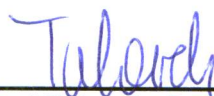


**KODEKS ETYKI**  
**SPÓŁKI INTERPHONE Sp. z o.o.**  
należącej do  
**Grupy Kapitałowej Cyfrowy Polsat**

Zatwierdzam:



\_\_\_\_\_  
**Andrzej Talarek, Prezes Zarządu**



\_\_\_\_\_  
**Rafał Gospodarczyk, Wiceprezes Zarządu ds.  
Finansowych**



\_\_\_\_\_  
**Paweł Sokołowski, Członek Zarządu**

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	2
2. Definicje .....	3
3. Prowadzenie działalności biznesowej.....	3
4. Relacje z otoczeniem.....	5
4.1. Klienci:.....	5
4.2. Dostawcy:.....	6
4.3. Partnerzy społeczni: .....	7
5. Miejsce pracy .....	7
5.1. Podstawowe zasady .....	7
5.2. Relacje pracownicze.....	8
5.3. Odpowiedzialność pracownika.....	9
6. Majątek firmy.....	10
7. Stosowanie kodeksu .....	11
8. Zgłaszanie naruszeń kodeksu .....	11

### 1. Wprowadzenie

Niniejszy kodeks stanowi rozszerzoną o potrzeby spółki produkcyjnej - jaką jest Spółka InterPhone Service Sp. z o.o. (zwana dalej Spółką, w skrócie IPS Sp. z o.o.) - wersję Kodeksu etycznego Grupy kapitałowej Cyfrowego Polsatu. W Kodeksie Etyki IPS Sp. z o.o. zawarto wszystkie zapisy Kodeksu Etyki Grupy Kapitałowej Cyfrowego Polsatu, rozszerzając go o sprawy wynikające z wymagań norm ISO oraz IATF.

Niniejszy kodeks zawiera zbiór zasad, które są ważne dla IPS Sp. z o.o., jako członka Grupy Kapitałowej Cyfrowy Polsat (zwanej dalej Grupą). Chcemy, aby wszyscy nasi pracownicy i współpracownicy kierowali się nimi w swoich działaniach, zarówno w ramach organizacji, jak i reprezentując Spółkę i Grupę w relacjach z otoczeniem.

Wierzymy, że niniejszy dokument będzie dla każdego pracownika wskazówką i pomocą w sytuacjach, które potencjalnie mogą rodzić dylematy etyczne.

Kodeks z zasady nie odnosi się do kwestii uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązującego prawa. Przyjeliśmy założenie, że zapisy prawa obowiązują każdego pracownika niezależnie. W sytuacji, gdy zapisy kodeksu pozostają w sprzeczności z nimi, nadrzędnymi są przepisy prawne.

Ponadto, Kodeks nie wyłącza zastosowania innych regulacji wewnętrznych obowiązujących w IPS Sp. z o.o. i w Grupie (takich jak m.in. regulaminy, polityki, procedury) lub indywidualnych zobowiązań umownych, które bardziej szczegółowo regulują kwestie ujęte w Kodeksie.

Kodeks obowiązuje i powinien być przestrzegany przez wszystkich pracowników IPS Sp. z o.o., a także przez naszych współpracowników z Grupy, także w zakresie ochrony środowiska,

zawartych w Kodeksie, niezależnie od formy zatrudnienia oraz współpracy. Naruszenie zasad przewidzianych w Kodeksie może, w zależności od okoliczności sprawy, stanowić podstawę do wyciągnięcia wobec pracownika lub współpracownika stosownych konsekwencji.

InterPhone Service Sp. z o.o. stawia sobie za cel bycie firmą mającą wiarygodność i uznanie u swoich kontrahentów, odpowiedzialną społecznie i działającą w oparciu o zasady zrównoważonego biznesu.

Nasze działania są zgodne z dziesięcioma zasadami Global Compact przedstawionymi przez Organizację Narodów Zjednoczonych, a będących także podstawą Kodeksu Postępowania EICC.

Zasady te dotyczą odpowiednio: przestrzeganie praw człowieka, przestrzeganie standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.

Zarząd IPS Sp. z o.o. uważa, że we wszystkich działaniach firmy niezbędne jest zachowanie podstawowych wartości etycznych i uznanie zobowiązań wobec wszystkich zainteresowanych działalnością firmy. Uczciwość jest warunkiem koniecznym dla osiągnięcia stabilności Spółki i jej sukcesu. Reputację IPS Sp. z o.o. uważamy za jedną z największych wartości firmy.

## 2. Definicje

**InterPhone Service Sp. z o.o.** – spółka produkcyjno logistyczna w Grupie Cyfrowego Polsatu, zajmująca się produkcją urządzeń elektronicznych na zlecenie GCP oraz klientów zewnętrznych jak też obsługą Logistyczną spółek GCP

**GCP - Grupa Kapitałowa Cyfrowy Polsat (Grupa)** – Cyfrowy Polsat S. A. oraz wszystkie podmioty zależne od Cyfrowego Polsatu S.A.

**Osoba bliska** - Przez osobę bliską pracownika lub współpracownika Grupy rozumie się małżonka, krewnego lub powinowatego, przedstawiciela ustawowego, osobę związaną z nim z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli, osobę pozostającą we wspólnym pożyciu oraz każdą inną osobę, z którą łączy go taka relacja osobista lub o charakterze finansowym, która może wywierać wpływ na jego zdolność do zachowania obiektywizmu w podejmowaniu decyzji w sprawach dotyczących tej osoby czy podmiotu, który ta osoba reprezentuje lub podmiotu, w której osoba ta posiada udziały, akcje lub inne formy uczestnictwa kapitałowego, lub w której jest zatrudniona lub z którą podejmuje współpracę na podstawie innej umowy.

**Konflikt interesów** - Przez konflikt interesów należy rozumieć okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności pomiędzy obowiązkiem wykonywania przez pracowników lub współpracowników Grupy swoich czynności zawodowych i zadań (w tym podejmowania decyzji biznesowych) w sposób obiektywny i rzetelny, uwzględniając interes Grupy a interesem osobistym pracownika lub współpracownika Grupy lub jego osób bliskich. Konflikt interesów może powstać w szczególności w przypadku, gdy na skutek podjętych przez pracownika lub współpracownika Grupy czynności lub decyzji biznesowych może on uzyskać korzyść lub uniknąć straty przy jednoczesnym poniesieniu straty lub nieuzyskaniu korzyści przez Grupę.

## 3. Prowadzenie działalności biznesowej

### Transparentność działań i rzetelność komunikacji

*Zależy nam na relacjach z otoczeniem opartych na otwartości i zaufaniu. Dlatego dbamy o transparentność naszych działań, komunikujemy się w sposób profesjonalny i rzetelny, jesteśmy otwarci na dialog i współpracę.*

Co to dla nas oznacza?

- Nie akceptujemy żadnych zachowań mających na celu oszukanie lub wprowadzenie w błąd innych osób.

- Komunikujemy się z otoczeniem w sposób profesjonalny, z nastawieniem na dialog.
- Informacje, które publikujemy są kompletne i wyczerpujące oraz zgodne ze stanem faktycznym. Udostępniamy je z zachowaniem zasady równego dostępu do informacji.
- Wszelkie kontakty z mediami prowadzimy w sposób profesjonalny, za pośrednictwem odpowiednich jednostek wyznaczonych do prowadzenia tego typu działań.
- Pracownicy powinni kierować się zasadami netykiety w komunikacji internetowej (zwłaszcza w mediach społecznościowych), także przy publikacjach wypowiedzi i komentarzy prywatnych.

### **Korupcja i łapownictwo**

***Nie akceptujemy czerpania korzyści personalnych z działalności biznesowej.***

Co to dla nas oznacza?

- Nie proponujemy, nie wręczamy i nie obiecujemy partnerom biznesowym korzyści pieniężnych, które mogłyby wywrzeć wpływ na podejmowane przez nich decyzje biznesowe.
- Sami nie przyjmujemy od partnerów biznesowych korzyści materialnych, które mogłyby rodzić wątpliwości co do ich wpływu na podejmowane przez nas decyzje wynikające z realizacji obowiązków służbowych.
- Niedopuszczalne jest czerpanie przez pracownika Grupy korzyści osobistych lub majątkowych w zamian za zaoferowanie produktu lub usługi innych niż określone w umowie.
- Niedopuszczalne jest tworzenie przez pracowników Grupy funduszy korupcyjnych i/lub przeznaczania części lub całości wynagrodzenia z tytułu wykonania usługi lub sprzedaży towaru na pokrycie kosztów udzielenia korzyści materialnych lub osobistych.

### **Uczciwa konkurencja**

***Wierzymy, że uczciwa konkurencja jest podstawą długoterminowych relacji biznesowych. Dlatego w naszej działalności dbamy o przestrzeganie zasad uczciwej konkurencji i tego samego oczekujemy od innych uczestników rynku.***

Co to dla nas oznacza?

- Nie podejmujemy działań z innymi podmiotami rynkowymi, które w efekcie mogłyby mieć wpływ na zasadę uczciwej konkurencji:
  - nie rozmawiamy z innymi podmiotami o cenach oferowanych klientom,
  - nie zawieramy porozumień z konkurentami o podziale rynków,
  - nie podejmujemy działań oraz nie dopuszczamy się zaniechań, które pozwalają na manipulację procesami zakupowymi/składania ofert.

### **Oferowanie i przyjmowanie korzyści**

***Uważamy, że relacje biznesowe powinny być oparte na jasnych i przejrzystych zasadach. Rozumiemy, że są sytuacje, w których ugruntowanym zwyczajem jest wręczenie lub przyjęcie upominku. Dbamy o to, aby zawsze odbywało się to w sposób transparentny i nie było powiązane z decyzjami biznesowymi.***

Co to dla nas oznacza?

- Nie przyjmujemy, ani też nie wręczamy prezentów o istotnej wartości, która przekracza ogólnie przyjęte zasady w normalnych relacjach biznesowych.
- Akceptujemy oferowanie i przyjmowanie upominków mających charakter okolicznościowy bądź promocyjny i niezobowiązujących do wzajemności, w sposób transparentny oraz zgodny z prawem.

- Dopuszczamy uczestnictwo pracowników w wydarzeniach zewnętrznych i wyjazdach finansowanych lub współfinansowanych przez partnerów biznesowych w przypadku ich bezpośredniego związku z wykonywaniem obowiązków służbowych lub służących rozwojowi zawodowemu. Każdorazowo pracownik powinien otrzymać zgodę prezesa zarządu danej spółki (bądź osoby przez niego upoważnionej) na udział w wydarzeniu lub wyjeździe.

### Etyka w reklamie

***Jesteśmy świadomi wpływu naszych przekazów reklamowych na decyzje konsumentów, dlatego dbamy o ich jakość oraz rzetelność przekazu.***

Co to dla nas oznacza?

- Dbamy o to, żeby przekazy reklamowe dotyczące naszych produktów i usług były kompletne i zawierały wszelkie informacje niezbędne dla potencjalnego klienta i użytkownika produktu.
- Dbamy o to, aby nasze reklamy nie wprowadzały odbiorców w błąd.

### Relacje z władzami publicznymi

***Jesteśmy organizacją neutralną światopoglądowo, niezwiązaną z żadną partią polityczną ani instytucją publiczną. Dlatego też relacje z podmiotami publicznymi prowadzimy w sposób przejrzysty, w oparciu o jasne zasady i procedury oraz określone standardy współpracy biznesowej.***

Co to dla nas oznacza?

- W naszych działaniach kierujemy się interesem biznesowym. Poglądy polityczne właścicieli, kadry zarządzającej czy pracowników nie mają na nie wpływu.
- Nie przekazujemy funduszy Grupy na cele polityczne, nie wspieramy kampanii politycznych żadnych partii ani konkretnych kandydatów.
- Kontakty z administracją publiczną, zarówno na szczeblu centralnym jak i samorządowym prowadzimy w sposób przejrzysty, z zachowaniem odpowiednich procedur .
- Angażujemy się w działania na rzecz rozwoju kraju poprzez wspieranie organizacji trzeciego sektora (NGO) bądź instytucji podległych władzom publicznym, realizujących interes publiczny.

## 4. Relacje z otoczeniem

### 4.1. Klienci:

#### Relacje z klientami

***Zależy nam na tym, aby nasi klienci byli zadowoleni z naszych produktów i mogli z nich korzystać jak najdłużej, w bezpieczny sposób. Dbamy o najwyższą jakość obsługi i rzetelność w komunikacji z klientem.***

Co to dla nas oznacza?

- Zapewniamy klientom dostęp do produktów i usług najwyższej jakości, w racjonalnej cenie.
- Zapewniamy wysokie standardy jakości obsługi.
- W relacjach z klientem przestrzegamy zasady poufności przekazywanych informacji, zwłaszcza danych osobowych klienta.
- Dbamy o dostarczanie klientom pełnej informacji na temat naszych produktów i usług, ich właściwości, przeznaczenia, zasad użytkowania.
- Udzielamy jedynie rzetelnych i zgodnych ze stanem faktycznym informacji na temat naszych produktów i usług.

- Ze szczególną uwagą traktujemy grupy wrażliwe (osoby starsze, dzieci itp.) i dokładamy wszelkich starań, aby nie wprowadzać ich w błąd w ramach naszych działań sprzedażowych i komunikacyjnych.
- Dbamy o to, aby nasze wzorce umów z klientami były jak najbardziej jednoznaczne i przejrzyste.

#### 4.2. Dostawcy:

##### Zasady wyboru dostawców

***Zależy nam na współpracy z najlepszymi dostawcami, dlatego też zasady nawiązywania współpracy z nimi są jasne, oparte wyłącznie o kryteria biznesowe i równe dla wszystkich.***

Co to dla nas oznacza?

- W celu zapewnienia kompleksowych i adekwatnych kryteriów wyboru w ramach danego postępowania, każdorazowo są one współtworzone w szerokim gronie przedstawicieli odpowiednich jednostek w Grupie.
- Kryteria wyboru dostawców w ramach danego postępowania zakupowego każdorazowo są jednakowe dla wszystkich podmiotów, które chcą wziąć udział w postępowaniu.
- Współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy zgodnie z naszą wiedzą działają zgodnie z prawem oraz spełniają kryteria wyboru w ramach danego postępowania zakupowego.

##### Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw

***Współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy postępują zgodnie z prawem i co do których nie ma wątpliwości w kwestiach etycznych.***

Co to dla nas oznacza?

- Podejmujemy aktywne działania w celu weryfikacji źródła surowca dla naszych produktów
- Nie współpracujemy z dostawcami, co do których istnieją uzasadnione podejrzenia, że pozyskują surowce niezgodnie z prawem.
- Nie współpracujemy z dostawcami wobec których zostały wprowadzone sankcje.
- Współpracujemy z dostawcami, którzy zgodnie z naszą wiedzą w swoich działaniach kierują się zasadami odpowiedzialności, a swoich pracowników i współpracowników traktują z szacunkiem.
- Od naszych podwykonawców i pośredników oczekujemy zgodności postępowania z naszymi standardami, w tym zapisami niniejszego kodeksu etycznego.

##### Zasady współpracy z dostawcami

***Zależy nam na długoterminowych relacjach z naszymi dostawcami, dlatego opieramy je na transparentności, rzetelności i równości.***

Co to dla nas oznacza?

- Zawsze wywiązujemy się ze zobowiązań zgodnie z ustalonymi warunkami.
- Wszystkim dostawcom zainteresowanym współpracą z nami zapewniamy równy dostęp do informacji, w tym wymogów dotyczących zasad i warunków współpracy.
- Dbamy o bezpieczeństwo informacji poufnych naszych dostawców.

#### 4.3. Partnerzy społeczni:

##### Przejrzystość działań sponsoringowych i charytatywnych

*Jako członek społeczności, w której funkcjonujemy widzimy swoją rolę we wspieraniu inicjatyw społecznych. Dbamy o to, aby wszelkie tego typu działania były prowadzone w sposób transparentny i miały jak największy pozytywny wpływ na otoczenie.*

Co to dla nas oznacza?

- Wszelkie dotacje na działania społeczne przekazujemy w sposób transparentny.
- Nasza działalność sponsoringowa prowadzona jest w oparciu o określone zasady i spójna z celami biznesowymi Grupy.
- Nie wspieramy działań organizacji niewiarygodnych ani inicjatyw, które nie są spójne z ogólnospołecznymi wartościami.

## 5. Miejsce pracy

### 5.1. Podstawowe zasady

IPS Sp. z o.o. szanuje i przestrzega międzynarodowych standardów dotyczących praw człowieka oraz międzynarodowych standardów pracy, traktując je jako powszechne. Respektuje i realizuje przepisy prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny, a także dba, by pracownicy zawsze byli traktowani zgodnie z mającymi zastosowanie wymogami. Stosunki z pracownikami oparte są na szacunku dla ich godności osobistej. IPS Sp. z o.o. rekrutuje i awansuje Pracowników, biorąc pod uwagę kwalifikacje wymagane na danym stanowisku. Firma zapewnia stabilne miejsce pracy oraz rzetelnie informuje Pracowników o perspektywach zatrudnienia. IPS Sp. z o.o. w miarę posiadanych możliwości i potrzeb firmy wspiera Pracowników w podnoszeniu kwalifikacji i wspiera ich karierę w firmie. Zarząd Firmy uważa informowanie Pracowników o celach działalności i zadaniach na ich stanowiskach pracy za ważny element komunikacji z załogą.

### Otwartość i neutralność światopoglądowa

*Uważamy, że każdy pracownik ma prawo do własnych poglądów politycznych, religijnych, innych. Dlatego tworzymy miejsce pracy, w którym każdy ma możliwość otwartego wypowiedzenia swoich poglądów, w sposób, który nie jest obraźliwy dla innych pracowników.*

Co to dla nas oznacza?

- Jesteśmy wobec siebie szczerzy, unikamy niedomówień.
- Każdy ma prawo do wypowiedzenia swoich poglądów, przy czym unikamy wyrażania opinii, które mogą być obraźliwe, naruszać dobra osobiste innych osób/pracowników lub w inny sposób naruszać prawo.
- Poglądy pracownika nie powinny mieć wpływu na jego pracę zawodową i podejmowane decyzje.

### Atmosfera w miejscu pracy

*Uważamy, że miejsce pracy i atmosfera w nim panująca są współtworzone przez każdego pracownika. Zależy nam, aby każdy pracownik miał tę świadomość i czuł się za to współodpowiedzialny.*

Co to dla nas oznacza?

- Nie akceptujemy pomawiania innych pracowników oraz innych zachowań wpływających negatywnie na atmosferę i samopoczucie innych pracowników.
- Nie akceptujemy upowszechnienia przez pracowników informacji prywatnych dotyczących innych pracowników.

### Warunki pracy

***Zależy nam na efektywności i dobrym samopoczuciu pracowników, dlatego dbamy o zapewnienie odpowiednich warunków pracy i zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.***

Co to dla nas oznacza?

- Zapewniamy pracownikom godne i bezpieczne warunki pracy.
- Wdrażamy narzędzia i rozwiązania umożliwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym.

## 5.2. Relacje pracownicze

### Równość i różnorodność

***Zależy nam na tworzeniu miejsca pracy, gdzie każdy czuje się szanowany, niezależnie od pozycji, wieku i doświadczenia. Wierzymy, że równe i sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników jest gwarancją naszego sukcesu.***

Co to dla nas oznacza?

- Odnosimy się do siebie nawzajem z szacunkiem, niezależnie od roli w organizacji, zajmowanego stanowiska, doświadczenia i kompetencji.
- Nie wykorzystujemy swojej pozycji lub roli w organizacji w celu lub w sposób naruszający dobra osobiste innych pracowników.

### Brak dyskryminacji

***Tworzymy środowisko pracy wolne od dyskryminacji, w którym każdy może czuć się swobodnie i bezpiecznie.***

Jak działamy?

- Szanujemy indywidualne różnice i opinie.
- Nie dopuszczamy się zachowań będących przejawami dyskryminacji na tle rasowym, etnicznym, religijnym, seksualnym, związanych z wiekiem, płcią lub innymi wymiarami różnorodności.
- Przeciwstawiamy się i nie dopuszczamy się jakichkolwiek form molestowania i mobbingu.

### Równość w procesie zatrudniania, rozwoju, awansu

***Zależy nam na tym, aby pracowali z nami najlepsi. Dlatego też w działaniach rekrutacyjnych i rozwojowych kierujemy się wyłącznie kryteriami merytorycznymi.***

Co to dla nas oznacza?

- W procesach rekrutacyjnych wszystkich kandydatów obowiązują te same, dostępne dla zainteresowanych kryteria.
- Przy ocenie osób ubiegających się o pracę w Grupie kierujemy się wyłącznie kryteriami merytorycznymi zdefiniowanymi dla danej oferty o pracę.
- Decyzje dotyczące awansów podejmowane są wyłącznie na podstawie obiektywnych czynników związanych z wynikami pracy danej osoby.
- Każdy pracownik ma prawo do regularnej, okresowej, rzetelnej oceny swojej pracy oraz informacji zwrotnej.



- Wszyscy pracownicy na porównywalnych stanowiskach mają równe szanse rozwoju i doskonalenia zawodowego, według adekwatnych kryteriów i zasad.

### **Prawa człowieka i pracownika**

***Prawa człowieka i pracownika są dla nas wartością nadrzędną. Respektujemy je bezwarunkowo.***

- Szanujemy godność naszych pracowników i współpracowników.
- Przestrzegamy prawa do prywatności pracowników.
- Przechowujemy i wykorzystujemy dane osobowe pracowników zgodnie z przepisami prawa i z należytą starannością.
- Nie pozwalamy na żadne przejawy upokarzania, przemocy słownej, prześladowania i zastraszania.
- Szanujemy prawo pracowników do zrzeszania się w organizacjach pracowniczych, w tym w związkach zawodowych.
- Nie dopuszczamy żadnej nielegalnej lub przymusowej formy pracy.
- Nie zatrudniamy dzieci, dbamy o to, aby nasi współpracownicy i dostawcy także nie zatrudniali dzieci.

### **5.3. Odpowiedzialność pracownika**

#### **Konflikt interesów**

***Rozumiemy, że każdy z nas pełni różne role społeczne. Oczekujemy, że nie mają one wpływu na rzetelność i obiektywizm podejmowanych decyzji biznesowych.***

Co to dla nas oznacza?

- Unikamy wszelkich sytuacji mogących powodować wystąpienie konfliktu interesów. Każdy pracownik jest zobowiązany poinformować przełożonego o sytuacji, gdy relacje prywatne lub działania wykonywane poza obowiązkami służbowymi mogą stworzyć konflikt interesów.
- Każdy pracownik jest zobowiązany do krytycznej analizy i oceny danej sytuacji pod kątem wpływu na obiektywizm jego działań czy podejmowanych decyzji.
- Nie prowadzimy działalności, która mogłaby zagrażać interesowi Grupy.
- Każdy pracownik ma obowiązek poinformować przełożonego gdy interesy prywatne jego lub osób mu bliskich mogą stać w sprzeczności z interesami Grupy.
- Pracownicy nie powinni być zaangażowani w podejmowanie decyzji dotyczącej podmiotu, z którym jest związana bliska im osoba.
- Relacje osobiste nie powinny mieć wpływu na podejmowane decyzje dotyczące zatrudnienia bądź awansu poszczególnych pracowników.

#### **Ochrona informacji poufnych**

***Informacja jest naszym kluczowym zasobem, dlatego każdy pracownik jest zobowiązany do dbania o nią i chronienie jej w jak najlepszy sposób, w zgodzie z wszelkimi procedurami.***

Co to dla nas oznacza?

- Udostępniamy informacje poufne wyłącznie osobom uprawnionym, przestrzegając prawa i regulacji wewnętrznych w tym zakresie.
- Nie rozmawiamy o kwestiach poufnych w miejscach publicznych, bądź w innych, gdzie mogłyby one zostać usłyszane przez osoby postronne.
- Nie wykorzystujemy informacji pozyskanych w ramach wykonywania obowiązków służbowych do celów niezwiązanych ze świadczeniem pracy/usług na rzecz Grupy.

- Nie komentujemy i nie rozmawiamy o kwestiach wrażliwych w mediach i na portalach społecznościowych (respektujemy zasady netykiety).
- Każdy pracownik jest zobowiązany do ochrony tajemnicy spółki oraz informacji poufnych.
- Nie należy rozpowszechniać informacji, które mogą szkodzić Grupie.

## 6. Majątek firmy

### Korzystanie z majątku firmy

***Majątek firmy służy wspieraniu pracowników w realizacji zadań służbowych i powinien być wykorzystywany zgodnie z przeznaczeniem.***

Co to dla nas oznacza?

- Każdy pracownik jest odpowiedzialny za powierzone mu mienie pracodawcy.
- Każdy pracownik powinien dbać o mienie przedsiębiorstwa, zabezpieczać je przed zniszczeniem, utratą wartości lub kradzieżą.
- Zasoby Grupy służą do realizacji celów służbowych. Prywatny użytek mienia Grupy jest dopuszczalny na zasadach określonych odrębnymi regulacjami lub indywidualnymi umowami.

### Wydatki służbowe

***Jesteśmy świadomi, że realizacja obowiązków służbowych wymaga czasem ponoszenia wydatków z pominięciem postępowań zakupowych. Każdy pracownik jest odpowiedzialny za racjonalne wydatkowanie pieniędzy firmowych oraz rzetelne rozliczanie i dokumentowanie poniesionych kosztów.***

Co to dla nas oznacza?

- Wydatki służbowe generowane przez pracowników powinny odzwierciedlać stan faktyczny i być odpowiednio udokumentowane.
- Wydatki służbowe pracowników powinny być bezpośrednio związane z wykonywanymi przez nich obowiązkami.
- Ponosząc wydatek służbowy pracownik powinien kierować się obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi i zasadą racjonalnego gospodarowania środkami Grupy.

### Własność intelektualna

***Każdy pracownik jest odpowiedzialny za szanowanie i ochronę własności intelektualnej zarówno Grupy, jak i innych podmiotów i osób.***

Co to dla nas oznacza?

- Używamy logo i znaków towarowych Grupy jedynie w sposób uprawniony.
- Używamy własności intelektualnej Grupy wyłącznie zgodnie z przepisami prawa oraz postanowieniami umownymi.
- Nie wykorzystujemy w sposób nieupoważniony własności intelektualnej innych osób fizycznych lub prawnych.

## 7. Ochrona środowiska naturalnego

- IPS Sp. z o.o. przestrzega przepisów prawnych z zakresu ochrony środowiska naturalnego, dotyczących emisji gazów do atmosfery, odprowadzania wód opadowych, gospodarki odpadami produkcyjnymi, a także dotyczącymi wprowadzanych na rynek opakowań i wyrobów elektronicznych (ustawa z dnia 29 lipca 2005 roku o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym [Dz.U. Nr 180, poz. 1495 z późn. zmianami]).
- Firma świadomie ogranicza wpływ swojej działalności na środowisko naturalne, minimalizując zużycie zasobów naturalnych oraz wytwarzanie odpadów powstających w wyniku bieżącej działalności, corocznie wyznaczając sobie cele zmniejszające czy to zużycie energii, czy to zmniejszające ilość wprowadzanych do środowiska odpadów.
- IPS Sp. z o.o. propaguje zdrowy, naturalny i ekologiczny styl życia wśród Pracowników firmy.

## 8. Stosowanie kodeksu

Niniejszy kodeks obowiązuje od 1 grudnia 2019 roku.

Kodeks obowiązuje i powinien być przestrzegany przez wszystkich pracowników i współpracowników IPS Sp. z o.o. i Grupy, niezależnie od formy zatrudnienia.

## 9. Zgłaszanie naruszeń kodeksu

Każdy pracownik IPS Sp. z o.o., który podejrzewa naruszenie zasad kodeksu etyki powinien to zgłosić. Wobec zgłaszającego nie zostaną wyciągnięte żadne konsekwencje, nawet jeśli zgłoszenie nie zostanie potwierdzone w procesie jego weryfikacji. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek zachowania odwetowe ze strony osoby, której dotyczyło zgłoszenie. Równocześnie niedopuszczalne jest nadużywanie mechanizmu zgłaszania naruszeń w celu szkodenia innemu pracownikowi, bądź odniesienia innej korzyści osobistej. Świadome nadużywanie tego mechanizmu może być uznane za wykroczenie dyscyplinarne.

Podejrzenie naruszenia zasad niniejszego kodeksu można zgłosić:

- Do swojego bezpośredniego przełożonego, lub
- mailowo na adres [naruszenia.etyki@grupapolsat.pl](mailto:naruszenia.etyki@grupapolsat.pl)

W przypadku anonimowego zgłoszenia naruszenia gwarantowane jest zachowanie poufności tożsamości osoby zgłaszającej dane naruszenie, z wyłączeniem sytuacji żądań uprawnionych organów państwowych.

## Załączniki:

1. Oświadczanie o zapoznaniu się z Kodeksem etyki.



Załącznik nr 1 do Kodeksu etyki z dnia 15.11.2019 r.

**InterPhone Service Sp. z o. o.**  
ul. Inwestorów 8  
39 - 300 Mielec

## Oświadczenie

Potwierdzam własnoręcznym podpisem, że zapoznałem(am) się z treścią Kodeksu etyki wprowadzonego Uchwałą Zarządu nr 1 z dnia 15.11.2019 r. stanowiącego załącznik do ww. uchwały i zobowiązuję się do przestrzegania wyżej wymienionego Kodeksu.

.....  
Imię i nazwisko Pracownika

.....  
Departament/Dział

.....  
Data

.....  
Własnoręczny podpis