

PRINCIPES DE CONDUITE DES AFFAIRES DE DANONE

▶ PRÉAMBULE

Danone souhaite assurer une application uniforme de ses Principes de conduite des affaires dans l'ensemble des sociétés qu'il contrôle et tous les pays dans lesquels le Groupe est implanté.

En effet, dans les relations qu'il entretient avec ses salariés et avec les tiers, Danone entend toujours agir avec rigueur et transparence, dans le respect des conventions internationales, et des lois et règlements nationaux, et en prenant en compte les contextes culturels locaux.

Les Principes de conduite des affaires de Danone sont ancrés dans les valeurs de Danone et en accord avec les Fondamentaux de Danone Way.

Ces Principes s'inscrivent dans le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, des conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et des engagements auxquels le Groupe a souscrit dans le cadre du Global Compact.

▶ CHAMP D'APPLICATION DES PRINCIPES

Périmètre d'application au sein de Danone

Danone applique ces Principes partout où le Groupe est présent, tant dans ses rapports avec ses salariés, que dans ses relations avec des tiers.

Ces Principes sont d'application obligatoire pour l'ensemble des sociétés contrôlées par la société Danone (ci-après collectivement désignés comme « Danone » ou « le Groupe »). Au niveau de chaque société du Groupe, le respect des engagements de Danone est assuré par la mise en place de procédures, de structures et d'outils adéquats.

L'application des Principes exposés dans ce document s'impose également à chaque salarié du Groupe.

Un manquement par un salarié à l'un des Principes exposés dans ce document pourra être examiné et éventuellement sanctionné, selon les dispositions internes de la société employant le salarié et en conformité avec la réglementation applicable dans le pays où un tel manquement aura été relevé.

Application par les sociétés non contrôlées et les fournisseurs

Le Groupe promeut l'application de ces Principes dans les sociétés dans lesquelles il détient une participation minoritaire.

Le Groupe s'engage également à promouvoir ces Principes dans le cadre de ses relations avec ses fournisseurs. Dans le cadre de la démarche « Respect », le Groupe s'engage à faire prendre en compte les Fondamentaux du Développement Durable par ses fournisseurs, et plus globalement à promouvoir auprès d'eux la prise en compte des Principes de Conduite des Affaires.

Valeur juridique de ces Principes

Ces Principes n'étant pas exhaustifs, les filiales du Groupe pourront les préciser ou les compléter en fonction de la réglementation locale.

En cas de doute sur l'interprétation de ce document, le salarié peut au sein de sa société consulter sa hiérarchie, le responsable des ressources humaines, le département juridique ou le responsable du contrôle interne, ces personnes pouvant se tourner vers la Direction Générale Risques, Contrôle, Audit.

Modalités de diffusion et révision du document

Each year, Danone will publish a full and transparent report detailing progress. No later than year-end 2015, based on results obtained in Phase 1, Danone will define a detailed timeline for reaching its goal of eliminating all deforestation impacts. This timeline may be accelerated from the initial goals set in Danone forest footprint policy as soon as possible and in any case before 2020.

Ces Principes sont formellement notifiés à tous les directeurs Danone qui :

- reconnaissent avoir pris connaissance de ces Principes, et
- s'engagent à les appliquer, à en assurer la diffusion et à en promouvoir l'application par leurs collaborateurs.

Ces Principes sont également communiqués à l'ensemble des managers et responsables d'équipe. Ils seront diffusés auprès des autres collaborateurs du Groupe selon des modalités à définir localement.



Il appartient à chaque société du Groupe de définir les modalités de communication, de formation et de contrôle interne permettant à tous les salariés :

- de connaître ces Principes,
- de les appliquer,
- de savoir à qui s'adresser en cas de difficulté,
- de savoir comment signaler un manquement à ces Principes, et
- de connaître leurs droits et devoirs par rapport aux manquements signalés (protection de la personne, mesures disciplinaires en cas de manquements ...).

Une analyse sera effectuée tous les trois ans pour examiner l'opportunité de mettre à jour le contenu de ce document.

Dispositif d'alerte éthique (DIALERT)

Tout salarié constatant une violation des règles comptables et financières ou des procédures de contrôle interne ou de lutte contre la corruption est invité à le signaler sans délai.

Le salarié peut au choix :

- aviser son responsable hiérarchique ou fonctionnel, le contrôleur interne de la filiale (ou un auditeur interne local lorsqu'il existe),

un représentant de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction Juridique

- communiquer directement cette violation à la Direction du Groupe. Dans ce cas, le salarié pourra utiliser le site internet DIALERT, la ligne de télécopie dédiée ou envoyer un courrier.

L'adresse postale dédiée est : Le numéro de télécopie dédié est : Danone DIALERT+ 33 1 44 35 23 23

15 rue du Helder

F- 75439 PARIS Cedex 09

L'adresse du site est : www.DIALERT.eu

France (*code d'accès : Good4ALL*)

Dans tous les cas, l'utilisation de DIALERT garantit au salarié le respect de la confidentialité. De plus, tout salarié ayant utilisé de bonne foi ce système d'alerte sera protégé et ne pourra encourir aucune sanction de la part de son employeur.

Le système DIALERT est également ouvert aux fournisseurs de Danone (*code d'accès spécifique notifié à intervalle régulier par les directions des Achats-SSD*) afin qu'ils puissent communiquer confidentiellement toute violation aux Principes de Conduite des Affaires dont ils auraient eu connaissance.

▶ LES ENGAGEMENTS DE DANONE

Engagements de Danone envers ses salariés

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des conventions conclues entre Danone et l'UITA, et en premier lieu les Principes Sociaux Fondamentaux issus des conventions de l'OIT concernant en particulier :

le travail des enfants

- le travail forcé

- la non-discrimination

- la liberté d'association et le droit de négociation collective

- la santé et la sécurité au travail

- le temps de travail

- la rémunération.

De plus, le Groupe recherche le développement personnel et professionnel de ses salariés dans l'esprit du double projet économique et social qui lui est propre. Il entend assurer à tous un environnement de travail sain et un égal accès à la formation professionnelle continue afin que chaque salarié puisse entretenir et développer ses compétences

Engagements de Danone à l'égard de l'environnement

Danone agit en conformité avec les réglementations environnementales des pays où il opère.

Au-delà de la conformité réglementaire, Danone promeut des démarches qui prennent en compte la protection des ressources, de l'environnement et de la nature, conformément à la Charte pour l'Environnement.

En particulier, le Groupe :

- intègre des politiques, des programmes et des pratiques favorables à la nature dans chacune de ses activités ;

- s'efforce continuellement de renforcer son engagement environnemental et d'améliorer la gestion de ses activités, notamment en engageant des dépenses et investissements en vue de réduire son empreinte écologique, et

- fournit l'information, la communication et la formation appropriée en vue d'assurer une bonne compréhension interne et externe de l'engagement du Groupe.

Engagements de Danone vis-à-vis des consommateurs

Le Groupe fonde sa réussite sur la qualité de ses produits et sur la satisfaction de ses consommateurs.

Danone respecte les différentes réglementations sanitaires applicables dans les pays dans lesquels il opère.

Attentif aux besoins et attentes des consommateurs, Danone s'engage conformément à sa Charte Alimentation, Nutrition et Santé, à :

- Apporter des solutions en matière de goût, de contenu nutritionnel et d'accessibilité économique;
- Proposer des produits apportant des bénéfices santé pertinents et démontrés ;
- Communiquer de façon fiable et transparente, notamment sur la composition nutritionnelle des produits et les allergènes, et de façon responsable en particulier en matière de publicité et promotion auprès des enfants ;
- Participer à l'éducation alimentaire et à la promotion de modes de vie sains.

En ce qui concerne les produits pouvant se substituer au lait maternel, le Groupe encourage et soutient l'allaitement maternel comme étant le meilleur départ dans la vie. Il investit dans la recherche et le développement permettant l'amélioration constante des laits infantiles de manière à offrir une solution sûre remplaçant l'allaitement maternel lorsque cela s'avère nécessaire. Le Code international de commercialisation de ces produits, adopté en 1981, reconnaît d'ailleurs qu'il existe un marché légitime pour de tels substituts et propose aux gouvernements des recommandations sur la réglementation à adopter pour la commercialisation de ces produits. Le Groupe s'assure en particulier que ses pratiques de commercialisation des laits infantiles sont conformes aux législations ou réglementations nationales et à toute autre mesure adoptée par les gouvernements.

Engagements de Danone à l'égard de ses fournisseurs et de ses clients

Danone établit des relations équilibrées dans la durée avec ses fournisseurs et ses clients.

Le Groupe s'engage à respecter les règles applicables en matière de concurrence vis-à-vis de ses clients et de ses fournisseurs, et demande à chacun de ses salariés qu'ils les respectent également.

Les paiements ou avantages occultes, directs ou indirects, en faveur des clients ou en provenance des fournisseurs, sont strictement prohibés.

Enfin, Danone offre à tous ses fournisseurs un système d'alerte éthique confidentiel mentionné au paragraphe 2.5.

Engagements de Danone vis-à-vis de ses concurrents

Le Groupe s'engage à respecter les règles applicables en matière de concurrence vis-à-vis de ses concurrents, et demande à chacun de ses salariés qu'ils les respectent également.

Le Groupe définit sa politique commerciale de manière indépendante. Il s'engage à ne conclure aucun accord ou arrangement avec ses concurrents, ayant pour objet ou pour effet d'amoinrir la libre concurrence.

Notamment, il ne s'entend pas sur les prix et n'attribue pas de clients, de zones ou de marchés en accord ou en collusion avec des concurrents.

Engagements de Danone envers ses actionnaires

Le Groupe veille au respect de l'égalité de ses actionnaires, de la réglementation boursière, et des règles de gouvernement d'entreprise applicables.

Le Groupe fournit à ses actionnaires, à intervalle régulier ou dès que la situation le requiert, une information financière exacte, précise et sincère, et ce conformément aux règles applicables.

La comptabilité des sociétés du Groupe reflète l'intégralité des opérations réalisées de manière précise, sincère et conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Tous les actifs et passifs des sociétés du Groupe sont inclus dans les états financiers, conformément aux principes comptables applicables.

Chaque société du Groupe a mis en place des procédures de contrôle interne afin d'assurer la maîtrise de ses opérations et la fiabilité de ses états financiers.

Engagements de Danone à l'égard des pays où il opère

Danone adopte une conduite responsable à l'égard du pays dans lequel il opère.

Le Groupe participe par ses activités au développement économique et social des pays où se trouvent ses implantations, dans un souci de développement à long terme. Notamment, Danone s'engage à respecter la réglementation fiscale en vigueur dans ces pays.

Le Groupe agit en prenant en compte les différences culturelles et les contextes locaux de tous les pays dans lesquels il opère.

Il rejette toute forme de corruption. Les paiements ou avantages occultes, directs ou indirects, reçus de ou versés par des représentants des pouvoirs publics, ou, d'une façon générale, de tous tiers intéressés, sont strictement prohibés.

Danone s'interdit toute prise de position politique et religieuse et toute intervention ou support de quelque nature que ce soit en faveur d'un parti, d'un groupe politique ou religieux ou d'une organisation non gouvernementale à visée partisane ou religieuse.

Enfin le Groupe veille à ce que ses filiales se conforment aux lois et règlements applicables dans chacun des pays dans lesquels il opère.

▶ LES ENGAGEMENTS DES SALARIES

Chaque salarié de Danone agit, dans le cadre de ses fonctions, en conformité avec les engagements du Groupe avec loyauté, intégrité et sens des responsabilités, et dans le respect des lois et règlements.

Protection de l'image et de la notoriété de Danone

Chaque salarié du Groupe veille, dans le cadre de ses fonctions, à protéger l'image et la notoriété du Groupe.

Lorsqu'il s'adresse au public, à un journaliste, ou à tout autre média au nom du Groupe, chaque salarié respecte les principes de communication externe édictés par le Groupe.

Protection des actifs de Danone

Chaque salarié veille à l'usage adéquat et mesuré des actifs de Danone et à leur préservation, et évite tout abus.

Chaque salarié s'engage à n'utiliser les fonds, le crédit, le personnel, les équipements, ou tout autre bien ou actif du Groupe, uniquement :

- en conformité avec les activités et les objectifs du Groupe, et
- dans le strict respect de l'intérêt du Groupe, et
- en conformité avec les lois applicables

. Respect des relations avec les tiers

Dans le cadre de ses relations avec les tiers, chaque salarié s'engage à respecter les conditions suivantes :

- une opération réalisée par le salarié et donnant lieu à un paiement au profit d'un tiers doit correspondre à une prestation ou à une fourniture réelle au profit du Groupe,

- le prix de la prestation ou de la fourniture ne doit pas être faussé par rapport à des conditions de marché, et

- un paiement fait par le Groupe doit être directement versé à la personne physique ou morale cocontractante ou prestataire.

Les salariés doivent s'abstenir de prendre des engagements inconsidérés par rapport à leur fonction, conformément au système de délégation de signatures qui doit être en vigueur dans chaque filiale.

Les salariés s'interdisent également d'utiliser, directement ou indirectement, des fonds ou d'autres actifs du Danone, au bénéfice d'organismes à caractère politique. En revanche, Danone encourage ses salariés à apporter leur assistance à la vie locale et associative.



Avantages et cadeaux reçus de la part de tiers

Chaque salarié s'interdit pour lui-même (mais aussi son conjoint, sa famille et les personnes de son entourage ou pour toute société dans laquelle il détient un intérêt direct ou indirect), d'accepter de toute personne ou entreprise ayant - ou cherchant à développer - des relations d'affaires avec le Groupe :

- des ristournes, commissions ou autres formes de rémunération,
- des prêts ou avances, autres que ceux obtenus d'organismes bancaires ou financiers à des conditions de marché,
- des marchandises, équipements, services, travaux de réparation ou d'amélioration, sans paiement ou dont les prix facturés ne reflèteraient pas ceux qui ont normalement cours sur le marché, ou
 - des invitations, toute forme de cadeau (sous forme d'objet ou sous forme immatérielle), ou tout avantage (d'ordre financier ou d'ordre moral), qui serait d'une valeur excessive ou réservée à un salarié ou à un nombre très restreint de salariés.

En cas de doute, le salarié consulte sa hiérarchie.

Protection des marques, brevets et données de Danone

Chaque salarié du Groupe veille à la protection et au respect des marques, des brevets, du savoir-faire et de tout autre droit de propriété intellectuelle du Groupe, dans le respect de la politique du Groupe en matière de Propriété Intellectuelle

Chaque salarié veille à la protection et au respect du caractère confidentiel de toute information détenue dans le cadre professionnel, sauf si cette transmission d'informations est strictement nécessaire à l'exécution de sa mission.

A titre d'exemple, ces informations confidentielles consistent en des décisions, plans et budgets, résultats non publiés, rémunérations, prévisions commerciales, nouveaux produits, procédés industriels, programmes de recherche, projets d'acquisition ou de cession, fichiers clients, prospects et fournisseurs, contrats et accords commerciaux, etc.

Cette obligation subsiste pour tout salarié pour une durée de 2 ans après son départ du Groupe.

Détention d'une information privilégiée

Chaque salarié qui détiendrait une information relative au Groupe qui n'est pas connue du public, et qui, si elle était divulguée, serait de nature à influencer le cours en bourse des titres du Groupe s'interdit, tant que cette information n'est pas rendue publique, :

- d'exploiter cette information, en achetant ou en vendant, directement ou par personne interposée, des actions Danone ou tout autre produit financier lié à ces titres, et
- de communiquer cette information à un salarié du Groupe ou à un tiers en dehors du cadre normal de sa profession ou de ses fonctions.

Dans le cadre de la politique du Groupe relative au respect de la réglementation boursière, il est demandé aux salariés du Groupe qui par leurs fonctions, sont particulièrement susceptibles de détenir des informations privilégiées, de se reporter et de respecter la réglementation spécifique en la matière mentionnée dans les « règles de conduite en matière d'information privilégiée » édictées par le Groupe.

Gestion des conflits d'intérêts

-Chaque salarié du Groupe doit éviter tout conflit entre les intérêts de Danone et ses intérêts personnels, directs ou indirects (c'est à dire concernant des personnes physiques ou des sociétés auxquelles il est lié, notamment son conjoint, sa famille, les personnes qui dépendent de lui ou son entourage).

Lorsqu'un salarié se trouve dans une telle situation ou pense éventuellement s'y trouver, il en informe immédiatement sa hiérarchie afin qu'ils déterminent ensemble les éventuelles mesures à prendre.

Certaines situations peuvent être considérées comme susceptibles d'entraîner de tels conflits d'intérêts, notamment :

- la détention par un salarié d'intérêts, directs ou indirects, financiers ou moraux (i) dans une entreprise ou dans toute entité qui est – ou cherche à devenir – un client, un fournisseur ou un prestataire de services du Groupe ou (ii) dans une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité du Groupe,



- l'exercice par un salarié d'une fonction, directement ou par personne interposée, d'administrateur, de gérant, de directeur ou de consultant dans (i) une entreprise qui est - ou cherche à devenir - un client, un fournisseur ou un prestataire de services du Groupe ou dans (ii) une société concurrente, en tout ou partie, à l'activité du Groupe, ou

- De manière générale, lorsqu'un salarié bénéficie d'avantages personnels indus de la part d'un tiers du fait de sa position au sein du Groupe.

Face à une situation de conflit d'intérêt, le salarié doit en permanence s'assurer qu'il peut agir au mieux des intérêts de Danone, à l'exclusion de toute autre considération, préférence personnelle ou avantage particulier.

. Participation des salariés à des sociétés ou organisations extérieures au Groupe

Participation à titre personnel

Lorsque des salariés du Groupe participent ou exercent de quelconques fonctions à titre personnel dans des associations, des sociétés, ou toute autre entité qui sont extérieures au Groupe ou y exercent des mandats électifs, ils veillent à ce que cette participation ou cet exercice :

- n'implique aucune demande de soutien financier auprès du Groupe, et

- n'empiète pas de manière significative sur son activité au sein de Danone, exception faite des activités syndicales conformément aux législations en vigueur.

Un salarié occupant des fonctions de direction ou d'administration dans une entité extérieure au Groupe ne devra :

- ni se présenter, ni se comporter, comme le représentant du Groupe ;

- ni utiliser les fonds, les actifs ou le crédit du Groupe ;

- ni faire supporter par le Groupe les frais ou dépenses qu'il engagerait dans ce cadre.

En outre, les règles relatives aux conflits d'intérêts et exposées au point 4.6 s'appliquent à tous les cas visés dans le présent paragraphe.

Lorsqu'un salarié estime que les activités précitées empiètent sur son temps de travail, il doit en informer dès que possible sa hiérarchie.

Participation à titre professionnel

Des salariés du Groupe peuvent être amenés, au titre de leurs fonctions et à la demande du Groupe, à adhérer ou à participer aux travaux de sociétés, d'organismes ou d'associations de nature professionnelle ou à y détenir des fonctions d'administration ou de direction au nom du Groupe.

Les fonctions d'administration ou de direction qu'un salarié peut être amené à remplir à la demande du Groupe dans une société ou entité, qu'elle appartienne ou non au Groupe, s'inscrivent dans le cadre de ses responsabilités normales et ne donne lieu à aucune rémunération supplémentaire. Dès lors, si cette société ou entité verse au salarié des sommes au titre de ses fonctions, par exemple des jetons de présence ou un dividende, leur montant sera pris en compte dans la rémunération totale du salarié concerné.

► POUR EN SAVOIR PLUS...

Documents et sites internet externes

- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme : www.un.org
- Conventions Internationales de l'Organisation Internationale du Travail : www.ilo.org
- Principes Directeurs de l'Organisation de développement et de Coopération Economique : www.oecd.org
- Global compact : www.UNGlobalCompact.org
- Code Intl de Commercialisation des Substituts du Lait Maternel : www.who.int

Documents de référence internes

- Les documents suivants sont disponibles sur le site intranet Groupe « mydanone »
- DanoneWay Fondamentaux (intégré au référentiel DANgo)
- Conventions Danone/UITA et Principes Sociaux Fondamentaux
- Charte pour l'Environnement
- Charte Alimentation Nutrition Santé
- Principes de Communication

- Charte de la Gestion des Risques et Charte de l'Audit Interne

- Guide de Sécurité des informations

- Règles de conduite en matière d'information privilégiée

- Politique de protection de la propriété intellectuelle Danone

Personnes à contacter (Mai 2009)

- DGD – Direction des Risques, Contrôle et Audit : Philippe Hellich DGD – Direction Juridique Groupe : Christiane Butte
- DGD – Direction des Relations Extérieures : Patrick O'Quin
- DGRH – Direction de la Responsabilité Sociétale : Jean-Christophe Laugée DGRH – Direction de la Politique Sociale : Marc Grosser