

# Charte

## *Droits Humains*

LVMH

# Charte

## *Droits Humains*

# Sommaire

<b>1. Nos engagements en matière de droits humains</b>	5
1.1. Interdiction du travail des enfants	5
1.2. Interdiction du travail forcé	5
1.3. Interdiction du travail illégal, clandestin et non déclaré	5
1.4. Encadrement du temps de travail	6
1.5. Pratiques de rémunération justes et équitables	6
1.6. Santé physique et mentale, sécurité et sûreté au travail	6
1.7. Non-discrimination	6
1.8. Lutte contre toute forme de harcèlement	7
1.9. Liberté de conscience, d'expression, d'association et de négociation collective	7
1.10. Droit à un environnement sain, propre et durable	7
1.11. Respect de la vie privée et protection des données personnelles	7
1.12. Vigilance renforcée dans les zones touchées par les conflits	8
<b>2. Respect de nos engagements avec l'ensemble des parties prenantes</b>	8
2.1. Collaborateurs	8
2.2. Travailleurs de la chaîne de valeur	8
2.3. Communautés impactées par nos activités	9
2.4. Clients	9
<b>3. Gouvernance et organisation</b>	10
<b>4. Mise en œuvre de la Charte Droits humains</b>	10
<b>5. Dispositifs d'alerte et de signalement</b>	11

# Introduction

Le groupe LVMH (« LVMH » ou le « Groupe ») est composé de plus de 75 Maisons d'exception qui conçoivent, créent, fabriquent et/ou vendent des produits et services d'excellence, à la fois désirables et durables, issus de matières naturelles et de savoir-faire artisanaux d'exception, dans les secteurs des Vins et Spiritueux, de la Mode et de la Maroquinerie, des Parfums et Cosmétiques, des Montres et de la Joaillerie, de la Distribution Sélective et de l'Hospitalité.

La stratégie de développement du Groupe, déployée dans le respect des plus hauts standards éthiques, sociaux, et environnementaux, s'appuie sur ses valeurs de créativité et d'innovation, d'excellence, d'esprit d'entreprise, et d'engagement pour un impact positif.

Le respect des droits humains est à la fois un impératif éthique et une condition de la durabilité des opérations du Groupe. Il s'agit d'un engagement qui l'oblige dans tous ses processus de production et relations commerciales, partout dans le monde, en ligne avec les principes, libertés et droits fondamentaux adoptés par la communauté internationale, notamment ceux énoncés par :

- *la Charte internationale des droits de l'homme (Déclaration universelle des droits de l'homme, Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels);*
- *les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (ci-après « OIT »);*
- *les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ainsi que le Pacte Mondial des Nations Unies;*
- *les Principes directeurs à destination des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).*

Cette Charte Droits humains s'inscrit dans les engagements du Groupe à l'égard de ses collaborateurs et autres parties prenantes, dans la lignée du Code de conduite LVMH, et du Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux, et tels que précisés dans les guides et chartes internes, qu'elle complète, notamment la Charte Santé et Sécurité, le Code de conduite Recrutement, les Principes « Fair Wage », la Charte Vie Privée, les engagements de non-discrimination et d'égalité des chances, et la Charte sur les conditions de travail, le respect et la protection dus aux mannequins. En lien avec la Charte Intelligence Artificielle Responsable, LVMH veille également au développement et à l'utilisation responsable de l'Intelligence Artificielle (IA) au sein du Groupe.

Les exigences contenues dans la présente Charte s'appliquent dans tous les pays où les Maisons du Groupe opèrent. Lorsqu'une législation ou réglementation locale et la présente Charte couvrent un même sujet avec des standards différents, le standard le plus élevé s'applique. En cas de difficulté pour faire prévaloir ce dernier, le Groupe s'efforce, en relation avec les parties prenantes locales, de trouver les moyens pour y parvenir.

# 1. Nos engagements en matière de droits humains

LVMH promeut le respect des droits humains dans l'ensemble de ses activités, de celles de ses fournisseurs, prestataires de services, dont les partenaires image (créateurs de contenus, égéries, etc.), distributeurs, artisans, bailleurs, ou tout tiers en relation d'affaires avec une entité du Groupe (ci-après les « **Partenaires Commerciaux** »), et de sa chaîne de valeur.

## 1.1. Interdiction du travail des enfants

LVMH rejette strictement tout recours au travail des enfants et s'engage à respecter les principes inscrits dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Aucun enfant de moins de 16 ans, ou de l'âge minimum légal applicable dans le pays concerné si celui-ci est plus élevé, ne peut être employé dans les activités du Groupe et de sa chaîne de valeur.

Les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doivent en aucun cas effectuer des travaux dangereux, travailler la nuit ou accomplir des heures supplémentaires.

Toute forme de travail susceptible de nuire à la santé, à la sécurité, à l'éducation ou à l'intégrité morale des jeunes travailleurs de moins de 18 ans est prohibée. À ce titre, seuls les dispositifs encadrés par la législation locale tels que l'apprentissage, les stages ou la formation en alternance peuvent justifier l'emploi de jeunes, sous réserve que leur santé, leur sécurité, leur développement personnel et leur accès à l'éducation soient pleinement garantis.

## 1.2. Interdiction du travail forcé

LVMH rejette toutes les formes de travail forcé ou obligatoire telles que définies par les instruments de l'OIT sur le travail forcé, y compris la servitude pour dettes, la traite des êtres humains, le travail sous contrainte physique ou psychologique.

Tous les travailleurs, qu'ils soient employés du Groupe LVMH ou dans la chaîne de valeur, ont le droit d'accepter ou de quitter leur emploi librement.

Sont notamment proscrites la rétention de documents d'identité, l'exigence de cautions financières, la limitation de la liberté de mouvement, l'obligation de rembourser une dette pour obtenir ou conserver un emploi, ou toute forme de menace directe ou indirecte.

Les relations de travail doivent reposer sur le consentement préalable, libre et éclairé des personnes concernées, formalisé par un contrat écrit, compréhensible et accessible.

## 1.3. Interdiction du travail illégal, clandestin et non déclaré

LVMH interdit toute forme de travail illégal, clandestin et non déclaré dans l'ensemble de ses opérations.

Le Groupe exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils mettent également en œuvre toutes les mesures nécessaires pour en prévenir toutes les formes et effectuent l'ensemble des déclarations applicables auprès des organismes compétents.

## 1.4. Encadrement du temps de travail

LVMH reconnaît le droit à des horaires de travail raisonnables et compatibles avec la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier les plus vulnérables.

Le Groupe veille, dans l'ensemble de ses opérations, à respecter les réglementations applicables en matière de durée du travail, de temps de repos, de congés et de jours fériés, dans tous les pays où il est présent. Les horaires de travail doivent être conformes aux normes de l'OIT et aux standards internationalement reconnus sur le temps de travail. Le recours aux heures supplémentaires et leur rémunération doivent être conformes aux lois en vigueur et aux normes de l'OIT.

LVMH exige des Partenaires Commerciaux du Groupe qu'ils respectent également les réglementations locales et les normes de l'OIT en matière de temps de travail et d'heures supplémentaires.

Les travailleurs, qu'ils soient employés du Groupe ou de ses Partenaires Commerciaux, doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de sept jours. Des dérogations sont possibles, à condition qu'elles soient prévues par la loi, conformes aux standards internationalement reconnus, et strictement contrôlées. Les travailleurs doivent également bénéficier d'un nombre de congés annuels rémunérés conforme aux exigences locales.

## 1.5. Pratiques de rémunération justes et équitables

LVMH reconnaît le droit des travailleurs à une rémunération qui procure une existence décente pour eux et leur foyer.

Le Groupe s'attache à avoir des pratiques de rémunération justes et équitables, telles que définies dans sa politique de salaire décent (Principes « Fair Wage ») pour tous ses salariés.

LVMH s'efforce de faire progresser les politiques de salaire et de revenu décent au-delà de ses propres opérations. Il requiert de ses Partenaires Commerciaux qu'ils s'engagent à garantir une rémunération juste et équitable, conformément aux législations locales, aux conventions collectives et aux principes définis dans le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux dans la lignée des Principes « Fair Wage ».

## 1.6. Santé physique et mentale, sécurité et sûreté au travail

LVMH reconnaît le droit de toute personne à jouir de conditions de travail qui assurent la préservation de son état de santé physique et mentale et son épanouissement professionnel.

Le Groupe se conforme aux législations et réglementations en matière de santé et sécurité en vigueur dans tous les pays dans lesquels il opère, ainsi qu'à sa Charte Santé & Sécurité, et exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils s'y conforment également.

LVMH promeut des pratiques managériales, des organisations et un environnement de travail protecteurs de la santé physique et mentale afin d'éviter les accidents, les blessures corporelles ou l'exposition au danger qui peuvent être causés par, liés à, ou résultant de leur travail, y compris pendant l'utilisation de matériel, de produits chimiques ou pendant les déplacements liés au travail, conformément aux législations applicables.

La sécurité et la sûreté sont des priorités pour LVMH. Les politiques associées sont conduites de manière cohérente et globale pour assurer l'intégrité physique et mentale de ses collaborateurs.

## 1.7. Non-discrimination

Les droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction d'origine ethnique, nationale, sociale ou culturelle, de genre, d'orientation sexuelle, de handicap, d'âge, de situation familiale, de religion, de convictions politiques ou d'affiliation syndicale.

Les travailleurs doivent être traités avec respect et dignité, de manière égale et juste. Aucune discrimination ne saurait être tolérée, qu'elle repose sur des caractéristiques personnelles, des convictions ou des appartenances.

LVMH bannit dans l'ensemble de ses opérations, et exige de ses Partenaires commerciaux qu'ils le fassent également, toute discrimination dans toutes les composantes et étapes de la relation avec les travailleurs, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, de temps de travail et de repos, de congés payés, de protection de la parentalité, de sécurité de l'emploi, d'affectation de postes, d'évaluation, de formation, de perspectives d'emploi et de sécurité et santé au travail.

## **1.8. Lutte contre toute forme de harcèlement**

LVMH s'oppose résolument à toute forme d'intimidation, d'humiliation, de menace, de violence physique ou verbale, d'agissements sexistes, de harcèlement moral ou sexuel, que ceux-ci s'expriment en termes de propos, de comportement, d'acte, de geste ou d'écrit.

Le Groupe exige de ses Partenaires commerciaux qu'ils s'y opposent également, et avec la même résolution.

## **1.9. Liberté de conscience, d'expression, d'association et de négociation collective**

LVMH reconnaît la liberté de conscience et la liberté d'expression.

Le Groupe reconnaît et respecte le droit de ses collaborateurs à négocier collectivement et à créer ou rejoindre les organisations syndicales de leur choix, sans aucune sanction, mesure de représailles, discrimination ou harcèlement. Lorsque la législation locale limite la liberté syndicale et d'association, le Groupe veille à mettre en œuvre des canaux appropriés d'expression individuelle et collective.

Le Groupe respecte les dispositions légales en matière de dialogue social dans l'ensemble des territoires où il est implanté, et exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils s'y conforment également.

Les représentants du personnel doivent disposer des moyens appropriés pour exercer leurs droits.

## **1.10. Droit à un environnement sain, propre et durable**

LVMH reconnaît le droit à un environnement sain, propre et durable, en ligne avec la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2022 consacrant ce droit humain et réaffirmant l'interdépendance et l'indivisibilité de tous les droits humains.

Conscient des impacts du dérèglement climatique et de la dégradation de la biodiversité sur les droits humains des travailleurs et des communautés locales, notamment pour les plus vulnérables, le Groupe veille à en assurer l'exercice effectif dans ses efforts de protection de l'environnement.

## **1.11. Respect de la vie privée et protection des données personnelles**

LVMH accorde une grande importance et le plus grand soin au respect de la vie privée et notamment à la protection des données personnelles lorsqu'elles sont collectées, utilisées, stockées et transférées quel qu'en soit l'usage et le territoire.

À ce titre, LVMH s'engage à respecter les principes édictés par le Code de conduite LVMH. Ces principes sont essentiels pour garantir une protection minimale des droits fondamentaux des personnes concernées en complément du respect des lois et réglementations applicables en matière de respect de la vie privée et de protection des données à caractère personnel.

LVMH exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils s'y conforment également lorsqu'ils collectent, utilisent, stockent et transfèrent des données personnelles pour le compte de LVMH et ses Maisons.

## 1.12. Vigilance renforcée dans les zones touchées par les conflits

LVMH veille à ne pas contribuer à des conflits armés et à des violations graves des droits humains dans les zones touchées par les conflits.

Le Groupe s'attache à identifier et à prévenir les situations dans lesquelles ses activités, ses relations commerciales ou ses chaînes d'approvisionnement pourraient soutenir, financer ou tirer parti de telles situations et, le cas échéant, à se retirer de manière responsable d'une zone de conflit.

Cet engagement s'applique notamment dans le cadre de l'approvisionnement en matériaux ou ressources issus de zones affectées par des conflits.

## 2. Respect de nos engagements avec l'ensemble des parties prenantes

Conscient de son impact à toutes les étapes de sa chaîne de valeur, LVMH s'efforce de prévenir et faire prévenir les atteintes aux droits humains dans ses relations avec ses parties prenantes, notamment ses collaborateurs, Partenaires Commerciaux, Clients (y compris les utilisateurs finaux et les consommateurs), et communautés locales.

### 2.1. Collaborateurs

LVMH place les droits et libertés fondamentaux de ses collaborateurs au cœur de ses engagements. Le Groupe ne tolère aucune violation de ces droits et s'attache à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail fondé sur la dignité, le respect et l'égalité des chances.

Dans la mise en œuvre de ces principes, la présente Charte s'inscrit dans les engagements du Code de conduite LVMH, tels que précisés notamment par la Charte Santé et Sécurité, le Code de conduite recrutement, les Principes « Fair Wage », la Charte Vie Privée, les engagements de non-discrimination, d'égalité des chances et d'accessibilité, la politique Diversité et Inclusion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

### 2.2. Travailleurs de la chaîne de valeur

LVMH exige de l'ensemble de ses Partenaires Commerciaux qu'ils respectent pleinement les principes de la présente Charte Droits humains, ainsi que le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux du Groupe.

Compte tenu de la complexité des chaînes d'approvisionnement mondiales, le Groupe exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils mettent en place des dispositifs appropriés, incluant des mesures de prévention, de traçabilité, de contrôle et de remédiation. Il leur appartient également de veiller à ce que leurs propres partenaires et sous-traitants respectent ces principes. En cas d'atteinte aux droits humains, le Groupe se réserve la possibilité de mettre fin de manière responsable à la relation d'affaires. Des mécanismes de dialogue, de collaboration, et de contrôle sont mis en œuvre par LVMH (cf. section 4. ci-après).

LVMH est signataire de la Charte sur les relations de travail et le bien-être des mannequins, dont il est un des initiateurs. Les règles inscrites dans cette Charte traduisent la détermination du Groupe à garantir aux mannequins un environnement de travail sain et sécurisé qui préserve leur dignité, et à lutter contre toute forme de discrimination, de harcèlement, d'abus et de violence. Elle s'applique à tous les mannequins qui travaillent avec les Maisons du Groupe, partout dans le monde.

## 2.3. Communautés impactées par nos activités

LVMH respecte les droits des peuples autochtones, agit dans le respect des droits des communautés locales susceptibles d'être affectées par ses activités, reconnaît que l'exercice de ces droits est indispensable au respect de leur droit à un environnement propre, sain et durable, et exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils respectent les mêmes principes.

Dans la mesure du possible et conformément aux standards internationaux applicables, le Groupe s'efforce ainsi d'identifier et de prendre en compte les attentes des communautés impactées par ses activités, notamment par le dialogue, la consultation et des mécanismes de remontée d'informations adaptés aux contextes locaux.

Lorsqu'une activité du Groupe est susceptible d'avoir un impact significatif sur ces communautés, LVMH s'attache à garantir le consentement préalable, libre et éclairé des communautés concernées, dans le respect de leurs droits, de leurs cultures et de leur environnement.

Conscient de sa responsabilité envers les communautés dont le patrimoine culturel, les savoir-faire traditionnels et les expressions culturelles peuvent influencer ses créations, LVMH s'engage à adopter une approche respectueuse et collaborative, fondée sur la compréhension approfondie des enjeux culturels, la valorisation et la considération des sources d'inspiration, leur reconnaissance, et la recherche de partenariats créatifs, culturels et économiques avec les communautés concernées.

En tout état de cause, dans l'ensemble des pays où il est présent, le Groupe accorde une importance particulière à ses engagements sociaux en faveur de l'employabilité, de l'égalité des opportunités et de la préservation des savoir-faire locaux, ainsi qu'à ses engagements environnementaux, notamment la protection des écosystèmes.

## 2.4. Clients

LVMH et ses Maisons s'engagent à proposer des produits et des expériences de haute qualité, sûrs et responsables, intégrant ses valeurs éthiques, sociales et environnementales.

Des dispositifs de contrôle permettent de garantir la sécurité des produits et de leur emballage, et la transparence de leur impact environnemental et social, via notamment la traçabilité, l'éco-conception et l'identification et l'évaluation des risques liés aux produits utilisés.

LVMH s'engage à promouvoir une consommation modérée et des choix responsables en matière de vins et spiritueux, tant auprès de ses Clients que de ses collaborateurs.

Le Groupe s'assure que l'expérience des Clients en boutique et les campagnes de publicité et de communication sont exemptes de toute forme de discrimination. LVMH promeut l'accessibilité physique et numérique de ses sites, notamment pour les personnes en situation de handicap.

### 3. Gouvernance et organisation

La Charte Droits humains est placée sous la responsabilité du Comité Vigilance de LVMH. Son déploiement fait l'objet d'un suivi régulier par le Comité Durabilité et Gouvernance du Conseil d'administration de LVMH, garant de son alignement avec les engagements stratégiques du Groupe.

Cette Charte constitue le cadre de référence de la politique du Groupe en matière de droits humains, et a vocation à être enrichie par des politiques élaborées par le Groupe et ses Maisons sur des enjeux spécifiques.

L'impulsion, le pilotage et la coordination sont assurés par la direction « Engagement Social » qui s'appuie sur un réseau de correspondants « Droits humains » au sein des Maisons et des différentes zones géographiques d'implantation du Groupe, qui veillent à la déclinaison opérationnelle des politiques et plans d'action définis par le Groupe, assurent leur intégration dans les pratiques locales, et accompagnent les équipes dans la mise en œuvre.

Par ailleurs, la *Task Force* Vigilance du Groupe apporte son expertise et son soutien ciblé sur les enjeux relevant de ses domaines de compétence, s'assurant de la pertinence et de l'efficacité des politiques et plans d'action déployés.

Afin d'assurer le plus haut niveau de veille stratégique et nourrir sa réflexion, le Groupe a mis en place un « Conseil des droits humains », composé de personnalités qualifiées venues des secteurs publics, privé et associatif. Ce Conseil apporte une expertise indépendante et contribue à éclairer les orientations du Groupe sur les enjeux émergents en matière de droits humains.

Tout collaborateur, à son niveau de responsabilité, est acteur de la mise en œuvre de cette Charte. Il lui revient d'en respecter les principes au quotidien, de contribuer à leur diffusion dans son environnement de travail, et d'alerter sans délai en cas de situation susceptible d'y contrevenir.

### 4. Mise en œuvre de la Charte Droits humains

La prévention et l'atténuation des impacts négatifs réels et potentiels sur les droits humains dans les activités du Groupe et sa chaîne de valeur, et, le cas échéant, les mesures de réparation, reposent sur un ensemble d'actions structurées comprenant notamment :

- l'identification et l'évaluation des risques droits humains dans les activités du Groupe et au sein de sa chaîne de valeur ;
- la mise en œuvre de mesures préventives et correctives adaptées ;
- la réalisation d'audits réguliers, notamment auprès des fournisseurs ;
- des actions de formation et de sensibilisation des collaborateurs sur les sujets de droits humains ;
- le dialogue avec les parties prenantes internes et externes, incluant les représentants des salariés, les fournisseurs, les ONG et les communautés locales ;
- le suivi des progrès et le reporting aux instances dirigeantes du Groupe.

En cas d'impact négatif identifié ou signalé, et causé par l'activité du Groupe ou auquel il a contribué, LVMH s'efforce d'y remédier par des mesures pour prévenir, atténuer ou faire cesser l'impact négatif, et, le cas échéant, par des mesures de réparation conformes à la réglementation locale, à ces principes, et au Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux du Groupe, dans les plus brefs délais possibles et en consultation avec les parties prenantes.

## 5. Dispositifs d'alerte et de signalement

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.

Le Groupe a par ailleurs mis en place un dispositif d'alerte permettant de recueillir et traiter les signalements soumis de bonne foi et relatifs à des comportements illicites ou contraires à ses principes de conduite internes.

Les signalements peuvent être effectués par tout collaborateur (actuel ou ancien) et toute partie prenante externe (notamment fournisseur, sous-traitant, etc.) du Groupe dans le monde entier, soit via les canaux internes des Maisons que sont les référents Ressources Humaines et les correspondants Éthique & Compliance, soit via la plateforme d'alerte en ligne « LVMH Alert Line ». Cette plateforme centralisée, sécurisée et permettant l'anonymat de l'auteur du signalement est accessible en quinze langues, notamment via le site internet du Groupe (<https://www.lvmh.fr/lvmh-alert-line/>).

La Politique d'alerte LVMH décrit les canaux de signalement existant au sein du Groupe, ainsi que les règles gouvernant le recueil et le traitement des signalements. Ces règles détaillent les conditions d'examen des signalements, de prise de mesures correctives en cas de manquement aux règles du Groupe et de protection des lanceurs d'alertes. La Politique d'alerte requiert ainsi de mener les enquêtes en toute confidentialité et indépendance, dans un délai raisonnable et de manière proportionnée.

Le dispositif et la Politique d'alerte sont présentés dans le Code de conduite et portés à la connaissance des collaborateurs et parties prenantes externes par voie d'affichages, de communications et actions de sensibilisation propres à chaque Maison. La Politique d'alerte est en outre publiée sur le site internet de LVMH et sur les intranets des Maisons.

Le Groupe veille à ce qu'aucune mesure disciplinaire ou de représailles ne soit prise à l'encontre de l'auteur d'une alerte effectuée de bonne foi ou de toute personne lui ayant apporté son assistance.

Aux termes de son Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux, LVMH exige de ses Partenaires Commerciaux qu'ils mettent également en place des dispositifs ou des mécanismes par lesquels les travailleurs et les parties prenantes peuvent faire part de leurs préoccupations sans craindre de faire l'objet de représailles ou de subir un impact négatif.

LVMH