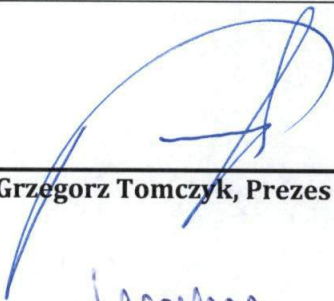


KODEKS ETYKI (KOD-001)

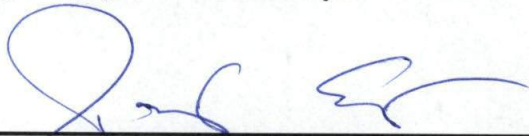
Grupy Kapitałowej Polsat Plus



Grzegorz Tomczyk, Prezes Zarządu



Rafał Gospodarczyk, Członek Zarządu



Paweł Sokołowski, Członek Zarządu

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I WPROWADZENIE	4
ROZDZIAŁ II DEFINICJE	4
ROZDZIAŁ III PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI BIZNESOWEJ	5
ROZDZIAŁ IV RELACJE Z OTOCZENIEM	7
4.1. Klienci:.....	7
4.2. Dostawcy:.....	8
4.3. Partnerzy społeczni:	9
ROZDZIAŁ V MIEJSCE PRACY.....	9
5.1. Podstawowe zasady	9
5.2. Relacje pracownicze.....	10
5.3. Odpowiedzialność pracownika	12
ROZDZIAŁ VI MAJĄTEK FIRMY	13
ROZDZIAŁ VII STOSOWANIE KODEKSU	14
ROZDZIAŁ VIII ZGŁASZANIE NARUSZEŃ ZASAD OPISANYCH W KODEKSIE.....	14

ROZDZIAŁ I WPROWADZENIE

Niniejszy kodeks zawiera zbiór zasad, które są ważne dla nas jako Grupy Kapitałowej Polsat Plus (zwanej dalej Grupą). Chcemy, aby wszyscy pracownicy i współpracownicy kierowali się nimi w swoich działaniach, zarówno w ramach organizacji, jak i reprezentując 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. Przyjęliśmy 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 Grupie lub poszczególnych spółkach z Grupy (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 i współpracowników Grupy, 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.

ROZDZIAŁ II DEFINICJE

Grupa Polsat Plus (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.

ROZDZIAŁ III 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.

ROZDZIAŁ IV 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.

ROZDZIAŁ V MIEJSCE PRACY

5.1. Podstawowe zasady

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 wypowiadania 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 wypowiadania 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. Wierzimy, 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.

ROZDZIAŁ VI 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.

ROZDZIAŁ VII STOSOWANIE KODEKSU

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

ROZDZIAŁ VIII ZGŁASZANIE NARUSZEŃ ZASAD OPISANYCH W KODEKSIE

Podejrzenie naruszenia zasad niniejszego kodeksu można zgłosić:

- Do swojego bezpośredniego przełożonego, lub
W elektronicznym systemie zgłoszeń Grupy Polsat Plus, pod adresem:
<https://app.sygnaapp.pl/system-zgloszen/grupa-polsat-plus>

Zgłoszenia wątpliwości etycznych lub zasięgnięcia porad z dziedziny etyki, w kwestiach związanych z działalnością Spółki można dokonać pod adresem poczty elektronicznej rzecznik@etyka.cyfrowypolsat.pl.

Szczegółowe zasady zgłaszania podejrzeń naruszenia zasad opisanych w kodeksie oraz opis postępowania ze zgłoszeniami zawiera Procedura Wewnętrzne Zgłaszanie Naruszeń Prawa i Podejmowanie Działań Następczych, opublikowana na stronie <https://grupapolsatplus.pl/pl//zrownowazony-rozwoj/polityki-certyfikaty>