li>— Suivi de l'atteinte des objectifs LIFE 360 (« Environnement et durabilité », §2. à 5.)</li> </ul>	

### 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 2023, le dispositif d'alerte du Groupe (« LVMH Alert Line ») a donné lieu au recueil de 561 signalements, dont 63% concernaient des sujets liés aux ressources humaines.

De manière générale et au-delà de ce dispositif, la Direction Privacy, Éthique & Compliance 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.