



Code d'éthique

La promesse des Arches

Le fondement même de toute notre activité réside dans le fait que nous sommes une entreprise responsable, honnête et digne de confiance. Il faut du temps pour bâtir une réputation. Nous ne sommes pas des promoteurs. Nous sommes des professionnels munis d'un code d'éthique solide, permanent et constructif qui sera toujours d'actualité dans bien des années, encore plus qu'il ne l'est aujourd'hui.

— Ray Kroc, 1958





Chers collègues de McDonald's,

C'est à la fois un privilège et une responsabilité que d'être les ambassadeurs de l'une des plus grandes marques du monde.

À mesure que notre activité se développe, nous devons continuer d'honorer la confiance que nos clients et nos collaborateurs accordent à McDonald's. Cela signifie que nous devons faire ce qui est juste. C'est ce que nous avons fait ces 60 dernières années et nous allons continuer de nous conformer aux normes les plus rigoureuses.

Il est vrai qu'aujourd'hui, nous devons affronter et nous adapter à un environnement qui évolue rapidement. Nous devons continuer de nous conformer à un environnement législatif et réglementaire complexe. Parfois, il peut arriver que nous soyons confrontés à des situations où la distinction entre ce qui est juste et ce qui n'est pas conforme n'est pas évidente. Si une telle situation arrive, vous devez prendre le temps de vous interroger sur ce qui est dans l'intérêt de McDonald's. Si vous n'en êtes pas sûrs, vous disposez de nombreuses ressources pour vous guider dans votre choix.

Le Code d'Éthique donne des directives très utiles. Le bureau en charge de la conformité au niveau mondial peut vous aider à comprendre quelles sont vos responsabilités quant au respect des règles légales et d'éthique dans le cadre des missions que vous effectuez. Vous pouvez toujours en discuter avec votre supérieur hiérarchique ou consulter les experts au sein de notre entreprise.

Merci pour votre engagement qui nous permet de devenir une société McDonald's plus responsable.

Chris Kempczinski
Président-directeur général

Valeurs de McDonald's

Nous plaçons l'expérience du client au centre de nos priorités.	Nos clients sont notre raison d'être. Nous montrons notre attachement en fournissant à nos clients des produits et un service de grande qualité, dans un environnement propre et accueillant, à un excellent rapport qualité/prix. Notre but est d'offrir un service à la hauteur de nos normes de qualité, de service et de propreté (QSP) et de nos valeurs pour chaque client, lors de chaque visite.
Nous prenons des engagements à l'égard de notre personnel.	Nous offrons des opportunités d'évolution, favorisons le talent, formons des leaders et récompensons l'efficacité. Nous pensons que la pérennité de notre réussite repose essentiellement sur une équipe de personnes bien formées, aux origines et aux expériences variées, travaillant ensemble dans un milieu qui favorise le respect et suscite un engagement profond.
Nous croyons au Système McDonald's.	Le modèle d'entreprise de McDonald's, représenté par le « tabouret à trois pieds » des franchisés, des fournisseurs et des collaborateurs de la société, constitue notre base : il est essentiel de respecter l'équilibre des intérêts entre ces trois groupes.
Nous exerçons nos activités de manière éthique.	Une entreprise pérenne repose sur une éthique exigeante. Chez McDonald's, nous agissons et exerçons nos activités selon des normes d'équité, d'honnêteté et d'intégrité exigeantes. Notre responsabilité est à la fois individuelle et collective.
Nous contribuons au développement de la vie locale.	Nous jouons notre rôle de leader en assumant les responsabilités qui y sont associées. Nous aidons nos clients à développer la vie locale, soutenons la <i>Fondation Ronald McDonald</i> et optimisons notre taille, notre envergure et nos ressources pour contribuer à améliorer l'état du monde.
Nous développons notre société de manière rentable.	McDonald's est une société cotée en bourse. À ce titre, nous faisons en sorte de maintenir la croissance et les résultats à un niveau intéressant pour nos actionnaires. Nous concentrons pour cela nos efforts sur nos clients, sur nos collaborateurs et sur la solidité de notre système.
Nous nous efforçons de nous améliorer continuellement.	Nous sommes une entreprise en apprentissage constant dont le but est d'anticiper et de satisfaire les nouvelles attentes de ses clients, de ses collaborateurs et de son système en misant sur une innovation et une évolution incessantes.

Nous voulons devenir le lieu et le mode de restauration préférés de nos clients. Pour atteindre cet objectif, nos actions en tant qu'individus et comme système, doivent refléter nos valeurs.

Table des matières

9 INTRODUCTION	Code d'éthique	9			Cadeaux d'affaires, faveurs et divertissements	30
	Respect du code	9			Investissements extérieurs	31
	Publications, modifications et dispenses	9			Usage des communications électroniques	31
	Engagement de la direction générale et des supérieurs hiérarchiques	10			Documents comptables et commerciaux et leur communication	32
	Responsabilités supplémentaires des supérieurs hiérarchiques	10			La lettre et l'esprit de la loi	33
	Responsabilité personnelle	10			Lois et règlements applicables en matière de criminalité financière, blanchiment de capitaux et lutte contre le terrorisme	33
	Communication ouverte/alertes professionnelles	10			Contrôles à l'exportation/importation	33
					Lutte contre la corruption	34
13 NOS CLIENTS	Qualité et sécurité des produits	13			Notre contribution au développement de la vie locale	37
	De la parole aux actes	13			Activités politiques	37
	Informations confidentielles	14			Les recommandations mondiales en matière d'activités politiques McDonald's	38
	Marketing	15			Responsabilité environnementale	39
	Vie privée et protection des données personnelles	16			Nutrition et bien-être	39
19 NOTRE PERSONNEL	Expérience professionnelle	19			Chaîne d'approvisionnement durable	39
	Protection contre les mesures de rétorsion	19			Concurrence loyale et droit de la concurrence	41
	Solliciter l'aide de McDonald's	19			Pratiques commerciales	42
	Pratiques en matière d'emploi	20			Informations privilégiées et négociation de valeurs mobilières	42
	Respect des droits de l'homme	20			Communication extérieure	43
	Respect et dignité	20			Enquêtes administratives et judiciaires	43
	Relations privées	20			Gouvernance d'entreprise et contrôle interne	45
	Intégration et diversité	21			Enquêtes internes	45
	Lieu de travail sûr	21			Signalement de pratiques douteuses/questions sur les règles d'éthique	46
	Alcool et drogues	21			Personnel/votre équipe élargie	49
23 SYSTÈME McDONALD'S	Servir au mieux les intérêts de McDonald's	23			Règles et procédures/votre réseau d'informations élargi	49
	Relations avec les franchisés	23			Dispositif d'alerte d'infractions présumées au Code	50
	Relations avec les fournisseurs	24			Garder l'éclat de nos Arches	50
27 ÉTHIQUE	Protection des actifs de la Société	27			Foire aux questions au sujet du Bureau en charge de la conformité au niveau mondial	51
	Fraude	27			Index	53
	Conflits d'intérêts	28			Accès international	56
	Signaler les conflits d'intérêts	28				
	Personnes liées	28				
	Recommandations pour la gestion des conflits d'intérêts	28				
	Travailler avec des amis ou des membres de sa famille	28				
	Népotisme	29				
	Autres engagements commerciaux	29				
27 ÉTHIQUE SUITE						
37 NOS COMMUNAUTÉS						
41 CROISSANCE RENTABLE						
45 AMÉLIORATION CONTINUE						
49 CONTACTS / RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES						

La relation existante entre McDonald's et chacun de ses collaborateurs est régie par le contrat de travail, les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le règlement intérieur ainsi que les recommandations et les valeurs du présent Code d'éthique.

McDonald's se réserve le droit de déterminer les conditions d'application du Code dans chaque situation particulière et de modifier le Code d'éthique, si nécessaire. L'application d'un avenant ou d'une modification d'une règle du Code à l'égard d'un employé dépendra des circonstances et du droit applicable.

Notre réussite dépend de la capacité de chacun à assumer ses responsabilités.



Introduction

Code d'éthique

Le présent Code d'éthique constitue un guide sur les responsabilités éthiques et juridiques que nous partageons en tant que membres de la famille professionnelle McDonald's. Il ne s'agit pas d'un ensemble complet de règles de conduite prenant en compte l'ensemble des questions éthiques susceptibles d'être soulevées. Il ne s'agit pas d'un résumé de l'ensemble des lois et règlements applicables aux activités de McDonald's. Il ne s'agit pas non plus d'un document contractuel, qui ne saurait remplacer un jugement de bon sens. Le Code d'éthique formule plutôt un certain nombre de recommandations et nous oriente vers des contacts qui nous aident à prendre les bonnes décisions.

Respect du code

Le Code d'éthique s'applique à tous les collaborateurs de McDonald's Corporation, y compris aux collaborateurs de ses filiales contrôlées majoritairement au niveau mondial (dont McDonald's France et son Groupe) désignés indistinctement par le terme « McDonald's », « la Société » ou « les Sociétés ». Pour ce qui concerne les restaurants gérés par une filiale McOpCo ou une joint-venture 90/10 ou 51/49, seuls sont concernés les membres de l'équipe de gestion. Les membres du conseil d'administration de McDonald's, qui ne sont pas des employés McDonald's, doivent respecter le Code d'éthique destiné au conseil d'administration de McDonald's corporation qui est en ligne sur le site de McDonald's : www.mcdonalds.com.

Le Groupe McDonald's France est constitué des sociétés dans lesquelles McDonald's France détient directement ou indirectement plus de 50 % du capital lui conférant la majorité du droit de vote.

Le Code ne s'applique pas à nos franchisés, à nos fournisseurs ni à leurs collaborateurs, aux sociétés affiliées non contrôlées majoritairement par McDonald's, ni à leurs directeurs ou salariés

respectifs. En revanche, en tant que membres du système McDonald's, nous les encourageons à élaborer leurs propres politiques, procédures, programmes de formation et certifications, qui doivent être conformes au Code et en respecter l'esprit, ainsi qu'à aider leurs collaborateurs à se conformer au Code. Cet engagement partagé nous permettra de nous montrer à la hauteur de notre réputation d'intégrité.

Ce Code est mis en œuvre dans le strict respect des droits des représentants du personnel. Il ne saurait en aucun cas enfreindre ou porter atteinte à leurs droits et obligations susceptibles d'être exercés ou remplis, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Publications, modifications et dispenses

La version actuelle du Code d'éthique sera affichée et conservée sur le site intranet Mc4U de McDonald's. Les modifications seront également affichées sur le site Mc4U,



conformément au droit applicable. Dans le cas, très improbable, où il s'avérerait nécessaire, dans l'intérêt de la société, d'accorder aux cadres dirigeants une dérogation aux règles du Code d'éthique, celle-ci devrait être approuvée par le comité d'audit (*Audit Committee*) du conseil d'administration et faire rapidement l'objet d'une communication selon les exigences légales.

Engagement de la direction générale et des supérieurs hiérarchiques

La direction générale et les supérieurs hiérarchiques de McDonald's s'engagent à agir dans le respect des règles du Code d'éthique les plus rigoureuses.

Le conseil d'administration de McDonald's veille à ce que les Sociétés McDonald's respectent leurs engagements éthiques et se conforment aux règles légales. Afin d'aider nos collaborateurs à respecter le Code d'éthique, McDonald's a créé un Bureau en charge de la conformité au niveau mondial. Ce bureau est chargé de superviser le respect par les Sociétés McDonald's de ce Code d'éthique et des autres politiques et procédures de McDonald's.

Responsabilités supplémentaires des supérieurs hiérarchiques

Les collaborateurs supervisant d'autres collaborateurs occupent des postes de confiance et d'influence. Il leur incombe donc particulièrement, aux termes du Code d'éthique, de maintenir un environnement de travail éthique et de donner l'exemple. Ils doivent s'assurer que les collaborateurs dont ils sont responsables comprennent et suivent les dispositions du Code d'éthique ainsi qu'une formation pour les sensibiliser aux règles légales et éthiques. Ils doivent aussi communiquer à leurs collaborateurs les procédures McDonald's appropriées et les aider à les comprendre.

Les supérieurs hiérarchiques doivent maintenir une communication bilatérale, honnête et ouverte avec leurs collaborateurs. En d'autres termes, ils doivent encourager leurs collaborateurs à poser des questions, à faire des suggestions et à signaler tout comportement qui leur semble anormal. Enfin, les supérieurs hiérarchiques s'assurent de la mise en œuvre des mesures correctrices appropriées.

Responsabilité personnelle

Chacun de nos actes représente McDonald's aux yeux du reste du monde. Aussi devons-nous faire de notre mieux, à tout moment, pour nous montrer à la hauteur de la réputation dont jouit notre marque. Chacun(e) d'entre nous doit veiller à agir personnellement dans ce sens. Telle est la clé de notre succès.

McDonald's France possède ses propres procédures et chartes, et il est rappelé que le règlement intérieur de chaque Société McDonald's édicte des règles ayant valeur restrictive qui doivent être strictement respectées par l'ensemble des collaborateurs.

Communication ouverte/alertes professionnelles

Chez McDonald's, nous nous exprimons ouvertement, de façon loyale et nous écoutons pour comprendre. Nous posons des questions et soulevons des problèmes, même si cela s'avère difficile.

Si nous détenons des informations relatives à une violation d'une règle du Code d'éthique ou d'une loi ou d'une réglementation française, européenne ou internationale, notamment dans les domaines suivants :

- comptable et financier
- de lutte contre la corruption ou trafic d'influence
- du droit du travail, de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail
- de la protection de l'environnement
- de lutte contre le terrorisme
- ou de l'atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales

Nous sommes invités à le signaler immédiatement à l'une des personnes suivantes :

- à notre supérieur hiérarchique
- à notre directeur de département
- à un membre de la direction générale
- au département juridique
- à la direction des ressources humaines
- ou au bureau de la conformité au niveau mondial

Par ailleurs, nous pouvons également contacter le Contact Compliance au sein du département juridique pour lui poser des questions en lien avec le Code d'éthique.

- Nous pouvons aussi contacter McDonald's par e-mail : alertes_ethiques_france@eu.mcd.com.
- Nous avons également la possibilité d'utiliser la ligne téléphonique relative à l'intégrité professionnelle (*business integrity line*) localisée aux États-Unis.
- Les détails sur les conditions d'accès à ces deux dispositifs (e-mail et ligne téléphonique) sont décrits dans la liste des contacts figurant en annexe.
- Aucune obligation n'est faite aux collaborateurs d'utiliser ces systèmes d'alertes professionnelles.
- Le collaborateur émetteur de l'alerte est fortement encouragé à décliner son identité. Les données personnelles le concernant seront traitées de façon strictement confidentielle.

- Par exception, les alertes émises de façon anonyme pourront être traitées sous réserve de précautions particulières, notamment par une analyse préalable de l'opportunité de diffuser l'alerte auprès des autres personnes chargées de l'enquête et en faisant apparaître clairement, lors de toute transmission relative à cette alerte, son caractère anonyme.
- Vous trouverez plus de détails sur les conditions d'utilisation et de traitement des alertes professionnelles mises à disposition des collaborateurs, ainsi que des droits d'information et d'accès et de consultation aux données personnelles, dans la procédure de traitement des alertes éthiques disponibles sur le site intranet Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité.

Ligne d'intégrité professionnelle de McDonald's (*business integrity line*)

TÉL. : +1 800-261-9827

La ligne d'intégrité professionnelle de McDonald's est accessible toute l'année, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Les opérateurs sont employés par une entreprise extérieure, spécialisée dans la gestion des appels sensibles. Des interprètes sont à la disposition des collaborateurs. À partir des États-Unis, composez le +1 800-261-9827. Pour appeler de l'extérieur des États-Unis, suivez les instructions indiquées à la page 56. Depuis la France, appelez le numéro international sans frais 0 800 90 02 38 (l'utilisation du réseau peut donner lieu à une facturation). Les auteurs des appels peuvent conserver l'anonymat. Aucune mesure ne sera prise pour les identifier. Toutefois, ils doivent être conscients du fait que les appels anonymes peuvent être plus difficiles à traiter.

Nous plaçons l'expérience du client au centre de nos priorités.



Nos clients

Qualité et sécurité des produits

Des restaurants propres. Des produits savoureux et sains. Des jouets conviviaux distribués dans les menus Happy Meal aux enfants. Ces principes symbolisent McDonald's depuis longtemps et constituent la pierre angulaire de son image de marque.

McDonald's s'engage à garantir la sécurité des produits qui sont servis à nos clients. Pour parvenir à ce résultat, nous travaillons avec nos fournisseurs qui surveillent, testent les ingrédients et en assurent la traçabilité. Les normes de sécurité et de qualité que nous appliquons aux produits, aux jouets et aux articles de promotion sont conformes aux exigences locales des réglementations française et européenne. Nous soutenons d'autres mesures destinées à protéger les consommateurs et à garantir la sécurité des produits servis dans nos restaurants. L'ensemble des normes et mesures précitées relève à nos yeux de la responsabilité que nous assumons en tant qu'« entreprise citoyenne » et nous savons que la pérennité et la rentabilité de notre entreprise en dépendent.

Chaque collaborateur de McDonald's doit se conformer à l'ensemble des règles et procédures applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Il est de notre responsabilité à tous de signaler immédiatement à notre supérieur hiérarchique tout problème de sécurité concernant nos produits.

DE LA PAROLE AUX ACTES

« Chaque jour, nous représentons la marque McDonald's, par chaque mot, par chaque message que nous adressons à nos clients – et à nos collègues ».

Un collaborateur de McDonald's



Informations confidentielles

Les informations confidentielles comprennent, par exemple, les informations non diffusées publiquement relatives à l'activité de McDonald's, de ses franchisés, collaborateurs, clients ou fournisseurs, dont la divulgation au grand public pourrait s'avérer préjudiciable pour McDonald's, notamment sur le plan de la concurrence, ou pour le système McDonald's. Les informations confidentielles peuvent notamment inclure les informations sur les plans d'expansion, de développement ou d'activité, sur les stratégies marketing ou opérationnelles inconnues du public ou des concurrents. Les informations confidentielles comprennent également les informations protégées par la loi relatives aux employés (par exemple les informations relatives à la santé et les numéros de sécurité sociale). Ces informations constituent un actif précieux et leur divulgation non autorisée est interdite en raison du risque auquel elle exposerait le système McDonald's.

Voici quelques recommandations à suivre pour préserver la confidentialité de ces informations :

- Prenez les mesures appropriées pour prévenir toute divulgation accidentelle des informations confidentielles.
- Apposez la mention « confidentiel » sur le support contenant des informations confidentielles et abstenez-vous de discuter de ces informations en public.
- Utilisez des mots de passe et autres mesures approuvées pour garantir la sécurité de votre ordinateur portable, téléphone mobile et/ou autre appareil électronique.
- Ne discutez jamais d'informations confidentielles en public, par exemple dans les ascenseurs, les salles de repos ou les restaurants.
- Ne laissez pas les documents confidentiels à la portée de tous, notamment dans les salles de conférence ou sur des photocopieurs, où ils peuvent être exposés à la vue de personnes non autorisées.
- Soyez prudent(e) lors de l'envoi ou du transfert d'informations confidentielles par e-mail. Vérifiez plusieurs fois la liste des destinataires afin de vous assurer que les informations seront uniquement adressées à ceux qui ont besoin de les connaître, notamment si vous utilisez la fonction « Répondre à tous ».
- Assurez-vous de ne pas poster d'informations confidentielles sur un forum en ligne, tel qu'un blog ou autre type de réseau social.
- En cas de transmission par e-mail d'informations confidentielles, il est conseillé de débiter tout message électronique par la mention « Confidentiel » ou « Hautement confidentiel » selon les cas. Placez également cette mention sur toutes les pièces jointes à un e-mail et sur tous les messages confidentiels ou hautement confidentiels, de sorte qu'elle apparaisse de façon très visible sur les documents émis à la fois au format électronique et papier. Indiquez également au début du message que le destinataire ne devra pas réexpédier l'e-mail sans y être autorisé par le premier expéditeur.



Marketing

Notre image de marque se construit avant même que nos clients ne pénètrent dans nos restaurants, par une publicité et une politique marketing loyale et digne de l'une des marques les plus connues de la planète. Le Golden Arches Code contient des informations relatives à nos modalités de communication et au contenu de nos communications publicitaires et commerciales, ainsi que des informations relatives à nos règles et normes en matière juridique et de protection de nos marques.



Le Golden Arches Code

Le Golden Arches Code est disponible sur le site intranet Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité.

Vie privée et protection des données personnelles

Les lois sur la protection des données à caractère personnel protègent les informations personnelles des individus. Des règles strictes s'appliquent à la collecte et à l'utilisation des données personnelles des clients et franchisés à des fins de marketing. Les données personnelles comprennent toutes les informations qui permettent directement ou indirectement d'identifier une personne (par exemple les dates de naissance, numéros de sécurité sociale, mots de passe, numéros de comptes en banque et, dans certains cas, adresses IP). En d'autres termes, vous devez traiter toutes les données personnelles relatives aux collaborateurs, aux clients et aux franchisés avec soin et respect. Vous ne devez jamais utiliser ce type de données dans le but d'en tirer un avantage personnel ni, plus généralement, de manière inappropriée.

Vous ne devez utiliser des données personnelles que si vous y êtes autorisé(e) et uniquement à des fins professionnelles légitimes, dans le respect des réglementations et politiques applicables. En cas de doute, n'hésitez pas à demander confirmation auprès du département juridique de McDonald's. Vous ne devez jamais divulguer les données personnelles d'un tiers à quiconque à l'intérieur (sauf motif professionnel légitime) ou à l'extérieur de la Société, à moins que la loi ou les règles internes de McDonald's ne l'autorisent.

Même lorsque vous avez un motif professionnel légitime, avant de partager des données personnelles à l'extérieur de la Société, assurez-vous que le destinataire : 1) est autorisé à recevoir ces informations, 2) est conscient de leur caractère personnel et confidentiel et 3) comprend comment il peut les utiliser.

La diffusion des données personnelles doit être limitée au strict nécessaire. En outre, la transmission des données personnelles à un tiers ou hors du pays d'origine peut être soumise à des restrictions légales. Les lois, réglementations et normes régissant la protection des données et le respect de la vie privée, ainsi que leur application, varient selon les pays. L'utilisation non autorisée des données personnelles peut être sanctionnée pénalement, mais aussi nuire à la réputation de McDonald's.

Pour toute question au sujet des données personnelles ou du respect de la vie privée, les employés peuvent contacter le département juridique, l'équipe de la Gouvernance de l'information à l'adresse dataquestions@us.mcd.com, ou l'équipe du Respect de la vie privée à l'adresse contact.privacy@us.mcd.com.

QUESTION

Comment définir les informations confidentielles ?

RÉPONSE : L'expression « informations confidentielles » désigne toutes les informations non publiques de nature professionnelle comme les informations dont la divulgation pourrait s'avérer utile à nos concurrents. Il peut s'agir, par exemple, d'informations ayant trait à nos projets, secrets commerciaux ou opérations, qui ne sont connues ni du grand public ni de nos concurrents.

QUESTION

Je reviens d'une réunion régionale au cours de laquelle j'ai pris connaissance de projets de nouveaux produits McDonald's très intéressants et d'excellents résultats financiers qui seront annoncés bientôt. Je suis très fier du succès de McDonald's et j'ai hâte de partager ces nouvelles. Est-ce que je peux en parler à ma famille ou répondre aux questions qu'un journaliste pourrait me poser ?

RÉPONSE : Non. Ces informations n'ont pas été communiquées au public et sont confidentielles. Toute divulgation non autorisée pourrait avoir de graves conséquences. Par exemple, McDonald's pourrait se trouver désavantagée face à ses concurrents ou voir sa responsabilité engagée. Ne divulguez jamais d'information confidentielle concernant votre société ni aux journalistes ni, plus généralement, à une personne extérieure à McDonald's.

Exemples de protection appropriée des informations confidentielles

Michel ne discute d'informations potentiellement confidentielles ou de secrets d'entreprise qu'avec des personnes de la Société qui ont besoin d'en avoir connaissance. Il ne communique ces informations qu'à un groupe de personnes le plus restreint possible.

Carole place toujours les informations confidentielles dans un tiroir fermé à clé lorsqu'elle va déjeuner.

Comme le travail de Joseph l'amène à prendre connaissance d'informations personnelles concernant la santé des employés et à avoir accès à leurs dossiers personnels, il les garde toujours dans une armoire fermée à clé.

Françoise fait toujours signer des accords de confidentialité à ses fournisseurs potentiels avant de leur communiquer des informations sur McDonald's.

Nous prenons des engagements à l'égard de notre personnel.



Notre personnel

Expérience professionnelle

Nous offrons des opportunités d'évolution de carrière, favorisons le talent, formons des leaders et récompensons l'efficacité. Nous pensons que la pérennité de notre réussite repose essentiellement sur une équipe de personnes bien formées, aux origines et aux expériences variées, travaillant ensemble dans un milieu qui favorise le respect et qui suscite un engagement profond.

Protection contre les mesures de rétorsion

McDonald's protège ses collaborateurs contre les mesures de rétorsion. Par « mesure de rétorsion », nous entendons toute mesure recommandée ou menacée d'être prise, directement ou indirectement, à l'encontre d'un collaborateur qui signalerait une pratique douteuse ou un problème juridique ou prêterait son concours à une enquête interne. McDonald's interdit formellement toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un collaborateur qui signalerait un cas de non-respect du présent Code. En revanche, tout collaborateur qui aurait connaissance d'une mesure de rétorsion (ou en soupçonnerait l'existence) est invité à le signaler dans les conditions prévues par la réglementation.

De plus, tout collaborateur qui signalerait une pratique douteuse de mauvaise foi, en communiquant des informations qu'il sait être inexacts, même partiellement, peut faire l'objet de poursuites en application du Code pénal français en vigueur, pour dénonciation calomnieuse si les preuves de ce délit sont réunies. Une éventuelle action pourrait ainsi être initiée soit par McDonald's soit par la personne qui en est victime. McDonald's pourrait aussi prendre des sanctions disciplinaires.

À ce titre les actions suivantes sont interdites et pourraient faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement conformément au règlement intérieur de la Société :

- Rédiger un rapport en sachant qu'il repose sur de fausses informations
- Rédiger un rapport destiné à menacer un collaborateur ou nuire à sa réputation ou
- Prendre à l'encontre d'un collaborateur toute mesure considérée comme relevant de la rétorsion.

En revanche, si un collaborateur révèle en toute bonne foi des faits qu'il estime exacts, mais qui s'avèreraient par la suite erronés, inexacts ou ne donneraient lieu à aucune suite, celui-ci ne pourra faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ni d'aucune procédure judiciaire à l'initiative de McDonald's, ni d'aucune mesure de récidive.

Solliciter l'aide de McDonald's

Si vous pensez être victime d'une mesure de rétorsion, contactez :

- un représentant des Ressources humaines, de la direction générale, de la Sécurité ou un représentant du personnel
- le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial :
Téléphone : +1 630-623-3522
Télécopie : +1 630-400-6818
E-mail : business.integrity@us.mcd.com
- le service de signalement en ligne des incidents relatifs à l'intégrité professionnelle
<https://tnwgrc.com/mcd/>
- Ligne d'intégrité professionnelle :
+1 800-261-9827

Les opérateurs d'une société extérieure répondent aux appels de la ligne d'intégrité professionnelle toute l'année, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Les appels sont gratuits, confidentiels et peuvent être anonymes. Des interprètes sont à la disposition des collaborateurs.

Pratiques en matière d'emploi

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Chez McDonald's, nous exerçons nos activités dans le respect des droits de l'homme, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Nous n'avons recours à aucune forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude ou de travail pénitentiaire non volontaire. Nous ne participons pas au trafic ou à l'exploitation d'êtres humains ni n'importons de biens entachés par la pratique de l'esclavage ou du trafic d'êtres humains. Nous respectons les droits fondamentaux de chacun. Nous n'employons pas d'enfants en dessous de l'âge minimum légal ni de main-d'œuvre forcée. Nous ne tolérons aucune forme de châtement corporel ou de mauvais traitement. Nous respectons les droits des collaborateurs de s'associer ou non à un groupe, quel qu'il soit, conformément à ce que prévoient les lois et règlements applicables. Nous respectons le droit du travail en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités.

QUESTION

Henri et son supérieur, David, effectuent assez souvent des déplacements professionnels ensemble. À chaque voyage David se fait rembourser des achats personnels qu'il règle avec la carte American Express de la Société. Henri est au courant de ces achats. Il souhaiterait signaler à quelqu'un que David utilise sa carte de crédit professionnelle de manière inappropriée, mais il a peur des répercussions que cette démarche pourrait avoir sur son emploi. Henri peut-il signaler les achats personnels de David dont ce dernier a demandé illégalement le remboursement ?

RÉPONSE : Henri peut signaler l'utilisation abusive par David de sa carte de crédit sans craindre de mesures de rétorsion. Plusieurs possibilités s'offrent à lui. Il peut directement signaler les activités en question au supérieur hiérarchique de David, à un représentant des Ressources humaines ou au directeur de la Sécurité.

RESPECT ET DIGNITÉ

Chacun de nos collaborateurs, partout dans le monde, doit être traité avec équité, respect et dignité. Nous offrons les mêmes opportunités professionnelles à tous les collaborateurs et à tous les candidats à un emploi.

Les collaborateurs de McDonald's ont le droit de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou d'abus, sexuel ou autre et dans lequel aucune violence ni menace de violence physique ne peut avoir lieu. Nous ne tolérons pas que des propos soient tenus ou des actes commis, qui rabaissent une personne, nuisent à son efficacité ou créent un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif, ni aucune autre forme de comportement qui pourrait être considérée comme discriminatoire et/ou constitutif de harcèlement en application du règlement intérieur.

Aux fins des présentes règles, le harcèlement inclut les insultes, les remarques offensantes, les blagues pouvant notamment avoir des connotations discriminatoires ou raciales, les communications électroniques et autres comportements (propos, actes...) susceptibles de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif.

En outre, le terme « harcèlement sexuel » inclut les avances sexuelles inappropriées, les demandes de faveurs sexuelles et autres comportements à caractère sexuel.

Le règlement intérieur des sociétés McDonald's rappelle notamment qu'aucun collaborateur ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou moral. Le règlement intérieur énonce également le contenu des obligations légales.

RELATIONS PRIVÉES

Toute marque de favoritisme ou prise de décision motivée par l'affectif ou l'amitié, plutôt que par les intérêts de la Société, est inappropriée.

INTÉGRATION ET DIVERSITÉ

McDonald's s'engage à respecter la diversité et à offrir les mêmes opportunités professionnelles à tous. Nous respectons les attributs et les perspectives propres à chaque collaborateur et nous nous appuyons sur la diversité de ces perspectives pour établir et améliorer les relations avec nos clients et nos partenaires. Nous respectons la diversité de nos collaborateurs, de nos franchisés, de nos clients et de nos partenaires commerciaux et ne ménageons pas nos efforts pour nous assurer que chacun et chacune est bien accueilli chez McDonald's.

McDonald's offre les mêmes opportunités professionnelles et assure le même traitement à toutes et à tous, indépendamment de leur origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, statut militaire ou d'ancien combattant, identité ou expression sexuelle, âge, situation de famille ou de grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap ou de tout autre critère proscrit par la loi. Cette règle s'applique à tous nos collaborateurs, candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise, prestataires indépendants, franchisés et fournisseurs. Elle s'applique également aux relations de McDonald's avec ses clients et aux décisions que nous prenons sur le plan de l'emploi, y compris en matière de recrutement, d'embauche, de placement, de développement de carrière, de promotion, de formation, de planification, d'octroi d'avantages sociaux, de politique salariale et de fin de contrat de travail.

LIEU DE TRAVAIL SÛR

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail sain et sûr à nos collaborateurs. Nous exigeons de tous les collaborateurs qu'ils respectent les règles de sécurité et prennent les précautions nécessaires pour assurer leur protection et celle de leurs collègues. Pour la sécurité de tous, les collaborateurs doivent immédiatement signaler à leur supérieur direct tout incident, ainsi que toutes pratiques ou situations contraires aux consignes de sécurité.

Alcool et drogues

Il est interdit de se présenter sur le lieu de travail en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits illicites. L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur les lieux de travail sont interdites, sauf dans des circonstances exceptionnelles et dans les limites légales autorisées, avec l'accord de la direction de la Société ou de ses représentants.

Il est strictement interdit d'introduire, de consommer ou de distribuer des produits illicites dans l'entreprise.

QUESTION

Plusieurs de mes collègues racontent souvent des blagues de mauvais goût, mais je ne me sens pas assez à l'aise pour leur dire que je trouve ces blagues offensantes. Comment réagir à cette situation ?

RÉPONSE : Le respect des personnes est une valeur à laquelle McDonald's est attachée de longue date. Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour parler à vos collègues et leur demander de cesser de se comporter de la sorte, faites part de vos préoccupations à votre supérieur(e) hiérarchique ou au département des Ressources humaines.

Nous croyons au
Système McDonald's.



Systeme McDonald's

Servir au mieux les intérêts de McDonald's

Nous agissons dans l'intérêt de McDonald's sur le long terme, jamais pour des fins personnelles ni au profit de notre famille ou de nos amis, et nous nous conformons aux normes les plus rigoureuses d'équité, d'honnêteté et d'intégrité.

Relations avec les franchisés

Nous avons bâti un système exceptionnel en aidant les franchisés à exploiter au maximum leurs capacités dans le cadre d'une relation commerciale de confiance avec McDonald's. Nous y sommes parvenus en les traitant avec respect, loyauté et honnêteté, dans les moments difficiles comme dans les bons moments. Le traitement loyal de nos franchisés demeure l'une des clés de notre réussite. Chaque collaborateur a un rôle à jouer en la matière.

Ce Code ne s'applique pas aux franchisés de McDonald's, qui sont des entrepreneurs indépendants, ni à leurs collaborateurs. Nous attendons toutefois de nos franchisés qu'ils se conforment à des normes exigeantes en matière d'intégrité et qu'ils respectent l'ensemble des lois et règlements applicables, y compris les lois ayant trait aux droits de l'homme, à la dignité et au respect, à la sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'à la rémunération et au traitement des collaborateurs. Nous les encourageons également à adopter dans leurs activités des normes similaires à celles énoncées dans le présent Code.



Relations avec les fournisseurs

En tant que fournisseur du premier restaurant McDonald's, Ray Kroc connaissait l'importance d'établir de solides relations avec les fournisseurs. Nous nous attachons, encore aujourd'hui, à ce que ce soit le cas. Nous traitons nos fournisseurs avec respect, loyauté et honnêteté et attendons, en retour, une attitude similaire de leur part.

McDonald's fonde ses relations avec ses fournisseurs sur un ensemble de pratiques légales, efficaces et justes. Bien que le présent Code d'éthique ne s'applique pas à nos fournisseurs, nous escomptons de ces derniers qu'ils respectent toutes les exigences légales applicables dans les relations professionnelles avec leurs propres fournisseurs, leurs collaborateurs, dans les communautés locales et McDonald's. Tous nos fournisseurs doivent aussi attester du respect de notre Code de bonne conduite des fournisseurs.

En tant que multinationale, McDonald's est en relation d'affaires avec des fournisseurs provenant de nombreux pays dont les environnements culturels, sociaux et économiques sont très différents. McDonald's s'est engagée à adopter des pratiques équitables en matière sociale et à s'efforcer d'offrir un environnement de travail sûr, sain et productif à tous ses collaborateurs. En retour, nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs. En d'autres termes, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent eux aussi les droits fondamentaux de chaque personne : qu'ils traitent leurs collaborateurs de manière équitable, avec respect et dignité et qu'ils adoptent des pratiques favorisant l'hygiène et la sécurité.

Nous évaluons et actualisons régulièrement les activités que nous menons en matière d'approvisionnement et de développement durable, afin de nous assurer qu'elles demeurent conformes à nos normes. Nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui s'engagent à respecter nos principes universels, consistant à agir de manière responsable et éthique.

QUESTION

Les fournisseurs et franchisés de McDonald's suivent-ils la procédure de certification annuelle de conformité au Code d'éthique ?

RÉPONSE : Non. En revanche, nos fournisseurs et nos franchisés se doivent de respecter les mêmes principes que ceux présentés dans le Code d'éthique et d'aider les collaborateurs de McDonald's à se conformer au Code. En outre, nous attendons de tous nos fournisseurs qu'ils attestent chaque année du respect du Code de bonne conduite des fournisseurs et qu'ils exercent leurs activités de manière éthique et respectent l'ensemble des lois et règlements applicables.



Code de bonne conduite des fournisseurs de McDonald's

Le Code de bonne conduite des fournisseurs de McDonald's est accessible sur le site Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité

Nous exerçons nos activités de manière éthique.



Éthique

Protection des actifs de la Société

Tous les collaborateurs de McDonald's doivent protéger les actifs de la Société, y compris le plus précieux : notre marque. L'un des moyens de protéger notre marque consiste à prévenir l'utilisation inappropriée ou illicite du nom, de la marque ou d'autres droits ou objets de droits de propriété intellectuelle de McDonald's.

Il vous incombe d'utiliser et de protéger comme il convient les biens de la Société. Faites preuve de bon sens et adoptez une attitude responsable lorsque vous utilisez des biens de la Société et n'abusez pas des privilèges liés au poste que vous occupez chez McDonald's. Les actifs de la Société comprennent notamment les actifs financiers, les véhicules, les fournitures de

N'utilisez jamais les ordinateurs ou les réseaux de votre Société d'une manière qui pourrait compromettre la sécurité ou l'intégrité de ses informations ou de ses logiciels.

N'utilisez jamais les ordinateurs ou les réseaux de votre Société pour accéder, recevoir ou transmettre des contenus enfreignant le présent Code d'éthique, illégaux ou qui pourraient constituer un manquement au regard, notamment, de nos règles de confidentialité ou d'autres procédures de la Société.

Vous ne devez, en aucune circonstance, prêter, emprunter, donner, vendre ni céder un quelconque bien de votre Société, à moins d'en avoir spécifiquement reçu l'autorisation du responsable préposé.

N'utilisez jamais les biens et les informations de la Société, et ne tirez jamais profit de votre poste, dans le but d'obtenir un avantage personnel.

bureau, les équipements, les ordinateurs, les réseaux, les logiciels, les services téléphoniques et Internet, les messages vocaux et les e-mails.

Fraude

Vous ne devez jamais participer à un acte constitutif d'une infraction tel que le vol, la fraude, le détournement de fonds, l'extorsion ou l'appropriation illicite de biens. Il y a fraude dès lors que vous dissimulez, modifiez, falsifiez ou omettez intentionnellement des informations pour votre bénéfice ou celui de tiers. La fraude peut être motivée par l'appât du gain ou des honneurs, comme réaliser un objectif de performance, percevoir un paiement ou éviter une conséquence négative (ex. : une mesure disciplinaire). Abstenez-vous toujours de commettre un acte susceptible de susciter l'apparence d'une fraude. Ainsi, vous ne devez pas dépenser les fonds de la Société sans autorisation appropriée ni conclure d'engagement pour le compte de la Société sans y être habilité. Exemples de fraude :

- modifier des chiffres de vente ou des rapports d'inventaire pour atteindre un objectif de performance
- présenter de fausses informations médicales pour obtenir une allocation d'invalidité
- falsifier les feuilles de temps ou les documents de pointage pour augmenter sa rémunération ou éviter une sanction disciplinaire en cas de retard ou d'absence
- présenter des informations financières erronées dans les livres et registres de la Société ou
- manipuler les mesures de performance dans les évaluations et opérations du restaurant.

Conflits d'intérêts

Chacun(e) d'entre nous doit éviter toute situation pouvant créer un conflit entre notre loyauté à l'égard de la Société et nos intérêts personnels ou financiers. Afin de préserver la réputation de loyauté et d'intégrité de la Société, nous devons éviter toute situation pouvant générer un conflit d'intérêts réel ou apparent. Un conflit d'intérêts survient dès lors que nos relations personnelles ou nos intérêts financiers sont incompatibles avec notre obligation d'agir au mieux des intérêts de McDonald's ou que nous utilisons notre position dans la Société pour tirer un avantage personnel de la situation. Par exemple, il peut s'agir de détenir une participation ou un intérêt financier chez un concurrent, ou de bénéficier de services ou de versements d'argent de la part d'un fournisseur en contrepartie de la conclusion d'un contrat.

SIGNALER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il vous incombe de signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel à votre supérieur(e) hiérarchique, auprès du département juridique ou du Bureau en charge de la conformité au niveau mondial. Vous devez procéder à ce signalement dès l'apparition de la situation à l'origine du conflit, même si vous avez été préalablement informé(e) que ce conflit réel ou potentiel a fait l'objet d'un examen et a été traité. Cette procédure permet un examen adéquat de la situation au vu des circonstances actuelles vous concernant ou concernant votre fonction chez McDonald's. Vous devez respecter toute condition qui vous serait imposée par votre supérieur(e) hiérarchique ou par le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial pour maîtriser ou faire disparaître le conflit. Vous devez, par exemple, renoncer à prendre une décision pour le compte de McDonald's ou mettre en place des contrôles supplémentaires pour gérer le conflit existant ou potentiel.

PERSONNES LIÉES

Dans la mesure où les membres de la direction générale ont un rôle clé à jouer pour préserver et protéger la réputation d'honnêteté et d'intégrité de McDonald's, il est normal que ces personnes assument pleinement la responsabilité de leurs actes. Ceci est particulièrement vrai en cas

de conflit d'intérêts potentiel (ou d'apparition d'un conflit) entre les intérêts personnels ou financiers d'un membre de la direction générale et ceux de McDonald's. En plus de l'obligation de signalement en application du Code d'éthique, les membres de la direction générale doivent aussi signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.

RECOMMANDATIONS POUR LA GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous devons veiller à ce que nos transactions commerciales et financières ne suscitent aucune apparence de partialité ou d'iniquité. Les situations qui créent un conflit d'intérêts incluent, notamment, les suivantes :

- Un proche ou un membre de votre foyer travaille pour un concurrent ou un fournisseur
- Vous avez (ou un proche ou un membre de votre foyer a) un intérêt financier chez un concurrent ou un fournisseur actuel ou potentiel
- Vous avez un lien hiérarchique direct ou indirect avec un proche ou un membre de votre foyer
- Vous avez la capacité d'influer sur certaines décisions d'embauche (participation au recrutement, évaluation de performances, détermination des bonus ou salaires) relatives à un proche, à un membre de votre foyer ou à toute personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle ou amoureuse
- Vous utilisez les informations confidentielles ou les actifs de la Société pour prendre des décisions d'investissement ou professionnelles sans rapport avec McDonald's ou
- Vous avez des perspectives d'emploi ou des intérêts extérieurs à McDonald's qui sont incompatibles avec les intérêts de McDonald's.

[Un « proche » désigne un enfant, enfant d'un autre lit, parent, conjoint, compagne/compagnon, frère/sœur, belle-mère, beau-père, gendre, belle-fille, beau-frère/belle-sœur, ou toute personne (autre qu'un locataire ou employé) vivant au sein du foyer.]

TRAVAILLER AVEC DES AMIS OU DES MEMBRES DE SA FAMILLE

Un conflit d'intérêts peut apparaître lorsque vous entretenez des relations professionnelles avec des proches ou des amis personnels. Vous devez veiller à divulguer tout conflit d'intérêts potentiel à votre supérieur(e) hiérarchique, au département juridique ou au Bureau en charge de la conformité au niveau mondial.

Prenez également toutes les précautions nécessaires si vous partagez des informations avec des proches qui travaillent pour des concurrents ou qui ont des intérêts commerciaux chez des concurrents. La même règle s'applique si vous avez un proche ou des amis qui travaillent pour des fournisseurs, des prestataires de service ou des franchisés ou qui ont des intérêts commerciaux.

NÉPOTISME

On parle de népotisme lorsqu'un collaborateur est placé, directement ou indirectement, sous la responsabilité hiérarchique d'un proche. Un supérieur hiérarchique doit s'abstenir de superviser directement ou indirectement un proche. Si un supérieur hiérarchique est amené à se trouver dans cette situation, il se doit de le signaler à son propre supérieur hiérarchique ou à la direction des Ressources humaines.

AUTRES ENGAGEMENTS COMMERCIAUX

Il appartient à chacun d'entre nous de servir au mieux les intérêts de McDonald's et non, par exemple, ceux des concurrents. Les emplois extérieurs à la Société ou autres ententes commerciales ne doivent en aucun cas nuire au respect de cette obligation. En qualité de collaborateur de McDonald's, il vous est interdit de recevoir ou d'accepter une rémunération

de la part d'entreprises commerciales ou de fournisseurs avec lesquels vous êtes en relation commerciale pour le compte de McDonald's.

QUESTION

Mon frère est chef d'entreprise et sa société peut, selon lui, fournir à moindre coût à McDonald's, des produits de qualité supérieure à ceux fournis par le fournisseur actuel. Pouvons-nous faire appel à son entreprise ?

RÉPONSE : Peut-être. Avisez toujours votre supérieur(e) hiérarchique ou la personne décisionnaire en matière d'achats, de toute relation étroite que vous entretenez avec l'un des fournisseurs de votre Société et signalez au Bureau de la conformité au niveau mondial tout conflit d'intérêts potentiel. Chaque situation sera évaluée au cas par cas.

QUESTION

J'entretiens de très bons rapports avec un fournisseur et j'envisage de monter avec lui une entreprise sans lien avec mes activités au sein de McDonald's. Est-ce que cela pourrait enfreindre les règles et procédures de McDonald's ?

RÉPONSE : Oui c'est possible. Même si vous considérez que vos relations personnelles et financières n'altéreront pas votre jugement au regard de la Société, d'autres peuvent estimer que vous êtes partial. Avant de faire quoi que ce soit, vous devez discuter de vos projets avec votre supérieur hiérarchique et le cas échéant le département juridique ou le Bureau de la conformité au niveau mondial.



CADEAUX D'AFFAIRES, FAVEURS ET DIVERTISSEMENTS

Nous devons veiller à ne pas verser de pot-de-vin et à ne donner aucun objet de valeur dans le but d'exercer une influence ou de sembler exercer une influence sur l'indépendance de jugement ou les actions commerciales d'un tiers. Nous ne devons pas chercher à obtenir ni accepter un pot-de-vin, une commission occulte, ni tout autre versement inapproprié. Nous devons faire preuve de discernement et de modération pour offrir des cadeaux ou des divertissements. Nous respectons les procédures des tiers avec lesquels nous sommes en relations d'affaires.

Les cadeaux d'affaires et des activités de divertissement dans un contexte commercial ont pour but d'entretenir des relations de travail et d'affaires saines et cordiales.

Les règles suivantes s'appliquent aux collaborateurs de la Société et aux agents ou tiers travaillant pour le compte de la Société :

Vous ne devez pas offrir, donner ou accepter de cadeaux, de divertissements ni aucun autre avantage personnel si ceux-ci :

- ne sont pas conformes aux pratiques commerciales habituelles
- consistent en des liquidités ou peuvent y être assimilées
- ont une valeur supérieure à 100 euros par cadeau ou avantage
- peuvent être considérés comme un pot-de-vin ou une commission occulte ou
- sont contraires à la loi.

Les collaborateurs sont autorisés à recevoir des cadeaux d'affaires ou autres avantages d'un client ou d'un fournisseur d'une valeur qui ne saurait être supérieure à 100 euros par cadeau ou avantage. Toutefois, le montant total de ces cadeaux et autres avantages reçus sur une année ne doit pas excéder la somme de 300 euros.

Sont concernés à titre d'exemple :

- les cadeaux de toute nature
- les dépenses de divertissements, notamment spectacles, concerts, repas (hors repas d'affaires)

- les voyages ou séjours d'agrément (hors séminaire d'affaires) : titres de transport et/ou dépenses de déplacement et frais d'hôtel, etc.
- les invitations à des événements sportifs ou autres : galas, tournois, etc.

Au-delà de ces plafonds, les collaborateurs doivent solliciter l'accord écrit du directeur de leur département, ce dernier devant solliciter le consentement de son supérieur hiérarchique ou le cas échéant celui de la direction générale de la Société.

Si vous avez un doute sur le caractère approprié d'un cadeau, d'une offre de cadeau ou d'un autre avantage personnel, veuillez consulter au préalable votre supérieur(e) hiérarchique, le département juridique ou le Bureau en charge de la conformité.

QUESTION

L'un de mes fournisseurs m'a demandé de faire une allocution lors d'une conférence qu'il parraine et propose de prendre en charge tous les frais y afférents. Puis-je accepter cette offre ?

RÉPONSE : Il peut être envisageable d'accepter partiellement cette offre. Si votre supérieur(e) vous donne son feu vert, vous pouvez accepter de procéder à cette allocution. Toutefois, McDonald's n'autorise généralement pas les fournisseurs à payer les frais de déplacement et d'hébergement des collaborateurs. Discutez de l'invitation avec votre supérieur(e), qui prendra sa décision au cas par cas.

QUESTION

Dans mon pays, le fait de refuser un cadeau offert par un partenaire commercial peut être considéré comme une insulte. Que devrais-je faire si l'on m'offre un cadeau de grande valeur sachant que mon refus éventuel offensera la personne qui me l'offre ?

RÉPONSE : Si l'échange de cadeaux est coutumier dans la culture locale et si vous pensez qu'en refusant le cadeau vous risquez d'affecter les relations commerciales établies par McDonald's, vous pouvez accepter le cadeau au nom de la Société. Vous devez alors signaler

le cadeau à votre supérieur(e) afin que soient prises les bonnes dispositions. Vous pouvez également contacter le département juridique ou le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial afin qu'il vous conseille.

INVESTISSEMENTS EXTÉRIEURS

Les collaborateurs n'ont pas le droit de détenir de participation substantielle dans une société concurrente de McDonald's, ni dans toute entité ayant établi ou cherchant à établir des relations commerciales avec McDonald's. Cette règle s'applique aux participations directes et indirectes. Une « participation substantielle » s'entend de toute participation supérieure à 5 % de la valeur nette patrimoniale du salarié et des proches ou supérieure à 1 % des titres en circulation d'une société faisant un appel public à l'épargne. Une exception peut toutefois être admise pour les investissements dans les fonds communs de placement ou les comptes de gestion sous mandat (pour lesquels l'investissement n'est pas choisi par les collaborateurs).

Vous devez décliner personnellement les opportunités commerciales ou d'investissement dont vous avez eu connaissance en utilisant les biens ou les informations appartenant à McDonald's ou dans le cadre de vos fonctions. Il vous est, par exemple, interdit d'acheter, d'acquérir par le biais d'un crédit-bail ou selon d'autres modalités, directement ou indirectement, des droits relatifs à un bien quelconque, lorsqu'il est possible que McDonald's souhaite également saisir cette opportunité.

Enfin, vous ne devez pas investir personnellement dans une quelconque entité si un tel investissement peut influencer ou paraître influencer sur vos décisions commerciales liées à cette entité. Soyez attentif aux conflits qui pourraient résulter d'investissements effectués dans des sociétés par actions et des sociétés

privées. Veillez également à prévenir les délits d'initiés qui pourraient être commis par suite d'investissements effectués dans des sociétés par actions. (Pour de plus amples informations, veuillez vous reporter à la rubrique « Informations privilégiées et négociation de valeurs mobilières », du présent code.)

Usage des communications électroniques

Les collaborateurs sont tenus d'utiliser à bon escient les outils de communication électronique, y compris les téléphones fixes et mobiles, les ordinateurs, les télécopieurs, les bipeurs, l'e-mail et l'accès à Internet. Dans le cadre de leur fonction au sein de McDonald's, ils doivent respecter les règles d'éthique les plus exigeantes et notamment la Charte IT, Internet et Réseaux sociaux et la Charte d'utilisation des Équipements Informatiques Portables. Ils ne sont pas autorisés à utiliser les communications électroniques pour servir leurs propres intérêts ou à des fins autres que celles de la Société.

En outre, les collaborateurs doivent faire preuve de discernement lorsqu'ils ont recours aux outils et technologies électroniques fournis par la Société, notamment lorsqu'ils utilisent l'accès à Internet et l'e-mail. Voici notamment quelques exemples d'utilisations inappropriées :

- les activités illégales
- les paris ou la mise en vente
- le harcèlement, le dénigrement d'autrui, l'espionnage et/ou la discrimination illégale
- la collecte de fonds à quelque fin que ce soit, sauf avec l'aval de la Société
- les activités commerciales, ex. : les activités personnelles à but lucratif
- l'apologie de points de vue ou d'activités d'ordre politique ou religieux
- la réception, la sauvegarde, le stockage, l'affichage ou la transmission de documents pouvant raisonnablement être considérés comme violents, harcelants, discriminatoires, obscènes, sexuellement explicites ou pornographiques, notamment



des représentations, des photographies, des enregistrements audio ou écrits

- l'accès non autorisé à des données non publiques
- toute utilisation qui, d'une manière ou d'une autre, s'avère perturbatrice pour la réputation ou les affaires de la Société ou nuisible à celles-ci et
- à des fins autres que l'activité de la Société, excepté dans le cadre d'un usage raisonnable, personnel et limité.

Les collaborateurs doivent respecter les procédures et chartes relatives aux outils de communication, Internet et réseaux sociaux et utilisation des équipements informatiques (en ligne sur Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité).

Documents comptables et commerciaux et leur communication

Les actionnaires comptent sur McDonald's pour leur communiquer des informations sincères, véritables et pour prendre des décisions responsables sur la base d'une comptabilité fiable. L'ensemble des livres et registres comptables et tous les comptes doivent refléter fidèlement les transactions et les événements. Ils doivent également être conformes aux principes comptables généralement admis et au système de contrôle interne de McDonald's. Les rapports déposés ou soumis à la SEC (*Securities and Exchange Commission*, commission américaine des opérations de bourse) et autres communications de la Société doivent être complets, sincères, exacts, compréhensibles et établis dans les délais légaux requis.

Afin d'assurer l'exactitude de tous les registres, rapports et autres communications de McDonald's, vous ne devez jamais :

- saisir de données inexactes ni altérer les reçus pris en compte sur les notes de frais
- inscrire une fausse information sur des feuilles de temps

- modifier ou falsifier les résultats d'un contrôle qualité ou sécurité
- contourner les contrôles internes
- sous-évaluer ou surévaluer la valeur d'éléments d'actif ou de passif connus
- conserver des fonds ou des encours occultes ou non-inscrits en compte ni de « caisse noire »
- inscrire de manière incorrecte ou vous abstenir d'inscrire des éléments comptables qui devraient être passés en charges ni
- saisir une écriture qui dissimule ou déguise volontairement la véritable nature d'une opération.

Presque tous les documents professionnels, y compris les e-mails et les données informatiques, peuvent faire l'objet d'une communication publique dans le cadre d'un litige ou d'une enquête menée par les autorités. Des documents sont fréquemment obtenus par des tiers ou par les médias. Vous devez donc faire preuve de clarté, de concision, d'exactitude et de sincérité lorsque vous consignez par écrit une quelconque information. Évitez les déclarations approximatives ou d'énoncer des conclusions à caractère juridique dans les documents commerciaux.



Manipulez tous les documents conformément aux règles applicables dans la Société. En cas de doute quant à la nécessité de détruire un document ou de le conserver, contactez le département juridique.

La lettre et l'esprit de la loi

La première et la plus fondamentale de nos obligations consiste à respecter la lettre et l'esprit du droit en vigueur. Cette règle s'applique aussi bien aux collaborateurs de McDonald's qu'aux tiers agissant pour le compte de notre Société. Tout collaborateur qui souhaite un conseil ou un éclaircissement doit consulter le département juridique de McDonald's ou son supérieur hiérarchique, à défaut, avant de commettre tout acte qui pourrait s'avérer illicite.

Lois et règlements applicables en matière de criminalité financière, blanchiment de capitaux et lutte contre le terrorisme

McDonald's respecte l'ensemble des lois, règles et règlements émanant des entités gouvernementales américaines et étrangères, ainsi que d'autres autorités de réglementation privées ou publiques, y compris les marchés financiers sur lesquels les titres de McDonald's peuvent être cotés.

Le groupe McDonald's France et ses filiales étant contrôlés par sa Société mère basée aux États-Unis, de nombreuses lois américaines s'appliquent à nos activités exercées à l'intérieur et à l'extérieur du territoire américain.

Ces lois prévoient notamment :

- l'interdiction d'effectuer des transactions pouvant aider des terroristes ou des organisations de terroristes et
- l'obligation de s'assurer que les transactions ne sont pas utilisées pour des opérations de blanchiment de capitaux.

Si vous soupçonnez un fournisseur, bailleur ou franchisé de McDonald's d'être impliqué

dans une activité illicite, vous devez le signaler, conformément aux dispositions légales en vigueur. McDonald's respecte toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux ou le financement d'activités illicites. Le terme « blanchiment de capitaux » s'entend du processus qui consiste, pour certaines personnes ou certains groupes, à dissimuler les fonds acquis de manière illégale ou à maquiller l'origine des sources de ces fonds illégaux. Vous devez toujours veiller à exercer vos activités avec des partenaires dignes de confiance, dans un cadre professionnel légitime et avec des fonds licites. Soyez attentif à certains « signaux d'avertissement », par exemple une demande de paiement en espèces ou autre condition de paiement inhabituelle de la part d'un fournisseur potentiel. Si vous soupçonnez l'existence d'activités de blanchiment de capitaux, parlez-en au Bureau en charge de la conformité au niveau mondial.

Contrôles à l'exportation/ importation

Compte tenu de son statut de multinationale, McDonald's doit respecter les réglementations encadrant les échanges commerciaux. Nos transactions commerciales peuvent être soumises à divers contrôles et lois réglementant les exportations et les importations, tels que :

- les contrôles à l'exportation, restrictions commerciales, embargos commerciaux, sanctions économiques et boycotts imposés par le gouvernement et
- les lois anti-boycott interdisant aux entreprises de participer ou de collaborer à un boycott international qui n'est pas approuvé ou autorisé par le gouvernement américain.

Si vous participez à l'importation, à l'exportation ou au transfert transfrontalier de biens, de services ou de technologies pour le compte de la Société, vous devez respecter l'ensemble de ces lois, quel que soit le lieu où vous exercez votre activité. Pour toute question sur la manière dont ces lois s'appliquent à vos activités, contactez le département juridique ou le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial.

Lutte contre la corruption

Tous les collaborateurs de McDonald's doivent respecter la loi américaine sur la corruption des agents publics étrangers (*U.S. Foreign Corrupt Practices Act* ou *FCPA*), quel que soit leur lieu de résidence ou d'activité. Selon la FCPA, la corruption d'un représentant de l'État constitue une infraction pénale dans tous les pays où McDonald's exerce ses activités. Il existe également des lois anti-corruption dans chaque pays interdisant la corruption des représentants de l'État ou le versement de pots-de-vin ou de commissions occultes à des parties privées (également appelée « corruption commerciale »).

McDonald's interdit toute forme de corruption ou dessous de table, comme mentionné dans la politique sur la lutte contre la corruption. L'ensemble des collaborateurs, des agents, des consultants, des représentants et partenaires de joint-venture, agissant pour le compte de McDonald's ou de ses filiales, doivent se conformer à notre politique de lutte contre la corruption. McDonald's ne tolère aucune infraction à ces lois et politiques. Nul ne saurait être employé par McDonald's ni lié à celle-ci s'il ne les respecte pas.

Conformément à notre politique et aux lois anti-corruption, aucun collaborateur ne doit offrir, directement ou indirectement, de cadeau, de divertissement ni autre objet de valeur, quelle qu'en soit la forme, à un agent public ou à son représentant dans l'un des objectifs suivants :

- obtenir ou conserver un marché
- influencer des décisions commerciales
- accélérer une procédure ou
- s'assurer un avantage indu.

McDonald's interdit en outre le versement de sommes à des représentants de l'État visant à faciliter ou à accélérer l'exécution d'une tâche de routine, telle que la délivrance d'une autorisation, d'un permis ou d'un visa.

Ces interdictions s'appliquent à nos opérations commerciales et à tous les tiers agissant pour notre compte, notamment nos consultants, agents, fournisseurs et entrepreneurs. Le terme

« représentant de l'État » s'entend de toute personne qui est employée par ou représente une entité appartenant à l'État ou contrôlée par l'État. Aux fins des lois anti-corruption, les représentants de l'État incluent les responsables ou agents élus et nommés des gouvernements nationaux, collectivités locales ou municipalités (y compris les individus occupant des fonctions législatives, administratives et judiciaires), les dirigeants de partis politiques et les candidats à une fonction politique, ainsi que les salariés des entreprises publiques ou contrôlées par l'État.

Les versements effectués dans le cours normal des affaires, notamment dans le cadre du paiement des impôts, sont admissibles. Toutefois, les paiements, cadeaux ou divertissements offerts à un représentant de l'État sont risqués, notamment s'ils sont de nature discrétionnaire. Par conséquent, si vous voulez faire un paiement ou offrir un cadeau à un représentant de l'État ou prendre en charge ses frais d'hébergement, vous devez obtenir l'autorisation écrite préalable du Bureau en charge de la conformité au niveau mondial, tel que décrit dans nos Recommandations en matière de cadeaux et de divertissements, contenues dans notre Politique de lutte contre la corruption au niveau mondial.

Il est absolument indispensable que nos livres et registres reflètent fidèlement et de manière suffisamment détaillée les paiements, cadeaux ou l'hébergement offerts à des représentants de l'État. Ceci s'applique aux paiements, cadeaux et frais de divertissement directement offerts, ainsi qu'aux paiements effectués de manière indirecte.

Si vous n'êtes pas certain(e) du statut de représentant de l'État d'une personne ou si vous avez d'autres questions concernant le respect de notre Politique de lutte contre la corruption au niveau mondial ou des lois anti-corruption, contactez le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial. Si vous soupçonnez l'existence d'une activité inappropriée impliquant les transactions de la Société ou d'un collaborateur avec un représentant de l'État, informez-en immédiatement le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial.



La Politique de lutte contre la corruption au niveau mondial

est accessible sur le site Internet Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité.

Nous contribuons au développement de la vie locale.



Nos communautés

Notre contribution au développement de la vie locale

McDonald's est fière d'avoir pour tradition, depuis de nombreuses années, de contribuer au développement de la vie locale. Nous savons que c'est une nécessité et cela constitue l'une de nos plus grandes forces. En tant que leaders socialement responsables, nous avons une influence positive sur notre voisinage, nos collaborateurs et notre environnement McDonald's, nos collaborateurs et nos franchisés donnent des sommes importantes et consacrent des heures innombrables à des œuvres de bienfaisance dans le monde entier, particulièrement à celles qui viennent en aide aux enfants. Nous sommes également présents lors des catastrophes naturelles et travaillons avec les franchisés, les fournisseurs et les organismes d'aide aux victimes en cas de catastrophes naturelles pour aider les victimes et les secouristes.

La *Ronald McDonald House Charities* (« RMHC ») et ses divisions locales, dont la Fondation Ronald en France, occupent une place particulière parmi nos œuvres philanthropiques. Chaque année, les restaurants McDonald's recueillent des sommes importantes pour la RMHC (dont la Fondation Ronald en France) et d'autres organismes œuvrant en faveur des enfants. McDonald's prend à sa charge une partie des coûts administratifs et frais généraux de la RMHC et certains autres coûts liés à la levée de fonds et à la mise en œuvre des programmes.

Activités politiques

Il est strictement interdit pour un collaborateur de faire une contribution, sous quelque forme que ce soit, à un parti politique, quel qu'il soit, dans le cadre de ses activités professionnelles au nom de McDonald's.

Un collaborateur peut participer à titre strictement personnel à une activité politique et a le droit de soutenir un candidat politique ou les questions de son choix. Toutefois, toute implication dans de telles activités doit se dérouler en dehors de ses heures de travail et à sa charge. En tant que collaborateur, vous devez veiller à ce que vos opinions et vos actions soient perçues comme vous engageant personnellement, non McDonald's. Enfin, il est strictement interdit d'utiliser les actifs ou les ressources de McDonald's pour exercer une activité politique au nom de la Société sans l'accord préalable du directeur des Affaires publiques au niveau local et du directeur des Affaires publiques au niveau mondial.



Les recommandations mondiales en matière d'activités politiques McDonald's

sont accessibles sur le site intranet Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité.

QUESTION

J'ai participé à une manifestation professionnelle à Paris, avec un plateau-repas d'un montant de 145 euros par personne, en soutien d'un homme politique qui se présentait à l'élection à venir.

J'ai fait figurer le coût du repas sur ma note de frais, mais mon (ma) supérieur(e) hiérarchique a refusé d'approuver cette note de frais. Étant donné que McDonald's couvre les frais des repas pris par les collaborateurs dans le cadre de leurs déplacements professionnels, pourquoi mon (ma) supérieur(e) hiérarchique n'a-t-il (elle) pas approuvé les frais de ce repas ?

RÉPONSE : McDonald's ne couvre pas ces frais, car ceux-ci sont considérés comme une dépense personnelle. Vous devez assumer personnellement le coût du repas. Dans le cas contraire, on pourrait penser que vous avez fait un don au candidat en tant que collaborateur de McDonald's et que, de ce fait, McDonald's soutient ce candidat.

Les recommandations mondiales en matière d'activités politiques McDonald's

Nous sommes engagés sur la voie de l'amélioration continue. Cet engagement, plus que toute autre chose, témoigne de l'identité de McDonald's. L'objectif global de notre effort de développement durable s'articule autour de cinq domaines prioritaires : nutrition et bien-être, chaîne d'approvisionnement durable, responsabilité environnementale, expérience du collaborateur et vie locale.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

McDonald's s'engage à contribuer à la protection de l'environnement. Chaque personne au sein du Système a un rôle à jouer dans le respect de cet engagement. Nous concentrons nos efforts dans les domaines où nous pouvons avoir une influence significative sur des sujets importants liés à l'environnement, y compris le changement climatique, la préservation des ressources naturelles et la gestion des déchets.

Nous ne cessons d'être à l'écoute, d'apprendre et d'investir dans des innovations qui permettent d'améliorer notre empreinte environnementale. Nous avons noué des partenariats avec des organisations afin de sensibiliser le public aux questions touchant à l'environnement. Nous travaillons avec nos fournisseurs clés dans le but de les inciter à adopter des pratiques écoresponsables dans le cadre de leurs activités.

NUTRITION ET BIEN-ÊTRE

Nous nous engageons à favoriser le bien-être de nos consommateurs. Nous proposons un choix de menus variés afin de répondre à leurs différents besoins et préférences. Nous communiquons des informations sur les valeurs nutritives de nos produits, afin que nos consommateurs puissent choisir des produits répondant à leurs besoins diététiques et à ceux de leurs familles.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE

Nous voulons concevoir une chaîne d'approvisionnement qui fournit sans interruption et de manière rentable des produits sains de grande qualité. Nous nous appuyons sur notre position de leader pour créer un net avantage nous permettant d'améliorer les effets de cette chaîne d'approvisionnement sur le plan éthique, environnemental et économique.



Les recommandations mondiales en matière d'activités politiques McDonald's

sont accessibles sur le site intranet [AccessMcD](#) de McDonald's et sur www.mcdonalds.com

Nous développons notre société de manière rentable.



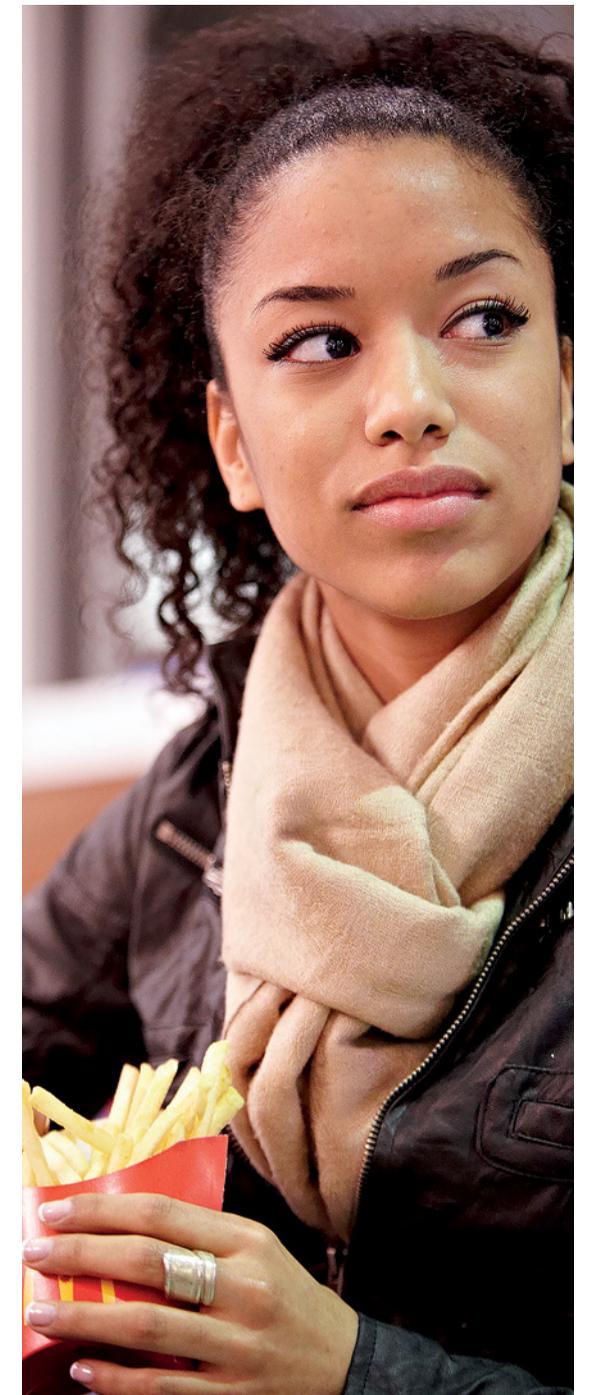
Croissance rentable

Concurrence loyale et droit de la concurrence

La plupart des pays dans lesquels nous exerçons nos activités ont adopté des lois sur la concurrence qui ont pour objet de protéger les consommateurs et de promouvoir une concurrence loyale. McDonald's soutient ces lois et s'y conforme. Ces lois interdisent notamment :

- la conclusion, avec des entreprises concurrentes, d'une convention ou de tout accord, écrit ou verbal, susceptible de fixer, de contrôler ou d'impacter les prix, les produits, les conditions de vente, les coûts, les profits ou marges bénéficiaires, les marchés ou parts de marché, les pratiques commerciales, la propriété intellectuelle ou les technologies
- les conventions ou accords, formels ou informels, conclus avec des entreprises concurrentes dans le but de créer une répartition des clients ou des produits, de faire affaires (ou non) avec des clients (ou fournisseurs) ou catégories de clients (ou fournisseurs), ou de soumissionner (ou non) pour obtenir certains marchés.

Les lois sur la concurrence régissent également les relations que nous entretenons avec les fournisseurs et les franchisés. Les collaborateurs qui sont en contact avec des « centrales d'achat » ou des agences de marketing locales doivent consulter le département juridique pour toute question relative à l'application du droit de la concurrence ou en cas de discussion, de décision ou d'action pouvant avoir des conséquences sur le plan du droit de la concurrence.



Pratiques commerciales

Les données sur nos concurrents et nos fournisseurs constituent un actif de valeur. Nous respectons les droits de nos concurrents et nos fournisseurs et traitons ces derniers avec loyauté. Nous nous efforçons d'obtenir des avantages sur la concurrence grâce à notre politique de recherche de haut niveau, notre stratégie de marketing et l'excellente qualité de nos services et produits. Nous ne nous livrons pas à des pratiques commerciales déloyales, illégales ou contraires à l'éthique.

Les règles suivantes s'appliquent lorsque McDonald's ou quiconque travaillant pour le compte de McDonald's recueille ou utilise des informations sur nos concurrents ou nos fournisseurs :

- respecter les droits de propriété d'autrui, y compris les brevets, droits d'auteur et de copyright et marques de commerce
- ne pas accepter, divulguer, ni utiliser aucune information communiquée en violation d'un accord de confidentialité
- ne pas divulguer ni utiliser aucune information qui pourrait être privilégiée ou confidentielle, sans consulter le département juridique
- ne pas recourir à des méthodes illicites ou contraires à l'éthique pour recueillir des informations sur d'autres sociétés
- ne pas voler d'informations constituant des secrets commerciaux ni inciter des salariés ou d'anciens salariés d'autres entreprises à divulguer des secrets commerciaux et
- ne prendre aucune action ou mesure qui pourrait induire qu'un accord illégal a été conclu avec des concurrents.

QUESTION

Dans le cadre de mes fonctions chez McDonald's, j'ai appris qu'un de nos fournisseurs était sur le point d'annoncer une innovation qui pourrait augmenter considérablement la valeur de ses titres. Est-ce que je peux acheter des titres de ce fournisseur avant que la nouvelle ne devienne officielle ?

RÉPONSE : Non, ce pour deux raisons. Premièrement, cette acquisition de titres constituerait un conflit d'intérêts. Il vous est interdit d'utiliser à des fins personnelles des informations que vous n'avez acquises que dans le cadre de votre relation de travail avec McDonald's. Deuxièmement, l'utilisation de cette information pourrait constituer une infraction pénale appelée délit d'initié. Vous ne pouvez pas acheter ni vendre de titres sur la base d'informations au sujet de McDonald's ou d'autres sociétés qui n'ont pas été rendues publiques et que vous avez obtenues dans le cadre de votre contrat de travail chez McDonald's.

Informations privilégiées et négociation de valeurs mobilières

Les informations privilégiées se définissent comme des informations qui n'ont pas été rendues publiques, qui concernent directement ou indirectement un ou plusieurs émetteurs d'instruments financiers et seraient susceptibles, si elles étaient rendues publiques, d'influencer de façon sensible le jugement d'un investisseur raisonnable. Les informations privilégiées peuvent inclure les informations concernant d'autres sociétés que vous avez obtenues grâce à votre fonction chez McDonald's ou par tout autre moyen illégal. Sont considérées comme des informations privilégiées les révisions importantes à la hausse ou à la baisse des prévisions de bénéfices, les réorganisations de grande ampleur, les changements au sein de la direction, ainsi que les développements susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur les produits et l'évolution de litiges importants.

Il est illégal d'acheter ou de vendre des titres d'une quelconque société, y compris de McDonald's, sur la base d'informations privilégiées. Il est de même interdit de communiquer à des tiers des informations privilégiées ou de formuler, sur la base de ces informations, des recommandations en matière d'achat ou de vente d'actions au bénéfice de tiers. Ces comportements peuvent être pénalement sanctionnés en droit français.

Communication extérieure

Lorsque McDonald's communique des informations aux médias, aux analystes boursiers et aux actionnaires, nous sommes tenus de rendre compte des faits avec exactitude et exhaustivité. Afin de garantir le caractère exact et complet de ces communications, toutes demandes relatives aux activités, aux résultats, aux projets ou à la position de McDonald's sur un certain nombre de sujets d'intérêt public doivent être transmises au département des Affaires publiques de la Société. Cette règle s'applique à toutes les déclarations publiques faites pour le compte de McDonald's, y compris à celles émises dans le cadre de communiqués ou de forums de discussion sur Internet. Si, avec l'accord du département des Affaires publiques de la Société, vous répondez à une

question émanant d'une source extérieure, assurez-vous que vous n'allez pas au-delà de vos compétences et n'hésitez pas à contacter ce même département, en cas de doute sur l'attitude à adopter.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux organisations de représentation du personnel dans l'exercice de leurs mandats. Toutefois, ces dernières sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel ou considérées comme telles par McDonald's.

Enquêtes administratives et judiciaires

Nous coopérons avec les instances gouvernementales ou judiciaires et les autorités publiques. Toutes les demandes d'informations doivent être transmises immédiatement au département juridique afin de s'assurer que McDonald's est à même de répondre de manière appropriée. Toutes les informations transmises doivent être sincères et exactes. Vous ne devez jamais induire en erreur l'organisme en charge de l'enquête, modifier ou détruire des documents ou registres dont la production est requise dans le cadre d'une enquête.



Nous nous efforçons de nous améliorer continuellement.



Amélioration continue

Gouvernance d'entreprise et contrôle interne

Nous pensons qu'une gouvernance efficace repose avant tout sur un conseil d'administration indépendant, qui veille aux performances de McDonald's pour le compte des actionnaires. Nous bénéficions également d'un système de contrôle interne et de mécanismes de signalement dont le but est de protéger les actifs et activités de McDonald's et de fournir à la direction générale et au conseil d'administration des informations à la fois exactes et sincères dans les délais requis. Le Comité d'audit du Conseil et son auditeur externe supervisent de façon indépendante la préparation des états financiers de la Société et les systèmes de contrôle interne de cette dernière. Les collaborateurs sont tenus de respecter l'esprit et la lettre de notre système de contrôle interne et de collaborer pleinement à tout audit ou enquête.

Enquêtes internes

McDonald's traite les allégations de comportement fautif avec la plus grande rigueur. Si vous avez connaissance d'une enquête interne, ou dans la mesure où des renseignements ou de l'aide vous sont demandés dans le cadre d'une telle enquête, les règles suivantes s'appliquent :

Certaines situations exigent des collaborateurs participant à une enquête la plus grande confidentialité concernant les détails afférents à celle-ci. Par exemple, lorsqu'il est nécessaire de protéger le plaignant ou les témoins, d'empêcher toute mesure de rétorsion, de prévenir la destruction ou la perte de preuves importantes, de limiter le risque de faux témoignage, d'empêcher toute dissimulation ou de garantir l'intégrité de l'enquête, les collaborateurs concernés doivent préserver la confidentialité des éléments de l'enquête. En ces circonstances, les collaborateurs peuvent être invités à ne pas discuter d'une enquête en cours avec quiconque,

aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de McDonald's, sauf consentement exprès des personnes habilitées à mener l'enquête et des autorités judiciaires et administratives compétentes.

Les collaborateurs concernés peuvent divulguer des faits relatifs à des comportements fautifs à toute autorité administrative ou judiciaire compétente conformément à la loi applicable.

Dans ces circonstances, le collaborateur concerné n'est plus tenu par la confidentialité prévue par la présente section du Code d'éthique et ne sera soumis à aucune mesure de rétorsion par la Société.

Vous êtes tenu(e) de divulguer toute information pertinente, avec exactitude et exhaustivité, et de coopérer pleinement avec l'équipe habilitée à mener l'enquête, tout au long de celle-ci. Cette équipe justifiera le caractère officiel de l'enquête.

Si vous faites obstacle à l'enquête ou fournissez sciemment de fausses informations au cours de celle-ci, vous pouvez vous rendre passible de mesures disciplinaires dans les conditions prévues au règlement intérieur, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signalement de pratiques douteuses/ questions sur les règles d'éthique

Un collaborateur qui :

- est en possession d'informations relatives à une violation d'une règle du Code d'éthique ou d'une loi ou d'une réglementation française, européenne ou internationale, notamment dans les domaines comptable et financier, de lutte contre la corruption ou trafic d'influence, du droit, du travail, de la santé, l'hygiène et la sécurité au travail, de la protection de l'environnement, de lutte contre le terrorisme, ou de l'atteinte aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales
- ou a une question sur le contenu d'une règle d'éthique ou ses conditions d'application

PEUT CONTACTER

son supérieur hiérarchique ou directeur de département, le Contact Compliance au sein de la direction juridique

le Directeur Compliance Europe par e-mail via l'adresse email sécurisée : alertes_ethiques_france@eu.mcd.com renvoyant au Directeur Compliance Europe

le Bureau en charge de la conformité par téléphone, par e-mail, par télécopie ou par courrier postal

la ligne d'intégrité professionnelle (sous couvert d'anonymat, s'il le souhaite)

Les informations sont transmises au Bureau en charge de la conformité.

En cas de signalement d'une pratique douteuse auprès du Directeur Compliance Europe ou auprès du Bureau en charge de la conformité, le Directeur Compliance Europe examinera l'alerte en collaboration avec le Directeur Juridique et pour toute alerte concernant des faits de droit social ou en lien avec les ressources humaines avec le Directeur des Ressources en toute confidentialité. Le Directeur Compliance Europe statuera ensuite sur la nécessité de conduire une enquête ou de classer l'affaire sans suite.

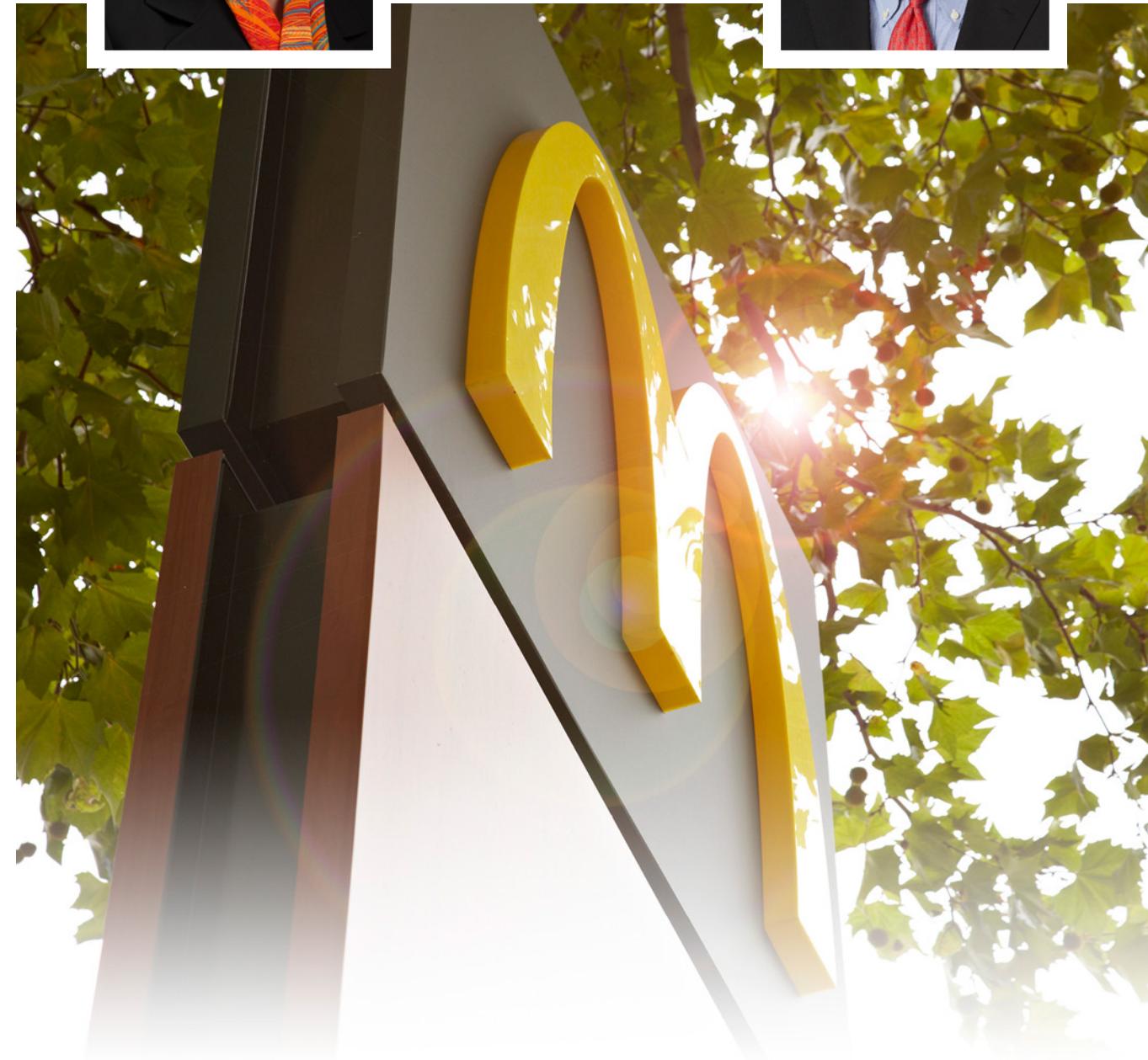
Le collaborateur devra respecter toute réponse apportée par le Contact Compliance à une question qu'il a posée et relative à l'application d'une règle du Code d'éthique.



[<] **AMY KOVALAN**
Vice-présidente,
directrice du Bureau
de la conformité



[>] **JERRY KRULEWITCH**
Vice-président exécutif,
directeur juridique et
secrétaire général



Chacun d'entre nous se doit personnellement de défendre ces valeurs, mais il n'en demeure pas moins vrai que nous sommes plus forts lorsque nous agissons ensemble dans ce sens.

Contacts/ressources complémentaires

N'hésitez pas à demander de l'aide au besoin. Les ressources/contacts indiqués ci-après constituent un bon point de départ.

Personnel/ votre équipe élargie

- Votre supérieur hiérarchique
- Votre directeur de département
- La direction générale de votre Société
- Le département des Ressources humaines de McDonald's
- Le département juridique de McDonald's
- Un responsable de l'Audit interne
- Le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial ou le Directeur Compliance Europe
- La ligne d'intégrité professionnelle (0 800 90 02 38)
- Les instances représentatives du personnel (liste consultable sur l'intranet)

Règles et procédures/votre réseau d'informations élargi

Les procédures en application sont accessibles sur Mc4U – Côté Siège – Éthique et conformité, notamment :

- Procédure de traitement des alertes éthiques
- Politique de lutte contre la corruption au niveau mondial
- Règles et procédures relatives aux opérations immobilières au niveau mondial
- Règlement intérieur et ses annexes
- Golden Arches Code
- Code de bonne conduite des fournisseurs
- Charte McDonald's sur les outils de communication, Internet et les réseaux sociaux à destination des salariés
- Charte McDonald's sur l'utilisation des équipements informatiques portables à destination des salariés (ordinateurs portables, tablettes, smartphones)

D'autres procédures peuvent servir de ressources. Les collaborateurs doivent connaître et respecter les différentes règles et procédures applicables à leur fonction.

Dispositif d'alerte d'infractions présumées au Code

LE BUREAU EN CHARGE DE LA CONFORMITÉ AU NIVEAU MONDIAL

P.O. Box 4567

Oak Brook, IL 60522-4567, États-Unis

Téléphone : +1 630-623-3522

Télécopieur : +1 630-623-7125

E-mail : business.integrity@us.mcd.com

SERVICE DE SIGNALLEMENT EN LIGNE DES INCIDENTS RELATIFS À L'INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE

<https://tnwgrc.com/mcd/>

Ligne d'intégrité professionnelle

Téléphone : 0 800 90 02 38

Les opérateurs de la ligne d'intégrité professionnelle sont accessibles 24 heures sur 24 et sept jours sur sept, 365 jours par an. Les appels sont gratuits, confidentiels et peuvent être anonymes. Des interprètes sont à la disposition des collaborateurs.

En Europe, par email à :

alertes_ethiques_france@eu.mcd.com

Garder l'éclat de nos Arches

Aucune procédure, aucun guide, comité ni bureau en charge de la conformité ne saurait garantir, de la part des collaborateurs, un comportement satisfaisant et conforme aux règles de l'éthique. Seul(e) chacun(e) d'entre nous est en mesure de le faire. Il incombe à chaque collaborateur de McDonald's de faire en sorte que la réputation de la Société demeure intacte.

POSEZ-VOUS LES BONNES QUESTIONS

- Est-ce légal ? Est-ce juste ?
- Les consommateurs, les collègues, les amis et la famille l'approuveraient-ils ?
- Aurai-je l'esprit tranquille en pensant à cette décision demain ?

Si la réponse à toutes ces questions est « oui », vous êtes sur la bonne voie.

Foire aux questions au sujet du Bureau en charge de la conformité au niveau mondial

QUESTION

Par quels moyens puis-je signaler un problème ?

RÉPONSE : Vous pouvez contacter le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial de plusieurs façons :

- Rencontrer en personne un membre du Bureau
- Appeler ou envoyer une télécopie à un membre du Bureau de conformité au niveau mondial :
+1 630-623-3522
+1 630-623-7125 (télécopieur)
- Envoyer une copie papier à l'adresse sécurisée du Bureau en charge de la conformité au niveau mondial : P.O. Box 4567, Oak Brook, IL 60522-4567, États-Unis
- Envoyer un e-mail à l'adresse électronique sécurisée de la conformité mondiale : business.integrity@us.mcd.com
- Appeler la ligne d'intégrité professionnelle : 0 800 90 02 38
- Signalement en ligne : <https://tnwgrc.com/mcd/>
- Envoyer un SMS au Bureau de la conformité : +1 630-400-6818

QUESTION

Si j'appelle la ligne d'intégrité professionnelle, devrai-je décliner mon identité ?

RÉPONSE : Non ce n'est pas obligatoire. Nous vous le recommandons toutefois fortement. Une entité indépendante répondra à votre appel, écouter vos questions et vos problèmes sans nécessairement recueillir d'information permettant de vous identifier.

QUESTION

Comment puis-je obtenir une réponse à ma question ou une solution à mon problème si vous ne connaissez pas mon nom ?

RÉPONSE : Lorsque vous appelez la ligne d'intégrité professionnelle, des numéros de dossier sont attribués à chaque appel. Si vous choisissez de faire un signalement anonyme, vous recevrez un numéro que vous pourrez utiliser comme référence lorsque vous appellerez pour un suivi du dossier.

QUESTION

Comment saurai-je si ma question a été traitée ?

RÉPONSE : Le Bureau en charge de la conformité au niveau mondial ouvre des enquêtes. Nous travaillons avec d'autres services, parmi lesquels les Ressources humaines, l'Audit interne et la Sécurité au niveau de McDonald's France, afin de mener des enquêtes et de les faire aboutir. Lorsque vous appellerez pour un suivi relatif à votre question ou à votre problème, nous vous donnerons une réponse ou vous indiquerons qu'une mesure adaptée a été prise. Nous devons respecter les droits de toutes les parties concernées par une enquête, de sorte que le niveau d'information que nous pouvons fournir dépend de chaque situation.

QUESTION

Que se passe-t-il si quelqu'un fait une dénonciation calomnieuse ?

RÉPONSE : Les enquêtes sont menées avec minutie et dans le respect des droits des collaborateurs. Tout collaborateur qui utiliserait le système d'alerte de mauvaise foi, en communiquant des informations qu'il sait être inexacts, même partiellement, est passible de poursuites pénales conformément au droit français. Le collaborateur peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire au terme de l'enquête, pouvant aller jusqu'au licenciement, selon les dispositions du règlement intérieur.





Index

A

Accord de confidentialité.....	42
Actifs de la Société.....	27
Agents	34
Agents de maîtrise.....	10
Alcool et drogues sur le lieu de travail.....	21
Amélioration continue.....	45
Approvisionnement et développement durable	24
Audit interne et sécurité.....	51
Autres engagements commerciaux	29
Avantage personnel.....	16, 30, 42

B

Blanchiment d'argent.....	7, 33
Boycotts	33
Brevets, copyrights et marques déposées	42
Bureau en charge de la conformité au niveau mondial.....	10, 11, 17, 19, 20, 28, 29, 30, 33, 34, 46, 49, 50, 51

C

Cadeau	6, 30
Cadeaux d'affaires, faveurs et divertissements.....	30
Carte de crédit professionnelle	20
Code de bonne conduite des fournisseurs.....	24, 49
Comité d'audit	9, 45
Communication extérieure.....	43
Communication ouverte.....	11
Communications électroniques.....	31
Concurrence loyale et loi antitrust	41
Concurrents.....	14, 17, 29, 42
Conflit(s) d'intérêts	28, 29, 42
Conseil d'administration.....	9, 10, 45
Consultants	34
Contacts.....	11, 17, 19, 20, 30, 32, 33, 34, 51
Contacts/ressources complémentaires.....	7, 49
Contrôle interne	32, 45
Contrôles à l'exportation / importation.....	33

Copyrights.....	42
Criminalité financière.....	7, 33
Croissance rentable	41

D

Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies	20
Dénonciation calomnieuse	51
Département des relations internes	43
Détention d'intérêts financiers dans d'autres entreprises.....	28
Développement durable.....	24
Directeur de la conformité.....	30
Direction générale.....	9, 28
Directives mondiales sur l'activité politique	37, 49
Directives opérationnelles pour les ressources humaines	21, 49
Directives politiques.....	37
Dispenses	6, 9
Dispositif d'alerte d'infractions présumées au Code	50
Dispositions contre les pots-de-vin.....	34
Divertissements.....	6, 30
Documents : commerciaux et gestion.....	30, 32, 49
Documents comptables et commerciaux et leur communication.....	32
Documents et informations confidentiels.....	14, 17
Données fausses.....	32
Données informatiques.....	32
Données personnelles	16, 17
Drogues.....	21
Droit commercial.....	33
Droit de la concurrence	41
Droits de propriété.....	42



Index suite

E	
E-mail et recherche sur Internet	31
Égalité des chances/opportunités	20
Engagement de la direction	10
Enquêtes administratives et judiciaires	43
Enquêtes internes	45
Entité indépendante	51
Équipe élargie	49
États financiers	45
Éthique	27
Expérience professionnelle	19
F	
Fausse information	32, 45
Fausse information médicale	27
Faux rapport	51
Faux reçus	32
Foire aux questions	51
Franchisés	23, 24
Fraude	27
G	
Golden Arches Code	15, 49
Gouvernance d'entreprise et contrôle interne	45
H	
Harcèlement	20
Harcèlement sexuel	20
I	
Informations privilégiées et négociation de valeurs mobilières	31, 42
Initiative politique	37
Instances représentatives du personnel	49
Intégration et diversité	21
Interprètes	19, 50
Investissements	31
Investissements extérieurs	31
L	
La loi américaine anti-corruption à l'étranger intitulée <i>Foreign Corrupt Practices Act</i>	34
Lettre et esprit de la loi	32
Lieu de travail sûr	21
Ligne d'intégrité professionnelle	11, 19, 20, 21, 46, 49, 50, 51
Livres comptables	32
Livres et registres	27, 34
Lois anti-boycott	33
Lois et règlements applicables en matière de criminalité financière, blanchiment de capitaux et lutte contre le terrorisme	33
Lois sur la concurrence	41
Lutte contre la corruption	34, 49
Lutte contre le terrorisme	7, 33
M	
Marketing	15
Marques déposées	27, 60
Médias	32
Médias sociaux	14
Membre de la famille	28, 29, 30, 31
Milieu de travail éthique	10
Modifications et dispenses	9
N	
Négociation de valeurs mobilières	31, 42
Népotisme	29
Normes d'éthique commerciale	9, 10, 24, 49
Normes de qualité	13
Notre contribution au développement de la vie locale	37
Nutrition et bien-être	39

Index suite

P	
Paiements de facilitation (« graisser la patte »)	32, 34, 45
Paiements inappropriés	30
Partenaires	21, 33, 34
Partenaires professionnels	21
Politique de gestion des documents	30, 32
Politique de lutte contre la corruption au niveau mondial	34, 35, 49
Politiques	49
Politiques concernant les fréquentations personnelles, le népotisme et la fraternisation	29
Pots-de-vin	30, 34
Pots-de-vin (en matière commerciale)	34
Pratiques commerciales	42
Pratiques en matière d'emploi	20
Prestataires	14, 17, 21, 29, 30
Principes comptables généralement admis	32
Procédures comptables	32
Propriété intellectuelle	27
Protection contre la rétorsion	19
Publications, modifications et dispenses	10
Q	
Qualité et sécurité des produits	13
R	
Rapport sur la responsabilité de l'entreprise dans le monde	49
Rapport/déclarations	11, 20, 28, 45, 51
Recommandations mondiales en matière d'activités politiques McDonald's	38
Règles et normes	15
Relations avec les fournisseurs	24
Relations avec les gouvernements et affaires publiques au niveau mondial	37, 38
Relations privées	20, 29
Représentant du gouvernement	34
Réseau d'informations élargi	49
Respect de la vie privée	16, 31
Respect des droits de la personne	20
Respect du Code	9
Respect et dignité	20
Responsabilité environnementale	39
Responsabilité personnelle	10
Responsabilité sociale	37, 38, 39
Responsabilités supplémentaires des supérieurs hiérarchiques	10
Ressources	11, 20, 21, 49
Résultats faussés en matière de qualité ou de sécurité	32
Rétorsion	19
Ronald McDonald House Charities (RMHC)	37, 60
S	
Secrets commerciaux	17, 42
Sécurité du travail	23
Signaler les conflits d'intérêts	28
Signaux d'alerte	33
Supérieur hiérarchique	10
T	
Trafic d'êtres humains	20
Travail avec des amis ou des membres de sa famille	29
U	
U.S. Securities and Exchange Commission (commission américaine des opérations de bourse)	32
V	
Vie privée et protection des données personnelles	16



International Business Integrity Hotline Numbers

American Samoa.....	8002619827	Latvia.....	80205314
Argentina.....	08003458190	Lebanon.....	8002619827
Australia.....	1-800-430-940	Liechtenstein.....	800110348
Austria.....	0800 068798	Lithuania.....	8 800 00 864
Bahrain	8002619827	Luxembourg.....	80024606
Barbados.....	1-833-698-0922	Macau.....	8002619827
Belarus.....	8 820 0491 0103	Macedonia.....	8002619827
Belgium.....	0800 75 978	Malaysia.....	1-800-81-9968
Brazil.....	0800-892-1690	Malta.....	8006 5042
Brunei.....	801 4142	Mauritius.....	8020490053
Bulgaria.....	0800 46 234	Mexico.....	800 099 1674
Cambodia.....	1800209706	Monaco.....	800 933 63
Canada.....	8002619827	Netherlands.....	08003949040
Chile.....	800 914 943	New Zealand.....	0508-278-621
China.....	400 120 0250	Norway.....	80062395
Colombia.....	018005190041	Oman.....	80007575
Costa Rica.....	800-032-0038	Pakistan.....	8002619827
Croatia.....	0800 790 008	Paraguay.....	8002619827
Cyprus.....	80077169	Peru.....	080074514
Czech Republic.....	800-143-365	Philippines.....	180013220339
Denmark.....	80 83 02 39	Poland.....	00-800-151-0308
Dominican Republic.....	1 800-148-5250	Portugal.....	800180793
Ecuador.....	8002619827	Reunion Island.....	0800902687
Egypt.....	8002619827	Romania.....	0800 890 337
Estonia.....	8000100862	Russia.....	8005510332
Finland.....	0800 413842	Saudi Arabia.....	800 850 0087
France.....	0800-90-0238	Singapore.....	800-110-2384
French Guiana.....	0800903754	Slovak Republic.....	0800158746
Georgia.....	0800 10 02 82	Slovenia.....	080688861
Germany.....	08001816466	South Africa.....	080 098 0616
Greece.....	800 848 1590	Spain.....	900 999 473
Guatemala.....	8002619827	Sri Lanka.....	2 029 131
Hong Kong.....	800-96-1487	Sweden.....	020127011
Hungary.....	06-800-21-466	Switzerland.....	0800 001 240
India.....	000 800 0501 401	Taiwan.....	00801-49-1587
Indonesia.....	0800 1503192	Thailand.....	1800 014 599
Ireland.....	1800 851 173	Turkey.....	908006212300
Israel.....	972732444346	Ukraine.....	0800805145
Italy (includes San Marino, Vatican City).....	800 974 758	United Arab Emirates.....	800035770076
Japan.....	0800-080-7521	U.K. & Northern Ireland.....	08000903674
Jordan.....	0800 23937	United States.....	8002619827
Kazakhstan.....	88000805534	Uruguay.....	0413 598 5624
Korea.....	00798-1-1-003-8570	Vietnam.....	8002619827

Remarques



Remarques

Remarques





Les marques de commerce suivantes utilisées dans ce document appartiennent à McDonald's Corporation et à ses filiales : McDonald's, le logo Golden Arches, la conception des bâtiments McDonald's, QSC&V, RMHC, Happy Meal, I'm lovin it (C'est tout ce que j'aime), Ronald McDonald House Charities et Hamburger University.

©2019 McDonald's Creative Services 17763
France/French December 2019