



**DANONE**

ONE PLANET. ONE HEALTH

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

---

**DÉCLARATION 2023-2024**

## 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 :

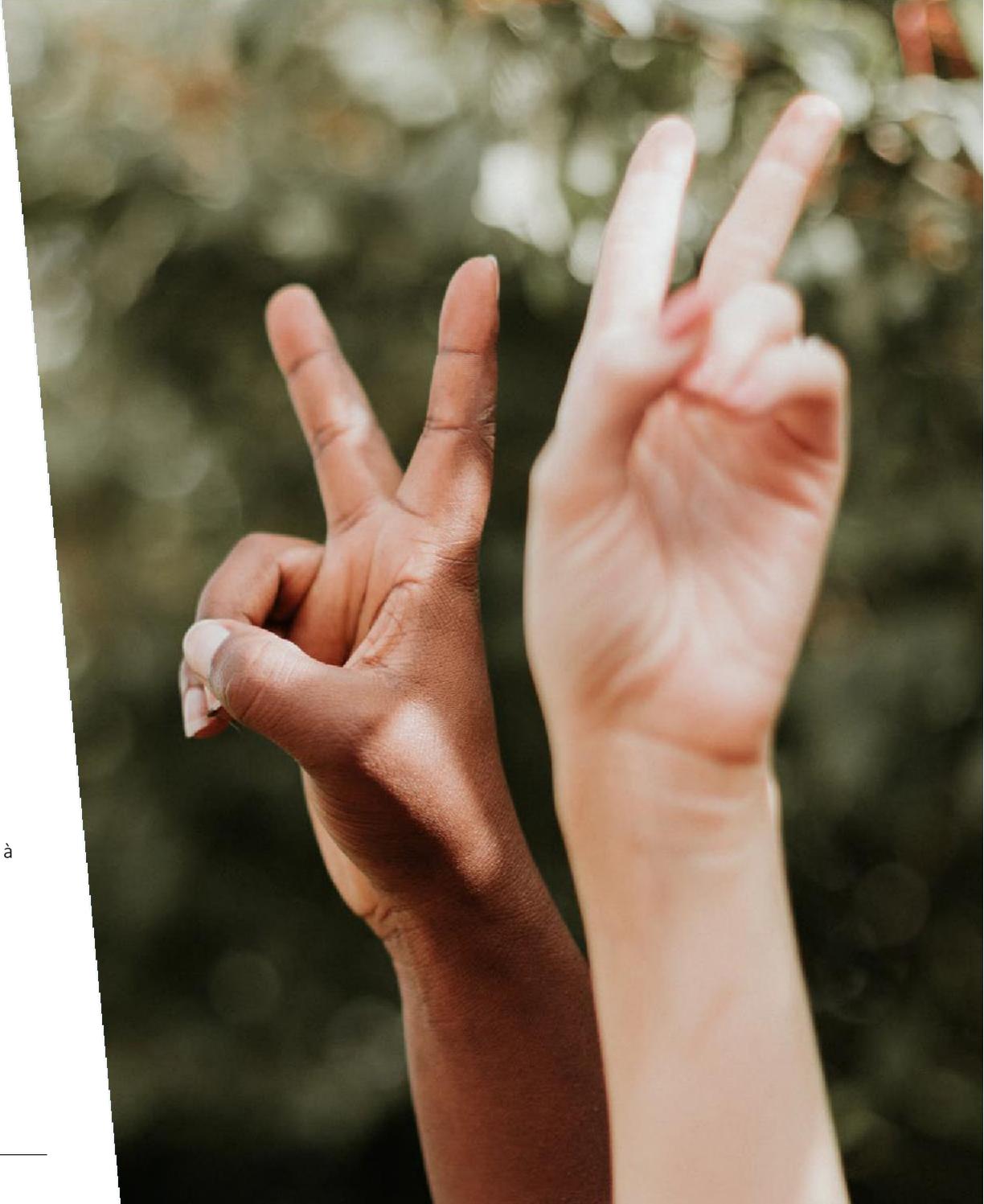
- l'esclavage
- la servitude
- le travail forcé ou obligatoire
- la traite des personnes

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 l'économie privée.

Les notions de travail forcé et de travail des enfants sont définies de manière 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 soutenir la cause, les entreprises, les gouvernements et la société civile dans son ensemble doivent unir leurs efforts pour contrer et prévenir le travail forcé.

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



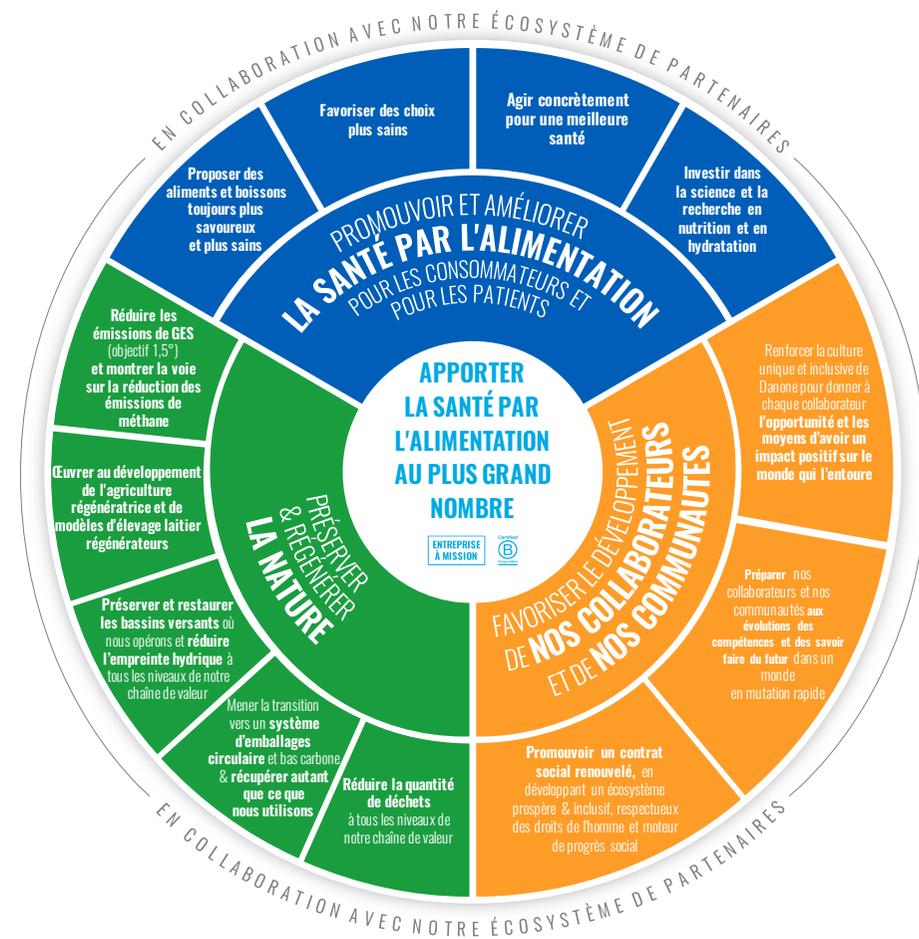
## NOTRE AMBITION

# L'INITIATIVE DANONE IMPACT JOURNEY

Lancée en 2023, l'initiative Danone Impact Journey repose sur trois piliers principaux : La Santé, la Nature et nos Collaborateurs et Communautés. Elle constitue le fondement de nos priorités en tant que société certifiée B Corp et « Société à Mission », en plus de nous aider à transformer notre structure d'affaires, nos pratiques de gestion et nos indicateurs de performance.

L'initiative Danone Impact Journey est axée sur trois principes fondamentaux :

1. Reconnaître que les trois piliers sont interdépendants. Chaque pilier est important pour le progrès et comporte un ensemble défini de priorités qui se traduisent par des objectifs à moyen et à long terme.
2. Intégrer le développement durable dans nos activités d'un point de vue autant stratégique, opérationnel que financier.
3. Nous concentrer sur notre capacité à transformer les systèmes et les écosystèmes alimentaires dans lesquels nous exerçons nos activités.



**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 L'HOMME ET MOTEUR DE PROGRÈS SOCIAL.**

En tant qu'entreprises multinationale enregistrée comme « Société à Mission » et en voie d'obtenir la certification B Corp, il est impératif que notre impact social soit intégré à tous les aspects de nos activités. Des fournisseurs aux consommateurs et dans toutes les collectivités où nous sommes présents, tant à l'échelle locale que mondiale.

En ce qui concerne nos pratiques commerciales et l'engagement de nos parties prenantes, nous sommes astreints aux normes les plus rigoureuses. Les relations que nous entretenons avec nos parties prenantes sont fondées sur la confiance et guidées par un dialogue ouvert. Grâce à ce dialogue, nous pouvons renouveler notre contrat social fondé sur les droits humains, la dignité et le progrès social partagé.

# PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS



L'initiative Danone Impact Journey a été mise au point pour servir de feuille de route à la réalisation de notre vision qui consiste à soutenir la prospérité de nos collaborateurs et de nos communautés. Nous nous sommes engagés à promouvoir un contrat social renouvelé, en développant un écosystème prospère et inclusif, respectueux des droits de l'homme et moteur de progrès social.



À la suite de notre analyse des sujets saillants en matière de droits humains, nous avons consolidé notre approche en la matière en publiant notre [Politique relative aux droits de l'homme](#). Pour plus d'informations, voir à la page 7.

## DSP

Nous avons mis à jour les Principes de développement durable (PDD) (DSP – Danone Sustainability Principles) de Danone à l'intention des partenaires d'affaires et des collaborateurs de Danone, qui s'appliquent à l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris nos propres activités. Les PDD énoncent clairement les attentes que nous avons envers nos fournisseurs et nos employés en ce qui a trait aux questions sociales, environnementales et éthiques. Pour plus d'informations, voir à la page 7.



Au Canada, nous avons inclus des dispositions relatives aux PDD dans tous les nouveaux contrats conclus avec les fournisseurs à partir de 2017.



En tant que membre de la coalition sur les droits humains *Human Rights Coalition – Working to end forced labour* du Consumer Good Forum (CGF), nous nous sommes engagés à mettre en place et à déployer des systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence – HRDD). Ces mesures visent à prévenir le travail forcé dans nos activités, dans le but d'atteindre une couverture de 100 % d'ici 2025. Les travailleurs externes qui sont engagés par des agences de travail temporaire ou des sous-traitants pour effectuer des travaux réguliers et continus pour nos entités sont aussi concernés. Les premières étapes du cadre de diligence raisonnable de la coalition ont été mises à l'essai dans nos unités d'exploitation en Pologne et au Brésil.



À la fin de 2023, 5 750 employés de Danone dans le monde avaient terminé le programme de formation en ligne sur les droits humains et la lutte contre le travail forcé. En 2023, Danone a élaboré un nouveau programme de formation destiné à l'ensemble de ses employés à l'échelle mondiale intitulé « Principes fondamentaux du développement durable et des droits humains ». Il sera traduit en 24 langues et sera obligatoire pour tous les employés à l'échelle mondiale, l'objectif étant d'atteindre 100 % des employés de Danone ayant accès à Internet d'ici 2024 et 100 % des employés sans accès à Internet d'ici 2025.



Nous avons renforcé l'engagement de nos employés en matière de droits humains par l'entremise du Réseau communautaire des droits humains, qui permet l'échange d'informations et de pratiques exemplaires.



Danone Canada a obtenu la certification B Corp, ce qui démontre notre engagement à avoir un impact positif à travers les affaires.

# NOTRE STRUCTURE ET NOS ACTIVITÉS

## DANONE EN BREF

### CHIFFRES CLÉS DE 2023

#### ASSURER UNE CROISSANCE DURABLE

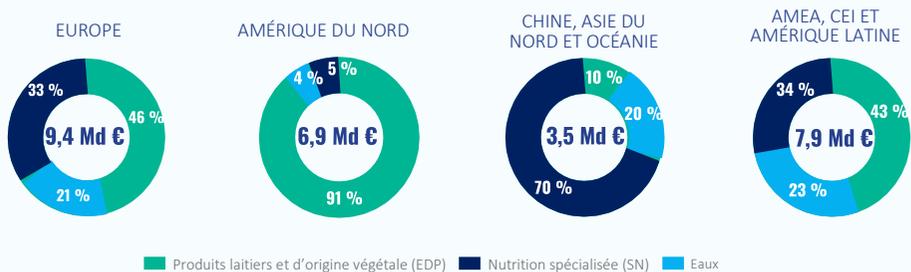
##### POSITIONS DOMINANTES



##### CHIFFRES CLÉS FINANCIERS



##### CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ZONES GÉOGRAPHIQUES



#### FIDÈLES À NOTRE ENGAGEMENT DE SOCIÉTÉ À MISSION ET B CORP :

SOCIÉTÉ À MISSION

SOCIÉTÉ À MISSION DEPUIS 2020  
première société française cotée en bourse à obtenir le statut de « Société à Mission ».

**82,5 %**  
CHIFFRE D'AFFAIRES couvert par la certification B Corp. (par rapport à 74,2 % en 2022)



#### SANTÉ



**89,2 %**  
CHIFFRE D'AFFAIRES EN VOLUME DE PRODUITS LAITIERS, DE PRODUITS VÉGÉTAUX ET D'EAUX NOTÉ > 3,5 ÉTOILES SELON LE SYSTÈME HEALTH STAR RATING

#### NATURE

**AAA**  
CLASSÉE TRIPLE A PAR LE CDP POUR LA 5e ANNÉE CONSÉCUTIVE

Note obtenue dans le cadre des questionnaires CDP sur les changements climatiques, sur l'eau et sur les forêts.



#### COLLABORATEURS ET COMMUNAUTÉS



NOTE DE **79%**  
POUR L'INDICE D'INCLUSION, mesurée dans le cadre de l'enquête « Danone People Survey » (+2 pts par rapport aux pairs)

EN 2023, DANONE EMPLOYAIT **100 000 SALARIÉS**  
DANS PLUS DE 55 PAYS



# NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

**En tant que l'un des plus grands producteurs d'aliments et de boissons au monde, nous avons conscience de notre incidence et de notre influence non seulement sur les systèmes alimentaires mondiaux, mais aussi sur les personnes qui travaillent dans le secteur.**

Il est important pour nous que nos sources d'approvisionnement aient un impact positif, en créant des emplois et des débouchés pour les gens partout dans le monde et en faisant la promotion des droits humains.

Nos fournisseurs ont également un rôle important à jouer dans la réalisation de notre initiative Danone Impact Journey. C'est pour cette raison que nous favorisons les partenariats et établissons des relations de travail mutuellement bénéfiques. La transparence et la quête permanente d'amélioration sont des éléments clés de notre relation avec les fournisseurs, de même que la promotion d'une croissance durable et inclusive.

# RESPECT DES PERSONNES DERRIÈRE LES ALIMENTS

Nous savons que les chaînes d'approvisionnement agroalimentaires mondiales et leur complexité posent des risques réels de préjudice aux droits humains et à l'environnement. Même si le risque est davantage accru en amont au niveau des fermes ou des plantations, il est également présent au niveau le plus élevé de la chaîne d'approvisionnement de notre société, ainsi qu'au sein de nos propres entités, en particulier 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, qui sont décrits en détail dans la section des politiques clés à la page 7;
- élaboré des systèmes de diligence raisonnable adaptés aux différents champs d'application;
- poursuivi notre collaboration avec nos fournisseurs en vue d'adopter des pratiques plus responsables.

## DES CHAMPS À L'ÉPICERIE

Les fournisseurs avec lesquels nous travaillons sont nos principaux partenaires pour assurer un approvisionnement éthique. Nous faisons partie du même écosystème naturel et commercial et nous avons bien des défis en commun. Pour progresser, nous devons rechercher des solutions ensemble.

En guise de prérequis, tous nos fournisseurs sont tenus de respecter les Principes de développement durable de Danone pour ses partenaires commerciaux. Nous les invitons même à en faire davantage. Nous entendons tirer parti de cadres comme B Corp<sup>MC</sup>, l'initiative Science Based Targets et le CDP pour mobiliser les fournisseurs dans cette démarche. L'amélioration continue et la résolution de problèmes par la collaboration sont autant de solutions mutuellement gagnantes pour nous et nos fournisseurs, et la clé d'un approvisionnement qui se veut bénéfique à la fois pour les consommateurs et la société.



### APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES

Les chaînes d'approvisionnement en ingrédients sont différentes dans leurs structures. L'approvisionnement en lait cru présente la structure la plus simple, car nous travaillons directement avec des milliers de fermiers ou avec au plus un intermédiaire. Les autres ingrédients, comme les fruits, le sucre, le cacao, le soja ou l'huile de palme, sont négociés et transformés par l'entremise de chaînes complexes faisant intervenir plusieurs intermédiaires. Le défi qui se pose dans ce cas est celui de promouvoir la transparence des sites de production, afin d'évaluer et d'atténuer les risques de violation des droits de l'homme (voir plus de détails sur la transparence à la page 10).

### FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

Danone s'approvisionne auprès de plus de 50 000 fournisseurs de matières premières transformées, d'emballages ou de services dans le monde entier. Notre programme RESPECT prévoit un système de diligence raisonnable pour les fournisseurs de premier rang de Danone (voir plus de détails à la page 11).

### SITES DE PRODUCTION

Les matières premières qui entrent dans la composition de nos produits alimentaires et de nos boissons sont transformées dans l'un de nos 153 sites de production répartis dans le monde entier. Nous renforçons notre processus interne de diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD) afin d'inclure les travailleurs contractuels et les travailleurs externes employés par les agences de placement temporaire sur les sites (pour plus de renseignements, voir la page 10).

### DISTRIBUTION

Nos produits sont acheminés directement vers les détaillants, grands et petits, et vers les canaux spécialisés (comme les hôpitaux, les cliniques et les pharmacies). Ces réseaux distribuent ensuite nos produits par l'entremise de leurs propres chaînes d'approvisionnement, jusqu'à ce qu'ils parviennent aux consommateurs.

# NOTRE APPROCHE

En 2022, Danone a conclu l'analyse des sujets saillants en matière de droits humains initiée en 2021, avec le soutien de Shift, le principal centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. En 2022, Danone a consolidé son approche en matière de droits humains en publiant sa [Politique relative aux droits de l'homme](#) et en mettant à jour les [Principes de développement durable de Danone \(PDD\) pour ses partenaires commerciaux](#) applicables à sa chaîne de valeur, ainsi que la [Note d'application destinée à Danone et à ses salariés](#).

## POLITIQUES CLÉS

### [Politique relative aux droits de l'homme](#)

Notre Politique relative aux droits de l'homme réaffirme notre engagement à respecter et à renforcer les droits humains tant au sein de notre main-d'œuvre que dans notre chaîne de valeur. La politique énonce clairement les priorités en matière de droits humains sur lesquelles nous nous concentrons.

Il s'agit de:

- Mettre fin à l'exploitation. C'est-à-dire interdire le travail des enfants et le travail forcé, interdire le harcèlement et l'abus, et assurer des heures de travail raisonnables.
- Travail décent. C'est-à-dire accorder un salaire décent et au moins le salaire minimum légal ou standard applicable, s'engager pour des conditions de travail saines et sécuritaires, accorder la liberté d'association et le droit de négociation collective. Cela implique également de veiller à ce que tous les travailleurs soient traités sur un pied d'égalité avec respect et dignité, et de promouvoir une culture positive de diversité et d'inclusion.
- Respecter les personnes des communautés touchées par nos activités. C'est-à-dire respecter les droits fonciers des communautés et des peuples autochtones ainsi que leur droit à un environnement sain et à une saine alimentation. Il s'agit par exemple de ne pas porter atteinte à leur droit d'accès à l'eau.

La Politique relative aux droits de l'homme précise également nos responsabilités en tant que société et les attentes que nous avons à l'égard de nos partenaires commerciaux. Elle présente notre approche de mise en œuvre d'un système de diligence raisonnable en matière de droits humains, notre main-d'œuvre externe étant répertoriée comme une priorité clé dans le cadre de nos propres activités.

### [PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE DANONE \(PDD\) POUR LES PARTENAIRES COMMERCIAUX](#)

Cette politique énonce nos valeurs et principes fondamentaux en matière de droits sociaux et de droits humains, de protection de l'environnement et d'éthique des affaires. Valeurs et principes dont nous attendons le respect de la part de l'ensemble de nos fournisseurs et partenaires commerciaux. Danone travaille actuellement à transformer ces principes en une politique d'approvisionnement durable qui s'appliquera progressivement aux fournisseurs à compter de 2024.

Pour guider nos activités et nos employés, nous avons publié les Principes de développement durable de Danone et la [Note d'application destinée à Danone et à ses salariés](#). Ces documents définissent les relations avec nos employés et établissent les attentes et les exigences que nous avons à l'égard des entités de Danone à l'échelle mondiale. Ils incitent également l'ensemble des employés à appliquer les PDD dans leur travail quotidien et leurs interactions avec les partenaires commerciaux, notamment à soulever toute préoccupation qu'ils jugent appropriée.

[CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES](#) – Mis à jour en 2022, ce code repose sur les principes issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, des Principes directeurs de l'Organisation de la coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des multinationales et du Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact) sur les droits de l'Homme, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Les employés sont tenus de respecter le Code de conduite des affaires dans le cadre de leurs conditions d'emploi et d'un programme de conformité plus large à l'échelle de Danone.

[CODE DE CONDUITE DES PARTENAIRES D'AFFAIRES](#) – Mis à jour en 2022, il veille à ce que les partenaires commerciaux de Danone respectent les lois applicables en matière de lutte contre la corruption, de blanchiment d'argent, de concurrence déloyale et de sanctions commerciales internationales.

[DÉCLARATION SUR LE TRAVAIL FORCÉ](#) – En tant que membre de la CGF, nous reconnaissons notre rôle en tant qu'entreprise responsable en matière de respect et de promotion des droits humains et des conditions de travail décentes dans le monde entier. Nous nous engageons à collaborer avec nos pairs à l'échelle du secteur et avec d'autres acteurs clés en vue de l'éradication du travail forcé.

[POLITIQUE MONDIALE RELATIVE À LA MAIN-D'ŒUVRE EXTERNE](#) – En 2018, Danone a publié une Politique mondiale relative à la main-d'œuvre externe, qui met l'accent sur les travailleurs employés par des agences de placement et qui interdit le paiement de frais de recrutement par les travailleurs.



La diligence raisonnable de Danone en matière de droits humains est fondée sur un engagement à respecter les droits humains tels qu'ils sont établis dans les normes et directives internationalement reconnues suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies
- Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant
- Charte mondiale pour lutter contre la discrimination des LGBTI en entreprise
- Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

En cas de différence entre les dispositions du droit local et les normes internationales en matière de droits humains, nous appliquerons la norme la plus stricte. En cas de conflit, nous nous soumettrons au droit local, tout en cherchant le moyen de respecter les normes internationales en matière de droits humains dans toute la mesure du possible.



**International  
Labour  
Organization**



United Nations Global Compact.



# DILIGENCE RAISONNABLE ET GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Pour tenir nos engagements et faire respecter nos normes, il est essentiel de mettre en œuvre nos politiques. Cela commence par l'identification et l'évaluation des risques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et une intervention rapide et efficace en cas de non-conformités relevées lors des processus d'audit.

## DEVOIR DE VIGILANCE

Les systèmes de diligence raisonnable que nous appliquons dans notre chaîne de valeur sont régis par le Plan de vigilance Danone. Conformément à la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance, le plan annuel vise à répertorier les risques et à prévenir les dommages sociaux et environnementaux graves pouvant découler des activités du Groupe ou de celles des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe entretient des relations commerciales établies. Cela inclut l'approvisionnement responsable et les droits humains.

Par conséquent, Danone exerce une diligence raisonnable à l'égard de ses filiales, et principalement à l'égard de ses fournisseurs de lait et de premier rang. En ce qui concerne l'avenir, nous travaillons actuellement à la mise en place d'un processus de diligence raisonnable dans notre chaîne d'approvisionnement élargie avec la collaboration des fournisseurs de premier rang. Il s'agit d'exiger de la transparence sur la chaîne d'approvisionnement, au moyen de certifications et, dans certains cas, de projets de collaboration sur le terrain.

## IDENTIFICATION DES RISQUES

Pour identifier les risques importants, nous procédons à des analyses d'importance relative et à la cartographie des risques.

En 2023, Danone a lancé un projet d'envergure en prélude à l'entrée en vigueur de la directive de l'UE sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) en janvier 2024. L'équipe Finance durable boucle actuellement l'analyse de la double importance relative (financière et du point de vue des incidences), telle qu'elle a été établie par la CSRD.

En plus de l'analyse de l'importance relative, Danone a également mené une analyse des sujets saillants en matière de droits humains avec le soutien de Shift, le principal centre d'expertise sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Cette analyse a servi à l'élaboration de la Politique d'approvisionnement durable approuvée par le Comité mondial de mission en octobre 2023. Elle entrera en application en 2024 après la phase pilote et remplacera les Principes de développement durable de Danone en ce qui concerne les fournisseurs directs qui ont une relation contractuelle avec Danone (sauf les producteurs de matières premières et les agriculteurs).



## TABLEAU DE TRANSPARENCE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT AGRICOLE

### MATIÈRES PREMIÈRES

### INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

#### Huile de palme

**99 %**

De traçabilité au niveau de l'usine/ plantation

CERTIFICATION :

95 % RSPO séparé

2 % certifié RSPO bilan de masse,

3 % provenant d'Afrique de l'Ouest

- Partenariat avec Earthworm Foundation pour assurer la traçabilité de l'huile de palme.
- Liste des fournisseurs directs et fournisseurs au niveau des usines disponibles sur notre [site Web](#).

#### Soja

**100 %**

des graines de soja proviennent de régions où le risque de déforestation et de conversion des terres est faible ou nul

#### Cacao

**75 à 80 %**

Certifié par un ou plusieurs programmes (Rainforest Alliance, Organic, Fairtrade, Fair For Life).

#### Papier et carton

**99 %**

de papier et d'emballage carton faits de fibres recyclées ou de fibres vierges certifiées (FSC, PEFC, SFI).

## RISQUE DE TRAVAIL FORCÉ

Pour identifier le risque de travail forcé, nous consultons plusieurs sources de données.

Il s'agit notamment de ce qui suit :

- Cartographies détaillées des chaînes d'approvisionnement et des activités
- Indices de risques externes
- Renseignements recueillis à l'échelle de l'entreprise auprès d'experts internes en la matière, d'experts locaux et des équipes de pays
- Engagement des fournisseurs
- Autoévaluations des fournisseurs et données par catégorie
- Audit de non-conformités (voir page 13)
- Plaintes recueillies par l'entremise du système Danone Ethics Line et résultats des enquêtes d'opinion sur l'engagement des travailleurs
- Renseignements recueillis auprès des parties prenantes externes, en particulier des syndicats et de la société civile, et de la collaboration avec nos pairs

Dans le cadre de notre analyse des sujets saillants de 2022, nous avons cherché à savoir où des travailleurs vulnérables, c'est-à-dire les femmes, les migrants, les travailleurs saisonniers ou contractuels et les jeunes travailleurs, étaient le plus susceptibles d'être employés. Nous savons que les travailleurs migrants sont plus exposés au risque de travail forcé, car leurs déplacements et leur recrutement sont souvent peu réglementés et informels. Ils sont donc plus vulnérables à des risques tels que la limitation de la liberté de mouvement, la tromperie et la servitude pour dettes (par le paiement de frais de recrutement).

Nous avons lancé une phase pilote de mise en œuvre des systèmes de diligence raisonnable en matière des droits humains (HRDD) en Pologne et au Brésil en 2022. En 2023, Danone a mis en place une nouvelle structure de gouvernance dans le cadre de laquelle le Directeur des ressources humaines dirige une équipe dédiée au développement d'une expertise interne en matière de droits humains. Cette équipe est chargée d'accélérer la mise en œuvre de la feuille de route relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence - HRDD) dans l'ensemble des activités de Danone à l'échelle mondiale.

## SYSTÈME D'ALERTE

Danone a adopté une politique claire de signalement dans le cadre de sa politique de conformité, qui invite tous les collaborateurs à s'exprimer, de manière anonyme si nécessaire, pour faire part de leurs préoccupations en cas d'acte répréhensible. La déclaration de signalement est également disponible sur le site Web Danone.com et sur la page d'accueil du système d'alerte, Danone Ethics Line.

Depuis 2017, la Danone Ethics Line permet aux dénonciateurs de signaler les violations présumées des droits humains et de l'environnement. Le processus de signalement, qui a été mis en place en consultation avec les représentants des employés, garantit la protection des dénonciateurs.

La Danone Ethics Line a été mise à jour en 2022. Elle est accessible à tous en ligne ou par téléphone, et elle est disponible en 52 langues. Les fournisseurs et tout autre tiers peuvent également utiliser la Danone Ethics Line pour faire part de leurs préoccupations, de manière anonyme s'ils le souhaitent. Tous les cas font l'objet d'une enquête et les mesures appropriées sont prises si des manquements sont constatés. Danone applique une politique de tolérance zéro à l'égard des attaques contre les défenseurs des droits humains et attend de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs qu'ils fassent de même.

En 2023, 388 alertes en tout ont été enregistrées dans la catégorie des droits humains. Ces alertes provenaient de 31 pays, comparativement à 273 alertes provenant de 25 pays en 2022. Cette augmentation du nombre d'alertes est principalement attribuable à la campagne mondiale de sensibilisation menée en 2023 sur la Danone Ethics Line et la procédure de signalement des préoccupations.

Danone a continué de peaufiner son approche de définition du champ d'application du système en 2022 de sorte à enregistrer les alertes relatives aux « droits humains » de manière plus précise sous les catégories suivantes :

- **Mettre fin à l'exploitation** – interdire le travail des enfants et le travail forcé, interdire le harcèlement et l'abus, et assurer des heures de travail raisonnables : 149 alertes (principalement des alertes de harcèlement)
- **Travail décent** – accorder un salaire décent et au moins le salaire minimum légal ou standard applicable, s'engager en faveur de conditions de travail sûres et saines, accorder la liberté d'association et le droit de négociation collective, veiller à ce que tous les travailleurs soient traités sur un pied d'égalité avec respect et dignité, et favoriser la diversité et l'inclusion : 123 alertes (la quasi-totalité ayant trait à des problèmes de comportement et de discrimination)

En résumé, plus de 86 % des alertes reçues étaient liées au harcèlement, à l'inconduite et à la discrimination. Toutes les alertes sont examinées dans un premier temps par le Directeur mondial chargé de la conformité des Ressources humaines et du droit du travail qui désigne ensuite un enquêteur indépendant, interne ou externe. À la fin de l'année, des 388 alertes enregistrées en 2023, 309 ont été clôturées, et 79 font toujours l'objet d'une enquête. Parmi les 309 alertes clôturées en 2023, 38 % se sont révélées fondées ou partiellement fondées.

Si des violations graves sont identifiées, elles sont traitées en collaboration avec l'équipe chargée des droits humains afin de déterminer l'approche et les plans d'action appropriés. Une collaboration renforcée est prévue afin d'améliorer les mesures correctives et de consolider l'approche du mécanisme d'alerte pour les parties prenantes autres que les collaborateurs.

En 2023, dix alertes ont été émises dans la catégorie « violation de l'environnement », dont une s'est révélée partiellement fondée après enquête. Une autre fait toujours l'objet d'une enquête. Toutes les alertes reçues dans cette

catégorie sont examinées dans un premier temps par la Direction de la Conformité de Danone et, le cas échéant, transmises à la fonction ou à la direction concernée pour enquête et, le cas échéant, afin que des mesures d'atténuation soient prises.

Danone a également mis en place des processus d'enquête et de remédiation afin de traiter les alertes provenant d'autres canaux que la Danone Ethics Line, notamment celles liées aux fournisseurs de matières premières. Depuis 2019, Danone a mis en place un mécanisme d'alerte relatif à l'huile de palme, avec le soutien d'Earthworm Foundation. Ce mécanisme est aujourd'hui également utilisé pour d'autres matières premières. Danone adapte son processus de suivi afin de gérer plus efficacement toutes les alertes relatives aux matières premières.

Une équipe dédiée se réunit régulièrement pour traiter toutes les alertes des ONG et des médias. En cas de non-conformité alléguée à l'encontre de producteurs, le Groupe mène une enquête avec le soutien d'experts internes et externes, notamment lorsque des fournisseurs de premier rang sont concernés. Si une non-conformité à faible risque est confirmée, Danone demande aux producteurs d'établir un plan d'action pour y remédier. Dans le cas d'une non-conformité à haut risque, qui survient le plus souvent pour l'huile de palme, le Groupe collabore avec ses fournisseurs de premier rang et peut décider de suspendre le producteur défaillant jusqu'à ce qu'il démontre des progrès concrets dans l'accomplissement de ses engagements. Danone informe tous ses fournisseurs actifs des décisions de suspension et le producteur suspendu n'est autorisé à réintégrer la chaîne d'approvisionnement du Groupe qu'après avoir démontré les progrès accomplis et obtenu l'autorisation de Danone.

# APPROVISIONNEMENT DURABLE

## SOUTENIR NOS AGRICULTEURS

En tant qu'entreprise, Danone favorise l'approvisionnement local en lait cru, directement et indirectement, auprès de plus de 58 000 exploitations agricoles dans environ 16 pays.

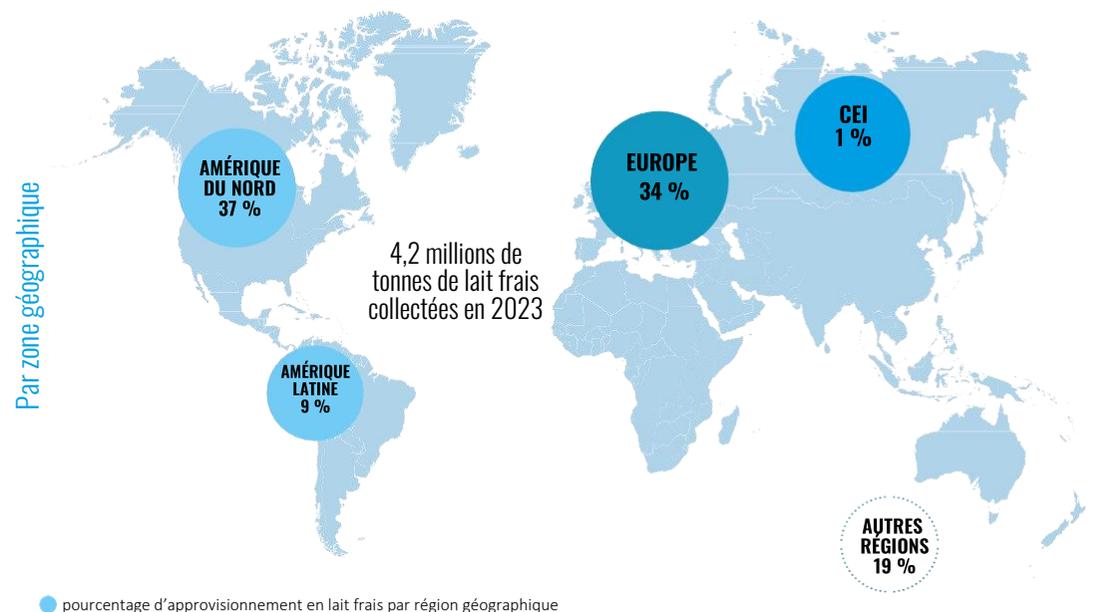
La grande majorité du lait collecté provient d'exploitations familiales, car près de 90 % des producteurs partenaires possèdent de petites exploitations familiales de moins de 25 vaches. Ces producteurs se trouvent principalement situés dans les pays émergents d'Afrique et d'Amérique latine et fournissent environ 14 % du volume total de lait de Danone.

Danone travaille également avec des exploitations agricoles de type familial plus importantes (ayant une centaine à plusieurs milliers de vaches), représentant environ 1 % des fournisseurs de lait frais du Groupe et près de 74 % des volumes de lait, le lait étant généralement collecté directement par le Groupe.

Soutenir les producteurs laitiers est une priorité pour nous. Chez Danone, nous soutenons les producteurs laitiers en leur fournissant notamment formation et accompagnement technique à la transformation de leurs pratiques, tout en assurant la viabilité de leurs modèles économiques.

Dans le cadre du Sustainable Dairy Partnership, Danone continue d'œuvrer pour une industrie laitière plus durable. Cela passe par un soutien à la prévention de la déforestation, à la protection des droits humains et au bien-être animal, ainsi qu'au respect de la législation locale.

En ce qui concerne l'avenir, nous travaillons également à l'autonomisation des différentes générations d'agriculteurs en établissant des relations durables avec elles et en les appuyant dans la transition de leurs pratiques agricoles par le financement et la formation. Notre enquête sociale sur l'agriculture régénératrice vise à évaluer les moyens de subsistance et les conditions de travail des agriculteurs et des travailleurs afin de mettre en place un système de diligence raisonnable approprié et renforcé en matière de droits humains.



## PROGRAMME RESPECT RELATIF À L'APPROVISIONNEMENT DURABLE AUPRÈS DES FOURNISSEURS DE PREMIER RANG

Danone met également en œuvre la diligence raisonnable en matière d'approvisionnement durable à l'égard de ses fournisseurs de premier rang d'autres matières, à savoir des matières premières transformées comme les préparations à base de fruits et le lait en poudre, les emballages, les équipements de production, le transport et d'autres services. Nous y parvenons par le biais de notre programme RESPECT.

Depuis 2017, Danone a fait évoluer ce programme vers une démarche globale de diligence raisonnable et a renforcé ses exigences en matière de droits humains. Cette approche est conforme aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGPs). Le programme RESPECT simplifie les procédures d'évaluation des fournisseurs de premier rang. Il s'articule autour de trois piliers principaux :

1. Danone impose aux fournisseurs de premier rang du périmètre de remplir un questionnaire d'auto-évaluation. L'objectif est d'évaluer leurs performances en matière de développement durable. Dans le cadre de ce processus, les fournisseurs doivent s'inscrire sur la plateforme Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) (catégories d'approvisionnement direct, fabricants tiers et producteurs d'articles promotionnels) ou sur la plateforme Ecovadis (catégories d'approvisionnement indirect). Une fois l'inscription terminée, une fiche d'évaluation est générée. Les deux fiches d'évaluation permettent d'évaluer les dimensions liées aux normes du travail, à la santé et à la sécurité, à l'environnement et à l'éthique des affaires. À la fin de l'année 2023, 3 511 entités fournisseurs étaient inscrites sur la plateforme Sedex ou Ecovadis contre 3 189 en 2022, et 90 % avaient rempli l'autoévaluation Sedex ou obtenu une fiche d'évaluation Ecovadis. Ces 3 511 entités représentent 2 759 fournisseurs.
2. Danone identifie les fournisseurs à haut risque ou à haute priorité afin de mener des évaluations sur site (audit). Depuis 2020, nous avons recours à une approche d'analyse des risques qui combine les risques et le niveau de dépenses pour les fournisseurs de nos unités opérationnelles et de nos catégories mondiales. Nous avons développé une évaluation interne d'impact sur les droits humains pour les fournisseurs, fondée sur :
  - i) l'indice de risque social intrinsèque du pays déterminé par l'outil de risque Sedex;
  - ii) le niveau de dépenses; et
  - iii) le risque lié à la catégorie d'achat.

3. À partir de son analyse, l'équipe chargée du programme RESPECT a collaboré avec les services des achats à travers le monde pour établir le plan d'audit de 2023, et 84 sites à haut risque ou hautement prioritaires ont été sélectionnés. Parmi eux, 65 sites ont fait l'objet d'une évaluation sur place ou virtuelle, conformément au protocole SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) ou au protocole SVA (Sedex Virtual Audit). Ainsi, en 2023, Danone a eu accès à 541 audits SMETA réalisés sur ses fournisseurs, à son initiative ou à celle de ses pairs.
4. Une fois réalisé, notre objectif est d'établir un dialogue régulier avec nos fournisseurs de premier rang. Ce dialogue met l'accent sur leurs pratiques commerciales responsables et sur le suivi des non-conformités critiques identifiées lors des audits, y compris lorsqu'il s'agit d'audits commandités par des pairs sur des fournisseurs partagés. L'équipe RESPECT dispose de ressources dédiées situées en Asie et en Amérique latine en vue d'améliorer la fiabilité des plans de remédiation des fournisseurs. Ils aident les fournisseurs dans l'élaboration de leurs plans d'action correctifs en leur apportant le soutien d'experts, des ressources et des engagements réguliers, pour, à terme, clôturer les audits selon la méthodologie SMETA.

## APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ÉTENDUE : DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE D'APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES

En nous appuyant sur le travail que nous avons déjà accompli pour accroître la transparence dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, Danone atténue les risques et prévient les graves violations des droits humains au-delà de nos fournisseurs de premier rang de trois principales manières :

- En nouant des relations avec les fournisseurs de premier rang et, dans certains cas, avec les négociants afin d'améliorer notre connaissance de leurs chaînes d'approvisionnement jusqu'aux producteurs en amont.
- En utilisant des certifications comme RSPO pour l'huile de palme, Rainforest Alliance (UTZ), Organic, Fair Trade ou Fair For Life pour le cacao et le café de Danone Amérique du Nord, FSC, PEFC et SFI pour le papier, Bonsucro et Organic pour le sucre de canne, et RTRS ou Proterra pour le soja.
- En dirigeant ou en soutenant des projets collaboratifs sur le terrain afin d'aider les producteurs à aborder les questions environnementales et de main-d'œuvre de façon holistique. À titre d'exemple, un projet de plantation de vanille à Madagascar, soutenu par les Fonds Livelihoods (Livelihoods Fund) pour l'Agriculture Familiale, implique 3 000 exploitations agricoles familiales. L'objectif est de développer des solutions qui améliorent la qualité et la traçabilité de la production de vanille, préservent la biodiversité et renforcent la sécurité alimentaire des agriculteurs.

## SUIVI ET ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES DES FOURNISSEURS

Danone assure le suivi de son programme RESPECT par le biais des trois indicateurs suivants :

### INDICATEUR DE PERFORMANCE CLÉ

### RÉSULTAT

#### POURCENTAGE DE LA DÉPENSE VISÉE PAR LE PROGRAMME RESPECT

- En 2023, 69 % des dépenses de Danone étaient couvertes par le programme d'approvisionnement durable, à l'exclusion du lait cru, de l'immobilier et des services fiscaux.

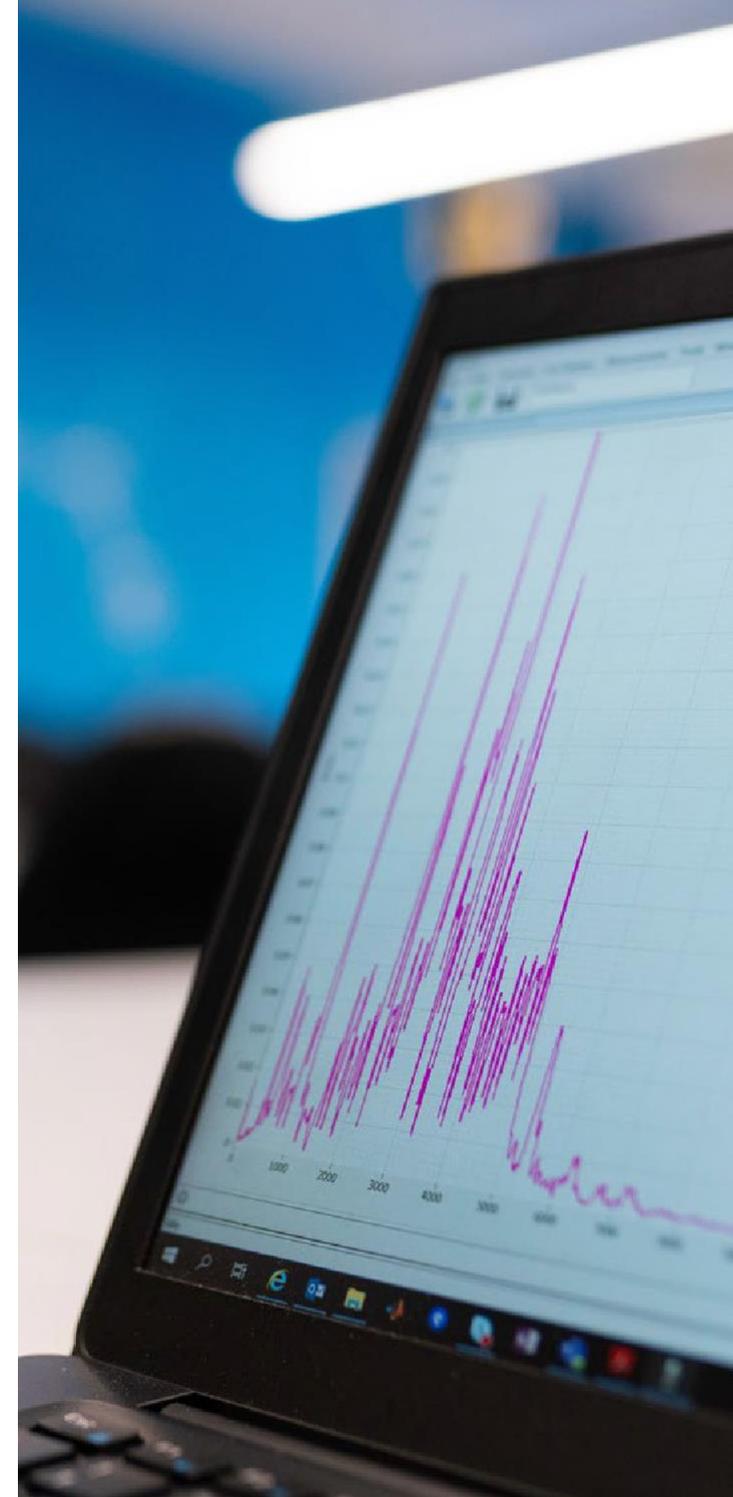
#### RÉALISATION DU PLAN D'AUDIT ANNUEL

- 77 % des audits SMETA prévus ont été réalisés en 2023.

#### TAUX DE CLÔTURE DES AUDITS

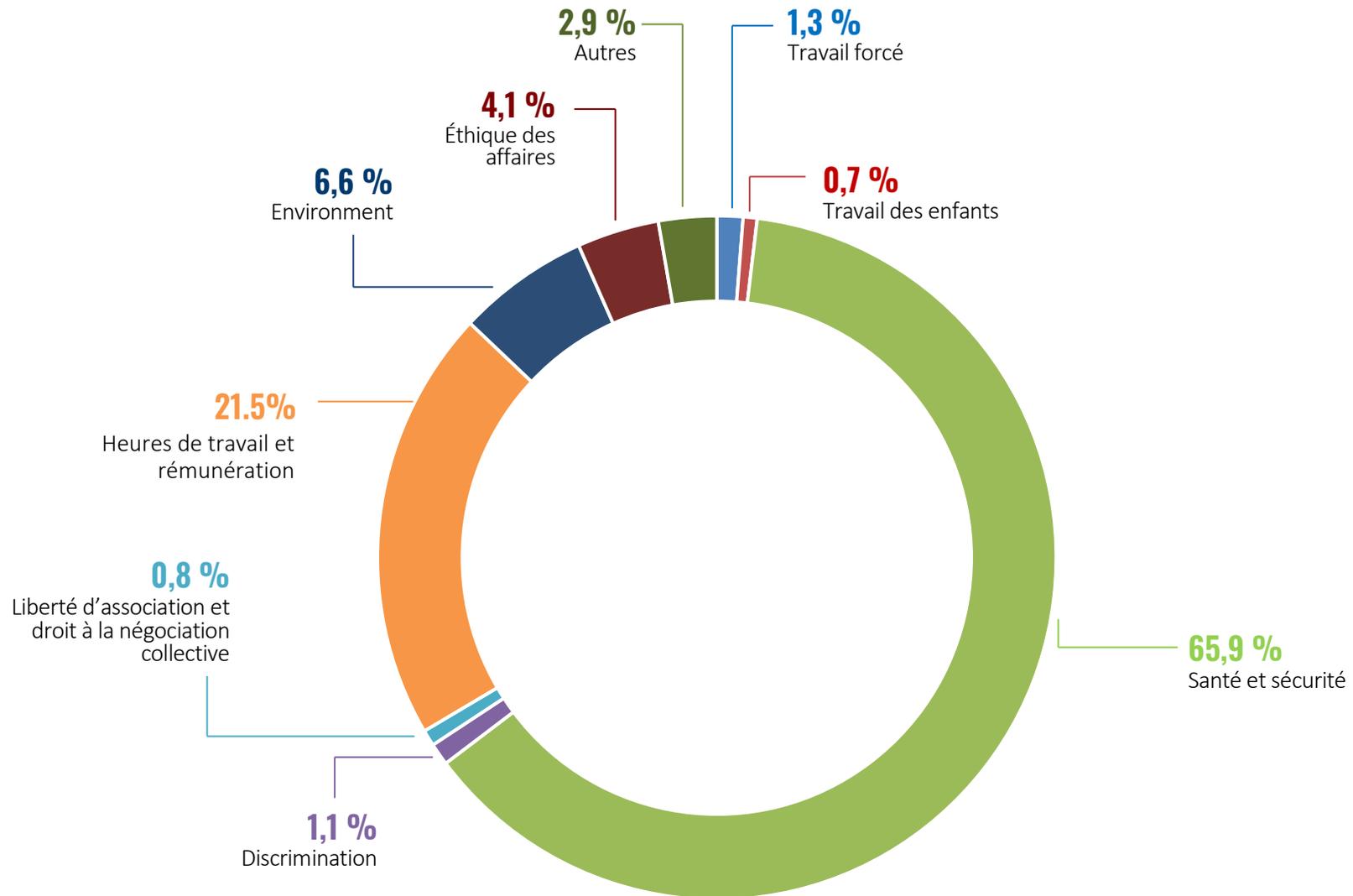
- 84 % des audits ayant identifié des non-conformités critiques (demandés par Danone ou par des pairs à propos des fournisseurs communs) ont été clôturés dans les délais impartis. Les audits qui n'ont pas été clôturés font encore l'objet d'un suivi.

Ces indicateurs RESPECT sont pris en compte dans le calcul des rémunérations variables de certaines équipes achats et des équipes RESPECT, y compris pour leurs gestionnaires.



## RÉPARTITION DES NON-CONFORMITÉS CRITIQUES IDENTIFIÉES

À l'échelle mondiale, nous avons effectué une analyse des 452 non-conformités critiques identifiées dans le cadre des audits SMETA réalisés en 2023 (ou des audits menés selon une méthodologie similaire) et nous travaillons avec les fournisseurs pour nous assurer qu'elles sont résolues et corrigées. Toutes les non-conformités critiques mentionnées ici ont été résolues ou sont en cours de remédiation avec les fournisseurs.



Source : Document d'enregistrement universel de Danone, page 221 : [URDdanone2023interactive.pdf](#)

# TRAVAIL COLLABORATIF

**Pour apporter des changements positifs sur la façon dont les aliments sont cultivés, produits, commercialisés, distribués, vendus et consommés, nous devons créer des solutions de manière collaborative avec les autres et nous inspirer des connaissances et de l'expertise de chacun.**

Pour ce faire, nous misons sur des décennies d'expérience en matière de partenariat et travaillons de concert avec les employés de Danone, les agriculteurs, les fournisseurs, les détaillants, les consommateurs et les partenaires, ainsi que la société civile, les gouvernements et les professionnels de la santé publique.

En ce qui concerne la responsabilité des entreprises, nous nous positionnons en faveur de l'égalité des chances et nous pensons que cela peut améliorer les résultats pour les personnes et la planète dans toutes les chaînes de valeur mondiales. Depuis 2020, conjointement avec nos pairs, nous avons soutenu l'élaboration d'une proposition législative de l'Union européenne sur les obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement. En avril 2024, le Parlement européen a adopté la Directive sur la diligence raisonnable des entreprises en matière de développement durable. L'objectif de cette directive est de favoriser un comportement durable et responsable des entreprises et d'ancrer les droits de l'homme, ainsi que les considérations environnementales dans les activités et la gouvernance des entreprises. Les nouvelles règles garantiront que les entreprises remédient aux effets néfastes de leurs actions, y compris dans leurs chaînes de valeur en Europe et en dehors de l'Europe.



## MISSION HUMAN RIGHTS COALITION DU CONSUMER GOODS FORUM (CGF)

En 2016, Danone s'est engagée dans l'initiative collective du Consumer Goods Forum (CGF) visant à éradiquer le travail forcé de sa chaîne d'approvisionnement mondiale. À cette fin, en 2017, nous avons intégré les trois principes sectoriels prioritaires définis par le CGF à nos Principes sociaux fondamentaux. En 2018, nous avons formalisé cet engagement dans notre déclaration sur le travail forcé.

Tout comme 28 autres membres de la mission *Human Rights Coalition – Working to end forced labour* (travailler pour mettre fin au travail forcé) du CGF, nous nous sommes engagés à établir et à mettre en œuvre des systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains axés sur le travail forcé dans nos opérations. Notre objectif est d'atteindre une couverture de 100 % d'ici 2025, y compris les entrepreneurs tiers et les travailleurs engagés par des agences pour l'exécution de travaux réguliers et continus.

En 2021, la coalition a lancé le Cadre de parcours de maturité pour la mise en œuvre de systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains axés sur le travail forcé au sein de ses propres opérations. Danone a fait partie du groupe principal ayant développé le cadre de parcours de maturité pour la mise en œuvre de systèmes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, assurant ainsi la cohérence avec le cadre de parcours de maturité de l'AIM Progress. La coalition est soutenue par la Fair Labor Association (FLA) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

En 2022, nous avons piloté les premières étapes du cadre de diligence raisonnable de la Coalition dans nos unités opérationnelles polonaises et brésiliennes. Dans ces emplacements, des groupes de travail locaux transversaux ont été identifiés (Ressources humaines, Achats, et Juridique/Conformité) et formés par la FLA pour améliorer leurs capacités. Les effectifs des unités opérationnelles ont été cartographiés et le questionnaire d'autoévaluation des droits humains a été appliqué aux catégories les plus à risque, à savoir les travailleurs externes. Les conclusions n'ont pas permis d'identifier des violations significatives, mais ont mis en évidence la nécessité de renforcer les politiques et les processus et d'améliorer la compréhension et la sensibilisation par l'éducation et la communication. Cette question sera abordée dans le cadre du suivi des Plans d'action à l'échelle locale.

## DOMAINES D'INTERVENTION DE LA COALITION DU CGF :

- Systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains (Human Rights Due Diligence – HRDD) axés sur le travail forcé au sein des opérations des membres
- Mise en œuvre de systèmes de diligence raisonnable en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement en huile de palme en Malaisie
- Soutien au développement de marchés du recrutement responsable par le renforcement des capacités et la défense des intérêts du gouvernement

## LES TROIS PRINCIPES SECTORIELS PRIORITAIRES DU CGF :

EVERY WORKER  
SHOULD HAVE >>>>  
FREEDOM OF MOVEMENT

NO WORKER  
SHOULD PAY  
FOR A JOB

NO WORKER SHOULD  
BE INDEBTED OR  
COERCED TO WORK

 Business  
for Inclusive  
Growth

En 2022, nous avons poursuivi notre contribution à la Coalition Business for Inclusive Growth, qui vise à intensifier les actions en matière d'économie inclusive, notamment, en ce qui concerne les droits humains dans les chaînes de valeur. En 2024, cette coalition a été fusionnée avec le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

The Consumer Goods  
FORUM

Human Rights  
Ending Forced Labour

IOM  
UN MIGRATION

FAIR LABOR  
ASSOCIATION

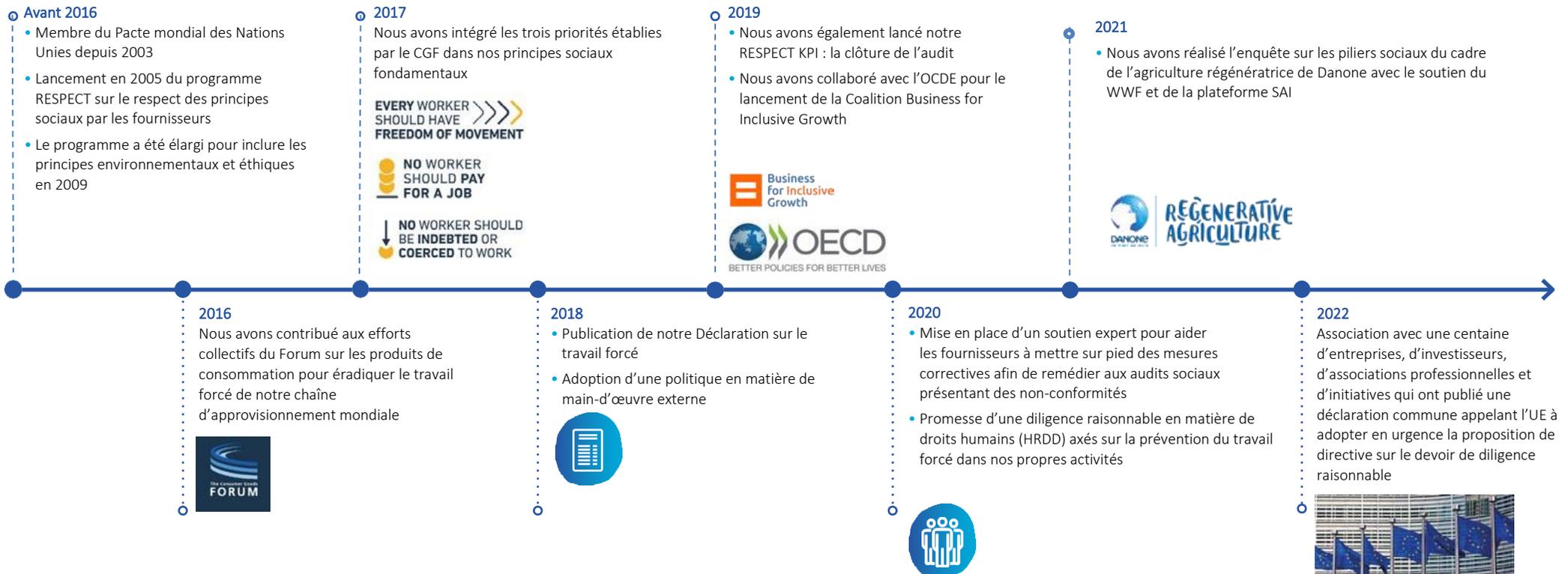
# PARTENARIATS ET ENGAGEMENTS

En s'engageant dans des partenariats et en prenant des engagements publics spécifiques, Danone travaille avec ses partenaires à des pratiques plus responsables.



Adhésion à AIM-Progress

Nous sommes également membres d'un forum AIM-PROGRESS où nous collaborons pour partager les meilleures pratiques en matière d'approvisionnement responsable et de droits humains avec d'autres fabricants et pairs de produits de consommation courante (FMCG).



# ENSEMBLE : FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT ET LA CROISSANCE INCLUSIVE PAR L'ENTREMISE DE NOS ENTITÉS D'INNOVATION SOCIALE

## ÉCOSYSTÈME DANONE

En 1972, Antoine Riboud, PDG de Danone à cette époque, avait annoncé qu'il était temps pour la société de réaliser un investissement important dans ses « écosystèmes » locaux. Il avait déclaré ce qui suit (traduction libre) :

**IL EST DANS L'INTÉRÊT DE TOUTE ENTREPRISE D'ASSURER LA BONNE GESTION DE SON ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, C'EST-À-DIRE SES FOURNISSEURS, SES EMPLOYÉS, SES CLIENTS OU LES LIEUX OÙ ELLE EXERCE SES ACTIVITÉS. C'EST CE QUE J'APPELLE SON ÉCOSYSTÈME.**

À la lumière de ce discours et à la suite de la crise financière de 2008 qui a frappé l'économie mondiale et qui a eu une incidence sur les taux de chômage dans le monde entier, les parties prenantes de Danone ont décidé d'investir 100 millions d'euros des bénéfices de l'entreprise en 2009 dans *Danone ecosystem* nouvellement créé.

*Danone ecosystem* crée des modèles commerciaux originaux et innovants, en collaboration avec les employés et les partenaires locaux de Danone. Les modèles de gestion qui renforcent l'inclusion et la durabilité environnementale, apportent un savoir-faire organisationnel, une expertise technique et un soutien financier. Depuis 2009, avec 89 organisations à but non lucratif comme partenaires, *Danone ecosystem* a co-créé une centaine de projets couvrant les sujets suivants :

1. Agriculture régénératrice
2. Recyclage inclusif
3. Alimentation saine et régime alimentaire sain

Grâce à ces projets, *Danone ecosystem* vise à créer une incidence positive sur la santé de la planète et de ses habitants :

- 76 000 professionnels (dont plus de la moitié sont des femmes) travaillant dans les écosystèmes de Danone sont devenus autonomes grâce à diverses initiatives visant à renforcer leur employabilité, à favoriser leur inclusion sociale et à contribuer à assurer leurs revenus. Pour commencer, la priorité a été accordée aux plus vulnérables, notamment aux petits agriculteurs, aux ramasseurs de déchets, aux proches aidants et aux vendeurs ambulants.
- La vie de 5,5 millions de personnes vivant dans des collectivités locales a changé positivement depuis la création de *Danone ecosystem*. (selon le rapport annuel 2022 de *Danone ecosystem*)
- À la fin de 2023, *Danone ecosystem* soutenait 32 projets actifs en Europe, en Asie, en Afrique et en Amérique latine.

**DANONE**  
**·ECOSYSTEM**

Pour en savoir plus sur l'impact de *Danone ecosystem* et sur les modèles qu'il développe, veuillez consulter le site <https://www.linkedin.com/company/danone-ecosystem-fund>



## FREZNA

Le projet Frezna est une initiative de *Danone ecosystem* qui vise à développer un modèle d'agriculture durable pour la production de fraises. Pour ce faire, il assure un revenu solide aux agriculteurs tout en mettant en œuvre des pratiques d'agriculture durable et en veillant à ce que les exigences sociales soient respectées.

À ce jour (2023), le projet a contribué à l'autonomisation de plus de 142 producteurs de fraises et de leurs écosystèmes en :

- 1) S'assurant que les agriculteurs bénéficient de prestations sociales
- 2) S'assurant que 100 % des travailleurs sur le terrain bénéficient de prestations sociales et de visites médicales
- 3) En donnant des orientations aux agriculteurs concernant la limitation de l'impact environnemental de la culture de la fraise
- 4) Formant les agriculteurs aux compétences en matière de finance et d'entrepreneuriat pour améliorer leur modèle d'agriculture et ainsi assurer leur revenu et leur gagne-pain

Frezna est une initiative intersectorielle créée conjointement avec *Danone ecosystem*, DIRA, GIZ, Messemer et DanTrade.

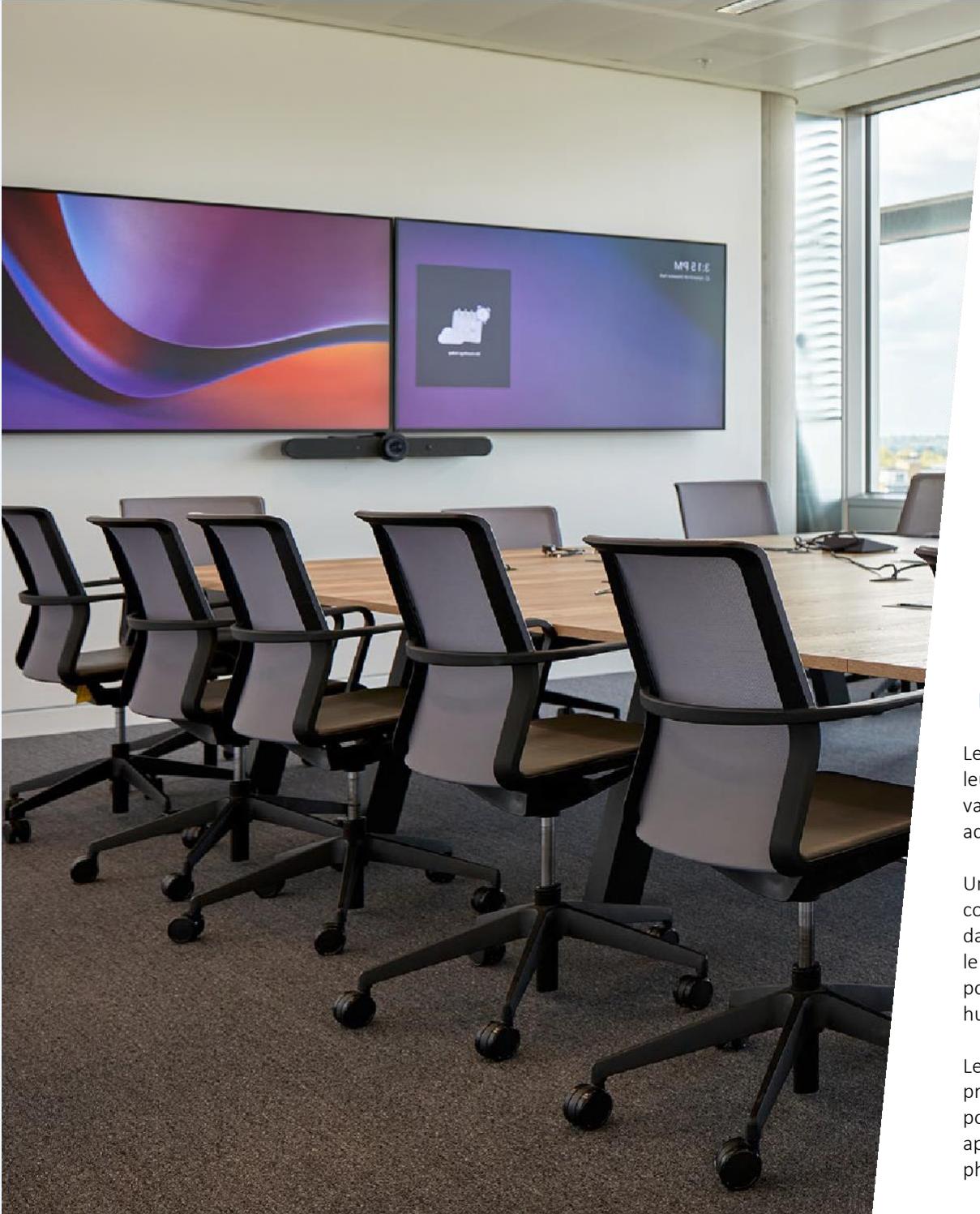
## INCLUSIVE RECYCLING INDONESIA

Le projet « Inclusive Recycling Indonesia » (IRI) vise à résoudre le problème des déchets d'emballage en Indonésie, en aidant les circuits de recyclage à s'organiser et en soutenant leurs principales parties prenantes. Pour atteindre cet objectif, l'IRI a permis à plus de 2 500 travailleurs de première ligne du secteur de la gestion des déchets d'avoir un meilleur gagne-pain, un meilleur accès à la formation et de meilleures conditions de travail. En conséquence :

- 65 % des ramasseurs de déchets déclarent être en mesure d'économiser de l'argent, ce qui leur permet de payer les études supérieures de leurs enfants
- 75 % d'entre eux déclarent bénéficier d'une nouvelle reconnaissance sociale de la part de la population grâce aux uniformes fournis dans le cadre du projet
- Tous les ramasseurs de déchets doivent suivre une formation pour prévenir le travail des enfants. Ceci est d'autant plus important que le travail des enfants est répandu en Indonésie et que les enfants travaillent pour subvenir aux besoins de leur famille.

L'IRI est une initiative intersectorielle créée conjointement avec *Danone ecosystem*, Danone-AQUA, Veolia et YPCII.





## GOVERNANCE

Chez Danone, la gouvernance ne consiste pas uniquement à surveiller et à réglementer les comportements. Nous respectons les normes les plus élevées et nous avons pour ambition de nous inscrire dans des cadres reconnus à l'échelle internationale, comme le Pacte mondial des Nations Unies et le B Corp™.

Nous disposons d'une série de politiques et de processus de gouvernance qui sous-tendent nos efforts visant à respecter les principes et les lignes directrices en matière de droits humains reconnus à l'échelle internationale.

### CONSEIL D'ADMINISTRATION ET COMITÉ CSR

Le conseil détermine les orientations stratégiques de l'activité de Danone et veille à leur mise en œuvre. En outre, il s'attache à promouvoir et à soutenir la création de valeur à long terme, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux de ses activités.

Un Comité de responsabilité sociale des entreprises (CSR) du Conseil est en place. Ce comité supervise les priorités stratégiques et les objectifs à moyen/long terme associés dans les domaines social, sociétal et environnemental (Danone Impact Journey). Dans le cadre de notre pilier « Personnes et communautés », en 2022, ses réunions ont porté sur la culture d'entreprise, la formation et l'inclusion, ainsi que sur les droits humains, notamment, l'examen de la Politique relative aux droits de l'homme.

Les progrès réalisés dans le pilier « droits humains » du plan de vigilance ont été présentés lors du Comité CSR du Conseil d'Administration en novembre 2023, et portaient notamment sur la Politique d'Achats Durables à venir. Cette politique a été approuvée par le Comité Global Engagement en octobre 2023 et fera l'objet d'une phase pilote avant sa publication et son déploiement en 2024.

## SOCIÉTÉ À MISSION

En juin 2020, avec l'appui de plus de 99 % des actionnaires, Danone est devenue la première société cotée en bourse à adopter le statut de « Société à Mission ». Une « Société à Mission » est définie comme une société dont les objectifs dans les domaines social, sociétal et environnemental sont alignés sur sa raison d'être et sont prévus dans ses règlements.

La même année, nous avons choisi quatre de nos Objectifs de Société 2030 comme Objectifs de Mission et les avons intégrés à nos règlements. L'Objectif de Mission relatif aux droits de l'homme est le suivant :

**« FAVORISER UNE CROISSANCE INCLUSIVE EN ASSURANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ, EN SOUTENANT LES PARTENAIRES LES PLUS VULNÉRABLES DANS LEUR ÉCOSYSTÈME ET EN DÉVELOPPANT DES PRODUITS D'USAGE QUOTIDIEN ACCESSIBLES AU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES POSSIBLE ».**

Le Comité de Mission surveille les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs ci-après :

- Évaluer l'efficacité des mesures prises par Danone dans le cadre de la feuille de route définie par la Société pour la réalisation de la mission
- Examiner la pertinence des actions et des indicateurs de rendement clé (IRC) de la feuille de route pour la réalisation de la mission, notamment en ce qui a trait à leur impact sur les diverses parties prenantes et à l'évolution de l'écosystème de la Société
- Présenter un rapport annuel, joint au rapport de gestion soumis à l'Assemblée Générale des actionnaires, sur le suivi de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux de la Société
- Faire appel à un tiers indépendant, qui lui donne des nouvelles au moins une fois par an.

En 2022, nous avons fait des progrès dans le cadre de notre Société à Mission en établissant des indicateurs de rendement clé mesurables jusqu'en 2025, ainsi que des trajectoires annuelles pour assurer des progrès constants. Ce processus a été supervisé par le Comité de Mission. Les IRC de 2025 sont pris en compte dans l'initiative Danone Impact Journey.

## DIRECTION GÉNÉRALE

En 2022, Danone a nommé Henri Bruxelles au poste de Directeur général Durabilité et Développement Stratégique de la société. Il est chargé de diriger notre programme de développement durable et de le placer au cœur des activités et des performances de Danone, comme un moteur essentiel de notre compétitivité. Sous sa direction, deux premiers vice-présidents ont été nommés en 2023 pour diriger le programme de développement durable : un VPP, Transformation en matière de Développement Durable, chargé de mettre en place tous les programmes soutenant le Danone Impact Journey au sein de nos zones géographiques, fonctions et catégories, et un VPP, Stratégie et Partenariats en Développement Durable, chargé de l'élaboration de la stratégie de développement durable, du cofinancement et des partenariats.

La gouvernance interne à l'échelle mondiale et nationale est actuellement mise en place afin d'orienter, de surveiller et de prendre des décisions concernant la mise en œuvre de l'Initiative Danone Impact Journey, y compris les droits humains dans le cadre de nos priorités dans cette initiative.



## DANONE WAY

Nous continuons de suivre le rendement de nos filiales en matière de droits humains par l'entremise de notre programme Danone Way. C'est ainsi que nous nous assurons que toutes les entités, à tous les niveaux, progressent vers l'atteinte de nos objectifs. Cela suppose le suivi et le soutien du rendement en matière de développement durable au moyen d'un ensemble de pratiques qualitatives. La fiabilité est renforcée par des audits externes, qui sont effectués par un tiers indépendant.

## FORMATION ET ENGAGEMENT

Le programme de formation en ligne de Danone sur les droits humains et la lutte contre le travail forcé est accessible aux fonctions Achats, Ressources humaines et Secrétariat général sur la plateforme de formation du Groupe.

En 2022, Danone a continué de favoriser l'engagement de ses employés en matière de droits humains à travers des Human Rights Community Networking Calls. Outil de rassemblement des ambassadeurs locaux des droits humains (ressources humaines), des ambassadeurs RESPECT et des gestionnaires locaux en développement durable, ces appels trimestriels permettent le partage d'information et des meilleures pratiques, et visent à accroître de façon progressive la sensibilisation et les capacités locales.

Nos ambassadeurs RESPECT sont des représentants locaux qui veillent à ce que le programme RESPECT soit intégré et déployé à l'échelle locale. En fin de compte, ils jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de nos politiques auprès de nos fournisseurs. Danone forme ses ambassadeurs RESPECT et ses acheteurs au programme RESPECT et s'assure qu'ils sont sensibilisés aux risques liés au travail forcé et aux trois enjeux de la CGF.

L'équipe RESPECT a élaboré un cours d'apprentissage en ligne en quatre modules qui porte sur les principes fondamentaux du programme et qui a été intégré dans le parcours d'apprentissage de l'équipe achat. En 2023, 98 acheteurs, ambassadeurs ou directeurs des achats ont suivi au moins un module et près des deux tiers d'entre eux ont suivi l'intégralité du cours. Le cours d'apprentissage en ligne RESPECT s'ajoute au module de formation sur les droits humains et le travail forcé déjà proposé en ligne. À la fin de 2023, plus de 5 750 salariés de Danone avaient suivi la formation sur les droits humains et le travail forcé, dont 100 % des salariés canadiens approuvaient le budget.

De plus, à la suite de la publication de la Politique relative aux droits de l'homme de Danone en 2022, un objectif global a été fixé pour que 100 % des Danoners reçoivent une formation portant sur cette politique d'ici 2025. Cette démarche est intégrée dans l'initiative Danone Impact Journey. La formation intitulée (traduction libre) : « Principes fondamentaux de la durabilité et des droits humains » commencera à partir de 2024.



# TOURNÉS VERS L'AVENIR

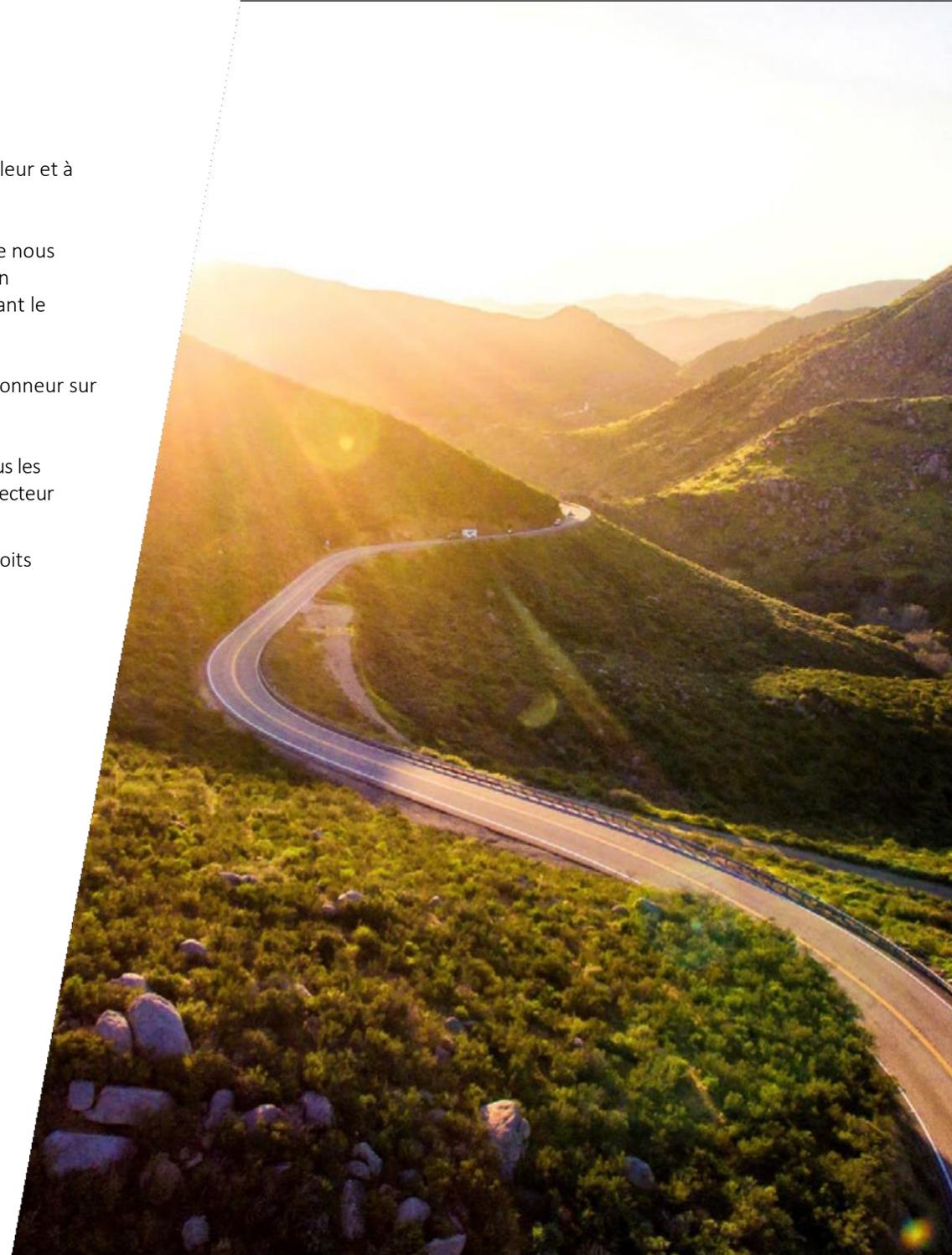
Chez Danone, nous sommes déterminés à protéger les droits humains dans notre chaîne de valeur et à lutter contre le travail forcé.

Nous reconnaissons que, bien que des progrès aient été réalisés, beaucoup reste à faire afin de nous assurer d'atteindre notre objectif visant à soutenir des collectivités dynamiques, notamment en favorisant un écosystème inclusif et prospère, en respectant les droits humains et en poursuivant le progrès social.

Nous poursuivrons cet important travail tout au long de l'année 2024, en mettant un point d'honneur sur les domaines d'action suivants :

- Nous reconnaissons l'importance de la formation continue et du développement pour tous les employés de Danone et nous élaborerons des plans de déploiement pour les salariés du secteur numérique et ceux du secteur manufacturier.
  - Au Canada en particulier, la mise en œuvre des formations en ligne sur les droits humains et le travail forcé se poursuivra.
- En 2024, nous mettrons en place et lancerons la Politique en matière d'approvisionnement durable de Danone. En s'appuyant sur les Principes de développement durable de Danone, elle les remplacera dans nos relations avec les fournisseurs, en encourageant une amélioration continue de la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de durabilité et de droits humains.
- Parallèlement, nous renforcerons le programme RESPECT visant à contrôler les performances des fournisseurs en matière de développement durable et la mise en œuvre de la politique.

Nous continuons à collaborer avec nos parties prenantes sur ce sujet important afin d'améliorer nos mesures.



CETTE DÉCLARATION A ÉTÉ PUBLIÉE CONFORMÉMENT AU *PROJET DE LOI S-211, LOI ÉDICTANT LA LOI SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT ET MODIFIANT LE TARIF DES DOUANES*. ELLE DÉCRIT LES MESURES PRISES PAR LA SOCIÉTÉ DANONE ET SES ENTREPRISES CANADIENNES AU COURS DE LA PÉRIODE DE 2023 À 2024 POUR PRÉVENIR LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS L'ENSEMBLE DE NOS ACTIVITÉS ET DE NOTRE CHÂÎNE D'APPROVISIONNEMENT.

## COORDONNÉES

Si vous avez des commentaires ou des questions, veuillez communiquer avec :

Danone Canada, Relations avec les médias : [mediarelations@danone.com](mailto:mediarelations@danone.com)

---

Les entreprises canadiennes de Danone sont :  
Danone Inc. et Nutricia North America Inc.

L'exercice financier de Danone Inc. et de Nutricia North America, Inc. s'étend du 1<sup>er</sup> janvier – au 31 décembre



**DANONE**  
ONE PLANET. ONE HEALTH