



Kodeks etyczny Grupy Danone

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	4
1. Zakres zastosowania kodeksu.....	5
1.1. Zakres zastosowania w Danone.....	5
1.2. Zastosowanie dla niekontrolowanych spółek i dostawców.....	5
1.3. Wartość prawna niniejszego Kodeksu.....	5
1.4. Metody dystrybucji i wprowadzania zmian do dokumentu.....	5
1.5. System powiadamiania o nieprawidłowościach etycznych (DIALERT).....	6
2. Zobowiązania Danone.....	7
2.1. Zobowiązania Danone względem pracowników.....	7
2.2. Zobowiązania Danone względem środowiska.....	7
2.3. Zobowiązania Danone względem konsumentów.....	7
2.4. Zobowiązania Danone wobec dostawców i klientów.....	8
2.5. Zobowiązania Danone względem konkurencji.....	8
2.6. Zobowiązania Danone względem udziałowców.....	9
2.7. Zobowiązania względem krajów, w których Danone prowadzi działalność.....	9
3. Zobowiązania pracowników.....	10
3.1. Ochrona wizerunku i dobrego imienia Danone.....	10
3.2. Ochrona aktywów Danone.....	10
3.3. Właściwe relacje z osobami trzecimi.....	10
3.4. Ochrona znaków towarowych, patentów i danych Danone.....	11
3.5. Traktowanie informacji poufnych.....	12
3.6. Postępowanie w przypadku konfliktu interesów.....	12
3.7. Zaangażowanie pracowników w spółkach i organizacjach spoza Grupy.....	13
3.7.1. Zaangażowanie osobiste.....	13
3.7.2. Zaangażowanie zawodowe.....	14
4. Dodatkowe informacje.....	15
4.1. Wykaz dokumentów i zewnętrznych witryn internetowych.....	15
4.2. Wykaz wewnętrznych dokumentów źródłowych.....	15
4.3. Dane kontaktowe (stan z maja 2009 r.).....	15

WPROWADZENIE

Danone pragnie, 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 jej 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.

1. ZAKRES ZASTOSOWANIA KODEKSU

1.1. 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 wszystkie spółki kontrolowane 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 zawarte 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.

1.2. Zastosowanie dla niekontrolowanych spółek i dostawców

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

Grupa zobowiązuje się również promować poniższe Zasady w kontekście relacji ze swoimi dostawcami. W zakresie programu „Respect”, Grupa zobowiązuje postarać się, aby jej dostawcy uwzględniali podstawowe zasady zrównoważonego rozwoju i ogólnie zachęcać ich do uwzględniania niniejszego Kodeksu Etycznego.

1.3. 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.

1.4. 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.

2. ZOBOWIĄZANIA DANONE

Zasady te zostają również wysłane do wszystkich kierowników i przełożonych zespołów. Zostaną rozprowadzone 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 itp.).

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

1.5. System powiadamiania o nieprawidłowościach etycznych (DIALERT)

Każdy pracownik, który zauważy naruszenie zasad rachunkowości, zasad finansowych, procedur wewnętrznej kontroli 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
(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 być narażony na ryzyko jakichkolwiek sankcji 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.

2.1. 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 Socjalnych zawartych w Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, w szczególności odnośnie do takich kwestii, jak:

- praca dzieci;
- praca przymusowa;
- brak dyskryminacji;
- prawo do zrzeszania się i 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 utrzymywać i rozwijać swoje umiejętności.

2.2. 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 swoje zaangażowanie w zakresie ochrony środowiska i ulepsza proces zarządzania działalnością, zwłaszcza w kwestii ponoszenia wydatków i inwestycji redukujących nasz tzw. ślad ekologiczny (ang. *footprint*) oraz
- przekazuje i zapewnia odpowiednie informacje i szkolenia, aby upewnić się, że jej zobowiązania są w pełni zrozumiałe wewnątrz i na zewnątrz Grupy.

2.3. 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 z wewnętrzną tzw. Kartą Żywności, Odżywiania i Zdrowia, zobowiązuje się:

- zapewniać rozwiązania w zakresie smaku, wartości odżywczej i przystępności cenowej;
- oferować produkty o odpowiednich i udokumentowanych 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 oraz
- brać udział w edukacji żywieniowej i promowaniu zdrowego trybu życia.

W odniesieniu do produktów mogących służyć jako substancje zastępujące mleko kobyce 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.

2.4. 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 dla podobnych działań ze strony dostawców.

Danone oferuje wszystkim swoim dostawcom poufny system powiadamiania o nieprawidłowościach służący do zgłaszania nieetycznych zachowań, według opisu w punkcie 2.5.

2.5. Zobowiązania Danone względem konkurencji

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

Grupa w sposób niezależny definiuje swoją politykę handlową. Zobowiązuje się nie zawierać żadnych umów lub porozumień ze swoją konkurencją, 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.

2.6. 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 rzeczywiste operacje gospodarcze, jest prowadzona dokładnie i rzetelnie oraz jest zgodna z obowiązującymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi. Wszystkie aktywa i pasywa spółek Grupy są wykazywane 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.

2.7. 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. W szczególności 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 przyjmowania (jak i przekazywania) ukrytych, bezpośrednich lub pośrednich płatności lub korzyści od (jak i na rzecz) przedstawicieli władz publicznych lub, mówiąc ogólnie, wszelkich zainteresowanych osób trzecich.

Danone zabrania opowiadania się za politycznymi lub religijnymi poglądami. Zabrania też wszelkich interwencji na rzecz (lub wspierania w jakikolwiek 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.

3. 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.

3.1. 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.

3.2. Ochrona aktywów Danone

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

Każdy pracownik zobowiązuje się korzystać z zasobów materialnych i gotówkowych Grupy, pracy innych pracowników Danone, sprzętu i innego mienia, czy aktywów Grupy:

- tylko zgodnie z działalnością i celami Grupy
- wyłącznie w ścisłej zgodności z interesem Grupy oraz
- zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3.3. Właściwe relacje z osobami trzecimi

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

- transakcja przeprowadzana przez pracownika, skutkująca płatnością na rzecz osoby trzeciej, musi odzwierciedlać rzeczywistą usługę na rzecz Grupy lub dostarczenie rzeczywistego dobra 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 małżonkowi, jego 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:

- 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 oraz
- 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.

3.4. 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 z Polityką Grupy w zakresie własności intelektualnej.

Każdy pracownik zapewnia ochronę i przestrzega 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.

3.5. 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 informacje te nie trafią do publicznej wiadomości, zabrania się:

- wykorzystania tych informacji do zakupu lub sprzedaży, bezpośrednio lub przez pośrednika, udziałów w Danone lub innego produktu finansowego powiązanego z tymi udziałami oraz
- przekazywania tych 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”.

3.6. 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 współmałżonkiem, 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 (i) w spółce lub innym podmiocie, który jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą Grupy lub (ii) 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 (i) w spółce, która jest lub stara się zostać klientem, dostawcą lub usługodawcą Grupy lub (ii) w spółce prowadzącej działalność konkurencyjną dla działalności Grupy, nawet, jeśli czyni to tylko w ograniczonym zakresie oraz
- 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.

3.7. Zaangażowanie pracowników w spółkach i organizacjach spoza Grupy

3.7.1. 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.

4. DODATKOWE INFORMACJE

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 oraz
- liczyć, że Grupa pokryje koszty lub wydatki ponoszone w takich okolicznościach.

Ponadto zasady wyszczególnione w punkcie 3.6. w zakresie konfliktów interesów stosuje się do wszystkich sytuacji, do których nawiązano w niniejszym ustępie.

3.7.2. 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.

4.1. Wykaz dokumentów i zewnętrznych witryn internetowych

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka: www.un.org
- Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy: www.ilo.org
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju: www.oecd.org
- Inicjatywa Global Compact: www.unglobalcompact.org
- Międzynarodowy kodeks wprowadzania do obrotu substancji zastępujących mleko kobiece: www.who.int

4.2. 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*)