

**KODEKS** ETYCZNY  
**GRUPY** **DANONE**

# KODEKS ETYCZNY GRUPY DANONE

## WPROWADZENIE

---

Danone chce zapewnić, aby Kodeks Etyczny znalazł jednolite zastosowanie we wszystkich kontrolowanych spółkach oraz we wszystkich krajach, w których Grupa zarejestrowała działalność.

W relacjach ze swoimi pracownikami i osobami trzecimi, Danone pragnie, aby jego działania konsekwentnie wyróżniały: dyscyplina, przejrzystość, zgodność z międzynarodowymi konwencjami oraz krajowymi przepisami prawa i regulacjami, z uwzględnieniem lokalnych uwarunkowań kulturowych.

Kodeks Etyczny Danone opiera się na wartościach wyznawanych przez Danone i został dostosowany do strategii 'Danone Way Fundamentals'.

Zasady w niniejszym Kodeksie są zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), Wytycznymi OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych i zobowiązaniami Grupy w ramach inicjatywy Global Compact.

## 2 - ZAKRES ZASTOSOWANIA KODEKSU

### 2.1 Zakres zastosowania w Danone

Danone stosuje postanowienia niniejszego Kodeksu gdziekolwiek Grupa jest obecna, zarówno w relacjach z pracownikami, jak i osobami trzecimi.

Zasady te obowiązują we wszystkich spółkach kontrolowanych przez Danone (poniżej zbiorczo określane jako 'Danone' lub 'Grupa'). Dostosowanie się do zobowiązań Danone przez każdą spółkę z Grupy zostaje zapewnione przez wdrożenie odpowiednich procedur, struktur i narzędzi.

Zasady wyszczególnione w niniejszym dokumencie obowiązują również każdego pracownika Grupy.

Naruszenie przez pracownika którejkolwiek z Zasad wskazanych w niniejszym dokumencie może zostać ocenione i ukarane, w zależności od wewnętrznych postanowień spółki zatrudniającej tego pracownika i zgodnie z przepisami obowiązującymi w kraju, w którym mogło dojść do takiego naruszenia.

### 2.2 Zastosowanie dla niekontrolowanych spółek i dostawców

Grupa promuje zastosowanie niniejszych Zasad w spółkach, w których posiada mniejszościowy pakiet akcji.

Grupa zobowiązuje się również promować powyższe Zasady w kontekście relacji ze swoimi dostawcami. W zakresie programu 'Respect', Grupa zobowiązuje się dołożyć wszelkich starań, aby jej dostawcy uwzględniali podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju i ogólnie zachęcać ich do uwzględniania niniejszego Kodeksu Etycznego.

### 2.3 Wartość prawna niniejszego Kodeksu

Ponieważ niniejsze zasady Kodeksu nie mają charakteru wyczerpującego, spółki zależne w Grupie mogą je wyjaśniać lub uzupełniać, w zależności od lokalnych regulacji.

W przypadku wątpliwości odnośnie interpretacji niniejszego dokumentu, pracownik może zasięgnąć opinii przełożonego, Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, przedstawiciela Działu Prawnego lub Kontroli Wewnętrznej. Z kolei te osoby mogą skontaktować się z Działem Ryzyka, Kontroli i Audytu.

### 2.4 Metody dystrybucji i wprowadzania zmian do dokumentu

O zasadach Kodeksu zostają formalnie powiadomieni wszyscy dyrektorzy Danone, którzy:

- potwierdzają, że zostali poinformowani o niniejszych zasadach Kodeksu oraz
- zobowiązują się do ich zastosowania, zapewnienia ich dystrybucji i promowania ich stosowania wśród podległych im pracowników.

Zasady te zostają również wysłane do wszystkich kierowników i kierowników zespołów. Zostaną rozprawdzone wśród wszystkich pracowników Grupy zgodnie z procedurami, które zostaną ustalone lokalnie.

Każda spółka Grupy może zdefiniować metody ich przekazania, szkolenia i kontroli wewnętrznej, dzięki czemu uzyska się pewność, że wszyscy pracownicy:

- rozumieją obowiązujące zasady Kodeksu,
- stosują je,
- wiedzą z kim kontaktować się w razie problemu,
- wiedzą, jak powiadamiać o naruszeniu zasad niniejszego Kodeksu oraz
- rozumieją swoje prawa i obowiązki w zakresie wszelkich zgłoszonych naruszeń (ochrona osobista, środki dyscyplinarne w przypadku naruszeń).

Niniejszy dokument podlega ocenie co trzy lata, w celu przeanalizowania, czy wymaga aktualizacji.

## 2.5 System „Whistleblowing” (DIALERT) - zgłaszanie nieprawidłowości natury etycznej

Każdy pracownik, który zauważy naruszenie zasad rachunkowości, zasad finansowych, procedur kontroli wewnętrznej lub procedur antykorupcyjnych, powinien jak najszybciej zgłosić taki przypadek.

W powyższym zakresie pracownik może:

- poinformować przełożonego, kontrolera wewnętrznego CBU, przedstawiciela Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Działu Prawnego lub Kierownika ds. Zarządzania Kryzysowego w spółce.
- bezpośrednio zawiadomić o naruszeniu Kierownictwo Grupy. W takim przypadku pracownik może skorzystać z witryny internetowej DIALERT, specjalnego numeru faksu lub wysłać list.

Adres pocztowy:  
Danone DIALERT  
15 rue du Helder  
F- 75439 PARIS Cedex 09  
FRANCE

Specjalny numer faksu:  
+ 33 1 44 35 23 23  
Adres strony internetowej:  
[www.DIALERT.eu](http://www.DIALERT.eu)  
(hasło: Good4ALL)

W każdym przypadku pracownikom gwarantuje się poufność korzystania z DIALERT. Ponadto, każdy pracownik korzystający w dobrej wierze z systemu zgłoszeń, podlega ochronie i nie może podlegać karom ze strony pracodawcy.

Z systemu DIALERT mogą korzystać również dostawcy Danone (o specjalnym hasle powiadamia ich regularnie Dział Zakupów), aby mogli w sposób poufny zgłosić jakiegokolwiek naruszenie Kodeksu Etycznego, na które zwrócili uwagę.

## 3 - ZOBOWIĄZANIA DANONE

### 3.1 Zobowiązania Danone względem pracowników

Grupa zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich umów zawartych pomiędzy Danone i Międzynarodową Federacją Związków Zawodowych (IUF), przede wszystkim zaś podstawowych zasad społecznych zawartych w Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, w szczególności odnośnie do takich kwestii, jak:

- praca dzieci (zakaz zatrudniania dzieci do 16 roku życia)
- praca przymusowa
- brak dyskryminacji
- prawo zrzeszania się w związki zawodowe i prawo do sporów zbiorowych między pracodawcami i pracownikami
- bezpieczeństwo i higiena pracy
- godziny pracy
- wynagrodzenie

Ponadto, we wszelkich przedsięwzięciach o charakterze gospodarczym i społecznym, Grupa zachęca pracowników do osobistego i zawodowego rozwoju. Jednym z jej celów jest zapewnienie każdemu bezpiecznych warunków pracy i równego dostępu do szkolenia zawodowego, aby każdy pracownik mógł utrzymać i rozwijać swoje umiejętności.

### 3.2 Zobowiązania Danone względem środowiska

Danone działa zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska przyjętymi w krajach, w których prowadzi działalność.

Oprócz przestrzegania bezwzględnie obowiązujących przepisów, Danone promuje środki zmierzające do ochrony zasobów naturalnych, środowiska i przyrody, zgodnie z Kartą Środowiskową.

Grupa w szczególności:

- w każdym ze swoich działań integruje korzystne dla przyrody zasady działania, programy i praktyki;
- dokłada należytych starań, aby bezustannie umacniać swą determinację w zakresie ochrony środowiska i ulepsza proces zarządzania działalnością, zwłaszcza w kwestii ponoszenia wydatków i inwestycji redukujących wskaźnik „ekologicznego odcisku stopy”, a także
- przekazuje i zapewnia odpowiednie informacje i szkolenia, aby upewnić się, że jej zobowiązania są w pełni zrozumiałe wewnątrz i na zewnątrz Grupy.

### 3.3 Zobowiązania Danone względem konsumentów

Grupa opiera swój sukces na jakości produktów i zadowoleniu konsumentów.

Danone stosuje się do różnych przepisów zdrowotnych przyjętych w krajach, w których prowadzi działalność.

Otwarty na potrzeby i pragnienia klientów, Danone, zgodnie ze swoim wewnętrznym dokumentem tzw. Kartą Żywności, Odżywiania i Zdrowia, zobowiązuje się:

- zapewniać rozwiązania łączące takie zalety, jak smak, wartość odżywcza i przystępność ceny;
- oferować produkty o odpowiednich i niekwestionowanych korzyściach zdrowotnych;
- w sposób rzetelny i przejrzysty informować o swoich produktach, zwłaszcza o ich wartości odżywczej, czy alergenach i czynić to w sposób odpowiedzialny, w szczególności w zakresie reklamy i promocji produktów dla dzieci;
- brać udział w edukacji żywieniowej i promowaniu zdrowego trybu życia.

W odniesieniu do produktów mogących służyć jako substancje zastępujące mleko kobiece, Grupa zachęca do karmienia piersią i wspiera je jako najlepszy start w życiu. Inwestuje w działania badawczo-rozwojowe umożliwiające ciągłe doskonalenie odpowiedniego mleka dla niemowląt, aby w razie potrzeby oferować godną zaufania alternatywną metodę ich karmienia.

Przyjęty w roku 1981 międzynarodowy kodeks wprowadzania do obrotu tych produktów przyznaje ponadto, że istnieje legalny rynek na takie substancje zastępujące mleko matki i proponuje rządowi zalecenia związane z przyjęciem przepisów regulujących wprowadzanie na rynek takich produktów. Grupa w szczególności upewnia się, że jej praktyki marketingowe w zakresie mleka dla niemowląt są zgodne z ustawodawstwem lub regulacjami krajowymi i innymi przyjętymi przez dany rząd środkami.

### **3.4 Zobowiązania Danone wobec dostawców i klientów**

Danone buduje długoterminowe, oparte na sprawiedliwych zasadach relacje ze swoimi dostawcami i klientami.

Grupa zobowiązuje się przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących konkurencji w związku ze swoimi klientami i dostawcami i tego samego wymaga od wszystkich pracowników.

Stanowczo zabrania się przekazywania ukrytych, bezpośrednich lub pośrednich płatności lub korzyści na rzecz klientów, jak i akceptacji podobnych działań ze strony dostawców.

Danone oferuje wszystkim swoim dostawcom poufny system „whistleblowing” służący do zgłaszania nieprawidłowości natury etycznej, zgodnie z opisem w punkcie 2.5.

### **3.5 Zobowiązania Danone względem konkurencji**

Grupa zobowiązuje się przestrzegać odpowiednich przepisów dotyczących konkurencji i tego samego wymaga od wszystkich pracowników.

Grupa w sposób niezależny definiuje swą politykę handlową. Zobowiązuje się nie zawierać ze swoją konkurencją żadnych umów lub porozumień, których celem lub skutkiem byłoby ograniczenie wolnego handlu. W porozumieniu czy w zмовie z konkurencją nie uzgadnia zwłaszcza cen, kwestii podziału klientów, czy podziału na strefy wpływu i na rynki.

### **3.6 Zobowiązania Danone względem udziałowców**

Grupa gwarantuje, że jej udziałowcy są traktowani jednakowo i że przestrzegane są uregulowania rynków giełdowych, jak i obowiązujące przepisy państwowe.

W regularnych odstępach czasu lub zawsze wtedy, gdy wymagają tego okoliczności, Grupa zapewnia udziałowcom rzetelne, dokładne i prawdziwe informacje finansowe, zgodne z obowiązującymi przepisami.

Rachunkowość spółek Grupy odzwierciedla wszelkie, prowadzone w dokładny i zgodny z faktami sposób operacje i spełnia obowiązujące przepisy ustawowe i wykonawcze. Wszystkie aktywa i pasywa spółek Grupy wykazuje się w sprawozdaniach finansowych zgodnie z odpowiednimi zasadami rachunkowości.

Każda spółka w Grupie ustanowiła procedury kontroli wewnętrznej, aby zapewnić nadzór nad swą działalnością oraz wiarygodność sprawozdań finansowych.

### 3.7 Zobowiązania względem krajów, w których Danone prowadzi działalność

Danone przyjmuje odpowiedzialną postawę w kraju, w którym podejmuje działalność.

Poprzez realizację swoich działań i w duchu długoterminowego rozwoju, Grupa przyczynia się do rozwoju gospodarczego i społecznego krajów, w których zarejestrowała swoją działalność. Warto zauważyć, że Danone zobowiązuje się przestrzegać obowiązujących w tych krajach przepisów podatkowych.

W każdym kraju jej działania charakteryzują się uwzględnianiem różnic kulturowych i lokalnych uwarunkowań.

Danone odrzuca korupcję we wszelkiej postaci. Stanowczo zabrania się otrzymywania (jak i przekazywania) ukrytych, bezpośrednich lub pośrednich płatności lub korzyści od (i na rzecz) przedstawicieli władz publicznych lub, mówiąc ogólnie, wszelkich zainteresowanych osób trzecich.

Danone nie opowiada się za poglądami politycznymi czy religijnymi. Nie ingeruje w działalność ani nie wspiera, w jakiegokolwiek formie, partii lub innego politycznego czy religijnego ugrupowania lub organizacji pozarządowej o określonych celach politycznych lub religijnych.

Grupa upewnia się, że wszystkie spółki zależne przestrzegają przepisów prawa i regulacji obowiązujących w każdym kraju, w którym Grupa prowadzi działalność.

## 4 - ZOBOWIĄZANIA PRACOWNIKÓW

Każdy pracownik Danone, w zakresie swojej roli w organizacji i przestrzegając zobowiązań Grupy, działa w sposób lojalny, nieskazitelny, z poczuciem odpowiedzialności i w zgodzie z przepisami prawa i właściwymi regulacjami.

### 4.1 Ochrona wizerunku i dobrego imienia Danone

Każdy pracownik Grupy, w zakresie pełnionej przez siebie funkcji, troszczy się o ochronę wizerunku i dobrego imienia Grupy.

W przypadku przemówienia publicznego, rozmowy z dziennikarzem lub innego kontaktu z mediami i występowania w imieniu Grupy, każdy pracownik ma obowiązek stosować się do obowiązujących w Grupie zasad dotyczących przekazywania informacji na zewnątrz.

### 4.2 Ochrona aktywów Danone

Każdy pracownik upewnia się, że korzysta z aktywów Danone w sposób właściwy i uzasadniony, troszczy się o ich stan i ochronę oraz unika pod tym względem wszelkich nadużyć.

Każdy pracownik zobowiązuje się korzystać z funduszy Grupy, dobrego imienia, pomocy innych pracowników, sprzętu i innego mienia, czy aktywów Grupy:

- wyłącznie zgodnie z działalnością i celami Grupy oraz
- wyłącznie w ścisłej zgodności z interesem Grupy oraz
- zgodnie z obowiązującym prawem.

### 4.3 Właściwe relacje z osobami trzecimi

W zakresie relacji z osobami trzecimi, każdy pracownik zobowiązuje się przestrzegać poniższych zasad:

- transakcja przeprowadzona przez pracownika skutkująca płatnością na rzecz osoby trzeciej, musi odzwierciedlać rzeczywistą usługę na rzecz Grupy lub dostarczenie rzeczywistego produktu na jej rzecz,
- cena za tę usługę lub produkt musi odzwierciedlać warunki rynkowe oraz
- płatność przez Grupę musi być dokonywana bezpośrednio na rzecz osoby fizycznej lub prawnej, działającej w charakterze kontrahenta lub świadczącej usługę.

Pracownicy muszą powstrzymać się od zaciągania zobowiązań, które w związku z pełnioną przez nich funkcją byłyby nierozsądne w świetle zgodności z systemem przekazywania upoważnień w zakresie podpisów, który musi funkcjonować w każdej spółce zależnej.

Pracownicy mają zakaz bezpośredniego lub pośredniego użytkowania środków lub innego majątku Danone z korzyścią dla organizacji o charakterze politycznym. Danone zachęca jednak swoich pracowników do angażowania się w lokalne życie społeczne.

Korzyści i prezenty otrzymywane od osób trzecich.

Pracownikowi (lub jego małżonkowi, rodzinie, gronu przyjaciół lub spółce, w której ma bezpośrednie lub pośrednie interesy) zabrania się osobistego przyjmowania od wszelkich osób lub spółek, które nawiązały, lub starają się nawiązać współpracę z Grupą Danone:

- jakichkolwiek rabatów, prowizji lub innych form wynagrodzenia,
- pożyczek lub zaliczek innych niż te uzyskiwane od instytucji bankowych bądź finansowych na warunkach rynkowych,
- towarów, wyposażenia, usług, prac naprawczych i modernizacyjnych bez zapłaty lub z ceną na fakturze nieodzwierciedlającą stawek obowiązujących na rynku lub
- zaproszeń, prezentów we wszelkiej postaci (w formie przedmiotu lub formie niematerialnej) lub korzyści (finansowej lub prawnej) o wygórowanej wartości lub zastrzeżonych dla jednego pracownika, czy dla bardzo ograniczonego grona pracowników.

W przypadku wszelkich wątpliwości, pracownik konsultuje się ze swoim przełożonym.

### 4.4 Ochrona znaków towarowych, patentów i danych Danone

Każdy pracownik Grupy zapewnia ochronę oraz przestrzeganie znaków towarowych, patentów, wiedzy i wszelkich innych praw własności intelektualnej Grupy, zgodnie ze Strategią w zakresie własności intelektualnej Grupy.

Każdy pracownik zapewnia ochronę i przestrzeganie poufności wszelkich informacji uzyskanych w związku ze swoimi obowiązkami służbowymi, z wyjątkiem sytuacji, gdy przesłanie informacji jest absolutnie niezbędne do wykonania zleconego mu zadania.

Do takich informacji poufnych należą na przykład decyzje, plany i budżety, niepublikowane wyniki, wynagrodzenia, prognozy sprzedaży, nowe produkty, procesy przemysłowe, programy badawcze, projekty przejęcia lub cesji, kartoteki klientów (lub związane z pozyskiwaniem klientów) i dostawców, kontrakty i umowy handlowe itp.

Powyższe zobowiązanie obowiązuje pracownika przez okres dwóch lat po opuszczeniu Grupy.

## 4.5 Traktowanie informacji poufnych

Każdemu pracownikowi posiadającemu informacje związane z Grupą, które nie są podane do publicznej wiadomości i które, w przypadku takiego udostępnienia, z racji swojego charakteru wpłynęłyby na cenę rynkową akcji Grupy, tak długo, jak informacja ta nie trafia do publicznej wiadomości, zabrania się:

- wykorzystania tej informacji do zakupu lub sprzedaży, bezpośrednio lub przez pośrednika, udziałów w Danone lub innego produktu finansowego powiązanego z tymi udziałami oraz
- przekazania tej informacji pracownikowi Grupy lub osobie trzeciej, w okolicznościach innych niż normalny zakres pełnionej przez niego funkcji.

W kontekście zasad postępowania Grupy pod względem przestrzegania uregulowań rynków giełdowych, od pracowników Grupy, w przypadku których ze względu na pełnioną funkcję prawdopodobieństwo dysponowania informacjami poufnymi jest szczególnie wysokie, wymaga się, aby zapoznali się i przestrzegali odpowiednich i określonych postanowień zawartych w obowiązujących w Grupie „Zasadach właściwego zachowania odnośnie do informacji poufnych”.

## 4.6 Postępowanie w przypadku konfliktu interesów

Każdy pracownik Grupy musi unikać jakiegokolwiek konfliktu interesów Grupy ze swoimi osobistymi, bezpośrednimi lub pośrednimi interesami (tj. w związku z osobami fizycznymi lub spółkami, z którymi ma powiązania, w szczególności małżonkiem, osobami za które jest odpowiedzialny lub z kręgu przyjaciół).

Jeżeli pracownik znajdzie się w takiej sytuacji lub uważa, że potencjalnie znajduje się w takiej sytuacji, natychmiast powinien poinformować swojego przełożonego, aby wspólnie ustalić, jakie należy podjąć środki.

Sytuacje, które w szczególności można uznać za prowadzące do konfliktu interesów:

- dysponowanie przez pracownika (bezpośrednio lub pośrednio) udziałami finansowymi lub posiadanie interesu prawnego w spółce lub innym podmiocie, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą dla Grupy lub w spółce prowadzącej działalność konkurencyjną dla działalności Grupy, nawet jeśli czyni to tylko w ograniczonym zakresie,
- pełnienie przez pracownika, bezpośrednio lub pośrednio, funkcji administratora, kierownika, dyrektora lub konsultanta w spółce, która jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą dla Grupy lub w spółce prowadzącej działalność konkurencyjną dla działalności Grupy, nawet jeśli czyni to tylko w ograniczonym zakresie lub
- w sposób ogólny, jeżeli pracownik otrzymuje nieuzasadnione korzyści osobiste od osoby trzeciej z racji funkcji pełnionej w Grupie.

Stojąc w obliczu okoliczności noszących znamiona konfliktu interesów, pracownik musi stale upewniać się, że może działać w sposób najbardziej sprzyjający interesom Danone, z pominięciem wszelkich innych względów, osobistych preferencji czy konkretnych korzyści.

## 4.7 Zaangażowanie pracowników w spółkach i organizacjach spoza Grupy

### 4.7.1 Zaangażowanie osobiste

Jeżeli pracownicy Grupy są osobiście zaangażowani lub pełnią jakieś funkcje w stowarzyszeniach, spółkach lub innym podmiocie spoza Grupy lub jeżeli zajmują w nich jakieś stanowiska w wyniku wyborów, zapewniają, że ich udział bądź zaangażowanie:

- nie wiąże się z żadnymi wnioskami o wsparcie finansowe ze strony Grupy oraz
- nie koliduje w istotny sposób z ich pracą w Danone, co nie dotyczy jednak działalności związków zawodowych zgodnej z obowiązującym prawem.

Jeżeli pracownik uzna, że wyżej wspomniana działalność koliduje z jego czasem pracy, musi jak najszybciej poinformować o tym swojego przełożonego.

Pracownik pełniący funkcje kierownicze lub administracyjne w podmiocie spoza grupy Danone nie może:

- przedstawiać siebie lub zachowywać się, jakby był przedstawicielem Grupy;
- korzystać ze środków, majątku lub dobrego imienia Grupy;
- liczyć, że Grupa pokryje koszty lub wydatki, które może ponieść w takich okolicznościach.

Ponadto zasady wyszczególnione w punkcie 4.6 w przedmiocie konfliktów interesów stosuje się do wszystkich sytuacji, do których nawiązano w niniejszym ustępie.

#### 4.7.2 Zaangażowanie zawodowe

Pracownicy Grupy mogą, ze względu na pełnioną funkcję lub na wniosek Grupy, zostać poproszeni o przyłączenie się lub wzięcie udziału w pracy spółek, organizacji lub towarzystw związanych z wykonywaniem działalności zawodowej lub objęcia w nich funkcji administracyjnych lub kierowniczych w imieniu Grupy.

Jeżeli Grupa zwróci się do pracownika z prośbą o piastowanie funkcji administracyjnych lub kierowniczych w spółce lub podmiocie (niezależnie, czy są członkami Grupy), funkcje te mieszczą się w ramach normalnych obowiązków pracownika i nie dają podstawy do żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli zatem spółka ta lub podmiot wypłaca pracownikowi z racji jego funkcji, na przykład świadczenie członka zarządu lub dywidendę, powyższe płatności podlegają uwzględnieniu w całkowitym wynagrodzeniu danego pracownika.

## 5 - DODATKOWE INFORMACJE

### 5.1 Wykaz dokumentów i zewnętrznych witryn internetowych:

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka:

[www.un.org](http://www.un.org) / [www.unic.un.org.pl](http://www.unic.un.org.pl)

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy:

[www.ilo.org](http://www.ilo.org) / [www.mop.pl](http://www.mop.pl)

Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju:

[www.oecd.org](http://www.oecd.org) / [www.oecd.pologne.net](http://www.oecd.pologne.net)

Zasady Społecznej Odpowiedzialności Biznesu Global Compact:

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) / [www.globalcompact.org.pl](http://www.globalcompact.org.pl)

International Code of Marketing of Breast-milk Substitutes

[Międzynarodowy Kodeks wprowadzania do obrotu substancji zastępujących mleko kobiece]:

[www.who.int](http://www.who.int)

## 5.2 Wykaz wewnętrznych dokumentów źródłowych

Następujące dokumenty będą dostępne na witrynie intranetowej Grupy 'mydanone':

- Danone Way Fundamentals (w narzędziu DANgo)
- Umowy Danone/IUF i Podstawowe Zasady Socjalne
- Karta Środowiskowa (Environment Charter)
- Karta Żywności, Odżywiania i Zdrowia (Food, Nutrition, Health Charter)
- Zasady Komunikacji (Communication Policy)
- Karta Zarządzania Ryzykiem i Karta Audytu Wewnętrznego (Risk Management Charter and Internal Audit Charter)
- Zasady Bezpieczeństwa Informacji (Information Security Guide)
- Zasady właściwego zachowania w zakresie informacji wewnętrznych (Rules of good conduct in relation to inside information)
- Zasady bezpieczeństwa praw własności intelektualnej Danone (Policy of Danone Intellectual Rights Safety)

## 5.3 Dane kontaktowe (stan z maja 2009 r.)

DGD – Risk, Control and Audit Department [Dział Ryzyka, Kontroli i Audytu]: Philippe Hellich

DGD – Group Legal Department [Dział Prawny Grupy]: Christiane Butte

DGD – External Relations Department [Dział ds. Stosunków Zewnętrznych]: Patrick O'Quin

DGRH – Corporate Social Responsibility Department [Dział Społecznej Odpowiedzialności Biznesu]:

Jean-Christophe Laugée

DGRH – Social Policy Department [Dział Polityki Społecznej]: Marc Grosser