

RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS - CANADA

DÉCLARATION 2025



DANONE
UNE PLANÈTE. UNE SANTÉ

INTRODUCTION

AVANT-PROPOS

QU'ENTEND-ON PAR TRAVAIL FORCÉ ?

Le travail forcé et le travail des enfants constituent une violation des droits fondamentaux de la personne et peuvent se présenter sous diverses formes, notamment :

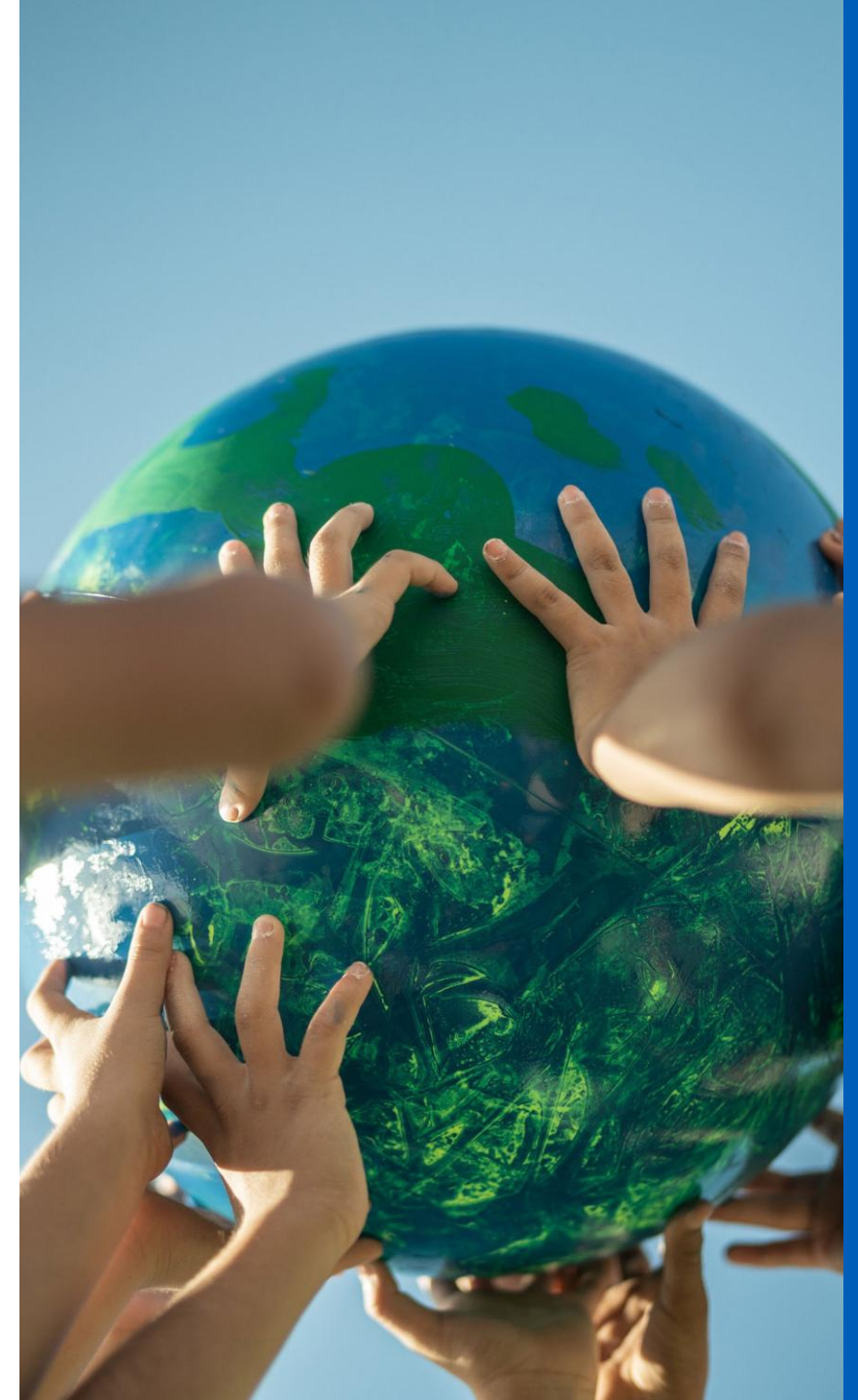
- l'esclavage;
- la servitude;
- le travail forcé ou obligatoire;
- la traite des personnes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le travail forcé comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». L'OIT estime que près de 27,6 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde, dont 17,3 millions dans le secteur de l'économie privée.

Les notions de travail forcé et de travail des enfants sont définies de façon plus détaillée à l'article 2 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du Canada*.

Danone adopte une approche de tolérance zéro à l'égard du travail forcé. Nous sommes d'avis que, pour faire progresser cette cause, les entreprises, les gouvernements et la société civile doivent travailler ensemble pour contrer et prévenir le travail forcé.

Dans la présente déclaration, nous exposons les mesures que nous prenons pour prévenir le travail forcé dans nos activités commerciales et dans notre chaîne d'approvisionnement.



STRUCTURE, ACTIVITÉS ET CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Le présent rapport couvre Danone Inc. (Danone Canada) et Nutricia North America, Inc.

Danone Canada et Nutricia North America sont toutes deux des entités du groupe mondial de sociétés Danone.

Bien qu'elles exercent leurs activités à titre d'entités juridiques distinctes, avec des périmètres géographiques distincts, elles sont toutes deux régies par les politiques et les engagements du Groupe Danone, y compris ceux qui concernent les droits humains ainsi que la prévention du travail forcé et du travail des enfants.



NOTRE AMBITION

L'INITIATIVE DANONE IMPACT JOURNEY

Le Danone Impact Journey, établi en février 2023, repose sur trois piliers d'action : la santé, la nature ainsi que les personnes et les communautés. Ensemble, ces piliers couvrent 12 priorités et 29 objectifs. Interdépendants, ils soutiennent la mission propre à Danone. L'année 2025 marque une étape importante dans l'ambition de Danone vers l'horizon 2030, car elle correspond aussi à l'échéance de plusieurs engagements du Danone Impact Journey.

Danone a su transformer son ambition en résultats concrets, avec constance et rigueur, consolidant ainsi son rôle de pionnier dans les domaines où le Groupe peut générer un impact significatif. La plupart des cibles ont été atteintes grâce à des efforts soutenus, appuyés par une gouvernance solide et intégrée aux activités, par la collaboration avec des partenaires externes et par une allocation adéquate des ressources. Les réalisations présentées ci-dessous témoignent de ces efforts visant à intégrer l'initiative Danone Impact Journey au cœur des activités, comme levier d'impact, de performance, de résilience et de compétitivité.

DANS LE CADRE DE L'INITIATIVE DANONE IMPACT JOURNEY, NOUS FAISONS LA PROMOTION D'UN CONTRAT SOCIAL RENOUVELÉ, EN DÉVELOPPANT UN ÉCOSYSTÈME PROSPÈRE ET INCLUSIF, RESPECTUEUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET MOTEUR DE PROGRÈS SOCIAL.



NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES

Les chaînes d'approvisionnement en matières premières présentent des structures variables. Certaines matières premières, comme les produits laitiers, les fruits, le sucre, le cacao, le soja ou l'huile de palme, sont commercialisées et transformées au sein de chaînes complexes faisant intervenir plusieurs intermédiaires. L'enjeu consiste à obtenir une visibilité suffisante sur les lieux de production afin de pouvoir évaluer et atténuer les risques d'atteinte aux droits de la personne.

SITES DE PRODUCTION

Les matières premières entrant dans la composition de nos produits alimentaires et de nos boissons sont transformées dans l'un de nos 151 sites de production à travers le monde. Nous renforçons notre processus interne de diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD) afin d'y intégrer les travailleurs employés par des sous-traitants présents sur site, ainsi que les travailleurs externes recrutés par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire.

FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

À l'échelle mondiale, Danone s'approvisionne auprès de plus de 50 000 fournisseurs de matières premières transformées, d'emballages ou de services. Le programme RESPECT de Danone soutient la mise en œuvre de la diligence raisonnable auprès de ses fournisseurs de premier rang.

DISTRIBUTION

Nos produits sont acheminés directement vers des détaillants de toutes tailles, ainsi que vers des circuits spécialisés comme les hôpitaux, les cliniques et les pharmacies. Ces réseaux assurent ensuite la distribution de nos produits à travers leurs propres chaînes d'approvisionnement, jusqu'aux consommateurs.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT (SUITE)

En tant que l'une des plus grandes entreprises mondiales du secteur de l'alimentation et des boissons, nous sommes conscients de notre impact et de notre influence, non seulement sur les systèmes alimentaires mondiaux, mais aussi sur les personnes qui travaillent dans ce secteur. Nous souhaitons que nos pratiques d'approvisionnement aient un impact positif, en créant des emplois et des perspectives pour les personnes partout dans le monde, tout en respectant et en promouvant les droits humains.

Nos fournisseurs jouent également un rôle essentiel dans la concrétisation du Danone Impact Journey. C'est pourquoi nous développons des partenariats et des relations de travail mutuellement bénéfiques. La transparence et une approche axée sur l'amélioration continue sont au cœur de notre collaboration avec les fournisseurs et de la promotion d'une croissance durable et inclusive.

RESPECTER CEUX QUI NOUS NOURRISENT

Nous savons que les chaînes d'approvisionnement agroalimentaires mondiales, complexes par nature, comportent des risques d'atteinte aux droits humains et à l'environnement. Ces risques sont particulièrement marqués en amont, dans les exploitations agricoles et les plantations, mais ils peuvent aussi exister chez nos fournisseurs de premier rang ainsi qu'au sein de nos propres entités, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre externe.

Pour faire face à ces risques, nous avons :

- établi un ensemble de principes fondamentaux en matière de développement durable;
- mis en place des dispositifs de diligence raisonnable adaptés aux périmètres concernés;
- poursuivi notre collaboration avec nos fournisseurs afin de faire progresser, ensemble, des pratiques plus responsables.

POLITIQUES ET PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

POLITIQUES CLÉS

DÉCLARATION SUR LE TRAVAIL FORCÉ - En tant que membre du Consumer Goods Forum (CGF), nous reconnaissons notre responsabilité, comme entreprise, de respecter et de promouvoir les droits humains ainsi que des conditions de travail décentes à l'échelle mondiale. Nous nous engageons à collaborer avec nos pairs de l'industrie et avec les principales parties prenantes afin de contribuer à l'éradication du travail forcé.

POLITIQUE RELATIVE AUX DROITS DE LA PERSONNE - Cette politique réaffirme l'engagement de Danone à respecter et à renforcer les droits humains dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur. Elle porte notamment sur la lutte contre l'exploitation, la promotion de conditions de travail décentes et le respect des personnes au sein des communautés où Danone exerce ses activités.

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES - Les Principes de conduite des affaires couvrent plusieurs sujets liés aux pratiques responsables, notamment la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, la confidentialité, la fraude, le blanchiment d'argent, les interactions avec les représentants des pouvoirs publics, les sanctions commerciales internationales, la concurrence, la protection des données, les droits de l'homme et l'environnement. Ils prévoient également la protection des personnes qui signalent des préoccupations.

POLITIQUE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE - Cette politique définit les normes applicables aux fournisseurs de Danone en matière d'environnement, de droits sociaux et d'éthique des affaires.

POLITIQUE RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION - Cette politique vise à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination au travail.

POLITIQUE MONDIALE RELATIVE À LA MAIN-D'ŒUVRE EXTERNE SUR SITE (interne) - Cette politique définit les règles et les normes applicables à la main-d'œuvre externe présente sur les sites de Danone, notamment aux travailleurs intérimaires. Elle interdit notamment que des frais de recrutement soient facturés aux travailleurs.

PLAN DE VIGILANCE : CADRE JURIDIQUE DE DILIGENCE RAISONNABLE

CADRE JURIDIQUE

Le Plan de vigilance de Danone satisfait aux exigences de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce français, relatif au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Conformément au droit français, il présente les mesures de vigilance raisonnable mises en œuvre au sein du Groupe afin d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes, ainsi qu'à l'environnement. Les risques couverts par ce plan sont ceux qui découlent des activités de Danone, de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16 du Code de commerce français, soit les « Filiales », ainsi que des activités des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe entretient une relation commerciale établie, soit les « Fournisseurs et Sous-traitants ».

GOUVERNANCE ET GESTION

Le Plan de vigilance de Danone reflète la volonté du Groupe de renforcer en continu son approche proactive de prévention et de gestion des risques. Le Comité de diligence raisonnable en matière de durabilité, coprésidé par la directrice générale du Développement durable et le premier vice-président, Affaires juridiques, réglementaires et conformité, se réunit chaque trimestre. Il définit la feuille de route de mise en œuvre du Plan de vigilance, y compris les objectifs, les jalons et les ressources nécessaires. Le Comité examine la cartographie des risques de durabilité de l'entreprise, les mesures mises en œuvre et l'évaluation de leur efficacité. Il réunit les experts internes responsables des droits humains, de l'environnement, des affaires juridiques, des achats, de la finance durable et des affaires publiques, ainsi que les responsables de chacun des risques identifiés dans la cartographie. Les travaux du Comité de diligence raisonnable en matière de durabilité sont présentés au Comité de pilotage mondial de l'impact. Celui-ci suit les orientations stratégiques, suit les initiatives en cours, approuve les plans d'action et examine, au moins une fois par an, l'avancement des travaux du Comité de diligence raisonnable.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le dialogue régulier avec les parties prenantes internes et externes de Danone constitue un élément central de son Plan de vigilance. Il reflète une approche intégrée visant à concilier performance économique et création de valeur durable. Danone collabore étroitement avec ses parties prenantes afin de contribuer aux débats et aux travaux portant sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, tout en améliorant en continu ses propres pratiques. Les équipes de Danone échangent régulièrement avec des experts des enjeux environnementaux, des droits humains et des libertés fondamentales, ainsi que de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elles dialoguent également avec les représentants des salariés, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients, les investisseurs, les organisations et associations locales et internationales, ainsi que les autorités publiques.

Voici une liste non exhaustive des principales organisations et associations avec lesquelles Danone travaille activement sur les enjeux liés aux droits humains et aux libertés fondamentales :

- AIM-Progress
- Human Rights Coalition du Consumer Goods Forum (CGF), avec le soutien de la Fair Labor Association (FLA)
- Business for Social Responsibility (BSR)
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS (HRDD) DANS NOS PROPRES ACTIVITÉS

Danone veille à ce que ses filiales soient alignées sur les PDD, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (UNGP), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en mettant en œuvre un processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne (HRDD) dans ses propres activités. Ce processus couvre le travail forcé, le travail des enfants et d'autres droits liés au travail, que Danone traite déjà au moyen de politiques et de cadres spécifiques.

La HRDD est le processus par lequel les entreprises identifient, préviennent, atténuent et rendent compte de leurs incidences sur les droits de la personne. Danone a respecté son engagement de déployer ce processus dans l'ensemble du Groupe d'ici la fin de 2025, y compris pour les travailleurs externes employés par des agences de placement temporaire ou des sous-traitants. Pour y parvenir, le Groupe a conçu un cadre en six étapes et travaille à l'intégrer aux pratiques d'affaires courantes : (i) communiquer la Politique relative aux droits de la personne et établir une gouvernance dédiée aux niveaux mondial, régional et national, (ii) évaluer les risques liés aux droits de la personne, (iii) élaborer et mettre en œuvre des plans de prévention et d'atténuation, (iv) suivre les progrès, (v) produire des rapports, et (vi) assurer l'accès à un recours.

Danone adopte une approche de la HRDD fondée sur les risques. Avec l'appui d'experts externes, le Groupe a identifié ses 10 pays prioritaires et s'est engagé à ce que leurs sites fassent l'objet d'audits par des tiers au cours du cycle 2024-2025. À la fin de 2025, 184 audits avaient été réalisés. Danone applique un processus structuré et limité dans le temps pour corriger les non-conformités relevées lors des audits. Une fois ce processus terminé, la correction est vérifiée par des tiers. 90 % des constats issus des audits de 2024 ont été clôturés dans les délais convenus. Les actions restantes, y compris celles liées aux audits de 2025, sont suivies au moyen de plans définis, sous la supervision des équipes mondiales et locales, afin d'assurer leur réalisation et leur préparation à une vérification par un tiers.

Grâce à ce processus, Danone acquiert une compréhension plus approfondie des risques systémiques selon les zones géographiques. Le Groupe utilise les constats issus de l'analyse des causes profondes pour renforcer ses pratiques opérationnelles, ce qui mène à des processus plus efficaces, notamment une meilleure gestion des heures de travail et de la main-d'œuvre externe, ainsi qu'une efficacité accrue des mécanismes de traitement des plaintes. Ces enseignements éclairent aussi une formation plus ciblée et plus efficace. Cette approche permet de s'assurer que les audits débouchent sur des mesures concrètes et entraînent des changements durables et significatifs.

Parmi ses actions clés en 2025, Danone a renforcé son cadre de gouvernance et de suivi de la HRDD à l'échelle du Groupe, sous le parrainage du Directeur des ressources humaines et du Directeur général Durabilité et Développement Stratégique. Des hauts dirigeants transversaux de différentes zones géographiques participent à la définition des priorités et à l'allocation des ressources. Au niveau national, les responsables Entreprises et droits de la personne jouent un rôle clé pour soutenir le processus et suivre les actions de suivi. En 2025, une autre action clé a consisté à intégrer des questions dédiées aux droits de la personne dans l'enquête « *Danone People Survey* ».

DILIGENCE RAISONNABLE DANS NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT : PROGRAMME RESPECT

COLLABORER AVEC LES FOURNISSEURS DE PREMIER RANG NON AGRICOLES

Danone met en œuvre une diligence raisonnable en matière d'approvisionnement responsable afin que ses fournisseurs de premier rang, à l'exception des fournisseurs de lait cru, respectent les Principes de développement durable (PDD) et, progressivement, la Politique d'approvisionnement durable (SSP), dans le cadre du programme RESPECT. Cette démarche comprend l'évaluation des fournisseurs, la réalisation d'audits et l'obligation de corriger les non-conformités critiques relevées. Aligné sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, le programme RESPECT repose sur quatre piliers : l'évaluation des risques ESG des fournisseurs de premier rang, les autoévaluations, les évaluations sur site commandées par Danone et réalisées par des experts tiers, ainsi que le dialogue continu avec les fournisseurs et le suivi des actions correctives.

ÉVALUATION DES RISQUES ESG ET AUTOÉVALUATION DES FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

Depuis 2024, Danone renforce son programme RESPECT grâce à un outil d'évaluation des risques ESG. Celui-ci permet une diligence raisonnable plus ciblée et proactive, axée sur les impacts en matière de droits de la personne. Danone demande également aux fournisseurs de premier rang concernés de remplir un questionnaire d'autoévaluation sur la plateforme Supplier Ethical Data Exchange (Sedex) ou EcoVadis, selon le type de fournisseur. Ces plateformes génèrent des fiches d'évaluation portant notamment sur les normes du travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales et l'éthique des affaires.

ÉVALUATIONS SUR SITE (AUDITS)

Danone identifie les fournisseurs à risque élevé ou prioritaires devant faire l'objet d'évaluations sur site. Le plan d'audit 2025 a été élaboré selon l'approche interne en place depuis 2020, qui combine les risques en matière de droits de la personne et le volume des dépenses. À partir de cette analyse, l'équipe RESPECT a travaillé avec les équipes achats à l'échelle mondiale afin de coélaborer le plan d'audit 2025. Ce plan prévoit l'audit de 350 sites à risque élevé ou prioritaires, conformément au protocole Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA). Ce protocole évalue les normes du travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales et l'éthique des affaires. Les audits sont réalisés par des experts tiers. Par l'intermédiaire de Sedex, Danone peut aussi consulter les rapports d'audit réalisés par des entreprises homologues auprès de fournisseurs communs et participe à la reconnaissance mutuelle des audits dans le cadre de l'initiative AIM-Progress.

DILIGENCE RAISONNABLE DANS NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT : PROGRAMME RESPECT (SUITE)

DIALOGUE CONTINU AVEC LES FOURNISSEURS ET SUIVI DES ACTIONS CORRECTIVES

À la suite d'un audit, Danone cherche à maintenir un dialogue régulier avec ses fournisseurs de premier rang sur leurs pratiques responsables et à suivre la mise en œuvre des actions correctives relevées, y compris lors d'audits réalisés par des entreprises homologues auprès de fournisseurs communs. Pour soutenir les fournisseurs et assurer le suivi post-audit, l'équipe RESPECT dispose de ressources dédiées en Asie et en Amérique latine. Elle accompagne les fournisseurs dans l'élaboration de leurs plans d'action correctifs, avec l'objectif de permettre la clôture de l'audit par l'auditeur, après vérification, conformément à la méthodologie SMETA.

TRAVAIL COLLECTIF ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES FOURNISSEURS

Danone est un membre actif d'AIM-Progress, une initiative sectorielle qui contribue à faire progresser les droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement grâce à des pratiques d'approvisionnement responsable. Le renforcement des capacités est l'un des piliers clés de cette initiative. Danone y contribue en coorganisant, avec ses pairs du secteur, des événements destinés aux fournisseurs. Ces événements visent à sensibiliser les fournisseurs aux droits de la personne, aux processus de diligence raisonnable et aux pratiques d'approvisionnement durable, tout en abordant les principaux enjeux liés à l'approvisionnement. Depuis 2023, ces événements sont axés sur l'Inde.

SYSTÈME DE DÉNONCIATION

LA LIGNE ÉTHIQUE DE DANONE (LED)

Depuis 2017, la Ligne Éthique de Danone (LED) permet aux lanceurs d'alerte de signaler toute préoccupation liée à un manquement avéré ou potentiel aux Principes de conduite des affaires de Danone, à l'une de ses politiques, aux codes de pratique applicables, ou encore aux lois et règlements en vigueur. Elle permet plus largement de signaler tout comportement illégal, toute pratique financière inappropriée ou toute activité présentant un risque pour l'environnement ou les droits humains. La Ligne Éthique de Danone (LED) est ouverte à l'ensemble des parties prenantes, y compris les employés actuels et anciens de Danone, les travailleurs de la chaîne de valeur, les fournisseurs, les communautés locales et tout autre tiers. Les travailleurs de la chaîne de valeur comprennent notamment les travailleurs d'agences de placement temporaire, les travailleurs employés par des fournisseurs de services externes et les travailleurs indépendants. La plateforme est accessible en 56 langues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout dans le monde, par téléphone ou à l'adresse suivante : www.danoneethicsline.com.

PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Danone veille à protéger les lanceurs d'alerte, conformément à sa déclaration relative au signalement. Cette déclaration est disponible sur le site Web de Danone ainsi que sur la page d'accueil de son dispositif d'alerte. Une plateforme sécurisée, qui protège ses utilisateurs et permet le signalement anonyme, peut favoriser la remontée des préoccupations et contribuer à mieux prévenir ou atténuer les problèmes potentiels. Comme ses autres politiques et cadres obligatoires, Danone revoit et améliore régulièrement la ligne éthique de Danone.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Le Groupe a mis en place des procédures détaillées afin d'examiner rapidement, de manière indépendante et objective, toutes les préoccupations soulevées, qu'elles soient internes ou externes. Lorsque les informations disponibles sont suffisantes pour ouvrir une enquête, l'équipe mondiale Conformité et Intégrité ou l'équipe mondiale Conformité RH et Droit du travail désigne un enquêteur indépendant, interne ou externe, sauf si le lanceur d'alerte choisit un examen local, comme le permet le droit de l'Union européenne. Les manquements graves sont traités avec le comité de la Ligne Éthique de Danone (LED) lorsqu'ils relèvent de l'intégrité. Les questions liées au milieu de travail, y compris celles touchant les droits humains, sont traitées avec la directrice ou le directeur des ressources humaines, membre du Comité exécutif. Lorsque ces préoccupations sont soulevées par des personnes qui ne font pas partie des équipes Danone, ou les concernent, l'équipe Conformité RH est généralement appuyée par les équipes Droits humains et Développement durable, côté achats.

Selon l'enquête « Danone People Survey » 2025, plus de 85 % des employés à l'échelle mondiale ont indiqué connaître le dispositif d'alerte, et 86 % ont déclaré lui faire confiance.

MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES PLAINTES SUPPLÉMENTAIRES

APPROCHE GÉNÉRALE

Danone soutient fermement une culture de signalement permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part, sans crainte de représailles, de toute violation avérée ou présumée des Principes de développement durable de Danone ou de la Politique d'approvisionnement durable. En plus de la ligne éthique de Danone:

- Danone a mis en place un processus dédié au traitement des plaintes et alertes concernant les travailleurs agricoles des chaînes d'approvisionnement en matières premières, lorsque celles-ci sont portées à l'attention du Groupe par d'autres canaux, notamment les médias, les ONG ou les investisseurs.
- Danone exige également de ses fournisseurs qu'ils mettent en place des mécanismes efficaces permettant à leurs travailleurs de signaler toute préoccupation liée au milieu de travail. En 2023-2024, Danone a participé à un projet pilote visant à aider un groupe de fournisseurs européens du secteur de la logistique à améliorer ces mécanismes.
- Enfin, les préoccupations des travailleurs relevées dans le cadre des audits SMETA réalisés chez les fournisseurs sont traitées dans le cadre du programme RESPECT et font l'objet de mesures correctives, le cas échéant.

GESTION DES PLAINTES ET PRÉOCCUPATIONS LIÉES AUX MATIÈRES PREMIÈRES

Depuis 2019, Danone s'appuie sur un mécanisme spécifique de traitement des plaintes liées à l'utilisation de l'huile de palme, mis en place avec le soutien d'Earthworm Foundation et accessible sur son site Web. Ce mécanisme peut également être utilisé pour d'autres matières premières.

Une équipe dédiée se réunit régulièrement afin d'examiner les alertes relayées notamment par des ONG ou les médias. Lorsqu'une allégation de non-conformité vise un producteur, le Groupe mène une enquête avec l'appui d'experts internes et externes. Si l'allégation concerne un niveau plus éloigné de la chaîne de valeur, par exemple le rang 3 ou 4, les fournisseurs de premier rang concernés sont également mobilisés. Lorsque des non-conformités à faible risque sont confirmées, Danone demande aux producteurs de mettre en place un plan d'action correctif. En cas de non-conformités à haut risque, plus fréquentes dans le secteur de l'huile de palme, le Groupe travaille avec ses fournisseurs de premier rang et peut suspendre les producteurs non conformes jusqu'à ce qu'ils démontrent des progrès concrets.

Danone informe l'ensemble de ses fournisseurs actifs des décisions de suspension. Un producteur suspendu ne peut réintégrer la chaîne d'approvisionnement du Groupe qu'après avoir démontré des progrès et obtenu l'accord de Danone.

RISQUES LIÉS AU TRAVAIL FORCÉ ET AU TRAVAIL DES ENFANTS

ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

En 2024, Danone a mis à jour son analyse de matérialité qui a été validée afin de répondre aux nouvelles exigences réglementaires fondées sur la directive européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et sur les normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS) qui y sont associées. Par la suite, une analyse de double matérialité a été conclue lors d'une réunion d'approbation avec le Comité mondial de mobilisation de Danone en décembre 2024. En 2025, Danone a mis à jour son analyse de matérialité afin de l'aligner sur les pratiques du marché.

Les sujets de durabilité pertinents aux fins de l'analyse ont été identifiés à partir des thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes des ESRS, des sujets de matérialité historiques de Danone, des pratiques des pairs et des normes sectorielles reconnues. Ces sujets ont ensuite été traduits en incidences, risques et occasions brutes, en fonction des activités, de la chaîne de valeur et des produits et services vendus par Danone. Le processus d'identification s'est largement appuyé sur la cartographie des risques existante de Danone, par exemple la cartographie annuelle des risques stratégiques du Groupe et le Plan de vigilance à la section 4.7, sur les réponses de Danone aux questionnaires du CDP sur le climat, l'eau et les forêts, ainsi que sur les études existantes. Les incidences, risques et occasions bruts ont ensuite été examinés et évalués par les experts internes de Danone. Ces experts ont utilisé les différents outils et études présentés dans chaque ESRS afin d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et occasions matériels.

RÉSULTATS DE L'ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ SUR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

Emplacement dans la chaîne de valeur

	Type	Amont (ex: chez le fournisseur)	Activités de Danone	Aval (ex: les détaillants)	Couverture ESRS
<p>Travail des enfants</p> <p>Le travail forcé a des incidences physiques, mentales et économiques importantes sur les personnes, entraînant des situations d'esclavage, de pauvreté et d'endettement portant atteinte au droit fondamental à la dignité humaine. Les travailleurs migrants et saisonniers, ainsi que les travailleurs recrutés par des agences de travail, sont particulièrement vulnérables au risque de travail forcé.</p>	Incidence négative	X	X	X	S1 S2
<p>Travail des enfants</p> <p>Le travail des enfants peut les priver de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, nuire à leur éducation et porter atteinte à leur développement physique et mental. Il peut contribuer à perpétuer les cycles de pauvreté et d'exploitation.</p>	Incidence négative	X		X	S2

PLAN DE VIGILANCE DE DANONE : CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La méthodologie utilisée par Danone pour évaluer les risques potentiels repose sur plusieurs paramètres, dont le secteur d'activité, l'ampleur de l'impact négatif potentiel, ainsi que la probabilité estimée du risque. L'ampleur est évaluée en fonction de la gravité, de l'étendue et de la réversibilité du dommage potentiel, tandis que la probabilité tient compte de la fréquence du risque et de sa localisation géographique. Cette méthodologie s'appuie sur les principaux référentiels internationaux en matière de droits humains et de conduite responsable des entreprises, notamment :

- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises;
- Les conventions et déclarations de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

L'analyse des risques visait à identifier les principaux impacts négatifs, réels ou potentiels, découlant des activités de Danone ainsi que de celles de ses filiales, fournisseurs et sous-traitants. L'approche de cartographie des risques comprend trois grandes étapes :

- la constitution d'un registre des risques;
- La modélisation des chaînes de valeur liées aux principales activités de Danone;
- La cartographie détaillée des principaux risques bruts.

RISQUE LIÉ AU TRAVAIL FORCÉ

Ce risque concerne les situations où des travailleurs sont contraints de travailler par la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils, comme la rétention de documents d'identité ou la menace d'un signalement aux autorités d'immigration. Considéré comme très faible pour les employés de Danone, ce risque peut surtout concerner les travailleurs externes au sein de l'entreprise, notamment les travailleurs temporaires et les sous-traitants, ainsi que les travailleurs chez ses fournisseurs et sous-traitants. Ces situations découlent souvent de pratiques de recrutement non éthiques, qui peuvent obliger les travailleurs à payer des frais de recrutement élevés et les exposer à une servitude pour dettes. Les travailleurs temporaires, en particulier les travailleurs migrants, sont particulièrement vulnérables au travail forcé.

RISQUE LIÉ AU TRAVAIL DES ENFANTS

Ce risque est considéré comme très faible dans les activités propres de Danone et concerne principalement sa chaîne d'approvisionnement. Selon l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO, 2023), 70 % du travail des enfants se concentre dans le secteur agricole. La chaîne de valeur des emballages en papier et carton est vulnérable au travail des enfants, notamment dans l'exploitation forestière. D'autres chaînes de valeur agricoles, comme celle du cacao, présentent également ce risque. Le travail des enfants peut aussi exister dans le secteur de la fabrication alimentaire.

MESURES DE REMÉDIATION

PROCESSUS D'ENQUÊTE ET DE REMÉDIATION

Toute violation grave signalée par l'entremise de la Ligne Éthique de Danone (LED), ainsi que toute non-conformité relevée dans le cadre des contrôles et audits du Groupe, fait l'objet de mesures de remédiation, en collaboration avec les experts internes concernés. Selon la nature du dossier, ce travail est supervisé par le Secrétariat général ou par la Direction des ressources humaines. Les plans mis en place peuvent comprendre des améliorations de processus, des mesures disciplinaires ou des sanctions, des initiatives de formation et de communication, ainsi qu'un suivi renforcé par l'équipe Conformité. Ce suivi peut notamment prendre la forme d'un comité de pilotage chargé de superviser la mise en œuvre des mesures correctives.

LIGNES DIRECTRICES SUR LA REMÉDIATION EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS

En 2025, Danone a élaboré des lignes directrices relatives à la remédiation en matière de droits humains afin de fournir aux équipes nationales des orientations pratiques sur le traitement des cas liés aux droits humains. Ces cas peuvent être identifiés au moyen d'audits, d'autoévaluations ou du mécanisme de signalement de Danone, la Ligne Éthique de Danone (LED).

Ces lignes directrices précisent les différents niveaux de responsabilité, présentent l'éventail des mesures de remédiation possibles et établissent un processus structuré pour suivre et mesurer l'efficacité des actions une fois le dossier clôturé.

PRÉOCCUPATIONS SOULEVÉES PAR L'ENTREMISE DE LA LIGNE ÉTHIQUE DE DANONE (LED)

STATISTIQUES

En 2025, 582 signalements ont été enregistrés dans la catégorie des droits humains. Ces signalements provenaient de 36 pays, comparativement à 516 signalements dans 36 pays en 2024. Pour rappel, cette catégorie a été largement redéfinie en 2021 afin d'inclure le travail des enfants, le travail forcé, le droit à la négociation collective, le temps de travail, le salaire décent, ainsi que les enjeux liés à la discrimination, au harcèlement et à la santé, à la sûreté et à la sécurité des travailleurs.

Les questions posées à l'ensemble des employés dans le cadre du « *Danone People Survey* » ont également contribué à cette hausse : en 2023, sur leur connaissance de la Ligne Éthique de Danone (LED); en 2024, sur leur niveau de confiance à son égard; et en 2025, sur leur aisance à signaler toute pratique contraire à l'éthique, y compris les enjeux liés aux droits humains ou les préoccupations environnementales.

Ces sujets sont regroupés dans la catégorie des droits humains et visent à :

- mettre fin à l'exploitation, notamment en interdisant le travail des enfants, le travail forcé, le harcèlement et les abus, et en assurant des heures de travail raisonnables : 227 signalements, principalement liés au harcèlement;
- maintenir des conditions de travail décentes, notamment en garantissant un salaire décent, au moins équivalent au minimum légal ou au salaire standard applicable, des conditions de travail sûres et saines, le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, le traitement équitable et digne de tous les travailleurs, ainsi que la promotion de l'inclusion : 341 signalements (presque tous liés à l'inconduite et à la discrimination).

Au total, 79 % des signalements liés aux droits humains concernaient le harcèlement, l'inconduite ou la discrimination.

En 2025, 629 signalements relatifs aux droits humains avaient été clôturés à la fin de l'année, tandis que 104 faisaient toujours l'objet d'une enquête. Parmi les signalements clôturés, 273 se sont révélés totalement ou partiellement fondés. Quatre signalements concernaient l'environnement. Après enquête, deux se sont révélés partiellement fondés et deux non fondés.

En 2025, le système de dénonciation a enregistré 1 356 signalements à l'échelle mondiale, y compris les signalements liés aux droits humains et aux préoccupations environnementales mentionnés ci-dessus. Il s'agit d'une hausse de 21,3 % par rapport à l'année précédente.

Cette augmentation témoigne d'une sensibilisation continue à la Ligne Éthique de Danone (LED) soutenue par les communications, les formations en ligne et les enquêtes sur la culture d'entreprise.

RÉPARTITION DES NON-CONFORMITÉS CRITIQUES IDENTIFIÉES DANS LE CADRE DU PROGRAMME RESPECT

Dans le cadre du programme RESPECT, les audits SMETA ont identifié à l'échelle mondiale les non-conformités suivantes :

NOMBRE TOTAL DE NON-CONFORMITÉS CRITIQUES IDENTIFIÉES	2024	2025
	480	587
POURCENTAGE DES NON-CONFORMITÉS CRITIQUES LIÉES À :		
Travail forcé	2,7%	-%
Travail des enfants	0,4%	0,7%

Le 0,7 % relatif au travail des enfants indiqué dans le tableau ci-dessus représente quatre non-conformités d'audit liées aux processus concernant les enfants, plus précisément des fournisseurs qui ne disposaient pas de procédures adéquates de vérification de l'âge. Trois de ces non-conformités ont été résolues à la suite de la mise en œuvre de mesures correctives, tandis que la dernière fait toujours l'objet d'un suivi étroit.

Aucun cas avéré de travail des enfants n'a été constaté. Aucune mesure corrective n'a donc été requise.

INDEMNISATION POUR PERTE DE REVENUS

**Sans objet : nous n'avons identifié aucune perte de revenus subie par des familles vulnérables découlant de mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement.*

FORMATION

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE, DE DILIGENCE RAISONNABLE ET D'APPROVISIONNEMENT DURABLE

En 2025, dans le cadre de la campagne de formation obligatoire, un programme de formation sur les droits humains a été lancé pour tous les employés de Danone, dans tous les pays. Le programme visait à développer les connaissances des employés et à les sensibiliser aux droits humains, afin de favoriser une compréhension plus approfondie dans l'ensemble de l'organisation.

96,9 % de l'ensemble des employés de Danone, à l'échelle mondiale, ont reçu une formation sur la Politique relative aux droits de la personne de Danone, en 2025.

De plus, des programmes obligatoires de formation en ligne ou en personne sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination ont été déployés auprès de tous les employés.

En complément de ses initiatives de formation continue, Danone a organisé à Paris, dans le cadre de son Campus mondial des droits de la personne, un événement de renforcement des capacités destiné aux leaders responsables des enjeux liés aux entreprises et aux droits de la personne. Cette rencontre visait à approfondir leurs connaissances de la diligence raisonnable en matière de droits humains, des engagements de Danone et des plans d'action associés. Elle a également permis d'échanger sur les défis rencontrés, de co-construire des solutions et de favoriser le dialogue avec de hauts dirigeants, notamment grâce à des présentations de membres du Comité exécutif. Fort de son succès en 2024, le Campus est demeuré, tout au long de 2025, une plateforme récurrente d'apprentissage, de collaboration et d'alignement stratégique sur les droits de la personne à l'échelle de l'entreprise.

Depuis son lancement en juin 2024, Danone a déployé sa nouvelle Politique d'approvisionnement durable auprès de fournisseurs directs visés, ce qui représente 20 % des dépenses totales concernées. Des séances d'intégration leur ont été consacrées afin d'expliquer les attentes de la politique et les exigences relatives à leur propre diligence raisonnable.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

DÉCLARATION SUR L'ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ

À l'échelle mondiale, Danone utilise différentes méthodes pour évaluer l'efficacité de ses efforts visant à prévenir le travail forcé et le travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement. Ces méthodes comprennent notamment :

- L'examen régulier des politiques et procédures relatives au travail forcé et au travail des enfants;
- Le suivi d'indicateurs clés de performance, tels que le niveau de sensibilisation des employés ainsi que le nombre de cas signalés et résolus au moyen des mécanismes de traitement des plaintes;
- La collaboration avec des organisations externes afin de réaliser des examens ou audits indépendants des actions de Danone;
- La collaboration étroite avec les fournisseurs afin d'évaluer l'efficacité de leurs propres mesures visant à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants, y compris le suivi d'indicateurs de performance pertinents.

Des précisions sur ces mesures sont présentées dans les sections pertinentes du présent rapport.

GOVERNANCE - COMITÉ DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Le Comité de responsabilité sociale des entreprises (CSR) appuie le Conseil d'administration dans la supervision des enjeux de durabilité de Danone. Son mandat porte plus particulièrement sur les quatre piliers de la démarche de l'entreprise, soit la santé, la nature, les personnes et les communautés, et couvre notamment les questions relatives au travail forcé et au travail des enfants.

Dans ce rôle, le Comité CSR :

- Examine la stratégie de durabilité de Danone, ses engagements, ses principales cibles et ses politiques, et en assure le suivi de la mise en œuvre;
- Examine les résultats du rapport annuel consolidé de durabilité de l'entreprise et est informé des principaux aspects du processus de reporting;
- Passe régulièrement en revue les principales notations extrafinancières de l'entreprise;
- Évalue la manière dont Danone tient compte de l'évolution des attentes des parties prenantes en matière de durabilité, notamment celles des investisseurs, des clients, des autorités publiques, des partenaires, des organisations non gouvernementales (ONG), des employés et des communautés.

Les responsabilités du Comité CSR sont décrites en détail dans le règlement intérieur du Conseil d'administration, disponible sur le site Web de Danone à l'adresse www.danone.com (fr/Groupe/qui-sommes-nous/gouvernance/statuts, règlement intérieur du Conseil d'Administration et principes de bonne conduite des affaires).

TRAVAUX DU COMITÉ EN 2025 ET AU DÉBUT DE 2026 EN LIEN AVEC LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

En 2025 et au début de 2026, les travaux du Comité CSR portant sur le travail forcé et le travail des enfants ont notamment inclus :

- La présentation et la discussion des nouveaux objectifs de la phase 2 de Danone Impact Journey, articulés autour de trois piliers : nature, santé, personnes et communautés;
- Des mises à jour sur les enjeux liés aux droits humains, notamment les initiatives de formation des employés ainsi que la mise en œuvre de la Politique d'approvisionnement durable et des principes sociaux de Danone;
- L'examen des mises à jour apportées à diverses politiques de Danone liées à la durabilité.

Conformément aux exigences de la Loi, et plus particulièrement à son article 11, j'atteste avoir examiné les renseignements contenus dans le présent rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. À ma connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, j'atteste que les renseignements contenus dans le rapport sont véridiques, exacts et complets, à tous égards importants, aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Pascal Lachance

Directeur du développement durable, Danone Inc.

26 mai 2026

A handwritten signature in black ink that reads "Pascal Lachance". The signature is written in a cursive, flowing style.

J'ai le pouvoir de lier Danone Inc. et Nutricia North America, Inc.