

**DANONE**  
**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL**  
**DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 FEVRIER 2010**

**STATUT DES MANDATAIRES SOCIAUX**

**II. STATUT DE MONSIEUR EMMANUEL FABER, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE**

**1. Modification du contrat de travail de Monsieur Emmanuel FABER**

Il est rappelé que le contrat de travail de Monsieur Emmanuel FABER a été suspendu le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et que les modalités de reprise de ce contrat de travail ont été modifiées par le Conseil d'Administration le 13 février 2008. A cette occasion, l'indemnité de rupture contractuelle a également été supprimée. Ces modifications ont été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires le 29 avril 2008.

En cas de réactivation de son contrat de travail à la suite de la cessation de ses fonctions de mandataire social, Monsieur Emmanuel FABER continuerait à pouvoir bénéficier, en cas de licenciement et sauf faute grave ou lourde, de l'indemnité prévue par le statut collectif de Danone applicable à l'ensemble des salariés de la Société (l' « Indemnité de Rupture du Contrat de Travail ») dans les conditions fixées ci-après.

Il est également rappelé que le contrat de travail suspendu de Monsieur Emmanuel FABER contient une clause de non-concurrence que la Société pourrait activer pour une durée de 18 mois sous réserve de verser à ce dernier une indemnité mensuelle brute d'un montant correspondant à 50% du salaire moyen de base brut et du bonus cible de Monsieur Emmanuel FABER au cours des douze derniers mois.

A l'occasion du renouvellement du mandat de Monsieur Emmanuel FABER en qualité de Directeur Général Délégué et à la suite de la publication du Code AFEP/MEDEF, le Comité de Nomination et de Rémunération a recommandé :

- de plafonner à 24 mois de rémunération l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail et, en cas de cumul avec l'indemnité due dans certains cas de cessation des fonctions de mandataire social, de plafonner également la somme de ces deux indemnités à 24 mois de rémunération (la rémunération de référence étant la rémunération brute fixe et

- variable perçue par Monsieur FABER au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation des fonctions de Directeur Général Délégué) ;
- d'appliquer les meilleures pratiques de gouvernement d'entreprise et, afin de prendre pleinement en compte l'évolution de la législation (loi TEPA) ainsi que les exigences de la performance attachées à l'exercice des fonctions dirigeantes de Danone, de renforcer le caractère conditionnel des indemnités susceptibles d'être versées à Monsieur FABER en soumettant intégralement à des conditions de performance le montant des indemnités directement liées à la durée du mandat social, ce qui implique de soumettre aux mêmes conditions de performance que l'indemnité due dans certains cas de cessation des fonctions de mandataire social la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat ;
  - de permettre à Monsieur Emmanuel FABER, dans l'hypothèse exclusive d'un départ constraint à la suite d'un changement de contrôle entraînant la cessation de son mandat social, de demander la résiliation de son contrat de travail sous la forme d'un licenciement, et ce dans les trois mois qui suivent la date de cessation de ses fonctions de mandataire social (correspondant à la date de réactivation de son contrat de travail); et
  - de prévenir toute situation de cumul de l'indemnité due dans certains cas de cessation des fonctions de mandataire social et/ou de l'Indemnité de Rupture du Contrat de travail avec une indemnité liée à l'application de la clause de non-concurrence, en modifiant et complétant la clause de non-concurrence applicables aux seuls Directeurs Généraux Délégués, de sorte qu'elle ne puisse donner lieu au versement d'une contrepartie et être mise en œuvre par la Société qu'en cas de démission, cas dans lequel aucune indemnité au titre du contrat de travail ou au titre du mandat n'est susceptible d'être versée.

Au vu de ces recommandations et après délibération sur chacune des modifications proposées, conformément aux dispositions de l'article L. 225-38 du Code de Commerce, le Conseil d'Administration décide, Monsieur Emmanuel FABER ne prenant pas part au vote, d'amender le contrat de travail suspendu de Monsieur Emmanuel FABER de sorte que :

- l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail soit (i) plafonnée à deux ans de rémunération brute fixe et variable, et (ii) en cas de cumul avec l'indemnité due dans certains cas de cessation des fonctions de mandataire social, incluse dans un plafond global, également limité à deux ans de rémunération brute fixe et variable, applicable à l'ensemble des indemnités de départ versées le cas échéant au titre du mandat et du contrat de travail ;

- la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail correspondant à l'ancienneté acquise par Monsieur Emmanuel FABER lors de son mandat soit soumise aux mêmes conditions de performance que l'indemnité due dans certains cas de cessations des fonctions de mandataire social ;
- dans l'hypothèse exclusive d'un départ contraint à la suite d'un changement de contrôle entraînant la cessation de son mandat social, Monsieur Emmanuel FABER puisse, à l'exception des cas de faute grave ou lourde, demander la résiliation de son contrat de travail sous la forme d'un licenciement, et ce dans les trois mois qui suivent la date de cessation de ses fonctions de mandataire social (correspondant à la date de réactivation de son contrat de travail) ; et
- la clause de non-concurrence soit modifiée et complétée de sorte qu'elle ne pourra être mise en œuvre par la Société et donner lieu au versement d'une contrepartie qu'en cas de démission ;

ces modifications étant sous la condition suspensive du renouvellement du mandat de Monsieur Emmanuel FABER en qualité de Directeur Général Délégué et de leur approbation par l'assemblée générale des actionnaires appelée à approuver les comptes de l'exercice 2009.

En cas de modification des conditions de performance applicables à l'indemnité due dans certains cas de cessation des fonctions de mandataire social, les conditions de performance applicables à la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat seront automatiquement modifiées.

La fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail assujettie à conditions de performance et correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat sera soumise à l'accord du Conseil d'Administration et à l'approbation des actionnaires à chaque renouvellement du mandat de Monsieur Emmanuel FABER.

En tant que de besoin, il est précisé que la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail correspondant à l'ancienneté acquise par Monsieur Emmanuel FABER en qualité de salarié n'est pas soumise à conditions de performance mais sera prise en compte pour l'application du plafond de deux ans de rémunération applicable, conformément au Code AFEP/MEDEF, à l'ensemble des indemnités susceptibles d'être versées à Monsieur Emmanuel FABER.

La présente décision, ainsi que la décision du Conseil d'Administration appréciant la réalisation des conditions de performance le moment venu, seront rendues publiques selon les modalités et délais fixés à l'article R. 225-34-1 du Code de Commerce.

Monsieur Emmanuel FABER exprime son accord sur la décision susvisée.

## **2. Indemnité au titre de certains cas de cessation des fonctions de mandataire social**

Il est rappelé que le Conseil d'Administration a accordé à Monsieur Emmanuel FABER le 13 février 2008 une indemnité soumise à conditions de performance dans certains cas de cessation de ces fonctions. Ce dispositif a été approuvé par l'assemblée générale des actionnaires le 29 avril 2008.

A l'occasion du renouvellement du mandat de Monsieur Emmanuel FABER en qualité de Directeur Général Délégué devant intervenir à l'issue de l'assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice 2009 et en application des recommandations du Code AFEP/MEDF, le Comité de Nomination et de Rémunération a recommandé de :

- (i) limiter les cas de versement de l'indemnité aux seuls cas de départs contraints de ses fonctions de Directeur Général Délégué, sur initiative du Conseil d'Administration, quelque soit la forme de cette cessation de fonction (notamment révocation ou non-renouvellement, mais sauf faute grave ou lourde), et ce sous condition de l'atteinte de conditions de performance, ces cas de départs contraints incluant notamment la conséquence d'un changement de contrôle ou de stratégie ;
- (ii) exclure le versement de l'indemnité de départ au titre du mandat dans l'hypothèse où Monsieur Emmanuel FABER pourrait faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions définies par les régimes de retraite à la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué ; et
- (iii) inclure dans le plafond de deux ans de rémunération brute fixe et variable l'ensemble des indemnités susceptibles d'être versées à Monsieur Emmanuel FABER au titre de son mandat et de son contrat de travail.

Au vu des recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération, et conformément aux dispositions des articles L. 225-38 et L. 225-42-1 du Code de Commerce, le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décide, Monsieur Emmanuel FABER ne

tenant pas part au vote, de remplacer, sous condition suspensive du renouvellement de Monsieur Emmanuel FABER en qualité de Directeur Général Délégué et de l'approbation de ces engagements par l'assemblée générale appelée à approuver les comptes de l'exercice 2009, le dispositif approuvé le 13 février 2008 par le dispositif suivant :

*(i) Montant de l'Indemnité*

Monsieur Emmanuel FABER percevra, à titre d'indemnité (« l'Indemnité ») et sous réserve de conditions de performance, une somme égale à deux fois la rémunération brute annuelle (comprenant les rémunérations fixe et variable) perçue au titre de ses fonctions de Directeur-Général Délégué au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation desdites fonctions.

Le cumul du montant de (i) l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail (la fraction de cette indemnité correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat étant par ailleurs soumise à conditions de performance) et (ii) l'Indemnité ne devra pas excéder deux fois la rémunération brute annuelle (comprenant les rémunérations fixe et variable) perçue par Monsieur Emmanuel FABER au cours des douze derniers mois. Toute somme excédant ce plafond sera en priorité imputée sur l'Indemnité, puis le cas échéant, sur la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail soumise à conditions de performance et correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat.

Dans l'hypothèse où la rupture du contrat de travail de Monsieur Emmanuel FABER interviendrait après la date à laquelle le Conseil d'Administration se prononcera sur la réalisation des conditions de performance, le même mécanisme que décrit au paragraphe précédent s'appliquera sur la base d'une estimation du montant de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail à la date de cessation des fonctions de Monsieur Emmanuel Faber en qualité de Directeur Général Délégué , les conditions de performance permettant de déterminer le montant estimé de la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat étant également appréciées à cette Date.

*(ii) Cas de versement de l'Indemnité*

L'Indemnité sera due à Monsieur Emmanuel FABER dans le seul cas de départ contraint de ses fonctions de Directeur Général Délégué, sur initiative du Conseil d'Administration,

quelque soit la forme de cette cessation de fonction, notamment révocation ou non-renouvellement (mais sauf faute grave - i.e. faute d'une extrême gravité empêchant toute continuation du mandat social - ou faute lourde i.e., faute d'une extrême gravité commise par le mandataire social avec intention de nuire à la Société), et ce sous condition de l'atteinte de conditions de performance, ces cas de départ contraints incluant notamment la conséquence d'un changement de stratégie ou d'un changement de contrôle (le changement de contrôle s'entendant de toutes modifications de la situation juridique de la Société, résultant de toute opération de fusion, de restructuration, de cession, d'offre publique d'achat ou d'échange notamment, à la suite de laquelle un actionnaire personne morale ou personne physique, seul ou de concert, directement ou indirectement, viendrait à détenir plus de 50% du capital ou des droits de vote de la Société).

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF, aucun versement de l'Indemnité ne sera du si Monsieur Emmanuel FABER peut faire valoir à la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué ses droits à la retraite dans les conditions définies par les régimes de retraite.

Il est précisé que compte-tenu de la réactivation automatique du contrat de travail de Monsieur Emmanuel FABER en cas de cessation de ses fonctions de mandataire social, l'Indemnité sera également due si Monsieur Emmanuel FABER cesse d'exercer ou demande qu'il soit mis un terme à ses fonctions salariées dans les trois mois qui suivent la date de cessation de ses fonctions de Directeur Général Délégué intervenant à la suite d'un changement de contrôle.

*(iii) Conditions de performance au versement de l'Indemnité de Monsieur Emmanuel FABER*

Le versement de l'Indemnité sera fonction :

- a) de la moyenne de la croissance interne (« organique ») du chiffre d'affaires du groupe Danone (« le CICA du Groupe ») sur les cinq exercices clos précédant la date de cessation des fonctions de Directeur Général Délégué de Monsieur Emmanuel FABER (« la Période de Référence ») ; et
- b) de la moyenne de la croissance interne (« organique ») des chiffres d'affaires réalisés par les membres du Panel (« les CICA du Panel »), sur la Période de Référence.

Pour l'application de la présente décision, il est précisé que :

- le CICA du Groupe et les CICA du Panel s'entendent à périmètre et taux de change constants, et
- Panel signifie : sept groupes internationaux de référence dans le secteur de l'alimentation, soit Kellogg Company, Unilever N.V., Nestlé, Kraft Foods Inc., Pepsi Co Inc., The Coca-Cola Company et General Mills.

Sur la base du rapport d'un conseil financier, le Conseil d'Administration devra se prononcer par décision expresse sur la réalisation ou non de ces conditions de performance, dans les trois mois suivant la date de cessation des fonctions de Directeur Général Délégué de Monsieur Emmanuel FABER.

Pour assurer la comparabilité des CICA retenus, il est précisé que :

- en cas d'absence ou de retard de publication des données comptables ou financières auditées d'un des membres du Panel, le Conseil d'Administration aura, à titre exceptionnel, la faculté d'exclure ce membre du Panel,
- en cas d'absence ou de retard de publication des données comptables ou financières auditées de plusieurs membres du Panel, le Conseil d'Administration se prononcera sur la base des derniers comptes audités publiés par les membres du Panel et par Danone sur les cinq derniers exercices clos pour lesquels des comptes auront été publiés pour l'ensemble des membres du Panel et pour Danone.

Par ailleurs, il est précisé que le Conseil d'Administration pourra exclure un membre du Panel en cas de rachat, d'absorption, de dissolution, de fusion ou de changement d'activité de l'un des membres du Panel, sous réserve de maintenir la cohérence globale de l'échantillon.

Le Conseil d'Administration déterminera pour la Période de Référence la médiane des CICA du Panel (soit la valeur centrale des CICA du Panel séparant les CICA du Panel en deux ensembles égaux), ainsi que la valeur correspondant au premier quartile des CICA du Panel (soit la valeur en dessous de laquelle se situent 25 % des CICA du Panel).

Sur la Période de Référence :

- si le CICA du Groupe est égal ou supérieur à la médiane des CICA du Panel, Monsieur Emmanuel FABER se verra attribuer 100 % du montant de l'Indemnité ;

- si le CICA du Groupe est supérieur ou égal au premier quartile et inférieur à la médiane des CICA du Panel, Monsieur Emmanuel FABER se verra attribuer 50 % du montant de l'Indemnité ;
- si le CICA du Groupe est inférieur au premier quartile des CICA du Panel, aucune Indemnité ne sera versée à Monsieur Emmanuel FABER.

Il est rappelé que les mêmes conditions de performance s'appliquent à la fraction de l'Indemnité de Rupture du Contrat de travail correspondant à l'ancienneté acquise au titre du mandat (le cas échéant estimée) et que la somme du montant de l'Indemnité de départ au titre du mandat et de l'Indemnité de Rupture du Contrat de Travail (le cas échéant, estimée) ne saurait excéder vingt-quatre (24) mois de rémunération brute fixe et variable.

A chaque renouvellement de mandat de Monsieur Emmanuel FABER, ces conditions de performance ainsi que le cas échéant la composition du Panel seront réexaminées par le Conseil d'Administration et le cas échéant modifiées pour tenir compte des changements de la Société et de ses secteurs d'activités.

*(iv) Paiement de l'Indemnité à Monsieur Emmanuel FABER*

Le montant de l'Indemnité déterminé en application des règles qui précèdent sera versé à Monsieur Emmanuel FABER dans les 30 jours suivant la date du Conseil d'Administration constatant la réalisation des conditions de performance auxquelles le versement de l'Indemnité est subordonné.

Monsieur Emmanuel FABER exprime son accord sur la décision susvisée.

La modification du dispositif précité ainsi que la modification du contrat de travail de Monsieur Emmanuel FABER seront soumises à l'approbation des actionnaires dans le cadre d'une résolution spécifique pour Monsieur Emmanuel FABER.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1, la présente décision ainsi que la décision du Conseil d'Administration appréciant la réalisation des conditions de performance le moment venu, seront rendues publiques selon les modalités et délais fixés à l'article R. 225-34-1 du Code de Commerce.

Avis des présentes décisions sur le statut de Monsieur Emmanuel FABER sera donné aux Commissaires aux Comptes.