

Cher fournisseur et partenaire commercial,

Chez General Mills, être une force au service du bien est un des piliers principaux de notre stratégie Accelerate. La protection de nos collaborateurs, le respect des droits de l'homme, la régénération de notre planète et la promotion de pratiques commerciales éthiques reflètent nos valeurs et sont des éléments fondamentaux pour être une force au service du bien et incarner notre objectif : produire des aliments appréciés dans le monde entier. Nos consommateurs, clients, collaborateurs, parties prenantes, investisseurs et toute autre personne qui interagit avec General Mills doivent avoir l'assurance que nous, nos fournisseurs et nos partenaires allons toujours prendre une décision juste.

Dans le cadre de notre engagement à être une force au service du bien et à respecter les droits de l'homme, nous avons joint le Code de conduite des fournisseurs mis à jour pour nos partenaires et fournisseurs, que nous attendons de ces derniers qu'ils suivent. Nous avons hâte de travailler ensemble afin de favoriser une amélioration continue tout au long de notre chaîne de valeur commune.

Merci pour votre soutien permanent.

Michael Hourihan

Directeur général de l'approvisionnement, General Mills



CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

General Mills s'engage fermement à mener ses activités de manière légale et éthique, en collaborant uniquement avec des fournisseurs qui suivent les mêmes principes, afin d'assurer une relation à long terme durable et fructueuse pour toutes les parties.

Le présent Code de conduite des fournisseurs (le « Code de conduite ») décrit les exigences et les méthodes de travail que General Mills applique avec les tiers de sa chaîne d'approvisionnement en amont. Dans certains cas, ce Code de conduite va au-delà du respect des lois applicables et s'appuie sur des normes internationalement reconnues pour promouvoir la responsabilité sociale et environnementale. En cas de différences entre les normes énoncées dans le présent Code de conduite et les exigences légales, la norme plus stricte s'applique, conformément à la loi applicable.

General Mills évaluera la conformité de ses fournisseurs à ce Code de conduite et démontrera qu'elle travaille avec eux dans le but d'améliorer continuellement leurs performances. Toute violation du présent Code de conduite peut compromettre la relation commerciale du fournisseur avec General Mills, pouvant aller jusqu'à sa résiliation. Le présent Code de conduite s'applique aux fournisseurs de General Mills et à leurs filiales, sociétés affiliées et sous-traitants (chacun étant un « fournisseur ») qui proposent des biens ou des services à General Mills, ou est à utiliser dans ou avec des produits General Mills.

Les fournisseurs doivent faire preuve de diligence raisonnable pour vérifier judicieusement que toute leur chaîne d'approvisionnement est conforme au présent Code de conduite. Les fournisseurs doivent élaborer des politiques et des systèmes de gestion pour identifier les risques et les mesures d'atténuation afin de corriger tout écart par rapport au présent Code de conduite de leurs propres fournisseurs.

Les fournisseurs doivent respecter notre Code de conduite et les quatre piliers de l'approvisionnement responsable :

- Droits de l'homme
- Santé et sécurité
- Environnement
- Intégrité de l'entreprise

DROITS DE L'HOMME

General Mills croit que la protection des droits de l'homme tout au long de notre chaîne d'approvisionnement est un élément essentiel de notre mission et s'engage à respecter tous les droits de l'homme dans toute notre chaîne de valeurs. Cette protection s'applique à tous les individus, y compris les travailleurs migrants, les femmes et les enfants. General Mills souscrit aux principes énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998, et ceux énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Pour plus de détails, consultez notre [Politique des droits de l'homme](#).

Au minimum, nos fournisseurs doivent respecter les normes en matière de droits de l'homme suivantes :

Travail forcé : les fournisseurs ne doivent pas faire usage de travail involontaire, forcé, en prison, d'esclavage, ou de servitude pour dettes de quelque nature que ce soit. Les fournisseurs ne doivent pas être impliqués dans des activités de traite des êtres humains et ne doivent pas faire usage de châtiments corporels, d'abus physiques ou psychologiques, de menaces de violence ou de coercition dans le but de sécuriser ou de retenir leurs employés. Les fournisseurs ne doivent pas exiger le paiement de frais ou la cession d'une pièce d'identité comme condition d'emploi. Les fournisseurs doivent fournir à tous leurs employés les conditions de leur emploi dans une langue qu'ils comprennent.

Travail des enfants : les fournisseurs ne doivent pas employer d'enfants âgés de moins de 15 ans, ou de 14 ans lorsque la législation locale le permet, ou en dessous de l'âge minimum légal pour travailler dans le pays, selon la plus élevée des deux valeurs.

Tout emploi de travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doit pas interférer avec la scolarisation ou l'enseignement professionnel ni exposer les enfants à des risques pour leur santé, leur sécurité ou leur morale, comme le prévoit la Convention sur les pires formes de travail des enfants de l'OIT (n° 182).

Liberté syndicale et négociation collective : les fournisseurs reconnaissent et respectent les droits des collaborateurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les fournisseurs veillent à ce que les représentants syndicaux ne soient pas victimes de discrimination ou de harcèlement.

Équité de traitement et lutte contre les discriminations : les fournisseurs traitent tous les travailleurs avec respect. Il n'y aura pas de discrimination, de harcèlement ou d'abus illégaux de quelque nature que ce soit fondés sur la race, la caste, la nationalité, l'appartenance religieuse, l'âge, le handicap, le sexe, l'apparence physique, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'adhésion syndicale, le statut d'ancien combattant, l'opinion politique ou le statut VIH/sida dans le cadre de pratiques d'emploi telles que l'embauche, la promotion, la rémunération, le licenciement, la retraite, ou tout autre aspect de leur travail.

Salaires et avantages sociaux : les fournisseurs versent une rémunération directement aux collaborateurs, dont les salaires, les heures supplémentaires et les avantages sociaux qui respectent ou dépassent les normes minimales légales. Lorsqu'il n'y a pas de salaire minimum prévu par la loi, les fournisseurs doivent fournir des salaires sur la base de la grille salariale de l'industrie. Les salaires doivent être payés rapidement et intégralement. Les salaires ne sont pas soumis à des retenues à titre de mesure disciplinaire. Les retenues salariales ne doivent pas être utilisées pour maintenir les travailleurs liés à l'employeur ou à leur emploi.

Heures de travail et heures supplémentaires : les fournisseurs s'assurent que les horaires de travail et les heures supplémentaires sont conformes à toutes les lois applicables et aux conventions collectives, selon le niveau de protection le plus élevé, notamment les lois relatives à la durée maximale de travail et aux périodes de repos. Les employés reçoivent un congé annuel et des jours fériés conformément à la législation locale.

Agences d'emploi : les fournisseurs s'assurent que les agences d'emploi avec lesquelles ils s'engagent opèrent légalement et qu'elles sont certifiées ou autorisées par l'autorité compétente dans leur pays d'exploitation.

Liberté de circulation : les employés doivent avoir un accès illimité aux produits de première nécessité tels que l'eau potable et les toilettes pendant les heures de travail et les heures hors travail sur le site de travail ou dans un logement fourni ou aménagé par l'employeur.

La liberté de circulation des travailleurs ne doit pas être indûment restreinte. Les employés ne doivent pas être physiquement confinés sur le lieu de travail ou dans des locaux tels que, mais sans s'y limiter, les résidences appartenant à un employeur ou un recruteur ; aucun autre moyen coercitif ne doit être utilisé pour restreindre la liberté de circulation ou la liberté personnelle des employés.

Droits fonciers : les fournisseurs respectent les droits fonciers des femmes, des peuples autochtones et des communautés locales touchés par leurs opérations et leurs pratiques d'approvisionnement. Toutes les négociations concernant les biens ou les terres des peuples autochtones, y compris leur utilisation et leur transfert, doivent respecter les principes du consentement préalable, libre et éclairé, de la transparence et de la divulgation du contrat. Les fournisseurs s'abstiennent de coopérer avec tout gouvernement hôte qui utilise illégalement un droit d'expropriation pour acquérir des terres qui seront utilisées pour fournir des produits et des services à General Mills.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité sont de la plus haute importance pour General Mills. Les fournisseurs doivent respecter ou aller au-delà de toutes les lois, réglementations et normes en matière de santé et de sécurité applicables dans ce domaine. Les fournisseurs doivent fournir aux employés un environnement de travail sûr, propre et sain.

Au minimum, nos fournisseurs doivent respecter les normes en matière de santé et de sécurité suivantes :

Sécurité et qualité des produits : les consommateurs font confiance à General Mills pour leur fournir des produits alimentaires sûrs et de haute qualité, et nous attendons la même chose de nos fournisseurs. Les fournisseurs ne doivent fournir que des produits ou des services conformes ou supérieurs aux normes de qualité et de sécurité alimentaire requises par la loi applicable et les politiques de qualité et de sécurité alimentaire de General Mills. En cas de différences entre la politique de General Mills et les exigences légales, la réglementation la plus stricte s'applique. Les fournisseurs doivent signaler toute préoccupation concernant la sécurité ou la qualité des produits à la division Food Safety and Quality de General Mills.

Environnement de travail sécuritaire : les fournisseurs évaluent régulièrement les environnements de travail pour déterminer les dangers pour la santé et la sécurité et éliminer, contrôler ou atténuer les risques identifiés. Les fournisseurs doivent fournir aux collaborateurs une formation appropriée sur la santé et la sécurité au travail dans leur langue maternelle. Les fournisseurs s'assurent que les informations relatives à la santé et à la sécurité sont accessibles sur le lieu de travail. Les fournisseurs délivrent gratuitement aux collaborateurs l'équipement de protection individuelle nécessaire pour protéger leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Le cas échéant, les dortoirs doivent être propres et bien entretenus.

Les fournisseurs surveillent les lieux de travail afin d'évaluer l'exposition des travailleurs et des visiteurs à des risques pour la santé au travail, y compris, mais sans s'y limiter, l'exposition aux produits chimiques, à la poussière, au bruit et aux vapeurs.

Enquête : les fournisseurs mettent en place des processus pour enregistrer et enquêter sur les accidents et l'administration de premiers soins. Les fournisseurs ne doivent pas prendre de mesures de représailles contre leurs employés pour avoir eu ou signalé des accidents ou administré des premiers soins de bonne foi. Les fournisseurs s'assurent que tous les employés ont le droit de refuser et de signaler des conditions de travail dangereuses ou malsaines.

Intervention d'urgence : les fournisseurs identifient et planifient les situations d'urgence. Les fournisseurs mettent en œuvre et forment leurs collaborateurs sur les systèmes d'intervention, dont les rapports d'urgence, les systèmes d'alarme, les procédures de notification et d'évacuation des travailleurs, la formation et les exercices des travailleurs en cas d'urgence, l'utilisation de fournitures de premiers soins, l'utilisation d'équipements de détection et d'extinction d'incendie, et l'emplacement des dispositifs de sortie accessibles. Les fournisseurs veillent à ce que tous les employés de leurs sites reçoivent une telle formation.

ENVIRONNEMENT

Chez General Mills, notre objectif est de réduire continuellement notre empreinte écologique, comme nous l'expliquons plus en détail dans notre [Politique sur le climat](#). En plus de se conformer à toutes les lois environnementales applicables, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils améliorent continuellement leurs propres performances environnementales, y compris, mais sans s'y limiter, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la réduction ou l'optimisation de l'utilisation de l'eau, de l'énergie et des intrants agricoles, et la réduction de la pollution de l'eau et des déchets. General Mills peut exiger des fournisseurs qu'ils partagent des renseignements sur les normes, métriques et mesures environnementales, comme les émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 à 3 et la consommation d'énergie renouvelable.

Politiques spécifiques aux marchandises : General Mills a une politique spécifique sur [l'huile de palme](#).

Cartographie de l'origine : les fournisseurs doivent être capables de divulguer les sources d'origine primaire potentielles associées à leurs produits ou services fournis à General Mills. General Mills peut demander aux fournisseurs de cartographier leur chaîne d'approvisionnement jusqu'à l'origine pour faciliter l'évaluation de la conformité de la chaîne d'approvisionnement en amont. Si les fournisseurs ne sont pas en mesure de fournir ces informations, General Mills s'attend à ce qu'ils suivent le chemin de la conformité.

INTÉGRITÉ DE L'ENTREPRISE

Toujours prendre une décision juste est une valeur fondamentale de la culture de General Mills. Les fournisseurs doivent respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité de l'entreprise et se conformer à toutes les lois et réglementations des pays où ils opèrent. Cela inclut les lois contre la corruption et les pots-de-vin, dont la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act.

Au minimum, nos fournisseurs doivent respecter les normes en matière d'intégrité de l'entreprise suivantes :

Lutte contre la corruption : les fournisseurs ne doivent pas offrir ou accepter de pots-de-vin, de dessous-de-table, de faveurs ou d'influence inappropriée lorsqu'ils traitent avec des représentants du gouvernement ou dans le cadre d'accords commerciaux.

Conflits d'intérêts : tous les conflits d'intérêts entre les fournisseurs et General Mills ou les représentants du gouvernement doivent être signalés à General Mills afin que des mesures appropriées puissent être prises. Les conflits d'intérêts qui doivent être signalés prennent en compte la propriété ou l'intérêt dans les affaires du fournisseur par des représentants du gouvernement ou des partis politiques, ou des relations personnelles étroites avec un collaborateur de General Mills. Tout conflit d'intérêts doit être déclaré avant de conclure la relation d'affaires avec General Mills.

Cadeaux et hospitalité : les cadeaux et l'hospitalité doivent être raisonnables et entièrement destinés à maintenir de bonnes relations d'affaires, et non à influencer le résultat de la prise de décision. General Mills interdit les dons en espèces ou en équivalent de liquidités (comme les cartes-cadeaux, les bons cadeaux, les prêts, les actions ou les options d'achat d'actions). Les cadeaux offerts aux collaborateurs de General Mills ne peuvent jamais dépasser 100 USD (93,28 €) provenant d'une même source et de 250 USD (233,20 €) provenant de différentes sources en une année civile.

Informations confidentielles et propriété intellectuelle : les informations confidentielles de General Mills doivent être protégées et ne doivent pas être utilisées de manière inappropriée ou pour soutenir des activités de délit d'initié. Les fournisseurs doivent respecter les droits de propriété intellectuelle et protéger les informations des clients et toute autre information protégée. Les fournisseurs doivent gérer la technologie et le savoir-faire de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle, les informations protégées et les opérations commerciales, afin de se protéger et de protéger la continuité des activités de leurs clients.

Prévention des représailles : les fournisseurs interdisent les représailles illégales, telles que, mais sans s'y limiter, les menaces, l'intimidation et les attaques contre les personnes qui signalent un problème de conformité ou d'éthique appris au cours du travail effectué pour General Mills, qui coopèrent de bonne foi à l'enquête sur une plainte ou qui défendent les droits de l'environnement ou de l'homme. Les fournisseurs doivent créer un mécanisme permettant aux employés de soumettre leurs griefs de façon anonyme et démontrer que leurs plaintes sont examinées et font l'objet d'une enquête.

GRIEFS ET CONFORMITÉ :

Griefs : les fournisseurs mettent à disposition des mécanismes de règlement des griefs transparents, anonymes (lorsque la loi le permet), impartiaux, réceptifs, confidentiels et communiqués aux employés de toute leur chaîne d'approvisionnement.

Pour signaler une préoccupation liée à l'entreprise de General Mills, les fournisseurs ou leurs travailleurs doivent communiquer avec leur représentant de General Mills ou avec la ligne d'assistance Ethics Line de General Mills à generalmillsethics.ethicspoint.com ou appeler sans frais le 1 800 210-2878. Les indicatifs téléphoniques en dehors des États-Unis figurent sur le site generalmillsethics.ethicspoint.com. La ligne d'assistance Ethics Line vous permet de rester anonyme (quand la loi le permet).

Audits, évaluations et conformité : General Mills peut procéder à une vérification de la conformité au présent Code de conduite. Les fournisseurs doivent répondre dans le délai imparti à tous les audits, évaluations et demandes de documents de General Mills relatives à la livraison de leurs produits ou services. Les exemples comprennent, sans s'y limiter, l'approvisionnement responsable, la cybersécurité, le risque financier et la lutte contre la corruption.

Les audits d'approvisionnement responsable sont des inspections de l'établissement qui incluent des entretiens avec les employés et un examen des dossiers des fournisseurs et des pratiques commerciales. Ces audits doivent être effectués par un vérificateur de l'APSCA et une société d'audit agréée, engagée par le fournisseur. Si un audit révèle une violation du présent Code de conduite, le fournisseur doit agir rapidement pour corriger la situation à la satisfaction de General Mills. Pour plus d'informations, reportez-vous au [document d'orientation des fournisseurs relatif à l'audit d'approvisionnement responsable de General Mills](#).