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 (ci-après dénommé « le Code de conduite ») décrit les exigences et les méthodes de travail que General Mills applique en collaboration avec les tiers de sa chaîne d'approvisionnement en amont, notamment, mais sans s'y limiter, les fournisseurs directs, les prestataires, les sous-traitants, les consultants, les partenaires de licence, les agents et les autres prestataires tiers de biens et de services qui travaillent avec General Mills ou pour son compte. 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 doit être diffusé à tous les maillons de leur chaîne d'approvisionnement, y compris aux filiales, sociétés affiliées et sous-traitants (ci-après dénommés « fournisseurs ») qui fournissent des biens ou des services à General Mills, ou destinés à être utilisés dans ou avec les produits de General Mills.

Les fournisseurs doivent faire preuve en permanence de la diligence requise pour vérifier de manière raisonnable le respect du présent Code de conduite ainsi que des normes et réglementations applicables tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. 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 considère que la protection des droits de l'homme tout au long de sa chaîne d'approvisionnement est un élément essentiel de ses valeurs et s'engage à respecter l'ensemble des droits de l'homme à tous les niveaux de sa chaîne de valeur. Cette protection s'applique de manière égale à tous, y compris aux travailleurs migrants, aux femmes et aux enfants. General Mills souscrit aux principes énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à 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 force : les fournisseurs ne doivent recourir à aucune forme de travail forcé, d'esclavage, de travail obligatoire, de travail sous contrainte, de travail forcé, de travail pénitentiaire ou de servitude pour dettes. Les fournisseurs ne doivent tolérer aucune forme de traite des êtres humains et ne doivent recourir à aucun châtiment corporel, aucune violence physique ou psychologique, aucune menace de violence ni aucune contrainte pour recruter ou retenir leurs travailleurs. Les décisions en matière d'emploi doivent être fondées sur le libre choix. Les fournisseurs ne doivent pas procéder à des substitutions de contrat ; retenir les salaires, les prestations sociales, les biens personnels ou les documents d'identité ; ni restreindre l'accès aux comptes financiers personnels.

Les employeurs ne doivent pas exiger la remise d'une pièce d'identité comme condition d'embauche. Tous les travailleurs reçoivent une documentation qui énonce clairement les conditions de leur emploi dans une langue qu'ils comprennent, avec une explication verbale si nécessaire.

Les travailleurs ne sont pas tenus de verser des frais de recrutement ou des frais liés à l'embauche à des employeurs, des agents ou des intermédiaires en main-d'œuvre, même lorsque la législation locale l'autorise. Conformément au principe selon lequel c'est l'employeur qui prend en charge les frais, les travailleurs ne doivent pas être tenus de payer, directement ou indirectement, des frais de recrutement ou d'autres frais liés à l'emploi ou à l'embauche pour obtenir ou conserver leur emploi. Les frais de recrutement sont à la charge de l'employeur. Les fournisseurs, leurs agents et toutes les agences de recrutement tierces ou les courtiers en main-d'œuvre doivent se conformer à ces principes et sont tenus d'établir un plan de redressement raisonnable pour rembourser les frais lorsqu'ils sont identifiés.

Sauf interdiction prévue par la législation locale, les fournisseurs situés aux États-Unis doivent utiliser le programme E-Verify du Département américain de la Sécurité intérieure pour vérifier l'admissibilité à l'emploi et exiger l'utilisation d'E-Verify de la part de toutes leurs agences de recrutement, sous-traitants et fournisseurs situés aux États-Unis

Travail des enfants : les fournisseurs ne doivent pas employer de personnes âgées de moins de 15 ans, ou de moins de 14 ans lorsque la législation locale l'autorise, ou n'ayant pas atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi dans le pays, l'âge le plus élevé étant retenu. Les fournisseurs doivent vérifier l'âge et l'éligibilité à l'emploi de tous les travailleurs au moment de l'embauche et mettre en place des systèmes appropriés pour remédier de manière responsable à toute violation potentielle de la politique.

Tout emploi de travailleurs âgés de moins de 18 ans ne doit pas nuire à leur scolarité ou à leur formation professionnelle et ne doit pas exposer les enfants à des risques susceptibles de porter atteinte à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité, conformément aux dispositions de la Convention n° 182 de l'OIT concernant les pires formes de travail des enfants. Les fournisseurs doivent prendre toutes les mesures appropriées pour donner la priorité au bien-être de l'enfant en cas de non-conformité.

Liberté syndicale et négociation collective : les fournisseurs doivent reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association 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 doivent traiter tous les travailleurs avec respect. Il ne doit y avoir aucune discrimination illégale, aucun harcèlement ni aucun abus de quelque nature que ce soit, y compris les violences physiques, les violences verbales, la coercition psychologique ou les menaces, fondés sur la race, la caste, l'origine nationale, l'appartenance religieuse, l'âge, le handicap, le sexe, l'apparence physique, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant, les opinions politiques ou le statut VIH/SIDA, dans le cadre des pratiques d'emploi telles que l'embauche, la promotion, la rémunération, le licenciement, la retraite ou tout autre aspect de leur emploi.

Salaires et avantages sociaux : les fournisseurs doivent verser directement aux employés une rémunération comprenant le salaire, 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 sur salaire ne doivent pas servir à maintenir les travailleurs liés à leur 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.

Liberté de circulation : les travailleurs doivent avoir librement accès aux équipements de première nécessité, tels que l'eau potable et des toilettes, tant pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sur le lieu de travail ou dans les logements fournis ou mis à disposition 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 doivent respecter les droits fonciers des peuples autochtones et des communautés locales concernés par leurs activités 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 doivent s'abstenir de coopérer avec tout gouvernement hôte qui ferait un usage abusif du droit d'expropriation pour acquérir des terrains destinés à la fourniture de produits ou de 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 grande qualité, et nous attendons la même chose de nos fournisseurs. Les fournisseurs ne doivent fournir que des produits ou des services qui respectent ou dépassent les normes de sécurité alimentaire et de qualité requises par la loi applicable et les politiques de General Mills en matière de sécurité alimentaire et de qualité. En cas de différences entre la politique de General Mills et les exigences légales, la régulation 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 doivent régulièrement évaluer les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et éliminer, maîtriser ou atténuer les risques ainsi identifiés. Les fournisseurs doivent fournir aux collaborateurs une formation appropriée sur la santé et la sécurité au travail dans leur langue maternelle. Les fournisseurs doivent s'assurer 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. Les fournisseurs

doivent mettre en place des mesures appropriées pour protéger les travailleurs contre le stress thermique professionnel dans les environnements agricoles et/ou industriels.

Le cas échéant, les dortoirs doivent être propres et bien entretenus, disposer de voies de sortie sûres, de systèmes adéquats de détection et d'extinction des incendies, d'éclairage et d'installations sanitaires.

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 doivent mettre en place des procédures permettant d'enregistrer et d'enquêter sur les accidents et les interventions de premiers secours. 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 doivent identifier les situations d'urgence et s'y préparer. 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 sans cesse notre empreinte environnementale, comme nous l'expliquons plus en détail dans notre Politique climatique. Outre le respect de 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 minimisation de la pollution de l'eau et des déchets. General Mills attend de ses fournisseurs qu'ils mettent en place et appliquent en permanence des procédures de diligence raisonnable en matière d'environnement et peut leur demander de fournir des informations concernant les normes environnementales ainsi que les indicateurs et mesures environnementaux, tels que les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 à 3 et l'utilisation d'énergies renouvelables.

Politiques spécifiques aux produits : General Mills a des attentes spécifiques pour les fournisseurs d'huile de palme, de cacao/chocolat et d'emballages en fibres(carton et carton ondulé uniquement). Les fournisseurs qui approvisionnent directement General Mills doivent se référer à notre déclaration de non-déforestation et à

notre politique relative à l'huile de palme pour connaître nos normes et nos attentes en matière de conformité à l'engagement de l'entreprise en faveur de la non-déforestation dans nos principaux produits liés à la déforestation.

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 disposent pas de cette capacité à l'heure actuelle, General Mills leur demandera de présenter un plan de mise en 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. Il s'agit notamment des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin, y compris la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (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 en aucun cas proposer ou accepter des pots-de-vin, des commissions occultes ou des faveurs, ni exercer une influence indue dans leurs relations avec des agents publics ou dans le cadre de toute transaction commerciale.

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 doivent interdire toute forme de représailles illégales, notamment, mais sans s'y limiter, les menaces, l'intimidation et les agressions, à l'encontre des personnes qui signalent un problème de conformité ou d'éthique dont elles ont eu connaissance dans le cadre de leur travail pour General Mills, qui coopèrent de bonne foi à l'enquête menée à la suite d'une plainte, ou qui défendent l'environnement ou les droits 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 doivent mettre en place des mécanismes de traitement des griefs qui soient transparents, anonymes (lorsque la loi le permet), impartiaux, réactifs et confidentiels, et les communiquer aux travailleurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement dans une langue qu'ils comprennent.

Pour signaler un problème lié aux activités de General Mills, les fournisseurs ou leurs employés doivent contacter leur bureau de General Mills ou la ligne d'éthique de General Mills à generalmillsethics.ethicspoint.com ou appelez le numéro vert 1-800-210-2878. Les instructions pour appeler depuis l'étranger sont disponibles sur le site generalmillsethics.ethicspoint.com. La ligne d'éthique vous permet de rester anonyme (lorsque 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 réalisés par un auditeur certifié par l'Association of Professional Social Compliance Auditors (APSCA) et par une société d'audit agréée, aux frais du fournisseur. Si un audit révèle une violation du présent Code de conduite, le fournisseur doit prendre sans délai les mesures nécessaires pour remédier à la situation en mettant en œuvre un plan d'actions correctives.