

A large, solid blue circle that serves as a background for the main text.

**KODEKS ETYKI
TVN
ZASŁUGUJEMY NA
WASZE ZAUFANIE**

„...każdy z nas przyczynia się do rozwoju środowiska pracy, w którym »właściwe postępowanie« stanowi najwyższy priorytet i gdzie na pierwszym miejscu zawsze stoi zaufanie publiczne.”

Kenneth W. Lowe, Prezes i Dyrektor Generalny SNI

LIST OD PREZESA I DYREKTORA GENERALNEGO SNI	3
WPROWADZENIE	4
• Cel	
• Nasze zobowiązania	
NASZE KLUCZOWE WARTOŚCI	5
PODEJMOWANIE DECYZJI ZGODNYCH Z ETYKĄ	6
PODSTAWOWE ZASADY	7
• Zgodność z przepisami prawa i regulacjami	
• Konflikt interesów	
• Własność intelektualna, tajemnice przedsiębiorstwa i inne aktywa firmy	
• Miejsce pracy	
SZUKANIE POMOCY	13
PRZESTRZEGANIE STANDARDÓW ETYCZNYCH	13
ZARZĄDZANIE KWESTIAMI ETYKI	14
• Kodeks Etyki: Zastępujemy na Wasze zaufanie	
• Linia Zaufania	
• Wyjaśnianie zgłaszanych naruszeń zasad etycznych	
WHISTLEBLOWING	16
POTWIERDZENIE	17

W niniejszym Kodeksie Etyki wielokrotnie odwołujemy się do terminu „Firma” który stosowany jest do łącznego opisu spółek Grupy TVN.

LIST OD PREZESA I DYREKTORA GENERALNEGO SNI

Drogie Koleżanki i Koledzy,

W Scripps Networks Interactive, nasze podstawowe wartości nie są jedynie sloganami, ale stanowią treść naszej codziennej pracy. Deklaracja, że chcemy „postępować właściwie” nie jest pusta. To nasz priorytet kształtujący sposób prowadzenia działalności.

Skuteczne komunikowanie i potwierdzanie naszego zobowiązania do działania zgodnie z najwyższymi normami etyki, cieszącymi się społecznym poparciem, jest dla nas niezwykle ważne. Nasza reputacja to cenne aktywo Firmy; każdy pracownik powinien je chronić w codziennej pracy. Niniejszy dokument, Kodeks Etyki Scripps Networks Interactive: Zastępujemy na Wasze Zaufanie, odzwierciedla nasze priorytety i cele.

Jesteśmy przekonani, że nasze zasady etyki stanowią przykład dla innych. Jednak zdajemy sobie sprawę, że jako organizacja i jako pracownicy, jesteśmy zobowiązani do podejmowania wszelkich wysiłków, by wzmocnić to przekonanie poprzez spójny i jasny przekaz o tym, co konieczne dla zdobycia i utrzymania zaufania publicznego, a także ochrony naszej reputacji.

Aby podjąć wysiłki na rzecz utrzymania najwyższych osobistych i organizacyjnych standardów moralnych, każdy z nas powinien zapoznać się z Kodeksem Etyki i zawsze stosować zawarte w nim normy. Ten dokument opisuje, w jaki sposób każdy z nas przyczynia się do rozwoju środowiska pracy, w którym „właściwe postępowanie” stanowi najwyższy priorytet i gdzie na pierwszym miejscu zawsze stoi zaufanie publiczne.

Jestem przekonany, że postrzegacie te wartości jako bardzo istotne.

Z poważaniem,

Kenneth W. Lowe

Prezes i Dyrektor Generalny SNI

WPROWADZENIE

• CEL

Nasza Firma ma reputację godnej zaufania. Dążymy do prowadzenia działalności zgodnej z zasadami opartymi na zaufaniu w relacjach pomiędzy Firmą, jej widzami i interesariuszami. Do grona interesariuszy zaliczają się między innymi pracownicy i współpracownicy, widzowie, użytkownicy naszych witryn Internetowych, reklamodawcy i agencje reklamowe, producenci programów oraz operatorzy sieci kablowych i platform satelitarnych, akcjonariusze, dostawcy i kontrahenci. Celem Grupy TVN i naszego właściciela - Scripps Networks Interactive jest bycie organizacją działającą etycznie. Kodeks Etyki: Zastępujemy na Wasze Zaufanie ma nam pomóc w osiągnięciu tego celu. Zawiera wytyczne dotyczące stosowania norm etycznych w trakcie prowadzenia naszej działalności.

Treść tego dokumentu jest oparta na treści Kodeksu Etyki Scripps Networks Interactive. W związku z tym, że Grupa TVN jest częścią SNI, wdramy niniejszy Kodeks i będziemy przestrzegać zasad w nim zapisanych.

• NASZE ZOBOWIĄZANIA

Deklarujemy poniżej podstawowe wartości i zasady Firmy. Koniecznym minimum dla zachowań etycznych jest działalność zgodna ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami, a także z politykami i procedurami Firmy. Jednakże, nasze zobowiązanie do zachowań etycznych wybiega poza samą zgodność z przepisami prawa. Obejmuje ono również przestrzeganie naszych kluczowych wartości oraz podstawowych zasad definiujących kulturę i tradycje Firmy.

Naszym obowiązkiem jako pracowników i współpracowników jest kierowanie się tymi wartościami i zasadami przy podejmowaniu decyzji i działań na rzecz Firmy. Naszym obowiązkiem jest również pełne zrozumienie tych wartości i zasad. Jeżeli potrzebujesz pomocy, by zdecydować, co jest zgodne z etyką, powinieneś bez wahania zwrócić się do swojego bezpośredniego przełożonego lub skorzystać z pomocy innych wyznaczonych osób. Lista innych osób, które mogą w tym zakresie udzielić pomocy znajduje się w rozdziale „Szukanie pomocy” w niniejszym Kodeksie Etyki.

Nasi liderzy i kadra kierownicza są zobowiązani do kształtowania i jasnego komunikowania naszych norm etycznych. Niniejszy Kodeks Etyki stosuje się ze szczególną mocą do Członków Zarządu i kadry kierowniczej Firmy.

Podkreślamy, że niniejszy Kodeks Etyki przedstawia ogólne zasady. Jego celem nie jest opisywanie każdego pożądanego lub zakazanego działania. Firma polega na umiejętnościach, zdrowym rozsądku oraz dobrych intencjach pracowników i współpracowników, wierząc, że działają w duchu zasady, by „postępować właściwie”.

NASZE KLUCZOWE WARTOŚCI

Jesteśmy wierni następującym kluczowym wartościom:

PRZEJRZYSTA KOMUNIKACJA	Wyraźnie mów, co masz na myśli; myśl to, co mówisz; pytaj, jeśli czegoś nie rozumiesz; wyjaśniaj, jeśli nie zostałeś/aś zrozumiany/a oraz zawsze odnoś się z szacunkiem do przekazu i osoby, z którą się komunikujesz. Nikt nie jest jedynym źródłem najlepszych pomysłów, więc zawsze należy zachęcać do otwartości, słuchać i promować współpracę. Jeśli masz wątpliwości – komunikuj je.
ZROZUMIENIE I WSPARCIE	Wierzymy w ludzką dobroć oraz w to, że jesteśmy odpowiedzialni za społeczności, w których funkcjonujemy. Wierzymy, że inwestowanie w organizację i ludzi reprezentujących nasze pasje jest inwestycją w nas samych, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Ludzie wzajemnie się wspierają i inspirują, wyciągając pomocną dłoń, gdy zachodzi taka potrzeba.
RÓŻNORODNOŚĆ	Różnorodność nie jest tym, co robimy, ale tym, kim jesteśmy. Nasza Firma jest odbiciem naszej widowni, czyli szerokiego spektrum zainteresowań, pochodzenia i stylu życia. Różnorodność i otwartość wnoszą do naszej kultury autentyczność i wspomagają kreatywność, czyniąc bogatszym nasze miejsce pracy oraz społeczność, w jakiej żyjemy i na rzecz której działamy.
POCZUCIE HUMORU	Poważnie podchodzimy do naszych obowiązków. Jednak doza zdrowego dystansu w konkretnej sytuacji uruchamia wyobraźnię, odświeża perspektywę i generuje pozytywną energię. Humor sprawia, że jesteśmy bardziej przystępni i skuteczni w budowaniu relacji. Ponadto, spędzamy razem dużo czasu, więc bawmy się przy tym dobrze!
UCZCIWOŚĆ	Wierzymy, że każdy posiada moralny kompas, skierowany na uczciwość, etyczne działanie i odpowiedzialność. Postępuj zgodnie z tym co mówisz, bądź wiarygodny, mów prawdę i rób wszystko jak najlepiej. Twoja etyka osobista przekłada się na nasze możliwości rozwoju i sukcesu.
OTWARTOŚĆ	Nowe inicjatywy są motorem napędzającym naszą działalność, dlatego musimy być otwarci na wszelkie sugestie. Prowadzimy „politykę otwartych drzwi”, bo uważamy, że dzielenie się nowymi pomysłami, informacjami oraz odczuciami jest konieczne dla osiągnięcia sukcesu. Doskonałość nabiera kształtu, gdy istnieje możliwość wymiany informacji i dyskusji nad nowymi koncepcjami, w poszanowaniu zasad kultury i zaufania.
WSPÓŁDZIAŁANIE	Wspólnym mianownikiem dla nas wszystkich jest mnogość pełnionych ról. Współdziałanie przy realizacji zadań jest nie tylko warunkiem naszego powodzenia, ale przyczynia się do wzajemnego szacunku, poczucia odpowiedzialności i wspólnoty. W naszym różnorodnym środowisku wspólne cele i strategie pomagają nam w rozwiązywaniu nieodmówień oraz w dążeniu do sukcesu.
WORK / LIFE BALANCE	Kariera to tylko jeden z aspektów Twojego życia, stąd kluczowe jest dbanie o swoje zdrowie emocjonalne, umysłowe i fizyczne. Wierzymy, że zachowując równowagę jesteśmy szczęśliwi, pewni siebie oraz wydajni. Dzięki temu, powstaje wielowymiarowa, a jednocześnie spójna kultura organizacyjna.

Jesteśmy wierni naszym fundamentom – wierni naszej Firmie i kluczowym wartościom, na których została ona zbudowana. Nasze kluczowe wartości nie sprowadzają się jedynie do listy postulatów, jakie chcielibyśmy realizować, lecz traktujemy je jako kierunkowskaz i podstawę dla wszystkiego, co robimy. Wspomagają one tworzenie takiej kultury korporacyjnej, w której codzienne działanie zgodnie z najwyższymi zasadami etyki jest czymś naturalnym.

PODEJMOWANIE DECYZJI ZGODNYCH Z ETYKĄ

Każdy pracownik/współpracownik może w swojej pracy napotkać kwestię natury etycznej. Celem niniejszego Kodeksu Etyki jest pokazanie jak rozpoznać i rozwiązać sytuacje tego rodzaju. Sugerujemy zastosowanie następującego procesu identyfikacji i poszukiwania odpowiednich rozwiązań dla kwestii natury etycznej.

Przy rozpatrywaniu jakiegokolwiek zagadnienia biznesowego zawsze musisz zadać sobie cztery poniższe pytania:

1. Czy istnieją przepisy prawa i/lub inne regulacje stosujące się do tej sytuacji?
2. Czy istnieje polityka Firmy i/lub procedury stosujące się do tej sytuacji?
3. Czy do tej sytuacji stosują się nasze kluczowe wartości?
4. Czy w tej sytuacji ma zastosowanie moje indywidualne wyczucie, że postępuję właściwie?

Odpowiedź twierdząca na którekolwiek z tych czterech pytań sugeruje, że mamy do czynienia z zagadnieniem natury etycznej.

Szukając rozwiązania takiego zagadnienia biznesowego należy zadać sobie siedem następujących pytań:

1. Czy moje rozwiązanie jest zgodne z prawem i etyczne?
2. Na kogo będzie miało wpływ takie rozwiązanie?
3. Jaki będzie wpływ tego rozwiązania na innych?
4. Czy takie rozwiązanie ma dobre uzasadnienie biznesowe?
5. Czy takie rozwiązanie jest zgodne z tym, jak Firma definiuje „właściwe postępowanie”?
6. Czy takie rozwiązanie jest zgodne z tym, jak ja definiuję „właściwe postępowanie”?
7. Czy poprzez zastosowanie takiego rozwiązania reputacja i pozycja Firmy w społeczności ulegnie zmianie na plus lub na minus?

Odpowiedzi na te pytania powinny pomóc w ustaleniu, czy zastosowane rozwiązanie jest zgodne z normami etycznymi Firmy, z ogólnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznymi i, w szczególności, z Twoimi standardami etycznymi jako osoby podejmującej decyzję.

PODSTAWOWE ZASADY

W ramach dalszego uszczegółowienia wytycznych dla pracowników i współpracowników, niniejszy Kodeks Etyki odnosi się do pewnych wymagań prawnych, etycznych i innych oraz do niektórych wewnętrznych regulacji Firmy zapewniających odpowiednią realizację zadań przez pracowników i współpracowników.

Podstawowe zasady, którymi powinni kierować się twórcy programów informacyjnych są opisane w dokumencie „Wskazówki warsztatowe dla dziennikarzy informacyjnych”.

• ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI PRAWA I REGULACJAMI

KSIĘGOWOŚĆ I PROWADZENIE DOKUMENTACJI

Dokładność i rzetelność w sporządzaniu i prowadzeniu zapisów z działalności jest wymagane na mocy prawa i kluczowe dla podejmowania dobrych decyzji. Kadra kierownicza i pracownicy/współpracownicy są zobowiązani do dokładnego i uczciwego rejestrowania i przekazywania informacji finansowej zgodnie z obowiązującymi standardami rachunkowości. Oczekuje się, że pracownicy będą działać wspólnie z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami.

PRZEPISY ANTYMONOPOLOWE

Firma działa zgodnie ze wszelkimi przepisami prawa dotyczącymi przeciwdziałania nieuczciwej konkurencji. Takie przepisy generalnie zakazują nieuczciwego wpływania lub kontrolowania cen na wolnym rynku, postanowień umownych, warunków sprzedaży, dostępu dla klientów i rynków oraz angażowania się w jakąkolwiek działalność ograniczającą uczciwą konkurencję. Pracownicy i współpracownicy są zobowiązani do skonsultowania z Pionem Prawnym Grupy TVN przypadków pojawienia się jakichkolwiek kwestii związanych z ograniczaniem uczciwej konkurencji.

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI (W TYM PODARUNKI/WYDATKI REPREZENTACYJNE)

Firma nie toleruje łapówkarstwa lub korupcji w jakiegokolwiek formie. Kładzie nacisk na uczciwość i prawość we wszelkich aspektach prowadzonej przez nas działalności i oczekuje tego samego w naszych relacjach z partnerami biznesowymi. Nie będziemy tolerować jakichkolwiek prób wpływania na naszych pracowników i współpracowników, naszych klientów, urzędników państwowych lub na kogokolwiek innego. Nie zamierzamy utrzymywać relacji biznesowych z tymi partnerami biznesowymi, bądź usługodawcami, którzy nie będą stosowali się do zasad wskazanych w przyjętej przez Firmę „Polityce antykorupcyjnej Grupy TVN”.

OGRANICZENIA EKSPORTU/IMPORTU

Firma i jej właściciel – SNI jest zobowiązana do działania w ścisłej zgodności ze wszystkimi przepisami dotyczącymi sankcji nakładanych przez Polskę, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej lub inne państwa, w jakich prowadzi swoją działalność. Obowiązki w tym zakresie obejmują ograniczenia określone przez Urząd Kontroli Aktywów Zagranicznych Departamentu Skarbu USA.

TRANSAKCJE OSÓB POSIADAJĄCYCH DOSTĘP DO INFORMACJI POUFNYCH

Pracownicy i współpracownicy często mogą posiadać dostęp do informacji poufnej, która w przypadku ujawnienia mogłaby zaszkodzić firmie lub jej pracownikom i /lub wpłynąć na wartość znajdujących się w obrocie giełdowym akcji SNI. Zakazuje się wykorzystywania takiej informacji poufnej oraz ujawniania jej innym osobom w szczególności w celu osiągnięcia korzyści, w tym również korzyści powstałych w wyniku zmiany wartości akcji spółki. Naruszenia podlegają odpowiedzialności karnej na podstawie odpowiednich regulacji dotyczących obrotu instrumentami finansowymi w Stanach Zjednoczonych.

Jeżeli pracownicy lub współpracownicy są w posiadaniu istotnych, niedostępnych publicznie informacji dotyczących Firmy, nie wolno im bezpośrednio ani pośrednio przeprowadzać transakcji na instrumentach finansowych SNI. Nie wolno im również ujawniać, celowo lub przypadkowo, jakichkolwiek istotnych informacji, które mogą nieumyślnie lub umyślnie doprowadzić do ujawnienia takich informacji. Istotne informacje to wszelkie informacje, jakie inwestor uznałby za istotne przy podejmowaniu decyzji o kupnie, zachowaniu lub sprzedaży instrumentów finansowych spółki. Istotna jest każda informacja, która mogłaby zasadnie wpłynąć na cenę akcji spółki. Przykłady informacji, które mogą być istotne to między innymi: prognozy zysków, wstępne wyniki finansowe, możliwość zakupu innych podmiotów, sprzedaży aktywów lub wspólnych przedsięwzięć kapitałowych, pozyskanie lub utrata istotnej umowy, działania związane z dywidendą i podziałem akcji, rozwój produktów i istotne zdarzenia dotyczące sfery finansowej.

Ponadto, niektórzy pracownicy i współpracownicy mogą podlegać dalszym ograniczeniom w zakresie możliwości obrotu akcjami SNI.

WNIOSKI O UDZIELENIE INFORMACJI / DYSKUSJE PUBLICZNE

Uprawnionymi w imieniu TVN do udzielania środkom masowego przekazu informacji o Firmie, w tym o jej działalności są Prezes Zarządu, Członkowie Zarządu oraz rzecznik prasowy i inni pracownicy upoważnieni przez Prezesa Zarządu lub Członka Zarządu.

Wnioski dotyczące udzielenia informacji przez TVN należy kierować do odpowiedniej lokalnej lub korporacyjnej komórki organizacyjnej Firmy.

• KONFLIKT INTERESÓW

Pracownicy i współpracownicy powinni unikać sytuacji, w których stawiają lub mogą być posądzeni o stawianie swoich prywatnych interesów nad interesy Firmy. Takie sytuacje mogą pojawiać się w różnych okolicznościach. Poniżej przedstawiono kilka przykładów:

POWIĄZANIA ZEWNĘTRZNE / KONKURENCJA Z FIRMA

Pracownicy nie mogą bezpośrednio i/lub pośrednio konkurować z Firmą w jakikolwiek sposób. Zakazane jest również pomaganie innym w tym celu. Podejmowanie dodatkowej działalności zarobkowej nie jest zabronione, ale dodatkowa praca nie może wpływać na standardowe godziny pracy obowiązujące pracownika w Firmie, przeszkadzać lub być w konflikcie z obowiązkami pracownika, prowadzić do powstania jakichkolwiek obaw związanych z etyką czy też wiązać się z wielogodzinną pracą, która może wpłynąć na wydajność pracownika. Pracownicy muszą zawiadomić Firmę na piśmie o wszelkiej działalności zawodowej poza Firmą, niezależnie od formy współpracy/zatrudnienia, w tym o członkostwie w organach spółek lub innych osób prawnych, jak również o każdej zmianie zakresu takiej działalności w przyszłości, w celu potwierdzenia przez kierownictwo, że nie istnieje konflikt interesów. Oczekuje się także, że pracownik niezwłocznie zgłosi kierownictwu powstanie takiego konfliktu w przyszłości.

Powyższe zapisy dotyczą współpracowników w takim zakresie, w jakim regulują to indywidualne umowy ze współpracownikami.

INWESTOWANIE

Za wyjątkiem przypadków należycie zgłoszonych i zatwierdzonych, pracownicy i członkowie ich najbliższej rodziny nie powinni posiadać udziałów lub akcji w przedsiębiorstwach, które współpracują, konkurują lub, które chcą nawiązać relacje biznesowe z Firmą. Nie ma potrzeby ujawniania zaangażowania w przedsiębiorstwach, których papiery wartościowe znajdują się w publicznym obrocie, pod warunkiem, że udział taki nie przekroczy 1% znajdujących się w obrocie akcji takiego przedsiębiorstwa. Definicja terminu „najbliższa rodzina” znajduje się w sekcji „Zatrudnianie krewnych/najbliższej rodziny”.

PRZEDSIĘWZIĘCIA BIZNESOWE FIRMY

Zakazuje się pracownikom i współpracownikom takiego działania w projektach biznesowych lub przedsięwzięciach biznesowych Firmy (np. konkursach ofert), które kosztem Firmy miałyby na celu osiągnięcie własnych korzyści lub korzyści dla członków rodziny lub innych osób, oraz zakazuje się działania w sposób, który może zasadnie zostać za takie uznane.

ZAKUPY I WYBÓR DOSTAWCÓW

Firma przestrzega zasad transparentnego wyboru dostawców i kontrahentów, zgodnie z zasadami Kodeksu Etyki i na najbardziej korzystnych warunkach w odniesieniu do potrzeb biznesowych. W odpowiednich sytuacjach i/lub jeśli będzie to wymagane zgodnie z polityką i praktyką zakupową, Firma zastosuje procedurę wyboru dostawców w celu upewnienia się, że decyzja zostaje podjęta na podstawie wszelkich dostępnych informacji. W tym dokumencie znajduje się zbiór zaleceń i dobrych praktyk stosowanych do prawidłowego przeprowadzenia procesu zakupowego.

ZATRUDNIANIE KREWNYCH / NAJBLIŻSZEJ RODZINY

Żaden krewny Członków Zarządu i osób bezpośrednio im podległych nie może pracować w Firmie, a inni pracownicy / współpracownicy szczebla kierowniczego nie mogą zatrudniać ani nadzorować na zasadzie bezpośredniej podległości członków swojej najbliższej rodziny.

Niezgodności z powyższym akapitem powstałe przed wejściem w życie niniejszego Kodeksu Etyki należy zgłosić do Departamentu HR Grupy TVN, w celu ustanowienia mechanizmów wykluczających konflikt interesów. Nie przewiduje się w tych przypadkach rozwiązania umowy o pracę lub współpracę.

Pojęcie „najbliższa rodzina”/„krewny” jest definiowane jako współmałżonek, partner życiowy, rodzic, ojczym/macocha, teść/teściowa, opiekun prawny, dziecko, pasierb/pasierbica, brat/siostra, zięć/synowa, bratowa/szwagier/szwagierka, dziadek/babcia, wnuk/wnuczka, wuj/ciotka, siostrzenica/siostrzeniec, bratanica/bratanek, kuzyn lub jakakolwiek osoba prowadząca gospodarstwo domowe wspólnie z pracownikiem lub współpracownikiem, która może zostać uznana za osobę istotną. Relacje „przybrania” (np. ojczym, macocha, przyrodni brat/siostra, pasierb/pasierbica) są uznawane do celów niniejszego Kodeksu Etyki jako najbliższa rodzina.

DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNA W MIEJSCU PRACY

Firma nie popiera żadnej konkretnej partii politycznej w jakimkolwiek systemie prawnym, w którym prowadzi swoją działalność i, w związku z tym, zakazuje pracownikom i współpracownikom korzystania z jej zasobów (w tym, lokali Firmy) do prowadzenia osobistej działalności politycznej. Ponadto, pracownicy i współpracownicy powinni zadbać o to, by ich indywidualna działalność polityczna nie szkodziła interesom biznesowym Firmy poprzez stworzenie wrażenia wsparcia ze strony Firmy, czy też w jakikolwiek inny sposób.

W redakcjach programów informacyjnych, Dyrektor Pionu Informacji może ustalić obowiązywanie dodatkowych zasad do powyżej opisanych. Prosimy także o zapoznanie się z treścią „Polityki antykorupcyjnej Grupy TVN”, która zawiera szczegółowe wytyczne dotyczące przekazywania podarunków funkcjonariuszom publicznym.

• WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA, TAJEMNICE PRZEDSIĘBIORSTWA I INNE AKTYWA FIRMY

PRODUKTY PRACY

Całość efektów pracy wytworzonych w ramach codziennego wykonywania obowiązków należy do Firmy. Nie wolno ich wykorzystywać ani rozpowszechniać bez uprzedniej pisemnej zgody kierownictwa. Wynika to zarówno z przepisów prawa jak i z treści umów zawieranych z pracownikami i współpracownikami. Więcej informacji na temat może udzielić Departament HR Grupy TVN lub Pion Prawny Grupy TVN.

BEZPIECZEŃSTWO DANYCH I OCHRONA INFORMACJI POUFNEJ

Informacje to istotne aktywo Firmy i należy je chronić przed nieautoryzowaną modyfikacją, zniszczeniem lub ujawnieniem, niezależnie od tego, czy następuje to w wyniku działania celowego, czy przypadkowo. Firma posiada polityki i procedury dotyczące bezpieczeństwa informacji, zaś pracownicy i współpracownicy powinni upewnić się, że znają i przestrzegają zasad w nich zapisanych. Należy zauważyć, że zobowiązania tu określone pozostają w mocy także po ustaniu zatrudnienia w spółce.

TECHNOLOGIA I INNE AKTYWA FIRMY

Zasoby, materiały, wyposażenie, sieć, sprzęt i systemy Firmy (w tym poczta elektroniczna i poczta głosowa) są przeznaczone tylko do użytku biznesowego i stanowią własność Firmy. Korzystanie z tych zasobów dla celów prywatnych jest dopuszczalne w minimalnym zakresie i pod warunkiem, że ich wykorzystanie nie wpłynie negatywnie na wykonanie obowiązków służbowych oraz nie naruszy istniejących przepisów prawa i regulacji wewnętrznych.

• MIEJSCE PRACY

POLITYKA RÓWNEGO TRAKTOWANIA PRZY ZATRUDNIANIU

Firma jest pracodawcą stwarzającym równe szanse zatrudnienia. Decyzje Firmy o zatrudnieniu oparte są na rzetelnej praktyce biznesowej bez uwzględniania rasy, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, koloru skóry, wyznania, wieku, informacji genetycznej, stanu cywilnego, obywatelstwa, pochodzenia, narodowości, ani jakiegokolwiek innej zasady, która naruszałaby stosowne prawo i regulacje. Firma przygotowuje uzasadnione udogodnienia dla osób niepełnosprawnych.

PRZECIWDZIAŁANIE MOLESTOWANIU I NĘKANIU

Firma dąży do stworzenia środowiska pracy wspierającego wzajemne poszanowanie pracowników i współpracowników i promującego harmonijne oraz pozytywne relacje służbowe. Dlatego też, Firma zakazuje molestowania lub nękania pracowników w jakiegokolwiek formie, w tym molestowania lub nękania na tle rasowym, płci, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, koloru skóry, wyznania, wieku, informacji genetycznej, stanu zdrowia, stanu cywilnego, obywatelstwa, pochodzenia narodowego, ani jakiegokolwiek innej zasady, która naruszałaby obowiązujące stosowne prawo lub regulacje.

BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE

Firma dąży do wspierania oraz zapewnienia bezpieczeństwa i wydajności wszystkich swoich pracowników i współpracowników, zgodności ze wszelkimi przepisami dotyczącymi środowiska, miejsca pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

SZUKANIE POMOCY

Zachęcamy, byś szukał/a pomocy w sytuacji, gdy normy etyczne opisane w niniejszym Kodeksie Etyki są niejasne lub niejednoznaczne oraz zgłaszał/a wszelkie naruszenia Kodeksu Etyki, jeśli w dobrej wierze uznasz, że takie naruszenie nastąpiło.

W większości przypadków odpowiednim źródłem wytycznych i/lub osobą, której zgłaszasz swoje zastrzeżenia będzie Twój bezpośredni przełożony.

Mogą jednak wystąpić przypadki, w których zgłoszenie się do Twojego bezpośredniego przełożonego może być niezręczne albo, gdy jest on/ona związany/a z sytuacjami, które chcesz zgłosić. W takich przypadkach możesz skorzystać z poniższych alternatyw:

- Inny przełożony z bezpośredniej linii podległości służbowej
- Przedstawiciel Departamentu HR Grupy TVN
- Dyrektor Pionu Prawnego Grupy TVN
- Menedżer ds. Compliance
- Każdy szef wyższego szczebla lub członek kadry zarządzającej

Zgodnie z niniejszym Kodeksem Etyki, zobowiązujemy się niezwłocznie odpowiedzieć na wszelkie zgłoszenia. Można je kierować również w ramach Linii Zaufania (zasady korzystania z Linii Zaufania znajdują się w części zatytułowanej „Linia Zaufania”).

Firma gwarantuje, że nie będzie negatywnych konsekwencji ze strony spółki lub jakiegokolwiek jej przedstawiciela wobec pracownika lub współpracownika, który poszukuje pomocy w zakresie wątpliwości etycznych albo w dobrej wierze zgłasza potencjalne naruszenie zasad etyki.

Pracownicy i współpracownicy Firmy mogą również komunikować się w dobrej wierze z Organem władzy publicznej odnośnie ewentualnego naruszenia prawa. Definicja „Organu władzy publicznej” została zawarta w sekcji „Stanowisko Firmy w sprawie whistleblowingu” niniejszego dokumentu.

PRZESTRZEGANIE STANDARDÓW ETYCZNYCH FIRMY

Normy powoływane w treści niniejszego Kodeksu Etyki i uszczegółowione w innych zasadach firmowych stanowią formalne stanowisko Firmy i jako takie są obowiązujące. Oczekuje się, że pracownicy i współpracownicy będą zawsze postępować zgodnie z tymi normami. Jeżeli normy zostaną naruszone, winni będą podlegać działaniom dyscyplinarnym, które w najbardziej poważnych okolicznościach obejmują pociągnięcie do odpowiedzialności za szkody finansowe i/lub rozwiązanie umowy o pracę/współpracę lub podlegać odpowiedzialności karnej.

ZARZĄDZANIE KWESTIAMI ETYKI

Firma z należytą powagą podchodzi do swoich obowiązków w zakresie etyki, w szczególności w zakresie przekazywania pracownikom/współpracownikom wytycznych i wsparcia koniecznego, byśmy wszyscy w trakcie naszej pracy podejmowali decyzje zgodne z zasadami etyki.

Wsparciem dla tych zobowiązań są stworzone systemy i struktury.

- **KODEKS ETYKI: ZASŁUGUJEMY NA WASZE ZAUFANIE**

Każdy pracownik/współpracownik ma prawo otrzymania jasnego i spójnego opisu zobowiązań i oczekiwań Firmy w zakresie etyki. Niniejszy Kodeks Etyki jest istotnym elementem realizacji tych zobowiązań i tworzenia wspólnej płaszczyzny zrozumienia oczekiwań wymaganych od każdej osoby zatrudnionej lub współpracującej z Firmą.

- **LINIA ZAUFANIA**

Firma stworzyła bezpieczny i skuteczny proces zgłaszania i obsługi zaobserwowanych lub podejrzewanych nieprawidłowości etycznych. Zgłoszenia są poufne i, w określonych okolicznościach, mogą być anonimowe. Firma gwarantuje, że nie będzie negatywnych konsekwencji ze strony spółki lub jakiegokolwiek jej przedstawiciela wobec pracownika/współpracownika, który w dobrej wierze zgłasza swoje obawy dotyczące naruszenia zasad etyki.

Firma zaangażowała firmę EthicsPoint, niezależny podmiot obsługujący telefoniczne i internetowe zgłoszenia dotyczące naruszenia zasad etycznych przez pracowników/współpracowników Firmy i jej partnerów biznesowych na całym świecie. Jeżeli zadzwonisz pod bezpłatny numer Linii Zaufania w swoim kraju (dla Polski 00800-151-0144), zgłoszenie odbierze odpowiednio wyszkolony pracownik EthicsPoint. Jeżeli wolisz, zgłoszenia możesz dokonać przez Internet korzystając z witryny EthicsPoint [\(link\)](#). Linia Zaufania i witryna EthicsPoint są dostępne 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu.

EthicsPoint przyjmuje, rejestruje i przekazuje zgłoszenia do kierownictwa TVN, które zadecyduje o tym, czy należy wdrożyć procedurę wyjaśniającą. Jeżeli Twoje zgłoszenie jest anonimowe, otrzymasz „klucz raportu” i będziesz mógł wrócić w tej sprawie do EthicsPoint poprzez Linie Zaufania lub witrynę EthicsPoint [\(link\)](#) po wybraniu poufnego hasła, które umożliwi przejrzanie wszelkich dodatkowych pytań lub przekazanie dalszych informacji dotyczących Twojego zgłoszenia lub skargi.

• WYJAŚNIANIE ZGŁASZANYCH NARUSZEŃ ZASAD ETYCZNYCH

Zgłoszenia o możliwych naruszeniach zasad etycznych są przyjmowane z całą powagą. Wszelkie wyjaśnienia potencjalnego naruszenia zasad etycznych prowadzone są zgodnie z określonymi tu zasadami i oczekuje się, że pracownicy i współpracownicy będą w pełni współdziałać oraz dobrowolnie przekazywać informacje. Firma gwarantuje, że nie będzie negatywnych konsekwencji ze strony spółki lub jakiegokolwiek jej przedstawiciela wobec pracownika/współpracownika, który w dobrej wierze współpracuje w wyjaśnianiu potencjalnego naruszenia zasad etyki. Zamiarem procedury wyjaśniania jest ustalenie, czy nastąpiło naruszenie prawa, regulacji, zasad, polityk lub procedur.

Proces wyjaśniania prowadzony jest:

1. Z poszanowaniem praw każdej osoby zgłaszającej zaobserwowane lub podejrzewane naruszenia;
2. Z poszanowaniem praw każdej osoby oskarżonej o naruszenia;
3. Z uwzględnieniem konieczności wyeliminowania wszelkich naruszeń i podjęciem czynności dyscyplinarnych, jeżeli będzie to konieczne.

Pracownicy/współpracownicy nigdy nie powinni podejmować się wyjaśnień na własną rękę. Naruszenia należy zawsze zgłaszać odpowiedniej osobie z kierownictwa albo do Linii Zaufania.

Pracownicy i współpracownicy Firmy mogą również komunikować się w dobrej wierze z Organem władzy publicznej odnośnie ewentualnego naruszenia prawa. Definicja „Organu władzy publicznej” została zawarta w sekcji „Stanowisko Firmy w sprawie whistleblowingu” niniejszego dokumentu.

Jeżeli będzie to możliwe i dozwolone na mocy prawa, pracownicy/współpracownicy zgłaszający potencjalne naruszenia zostaną poinformowani o wynikach procesu wyjaśniania.

Jeżeli:

- Nie jesteś pewien, czy to co zaobserwowałeś jest naruszeniem zasad etyki;
- Nie jesteś pewien jakie działanie etyczne jest właściwe w danej sytuacji; lub
- Masz wiedzę o naruszeniu zasad etyki, albo zaobserwowałeś taką sytuację:

zadzwoń do Linii Zaufania (dla Polski 00800-151-0144) albo wejdź na witrynę EthicsPoint ([link](#)).

Pytania dotyczące interpretacji lub zarządzania niniejszymi wytycznymi albo dotyczące procedur wyjaśniania i egzekwowania należy kierować do Menedżera ds. Compliance lub Pionu Prawnego Grupy TVN.

• STANOWISKO FIRMY W SPRAWIE WHISTLEBLOWINGU

Niezależnie od zobowiązania do zachowania poufności jakie zostało opisane w niniejszym Kodeksie Etyki, Grupa TVN oraz jej właściciel – Scripps Networks Interactive, nie zamierzają ograniczać lub ingerować w prawa swoich pracowników oraz współpracowników, którzy bez powiadomienia lub zezwolenia Firmy, kontaktują się w dobrej wierze z Organem władzy publicznej w celach:

- poinformowania o możliwym naruszeniu prawa, lub
- uczestniczenia w jakimkolwiek dochodzeniu lub postępowaniu prowadzonym przez Organ władzy publicznej, włączając dostarczanie dokumentów czy innych informacji, lub
- w celu wniesienia oskarżenia lub skargi do Organu władzy publicznej.

Używany w niniejszym dokumencie termin – „Organ władzy publicznej” – oznacza: Equal Employment Opportunity Commission, National Labor Relations Board, Occupational Safety and Health Administration, U.S. Securities and Exchange Commission, Financial Industry Regulatory Authority, Państwową Inspekcję Pracy, Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Komisję Nadzoru Finansowego, Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, każdy inny organ regulacyjny, każdy inny organ administracji rządowej lub każdą inną federalną, stanową lub lokalną agencję lub komisję.

POTWIERDZENIE