

KODEKS POSTĘPOWANIA PLAY

Spis treści

1	Słowo od Zarządu	3
2	Wprowadzenie	3
2.1	Wartości Play	3
2.2	Poszanowanie jednostki	3
2.3	Poszanowanie prawa	3
3	Kodeks Postępowania	4
4	Komisja Etyki	4
5	Odpowiedzialność kierownictwa	4
6	Jak posługiwać się Kodeksem	4
7	Zasady zgłaszania nadużyć i konfliktów etycznych	4
8	Korzystanie z zasobów firmy	6
8.1	Dbłość o interes i majątek Spółki i Grupy	6
8.2	Zgodność działań z prawem – zapewnienie zgodności IT/IP z prawem	6
9	Informacje poufne	6
10	Reprezentowanie przedsiębiorstwa	7
10.1	Reputacja Play	7
10.2	Kontakt z Inwestorami	7
10.3	Kontakt z mediami	7
11	Konflikt interesów	8
11.1	Co to jest konflikt interesów	8
11.2	Przykłady konfliktu interesów	8
11.3	Reagowanie na konflikt interesów	8
11.4	Oświadczenie o konflikcie interesów	8
12	Prezenty i imprezy sponsorowane	9
12.1	Imprezy	9
12.2	Imprezy rozrywkowe w czasie godzin pracy	9
12.3	Prezenty	9
12.4	Przypadki budzące wątpliwość	9
12.5	Testowanie sprzętu (np. telefonów, tabletów itp.)	10
12.6	Rejestr otrzymanych oraz wręczonych prezentów, benefitów i zaproszeń	10
13	Relacje z dostawcami	10
14	Dyskryminacja	12
15	Mobbing	12

16	Relacje rodzinne oraz osobiste	12
17	Załącznik nr 1. Oświadczenie o Konflikcie Interesów	13
18	Załącznik nr 2. Rejestr otrzymanych lub wręczonych nagród oraz korzyści	13
19	Załącznik nr 3. Grupa Play	13

1 Słowo od Zarządu

Play stworzono w oparciu o fundamentalne wartości, którymi od zawsze kierujemy się we wszystkich naszych działaniach. Wartości te ukształtowały kulturę Play i stanowią podstawę reputacji firmy.

Nasza firma osiągnęła ogromny sukces, który częściowo zawdzięczamy naszym wartościom oraz „Duchowi Playa”. Wraz z tą drugą edycją Kodeksu Postępowania, dążymy do uchwycenia tego ducha w zestawie zasad, które jak wierzymy, powinny być powszechne. Wdrożyliśmy również dodatkowe wytyczne, zapewniające większą przejrzystość oraz unikanie konfliktu interesów.

Play jako przedsiębiorstwo jest postrzegane jako wzór do naśladowania. Dlatego trzeba jeszcze mocniej wyrazić, jakie w praktyce są obowiązki, którym musimy sprostać. Dokument ten wprowadza nasze wartości w życie i ukazuje, w jaki sposób się nimi kierujemy i jak wpływają na decyzje podejmowane w naszej codziennej pracy. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do stosowania się do tych zasad postępowania, stanowiących o uczciwości i etycznym postępowaniu Play. Mamy nadzieję, że każdy Pracownik będzie się do nich stosować i przekazywać je innym.

Wierzymy, że nasze zaangażowanie na rzecz stosowania tych istotnych wartości i potwierdzenia norm etycznych obowiązujących we wszystkich naszych działaniach bardziej niż kiedykolwiek pozwoli stale postrzegać Play jako przykład do naśladowania: firmę godną zaufania i szacunku.

Każdy z nas, jako ambasador Play i członek naszej społeczności, podejmujemy osobiste zobowiązanie postępowania w zgodzie z tym Kodeksem – zarówno jego treścią, jak i przesłaniem.

Uczciwość i szacunek są najważniejsze dla sposobu, w jaki pracujemy.

Z poważaniem,

Zarząd PLAY

2 Wprowadzenie

2.1 Wartości Play

Grupa PLAY, zdefiniowana w załączniku nr 3, („Grupa Play”, „Play”) rozwija się i działa w oparciu o wartości i zasady postępowania zapewniające szacunek wszystkim stronom: pracownikom, klientom, inwestorom i dostawcom. Oczekujemy, że każdy pracownik PLAY będzie działał według naszych wspólnych wartości, które wspierają nasz rozwój.

- **Wszystko jasne** - W każdej sytuacji komunikujemy się w jasny sposób i dbamy o to, aby inni nas zrozumieli. Z nami jest łatwo. Świat jest dostatecznie skomplikowany. Nie dokładajmy się do tego.
- **Jesteśmy blisko** - Potrzeby klientów, Pracowników i partnerów w biznesie są nam bliskie. Słuchamy uważnie, aby jak najlepiej je zrozumieć. Stawiamy na dobre relacje.
- **Damy radę** - Jesteśmy zespołem Play i dla nas nie ma rzeczy niemożliwych! Działamy szybciej i dajemy z siebie więcej, koncentrując się na kliencie. Chcieć to móc.

... z pasją.

2.2 Poszanowanie jednostki

Oczekujemy, że wszyscy Pracownicy Play, kontraktorzy oraz osoby związane umową w innej formie niż umowa o pracę (dalej „Pracownicy”) będą współpracować w atmosferze szacunku, otwartości oraz poszanowania godności. W ten sposób podtrzymujemy kulturę lojalności, zaufania i solidarności w naszych działaniach biznesowych.

Należy promować pracę zespołową, a członkowie zespołu powinni dzielić zarówno jego sukcesy, jak i porażki. Powinniśmy z uwagą słuchać siebie nawzajem i kiedy zaistnieje potrzeba dzielić się informacjami, pamiętając o obowiązujących w Grupie Play przepisach dotyczących poufności. Dyskredytowanie kolegów jest sprzeczne z wartościami Play.

2.3 Poszanowanie prawa

Wspólnie jako firma, ale i każdy z osobna, w trakcie wykonywania naszych obowiązków przyjmujemy za naczelną zasadę bezwzględne respektowanie prawa.

Play przywiązuje szczególną wagę do ducha i litery prawa dotyczącego kwestii:

- Praw człowieka; zakazu pracy dzieci i pracy przymusowej; dyskryminacji; czasu pracy i wynagrodzenia; organizacji reprezentujących Pracowników
- Standardów jakości, higieny i bezpieczeństwa
- Środowiska
- Korupcji i łapownictwa
- Opodatkowania i sprawnego przepływu informacji finansowej
- Konkurencji

3 Kodeks Postępowania

Wszystkich Pracowników zobowiązuje się do postępowania zgodnie z postanowieniami Kodeksu Postępowania, niezależnie od zajmowanego stanowiska czy zakresu odpowiedzialności, a od kadry menedżerskiej oczekuje się, aby własnym przykładem promowała zasady Kodeksu Postępowania wśród Pracowników, stosowała w praktyce do głoszonych wartości oraz tworzyła pracownikom warunki do postępowania zgodnie z tym Kodeksem. Działanie Pracowników, którzy dopuszczają się naruszenia wskazanych zasad w sposób celowy, będzie traktowane jako działanie przeciwko interesom i na szkodę Play.

4 Komisja Etyki

Przewodniczącego i członków Komisji Etyki, reprezentujących każdy z pionów organizacji, nominuje raz na 2 lata Zarząd. Skład Komisji jest publikowany w Intranecie. Raz w roku Komisja przedstawia sprawozdanie ze swojej działalności Zarządowi.

Komisja jest odpowiedzialna za:

- Rozpatrywanie spraw związanych z przestrzeganiem norm etycznych.
- Analizowanie przypadków naruszenia zasad określonych w Kodeksie.
- Monitorowanie oraz komunikację standardów etycznych w Play.
- Udzielanie wsparcia w rad kwestiach dotyczących wdrażania wytycznych zawartych w Kodeksie Postępowania.
- Dokonywanie i inicjowanie uzupełnień i poprawek do Kodeksu Postępowania.

W przypadku przyjęcia do rozpatrzenia zgłoszonego zachowania nieetycznego Komisja jest odpowiedzialna za:

- Przeprowadzenie wyjaśnień w celu obiektywnej i merytorycznej oceny zgłoszenia
- Przygotowanie raportu z przeprowadzonych wyjaśnień i wydania rekomendacji dla podejmujących odpowiednie decyzje w sprawie
- Komisja nie jest uprawniona do podejmowania decyzji

Podejmując działania Komisja zobowiązana jest zapewnić sprawiedliwe i obiektywne wyjaśnienie zgłoszonej sprawy w celu ustalenia, czy doszło do naruszenia Kodeksu Postępowania. W szczególności Komisja Etyki powinna przestrzegać zasady rzetelnej oceny i domniemania niewinności. Posiedzenia Komisji zwoływane są ad hoc przez jej członka przy każdorazowym dokonaniu zgłoszenia nadużycia lub zachowania nieetycznego. W zależności od charakteru i ciężaru zgłoszenia Komisja może powołać zewnętrznych doradców spośród innych Pracowników organizacji, w celu zapewnienia obiektywnej i merytorycznej oceny zgłoszonego nadużycia lub zachowania nieetycznego.

5 Odpowiedzialność kierownictwa

Jeżeli pełnisz funkcję kierowniczą jesteś odpowiedzialny za kreowanie środowiska zgodnego z zasadami etyki w Play, dlatego powinieneś działać zgodnie z następującymi zasadami:

- Dajesz przykład i promujesz etyczne zachowania,
- Jeśli dostrzeżasz zachowania niezgodne z zasadami etyki poinformuj Komisję Etyki ,
- Przeciwdziałasz molestowaniu i zastraszaniu.
- Jeśli dostrzeżasz konflikt między celami biznesowymi, a zasadami etyki, te ostatnie zawsze muszą mieć pierwszeństwo.
- Bądź otwarty na informacje od Twoich Pracowników o zachowaniach sprzecznych z zasadami etyki. Nigdy nie ignoruj i nie karć za zgłaszanie przez Twoich Pracowników problemów etycznych. Zawsze promuj postawę zgłaszania problemów etycznych.

6 Jak posługiwać się Kodeksem

Kodeks Postępowania PLAY wyznacza standardy zachowania. Nie zastąpią one naszej własnej odpowiedzialności i odpowiednich osądów, ani też nie rozwiążą każdej problematycznej sytuacji biznesowej. Kodeks Postępowania nie zastępuje prawa i obowiązujących przepisów. Opiera się on o zasadę, że prowadzenie etycznego biznesu wymaga wyższych standardów niż samo przestrzeganie prawa.

Oczywiście, żaden dokument nie jest w stanie przewidzieć i odnieść się do każdej sytuacji, która może zaistnieć, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę, że wiele dylematów etycznych powstaje w sytuacjach niejasnych, gdzie nie ma oczywistych rozwiązań. A zatem, jeśli trzeba podjąć decyzję postrzeganą jako trudną etycznie, zawsze należy zadać sobie następujące pytania:

1. Czy jest to zgodne z prawem?
2. Czy pozostaje to w zgodzie z Wartościami Play?
3. Jeśli nie mam pewności, czy zwróciłam/zwróciłem się o pomoc?

Jesteśmy świadomi, że niektóre sytuacje nie są proste. W razie wątpliwości **ZŁOTĄ ZASADĄ** jest ujawnienie problemu i omówienie go w sposób otwarty.

7 Zasady zgłaszania nadużyć i konfliktów etycznych

Jeżeli Pracownik wie o jakimkolwiek naruszeniu zasad etyki, przypadku oszustwa, nadużycia lub innego działania na szkodę Play – jest zobowiązany powiadomić o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego, a jeżeli to jest niemożliwe – przełożonego wyższego szczebla oraz Członka Komisji Etyki lub HR Biznes Partnera. Zachowanie takie

może być zgłaszane drogą elektroniczną na adres etyka@play.pl lub compliance@play.pl bądź na adres pocztowy P4 Sp. z o.o. z dopiskiem „Komisja Etyki”.

Play nigdy nie wyciągnie konsekwencji wobec osób, które działając zgodnie ze wskazówkami zgłaszania nadużyć, stosując się do niniejszych zasad, w dobrej wierze zgłoszą upoważnionym osobom nieprawidłowości, nadużycie, naruszenie przepisów prawnych, księgowych czy obowiązujących norm etycznych. Osobie zgłaszającej przysługuje prawo zachowania anonimowości i ochrona prawna.

Prosimy zwrócić uwagę na to, że pomimo braku zakazu składania doniesień anonimowych, zapewniamy wystarczające zabezpieczenia, aby Pracownik, chcąc w dobrej wierze złożyć doniesienie, nie musiał ukrywać swojej tożsamości. Anonimowe zgłoszenie utrudnia zbadanie sprawy. Do obsługi zgłoszeń anonimowych mamy dedykowane narzędzie – specjalną skrzynkę mailową dostępną pod adresem: [dla sygnalisty](#)

Wszystkie zgłoszenia naruszeń zasad etyki będą analizowane przez odpowiednie osoby przy zachowaniu uzyskanych informacji w tajemnicy. W uzasadnionych przypadkach Play, na skutek dokonanych zgłoszeń naruszeń zasad etyki, podejmie stosowne działania celem zapobieżenia naruszeniom, a weryfikacja takiego zgłoszenia będzie w pełni udokumentowana.

8 Korzystanie z zasobów firmy

Zasoby Firmy mają wspomóc Pracowników w osiągnięciu celów biznesowych Play. Niewłaściwie wykorzystywanie lub marnotrawienie zasobów Firmy, w tym czasu Pracowników, dotyka nas wszystkich, szkodząc wynikom operacyjnym i finansowym Grupy.

Należy:

- Zasadniczo unikać korzystania z mienia Firmy dla celów prywatnych. W ograniczonym zakresie dopuszczalne jest korzystanie z narzędzi komunikacji, takich jak e-mail, telefon, Internet, jeśli nie powoduje nieracjonalnie wysokich kosztów i nie koliduje z obowiązkami zawodowymi
- Szanować i chronić mienie Firmy, nie dopuszczać do jego utraty, zniszczenia, niewłaściwego wykorzystania lub marnotrawienia, ani też do użyczenia go, przekazywania, sprzedaży lub ofiarowywania innym osobom bez zezwolenia
- Unikać niewłaściwego stosowania systemów komputerowych, służbowych kont poczty elektronicznej i Internetu
- Pamiętać, że całe mienie i wszystkie dokumenty firmowe należą do Play

8.1 Dbałość o interes i majątek Spółki i Grupy

Aktywami Play są wszelkie składniki majątku Spółki, a w szczególności narzędzia pracy, oferowane towary, wyposażenie biur i salonów, jak również informacje dotyczące działalności pracodawcy, kontrahentów i klientów Spółki.

Pamiętaj, że korzystanie z własności Play na własne potrzeby może mieć miejsce wyłącznie za zgodą przynajmniej Dyrektora Departamentu, nie może jednak służyć działaniom niezgodnym z prawem lub nieetycznym. Jesteś odpowiedzialny za powierzone Ci zasoby Play, dlatego zawsze podejmuj racjonalne i zgodne z prawem działania mające na celu ochronę tych zasobów przed kradzieżą, zniszczeniem, sabotażem itp. W szczególności pamiętaj, że celowe zaniechanie działań mających na celu ochronę tych zasobów jest poważnym naruszeniem prawa i wewnętrznych regulacji związanych z bezpieczeństwem prowadzenia biznesu Play.

Pamiętaj, że do aktywów firmy należy również Twój czas – wykorzystuj go na wykonywanie pracy. Kierownicy nie są uprawnieni do zlecania podwładnym załatwiania spraw prywatnych

8.2 Zgodność działań z prawem – zapewnienie zgodności IT/IP z prawem

Play działa zgodnie z przepisami prawa i szanuje prawa autorskie. Dlatego upewnij się, czy utwory z których korzystasz w związku z wykonywaniem pracy zostały nabyte zgodnie z przepisami, nie instaluj na należącym do Play sprzęcie, ani nie korzystaj z nielegalnego oprogramowania.

Kodeks Postępowania

P: Podejrzewam, że jeden z członków mojego zespołu prowadzi zewnętrzną działalność konsultingową w godzinach pracy, używając służbowego laptopa i poczty elektronicznej. Wspomniałem o tym znajomemu z Działu IT. Ma on dostęp do konta poczty elektronicznej tego Pracownika, zaoferował mi swoją pomoc i obiecał się rozejrzeć, żeby dowiedzieć się, o co w tym chodzi. Czy mogę tak zrobić?

O: Nie. Jeśli istnieją tego rodzaju podejrzenia, należy zgłosić je bezpośrednio przełożonemu. Firma ma konkretne procedury dostępu do kont poczty elektronicznej swoich Pracowników w ramach dochodzenia w sprawie nieprawidłowości lub z innych uzasadnionych powodów. Nawet jeśli Twój znajomy ma dostęp do tych kont, nie powinien korzystać z nich bez odpowiedniego upoważnienia udzielonego oficjalnymi kanałami.

P: W pracy mamy możliwość kupna produktów po obniżonych cenach. Czasem dostaję również za darmo produkty od znajomych z Działu Marketingu. Niektóre z tych produktów podarowałem mojej ciotce, a ona zasugerowała, że moglibyśmy sprzedać je w Internecie. Czy mogę tak zrobić?

O: Nie, nie możesz sprzedawać tych produktów. Pracownicy mają dostęp do produktów darmowych lub po obniżonych cenach, ponieważ istotne jest, aby wszyscy Pracownicy Play, niezależnie od zajmowanego stanowiska, mieli możliwość poznania naszych produktów i czerpania przyjemności z ich stosowania.

Oznacza to, że produkty te przeznaczone są do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach można je ofiarować w prezencie członkom rodziny lub przyjaciołom.

9 Informacje poufne

Wszelkie informacje dotyczące działalności Play, które nie znajdują się w obiegu publicznym podlegają ochronie i Pracownik powinien liczyć się z możliwością wyrządzenia szkody Play, jeżeli je ujawnia osobom trzecim. Pracownicy powinni chronić takie informacje, a w szczególności upewnić się, że są one prawidłowo zabezpieczone.

Dysponowanie informacją zastrzeżoną jako Tajemnica Telekomunikacyjna może mieć miejsce tylko i wyłącznie w przypadkach wymaganych prawem i może być realizowane wyłącznie przez upoważnione osoby w Play.

Ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa może nastąpić nie tylko w wyniku świadomego działania, lecz również w rezultacie zaniedbania lub niefrasobliwości np. w wyniku zagubienia laptopa z plikami dotyczącymi działalności Play. Dlatego Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad dotyczących obrotu dokumentami służbowymi i ich ujawniania, kopiowania, przechowywania i niszczenia. Należy zachować szczególną ostrożność podczas prowadzenia rozmów służbowych w miejscach publicznych.

W razie wątpliwości przed ujawnieniem informacji osobie trzeciej skontaktuj się z przełożonym, Administratorem Bezpieczeństwa Informacji lub Departamentem Prawnym i upewnij się, czy nie jest konieczne podpisanie umowy o poufności.

Należy:

- Zabezpieczać wszystkie dane poufne dotyczące klientów i dostawców, przechowywane zarówno w formie elektronicznej, jak i drukowanej
- Zapobiegać ujawnianiu informacji poufnych osobom trzecim spoza Play (w tym członkom rodzin Pracowników)
- Unikać rozmów lub pracy związanej z informacjami poufnymi w miejscach publicznych, gdzie rozmowa może zostać podsłuchana, a dane narażone na ujawnienie
- Opuszczając Play zwracać wszystkie dokumenty poufne (łącznie z wszystkimi kopiami materiałów oryginalnych)

P: Moi przyjaciele często pytają mnie o moją pracę w Play. Interesuje ich jakie nowe promocje chowamy w zanadru. Oczywiście, z powodu mojej pracy, wiem całkiem sporo na ten temat – więc jak dużo mogę im powiedzieć?

O: Wszelkiego rodzaju informacje (w formie drukowanej, elektronicznej lub innej), które nie są znane opinii publicznej, a do których pracownik ma dostęp w Play, powinny być uważane za poufne. Ujawnianie ich, nawet zaufanym przyjaciołom, nie jest właściwe. Może to zaszkodzić interesom Play.

P: Niedawno prowadziłem potencjalnego dostawcę na spotkanie. W drodze do sali konferencyjnej przechodziliśmy obok biurka mojego kolegi. Rozmawiał przez telefon głośnomówiący z innym dostawcą o naszych warunkach cenowych. W momencie gdy przechodziliśmy obok, słyszeliśmy szczegóły oferty – wszystko przy moim dostawcy! Czy mój kolega nie powinien być bardziej ostrożny?

O: Wszyscy musimy podejmować odpowiednie środki w celu ochrony poufności informacji, nawet w obrębie miejsca pracy: na przykład stosując politykę „czystego biurka”, trzymając akta pod kluczem, regularnie zmieniając hasła i zachowując wzmożoną czujność podczas korzystania z telefonu głośnomówiącego. Nigdy nie wiadomo, kto może przechodzić obok, a nawet wśród pracowników Play informacje wrażliwe powinny być udostępniane wyłącznie na zasadzie „wiedzy koniecznej”.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z poufnością, podejmij odpowiednie kroki, aby go rozwiązać. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Departamentem Prawnym lub Inspektorem Ochrony Danych i.

10 Reprezentowanie przedsiębiorstwa

10.1 Reputacja Play

Reputacja Play zależy od zachowania wszystkich Pracowników. Nasi klienci, dostawcy, kontrahenci ufają Play ze względu na nasze zawodowe kompetencje i uczciwość – cechy, na których opiera się nasza reputacja i wiarygodność. Dbamy o jej utrzymanie.

Należy:

- Działać w imię jak najlepszego interesu Play
- Prezentować wartości Play poprzez odpowiednie zachowanie w pracy zawodowej
- Unikać wypowiedziania się w imieniu Play bez upoważnienia
- Unikać wypowiedziania się na tematy, które wykraczają poza kompetencje Pracownika
- Unikać mieszania opinii osobistych z tymi reprezentowanymi przez Firmę (na przykład, należy unikać stosowania nagłówek Play w listach lub e-mailach wyrażających osobiste opinie lub dotyczących prywatnych spraw).
- W wypowiedziach w mediach społecznościowych należy unikać używania słów obraźliwych oraz naruszających czyjąś godność komentarzy o charakterze np. rasistowskim, politycznym lub religijnym ponieważ wypowiedzi takie mogą wpłynąć na wizerunek Play.

10.2 Kontakt z Inwestorami

W kontakcie z inwestorami i przedstawicielami instytucji finansowych w imieniu Play mogą wypowiadać się wyłącznie osoby upoważnione tj. Chief Executive Officer, Chief Financial Officer, Investor Relations Director, oraz na życzenie Chief Marketing Officer, Chief Strategy Officer. Zarząd może upoważnić inne osoby do kontaktów z inwestorami.

10.3 Kontakt z mediami

W kontakcie z mediami w imieniu Play mogą wypowiadać się wyłącznie osoby upoważnione tj. Chief Executive Officer, Chief Strategy Officer, Chief Marketing Officer, PR Director. Zarząd może upoważnić inne osoby do kontaktów z inwestorami.

11 Konflikt interesów

11.1 Co to jest konflikt interesów

Podstawowym obowiązkiem Pracowników jest dbanie o dobro i interes pracodawcy oraz uczciwe i rzetelne działanie. Konflikt interesów to sytuacja, w której istnieje rzeczywista lub potencjalna sprzeczność pomiędzy interesem klienta, osoby trzeciej lub osobistym interesem Pracownika, a najlepiej pojętym interesem pracodawcy.

11.2 Przykłady konfliktu interesów

Konflikt interesów może dotyczyć Pracownika na każdym stanowisku pracy, jednak w szczególności narażeni są na niego Pracownicy dokonujący wyboru dostawców Spółki. Działanie w sytuacji konfliktu interesów nie musi oznaczać naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ nawet w takiej sytuacji Pracownik może i powinien dokonać wyboru kierując się przede wszystkim lojalnością wobec pracodawcy i dbałością o jego dobro.

Przykłady konfliktu interesów:

- Posiadanie bezpośrednio lub pośrednio wkładów, udziałów, akcji lub ich ekwiwalentów w kapitałach istniejących lub potencjalnych dostawców Play'a, w przypadku gdy osoba ta ma bezpośredni lub pośredni wpływ na relacje biznesowe Play z tym dostawcą.
- Posiadanie istotnego pakietu akcji/udziałów konkurenta.
- Otrzymywanie bezpośrednio lub pośrednio wynagrodzeń pieniężnych lub ich ekwiwalentów od dostawcy Play, w przypadku gdy osoba ta ma bezpośredni lub pośredni wpływ na relacje biznesowe Play z tym dostawcą.
- Przygotowanie oferty sprzedaży usług lub towarów dla strony trzeciej, w której Pracownik bezpośrednio lub choćby pośrednio ma udziały, akcje lub ma wpływ na proces decyzyjny lub taki wpływ ma osoba mu bliska.
- Bliska osoba pracująca dla bezpośredniej konkurencji, zwłaszcza w podobnym obszarze merytorycznym.

11.3 Reagowanie na konflikt interesów

Od Ciebie zależy jak zachowasz się w przypadku konfliktu interesów i czy spowoduje on naruszenie interesów pracodawcy. W przypadku istniejącego lub potencjalnego konfliktu interesów powinienes:

- Uniknąć konfliktu np. wyłączając się z postępowania przetargowego, pozbywając się udziałów w spółce konkurencyjnej i/lub
- Ujawnić konflikt - poinformować pracodawcę w osobie przełożonego, przełożonego pełniącego funkcję dyrektora departamentu i Dyrektora HR, co pozwoli firmie podjąć odpowiednie działania zabezpieczające jej interesy.

Jeżeli masz wątpliwości czy w danej sytuacji występuje konflikt interesów zgłoś się do swojego przełożonego i HR Biznes Partnera.

Pamiętaj, że konflikt interesów może narazić pracodawcę na znaczną szkodę. Dlatego zatajenie przez Pracownika, że działa w sytuacji konfliktu interesów jest traktowane jako podstawa do utraty zaufania do takiego Pracownika.

11.4 Oświadczenie o konflikcie interesów

Członkowie Zarządu, osoby pełniące funkcje dyrektorów departamentów oraz kierownicy raportujący bezpośrednio do dyrektorów są zobowiązani na koniec każdego roku do złożenia oświadczenia o konflikcie interesów zgodnie ze wzorem określonym załącznikiem nr 1. Członkowie Zarządu i dyrektorzy departamentów mają prawo poprosić każdego ze swoich Pracowników o złożenie takiego samego oświadczenia. Oświadczenia Członków Zarządu składane są do Audytora Wewnętrznego, a przez pozostałych Pracowników do Dyrektora Departamentu HR. Audytor Wewnętrzny oraz Dyrektor Departamentu HR ma prawo przekazać informacje o zgłoszonym konflikcie interesów do odpowiedniego Członka Zarządu, do bezpośredniego przełożonego oraz do przełożonego pełniącego funkcję dyrektora departamentu, do Dyrektora Departamentu Prawnego oraz w przypadku konfliktu interesów mogącego wpływać na proces wyboru i negocjacji warunków handlowych z dostawcami Play do Dyrektora Departamentu Zakupów i Administracji.

P: Mój ojciec jest właścicielem hotelu o wysokim standardzie, z którego korzysta wiele firm w okolicy organizujących przyjęcia służbowe i uroczystości. Byłoby to bardzo odpowiednie miejsce również na naszą uroczystość. Biorąc pod uwagę to, że cena i jakość wypadają korzystnie na tle innych ofert, czy coś stoi na przeszkodzie temu, abym dokonał rezerwacji?

O: Zważywszy na to, że cena jest konkurencyjna, a miejsce popularne, można zgodzić się na to, aby Firma organizowała tam swoje przyjęcia. Nie powinna jednak o tym decydować osoba spokrewniona z właścicielem hotelu, ponieważ w takim przypadku zachodzi oczywisty konflikt interesów. Tak jak we wszystkich przypadkach, gdy obecny lub potencjalny dostawca lub inny partner biznesowy jest członkiem bliskiej rodziny Pracownika, należy zgłosić tę sprawę przełożonemu. Przełożony podejmie wówczas odpowiednie kroki, aby uniknąć stawiania kogokolwiek w niezręcznej sytuacji.

P: Moja żona pracuje w firmie konkurencyjnej wobec Play. Nie rozmawiamy w domu o pracy i nie wydaje mi się, aby Firmę mogło interesować życie zawodowe mojej żony. Niektórzy koledzy sugerują jednak, że jestem w niezręcznej sytuacji. Co powinienem zrobić?

O: Taka sytuacja może stwarzać pozory istnienia konfliktu interesów. Pracownik, aby chronić zarówno siebie, jak i Firmę, powinien poinformować o zaistniałej sytuacji swoich przełożonych albo HR Biznes Partnera. Oprócz tego małżonkowie winni w dalszym ciągu unikać rozmów na tematy związane z pracą i dbać o to, aby informacje poufne i zastrzeżone dotyczące obu firm były odpowiednio chronione

12 Prezenty i imprezy sponsorowane

Wymiana prezentów i udział w imprezach sponsorowanych mogą pomagać budować wzajemne zrozumienie i poprawiać stosunki w pracy, ale mogą również powodować konflikt interesów pomiędzy korzyścią osobistą a obowiązkiem służbowym.

W sytuacjach, kiedy Pracownik otrzymuje prezenty lub propozycje udziału w imprezach sponsorowanych, „Złotą Zasadą” jest pełna jawność.

W sytuacjach, gdy Pracownik daje prezenty lub proponuje udział w imprezie sponsorowanej, „Złotą Zasadą” jest racjonalność i to, jak zostanie to odebrane publicznie.

Należy:

- Nigdy nie dawać lub przyjmować prezentów w postaci pieniędzy lub ich ekwiwalentów (np. bony pieniężne, vouchery, instrumenty finansowe)
- Dbać o to, aby wszystkie proponowane prezenty i imprezy sponsorowane były stosowne i zgodne z wartościami Play
- Dbać o to, aby nawiązując nowe kontakty handlowe wszystkie strony od samego początku były świadome wytycznych postępowania odnoszących się do prezentów i imprez sponsorowanych, obowiązujących w Play. Należy również dowiadywać się, jaka jest polityka naszych partnerów w tej kwestii. Takie postępowanie pozwala uniknąć wielu nieporozumień
- Natychmiast zgłaszać przełożonym każdy fakt otrzymania prezentu lub zaproszenia i uzyskać jego zgodę przed skorzystaniem z zaproszenia. W szczególności zaleca się uzyskanie zgody przełożonego na akceptację prezentu lub zaproszenia, co do których pojawiają się wątpliwości (patrz pkt 12.4)

12.1 Imprezy

Dopuszczalne jest przyjmowanie zaproszeń od dostawców tylko na wydarzenia o charakterze ściśle biznesowym, którym mogą towarzyszyć imprezy rozrywkowe, ale z zachowaniem właściwych proporcji. W przypadku łączenia zaproszenia z atrakcyjnym elementem rozrywkowym stosujemy zasadę pełnej jawności oraz o ile to możliwe proponujemy współuczestniczenie Play w kosztach. Jeżeli dostawca oferuje nam bilet wstępu na np. imprezę sportową lub kulturalną, powinien zapewnić uczestnictwo w imprezie swojego przedstawiciela na adekwatnym poziomie decyzyjnym w celu dochowania przesłanek spotkania biznesowego. Celem wszelkich zaproszeń na wydarzenia i spotkania towarzyskie powinno być ułatwienie osiągnięcia celów biznesowych. Dozwolone jest sponsorowanie lub partycypacja w kosztach przez dostawców i ich udział w wyjazdach integracyjnych i warsztatach biznesowych, ale pod warunkiem uprzedniej zgody Zarządu oraz zgodności ze Złotą Zasadą.

12.2 Imprezy rozrywkowe w czasie godzin pracy

W przypadku łączenia zaproszenia z atrakcyjnym elementem rozrywkowym, jego część ściśle rozrywkowa nie powinna odbywać się w czasie godzin pracy. W przeciwnym razie należy wziąć urlop.

12.3 Prezenty

Akceptujemy rozsądne, symboliczne upominki i przejawy gościnności, jeżeli nie powodują one poczucia żadnego zobowiązania u obdarowanego i nieuzasadnionego poczucia oczekiwania dostawcy do odwzajemnienia poprzez korzystne dla tego dostawcy podejmowane decyzje biznesowe. Prezenty takie mogą być w miarę możliwości odwzajemnione w podobnej formie, a jedyną przesłanką ich wręczenia winno być poczucie budowania uczciwych relacji biznesowych.

Niedopuszczalne jest przyjmowanie osobiście lub poprzez bliskich osobistych korzyści, takich jak gratyfikacje finansowe, prezenty pieniężne lub ich ekwiwalenty (np. bony, vouchery, papiery wartościowe), pożyczki, usługi, wycieczki, wyjazdy wakacyjne czy szczególne przywileje. Nie wolno przyjmować prezentów ani gratyfikacji, które są nielegalne lub nie mogą być jasno udokumentowane, i które są udzielane w celu uzyskania korzyści biznesowych ani też takich, które są udzielane na rzecz podmiotów/osób powiązanych z kontrahentami i klientami

Należy pamiętać, że nieprawidłowości w zakresie przyjmowania korzyści, o których mowa powyżej, mogą stanowić przejaw korupcji, która nie jest tolerowana w Play.

12.4 Przypadki budzące wątpliwość

W przypadku trudności z oceną, czy dany prezent lub impreza mieści się w przyjętych normach etyki biznesowej, należy odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- Czy ma to bezpośredni związek z działaniami biznesowymi?
- Czy prezent jest małej wartości, stosowny i czy jest w dobrym tonie?
- Czy czułbym się komfortowo opowiadając innym klientom i dostawcom, że przyjąłem lub wręczyłem taki prezent lub wziąłem udział w imprezie?
- Czy czułbym się komfortowo opowiadając o tym innym Pracownikom? Przełożonym? Rodzinie? Mediom?
- Czy będę się czuł komfortowo, że nie mam zobowiązania do wyświadczenia przysługi w zamian za otrzymany prezent lub udział w imprezie?
- Czy jestem pewien, że przyjęcie tego prezentu lub udział w imprezie nie będzie stało w sprzeczności z prawem lub zasadami obowiązującymi w Spółce?

Jeżeli na którekolwiek z powyższych pytań odpowiedź brzmi „NIE” nie powinieneś akceptować ani kreować propozycji. W przypadku wątpliwości pamiętaj o „Złotej Zasadzie”. Zawsze możesz się zwrócić do swojego przełożonego.

12.5 Testowanie sprzętu (np. telefonów, tabletów itp.)

Testowanie sprzętu ma na celu sprawdzenie przydatności, funkcjonalności oraz możliwości jego wykorzystania w komercyjnej działalności Play („Testowanie”). Jeżeli testowanie sprzętu wiąże się z dodatkowymi obowiązkami (takimi jak wypełnianie formularzy oceny sprzętu), Pracownik jest zobowiązany wykonywać takie obowiązki. Za proces Testowania sprzętu odpowiadają Departament Handlowy oraz Departament Rozwoju Terminali. Przekazywanie przez dostawców lub potencjalnych dostawców Pracownikom sprzętu do używania z pominięciem wyżej wspomnianych procedur Testowania jest traktowane jako prezent.

12.6 Rejestr otrzymanych oraz wręczonych prezentów, benefitów i zaproszeń

Otrzymane lub wręczone prezenty i korzyści, których wartość detaliczna przekracza 200 zł Pracownicy są zobowiązani ujawniać w rejestrze składanym na koniec każdego roku zgodnie ze wzorem określonym załącznikiem nr 2 („Rejestr”). Członkowie Zarządu, osoby pełniące funkcje dyrektorów departamentów oraz kierownicy raportujący do dyrektorów są zobowiązani do złożenia Rejestru nawet jeśli nie otrzymali lub wręczali prezentów. Członkowie Zarządu składają Rejestr do Audytora Wewnętrznego, a pozostali Pracownicy do Dyrektora Departamentu HR w ciągu 10 dni kalendarzowych od zakończenia roku.

P: Czy wolno mi zaproponować klientowi Play bilety na koncert, na który nie mogę się wybrać?

O: Ktoś z Play musi być obecny i być w stanie poprowadzić rozmowy biznesowe podczas takiego spotkania. Ta zasada odnosi się również do przyjmowania zaproszeń od dostawców. Jest to dopuszczalne jedynie wtedy, gdy impreza jest uzasadniona, typowa i przyjęta w kontaktach biznesowych, a ofiarodawca jest obecny.

P: Jeden z dostawców, chcąc pozbyć się przestarzałych produktów, zaproponował specjalnie dla mnie 15% zniżkę. Czy mogę ją przyjąć?

O: Nie, nie można przyjąć takiej zniżki, chyba że będzie skierowana do wszystkich Pracowników Play.

P: Do moich obowiązków należy organizowanie licznych spotkań biznesowych, wyjazdów służbowych i konferencji. Hotel, w którym często rezerwuję pokoje dla Pracowników Play, zaproponował mi darmowy weekend z okazji rocznicy ślubu moich rodziców. To bardzo miły gest. Czy mogę go przyjąć?

O: Nie. Nawet jeśli przyjęcie подарunku nie daje osobistych korzyści, sprawi jednak, że trudniej będzie zachować bezstronność w przyszłości w trakcie załatwiania rezerwacji hotelowych dla Play. Nawet ewentualny konflikt interesów jest niepożądany i należy mu zapobiec, grzecznie odmawiając przyjęcia propozycji, wyjaśniając powody takiej decyzji.

P: Dostawca właśnie zaoferował mi duży koszt swoich produktów. Czy mogę i czy powinienem go przyjąć?

O: Można przyjmować prezenty i zaproszenia tylko o symbolicznej wartości. Na przykład, produkty z logo firmy reprezentowanej przez dostawcę lub pudełko czekoladek. W tym przypadku należy podziękować dostawcy za jego hojność, ale w delikatny sposób odmówić przyjęcia prezentu. Jeśli istnieje niebezpieczeństwo, że zaszkodzi to relacjom z dostawcą, należy poradzić się przełożonego, jak rozwiązać tę sprawę.

P: Jakie są przykłady prezentów i korzyści?

O: Przykładowe prezenty i korzyści to:

- *Telefon, tablet lub inny sprzęt przekazany do używania z pominięciem procedur Testowania*
- *Podarowany alkohol, odzież*
- *Podarowana podróż lub zakwaterowanie*
- *Preferencyjne traktowanie, takie jak skrócenie kolejki, korzystania z obiektów, lub gościnności*
- *Bezpłatne korzystanie z obiektów, takich jak sale gimnastyczne, domy wypoczynkowe lub salony SPA*
- *Nagrody i konkursy, w których „nie sposób przegrać”*
- *Bilety do teatru, na imprezy kulturalne, sportowe i inne podobne wydarzenia*
- *Wystawne posiłki w restauracjach.*

13 Relacje z dostawcami

Relacje Play z dostawcami to coś więcej niż tylko zakup i dostarczanie towarów i usług. Mają zasadnicze znaczenie dla trwałego sukcesu naszej firmy. Jakość naszych relacji z dostawcami jest ważna dla wizerunku naszej firmy. Szczególną uwagę należy zwrócić na system doboru dostawców i ich wywiązywanie się ze zobowiązań biznesowych.

W celu zapewnienia jak najlepszej obsługi naszym klientom, aktywnie tworzymy trwałe relacje z dostawcami wymagając od nich stosowania standardów etyki biznesowej. Nie angażujemy się w żadne nielegalne działania, w szczególności w działania o charakterze korupcyjnym. Negocjując umowy z dostawcami podejmujemy wszelkie działania, aby zapewnić rzetelność oświadczeń i podawanych informacji.

Pracownicy P4 Sp. z o.o. są zobowiązani do traktowania dostawców zgodnie z zasadami uczciwości oraz w sposób nie ograniczający wolnej konkurencji. Obowiązuje ich rygorystyczny zakaz oferowania bądź przyjmowania korzyści materialnych o charakterze korupcyjnym, do i od dostawców. Play nie toleruje żadnych działań o charakterze korupcyjnym.

Przez korupcję rozumiemy żądanie, proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie bezpośrednio lub pośrednio łapówki lub jakiegokolwiek innej nienależnej korzyści lub obietnicy, które wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub

zachowanie wymagane od osoby otrzymującej łapówkę, nienależną korzyść lub obietnicę (art. 2 Cywilnoprawnej Konwencji o Korupcji).

Szczegółowe zasady dotyczące przeciwdziałania korupcji w P4 zostały uregulowane w Kodeksie Antykorupcyjnym P4, którego treść jest dostępna na stronach intranetowych P4 oraz w Dziale HR. Kodeks Antykorupcyjny ma na celu ograniczenie i wyeliminowanie ryzyka Korupcji w działalności spółek Grupy P4 na wszelkich płaszczyznach, w których prowadzą one działalność, zgodnie z zasadą „zero tolerancji dla korupcji”.

14 Dyskryminacja

Play w swojej polityce zatrudnienia przywiązuje wagę do równości szans. Dokładamy starań, aby żaden kandydat do pracy lub Pracownik nie był traktowany gorzej od innych pod względem sposobu rekrutacji, wynagrodzenia i warunków zatrudnienia, możliwości szkolenia i zdobywania doświadczenia zawodowego oraz możliwości awansu z żadnego powodu, włączając w to płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony.

Wszyscy Pracownicy są rekrutowani, awansowani i traktowani wyłącznie w oparciu o ich kompetencje i zaangażowanie w wykonywanie pracy oraz osiągnięte wyniki. Zasady te mają zastosowanie do rekrutacji, procedury awansu, szkoleń, przenoszenia na inne stanowiska, jak również do ustalania zasad wynagradzania.

Formą dyskryminacji ze względu na płeć jest również molestowanie czyli każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci Pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Pracownika, a w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery niezależnie od tego, czy ma to formę fizyczną, werbalną lub pozawerbalną.

Zależnie od okoliczności pewne zachowania, ze względu na swoją wagę lub częstotliwość występowania, mogą zostać uznane za molestowanie seksualne, np.:

- Niepożądany kontakt fizyczny, spojrzenia i gesty, komentarze, zaproszenia lub żądania
- Rozpowszechnianie lub upublicznianie obraźliwych materiałów, również niestosownych zdjęć i dowcipów rysunkowych

Warunkiem uznania molestowania za niezgodne z prawem jest jasno wyrażony przez ofiarę brak akceptacji takiego zachowania. Jakiegokolwiek zachowanie lub czynności mogące naruszyć to prawo są nie do przyjęcia.

Podporządkowanie się przez Pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec Pracownika.

Wszelkie kwestie związane z dyskryminacją, w tym molestowanie seksualne, ujęte zostały w wyciągu z przepisów dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Wyciąg przepisów dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu

przekazywany jest pracownikom w momencie zatrudnienia oraz jest dostępny w dziale HR.

15 Mobbing

P4 przeciwdziała mobbingowi. Jakiegokolwiek działania lub zachowania będące mobbingiem nie będą tolerowane przez Spółkę. Szczegółowe zasady dotyczące przeciwdziałaniu mobbingowi reguluje Polityka przeciwdziałania mobbingowi w Grupie P4. Polityka przeciwdziałania mobbingowi w Grupie P4 przekazywana jest pracownikom w momencie zatrudnienia oraz jest dostępna w Dziale HR oraz na stronie intranetowych P4 (playnet.pl).

16 Relacje rodzinne oraz osobiste

Pozostawanie przez dwie osoby bliskie w relacjach służbowych może powodować brak obiektywizmu w traktowaniu Pracowników, a w szczególności faworyzowanie jednej osoby w stosunku do pozostałych Pracowników. Play nie akceptuje sytuacji, w której osoby bliskie są w bezpośredniej zależności służbowej (przełożony-podwładny).

Play nie sprzeciwia się zatrudnianiu osób bliskich, jednak aby zachować obiektywizm i zasady fair play oraz wykluczyć niekomfortową sytuację innych Pracowników, konieczne jest monitorowanie takich relacji i stosowanie rozwiązań zapobiegających istnieniu takich sytuacji. Dlatego zgłoś HR Biznes Partnerowi, jeżeli Twój bliski pozostaje z Tobą w bezpośrednich relacjach służbowych (przełożony-podwładny).

Za osobę bliską uważa się: małżonka, rodzica, rodzeństwo, dzieci, wnuki, teściów, osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe lub zależne finansowo.

Play nie toleruje jakiegokolwiek związków o charakterze seksualnym w relacji Przełożeni/Podwładni, nawet jeśli do takich sytuacji dochodzi za obopólną zgodą. W przypadku wątpliwości związanych z sytuacją narażającą Twój i wizerunek Play wizerunek, odpowiedz sobie na pytanie: „Czy czułbym się komfortowo opowiadając o tym innym rodzinie, współpracownikom, przełożonym? Jeżeli odpowiedź brzmi „NIE” to unikaj takich sytuacji.

17 Załącznik nr 1. Oświadczenie o Konflikcie Interesów

18 Załącznik nr 2. Rejestr otrzymanych lub wręczonych nagród oraz korzyści

19 Załącznik nr 3. Grupa Play

Grupa Play (Spółki grupy P4) to grupa kapitałowa, w skład której wchodzi następujące spółki: P4 Sp. z o.o., Play Finance 1 S.A., Play 3GNS Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, 3GNS Sp. z o.o., 3S S.A., 3S Data Center S.A., 3S Fibertech sp. o.o. oraz 3S BOX S.A.

Pytania

<p>1. Czy poza pracą lub usługami wykonujesz lub masz jakikolwiek związek albo stosunki z jakąkolwiek organizacją zewnętrzną, spółką lub działalnością gospodarczą, które mogą Cię stawiać w sytuacji konfliktu interesów z interesami Play¹?</p> <p>Jeżeli tak, wyjaśnij w sposób szczegółowy:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>2. Czy w ciągu ostatniego roku posiadałaś(eś) udział finansowy lub akcje albo udziały w jakiegokolwiek spółce konkurencyjnej do Play lub jakiegokolwiek spółce telekomunikacyjnej? (Nie trzeba ujawniać posiadania papierów wartościowych spółki publicznej, jeżeli posiadany przez Ciebie pakiet jest mniejszy niż 0.5%.)</p> <p>Jeżeli tak, należy wyjaśnić w sposób szczegółowy:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>3. Czy w ciągu ostatniego roku uzyskałaś(eś) pożyczkę, przekazałaś(eś) lub otrzymałaś(eś) prezent, świadczenie lub wydatki reprezentacyjne o wartości powyżej 200 PLN od jakiegokolwiek osoby prowadzącej interesy lub zabiegającej o nawiązanie stosunków gospodarczych z Play?</p> <p>Jeżeli TAK, uzupełnij załącznik nr 2. Rejestr otrzymanych lub podarowanych prezentów, zdarzeń i korzyści.</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>4. Czy w ciągu ostatniego roku zajmowałaś(eś) stanowisko dyrektora lub członka zarządu lub doradzałaś(eś) jakiegokolwiek spółce lub organizacji, która może mieć powiązania gospodarcze z Play lub zajmuje się sprawami dotyczącymi sektora telekomunikacyjnego?</p> <p>Jeżeli tak, należy podać nazwę organizacji, zajmowane przez siebie stanowisko oraz wysokości i rodzaj wynagrodzenia otrzymywanego przez Ciebie w zamian za świadczone usługi:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>5. Czy w ciągu ostatniego roku Ty lub osoba prowadząca wspólne gospodarstwo domowe dostarczała towary lub świadczyła usługi na rzecz Spółki poza normalnie wykonywaną przez Ciebie pracą dla Spółki lub posiadała/posiadał istotny udział finansowy w spółce dostarczającej towary lub świadczącej usługi na rzecz Play?</p> <p>Jeżeli tak, należy wyjaśnić w sposób szczegółowy, podając wynagrodzenie otrzymane w zamian za towary lub usługi:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>6. Czy pracujesz na stanowisku lub wykonujesz usługi przy realizacji którym możesz mieć kontakty biznesowe z krewnym, osobą prowadzącą wspólne gospodarstwo domowe lub innym bliskim znajomym, albo jej/jego spółką, które to podmioty dostarczają towary lub świadczą usługi na rzecz Spółki lub które mogą na innej podstawie prowadzić interesy ze Spółką?</p> <p>Jeżeli tak, należy wyjaśnić w sposób szczegółowy:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
<p>7. Czy posiadasz jakiegokolwiek powiązania lub angażujesz się w jakąkolwiek zewnętrzną pracę albo działalność, która Twoim zdaniem może nie stać w konflikcie z interesami Play, ale która może stwarzać pozory takiego konfliktu i jako taką chcesz ją ujawnić w interesie pełnej transparentności? (Nie ma potrzeby ujawniania krewnych pracujących dla Play lub pracujących dla konkurentów, jeżeli Ty lub Twój departament nie utrzymują z nimi żadnych kontaktów biznesowych).</p> <p>Jeżeli tak, należy wyjaśnić w sposób szczegółowy:</p>	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Data i podpis:

Egzemplarz dla składającego oświadczenie

ODEBRANO PRZEZ

.....
Dyrektor P&P/Wewnętrzny Audytor²

.....
DATA

¹ Przykłady uwzględniają wykonywanie pracy zewnętrznej obejmującej:

- pracę dla zewnętrznej firmy, spółki IT
- sprzedaż dowolnego rodzaju produktów konkurencyjnych w stosunku do produktów sprzedawanych przez Play
- pracę dla zewnętrznego przedsiębiorstwa dostarczającego towary lub świadczącego usługi na rzecz klientów Play lub konkurentów Play

² Niepotrzebne skreślić

