

# KODEKS ETYKI

**GRUPY KAPITAŁOWEJ  
TOTALIZATORA SPORTOWEGO**



**TOTALIZATOR  
SPORTOWY**

**#WygrywamyRazem**

<b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>2</b>
Dlaczego potrzebujemy Kodeksu Etyki? .....	2
Co określa i kogo obowiązuje Kodeks Etyki? .....	3
<b>SPÓŁKA .....</b>	<b>5</b>
O Totalizatorze Sportowym .....	6
Idea, misja, wizja i wartości spółki .....	7
Idea Totalizatora Sportowego	
Misja Totalizatora Sportowego	
Wizja Totalizatora Sportowego	
Wartości Totalizatora Sportowego	
<b>PRACOWNICY .....</b>	<b>11</b>
Standardy postępowania .....	12
Identyfikacja z wizerunkiem marki	
Profesjonalizm	
Współpraca i praca zespołowa	
Tolerancja i równe traktowanie	
Sytuacje konfliktowe .....	14
Konflikty interpersonalne	
Konflikty interesów	
Nieprawidłowości	
<b>RELACJE Z OTOCZENIEM .....</b>	<b>18</b>
Kontrahenci .....	19
Przeciwdziałanie korupcji i nieuczciwym zachowaniom .....	20
Gracze .....	22
Dbłość o bezpieczeństwo produktów i klientów .....	22
Zaangażowanie społeczne .....	23
Spółka a środowisko .....	23
<b>TEST ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA .....</b>	<b>24</b>
<b>PYTANIA I ODPOWIEDZI .....</b>	<b>26</b>
<b>WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI .....</b>	<b>28</b>

## DLACZEGO POTRZEBUJEMY KODEKSU ETYKI

Pozycja i sukces Totalizatora Sportowego zależą, między innymi, od jego reputacji jako zaufanego i wiarygodnego partnera biznesowego. Wszyscy powinniśmy aktywnie działać w celu ochrony tej bardzo dobrej reputacji.

**Dlatego opracowaliśmy Kodeks Etyki wskazujący standardy zachowań obowiązujące wszystkich pracowników naszej spółki i spółek Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego.**

Jesteśmy sygnatariuszem Deklaracji Przyjęcia Standardu Programu Etycznego, która zobowiązuje nas do przyjęcia Kodeksu Etyki. Wymóg jego posiadania wynika także z naszej obecności w międzynarodowych organizacjach loteryjnych.

Kodeks Etyki określa, w jaki sposób postępujemy w Totalizatorze Sportowym i przypomina, jakie wartości przyświecają nam w pracy nad tym, by utrzymać naszą reputację. **Każdy pracownik spółki, niezależnie od zajmowanego stanowiska, jest zobowiązany do przestrzegania jego postanowień.**

Kodeks Etyki to coś więcej niż potwierdzenie zasad. Dokument ten odzwierciedla osobiste zobowiązanie każdego z nas do wzięcia odpowiedzialności za nasze działania w codziennej pracy. W pracy, w której wydajność mierzy się nie tylko wynikami, lecz także sposobem, w jaki zostały osiągnięte. Właśnie dlatego nasi interesariusze mogą polegać na tym, że nasza codzienna działalność oparta jest na etycznych zachowaniach. Totalizator Sportowy dąży do stworzenia kultury wzajemnego szacunku, która zachęca do wymiany poglądów na wszystkich poziomach organizacji. Spółka, wspierając otwarty dialog sprawia, że każdy pracownik ma możliwość odgrywania aktywnej roli w naszej społeczności.

Wszystkim zgłaszającym przypadki łamania zasad obowiązujących w Kodeksie Etyki gwarantujemy poufność. Dodatkowo zapewniamy, że za postępowanie zgodne z Kodeksem nikogo nie spotkają negatywne konsekwencje. **Chciałbym, by każdy z nas znalazł trochę czasu na zapoznanie się z Kodeksem Etyki, a następnie promował pozytywne postawy, wymagając ich od siebie i wszystkich wokół.**



**Olgierd Cieślak**

Prezes Zarządu Totalizatora Sportowego

## CO OKREŚLA I KOGO OBOWIĄZUJE KODEKS ETYKI?

Kodeks Etyki określa wartości i standardy postępowania obowiązujące wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego, bez względu na zajmowane stanowisko, wymiar etatu, czas i miejsce pracy, czy rodzaj wykonywanych zadań. O postanowieniach Kodeksu Etyki informujemy także naszych kontrahentów, od których oczekujemy ich poszanowania. Szanujemy przy tym ich wartości etyczne.

Kodeks Etyki określa ramy i standardy naszych zachowań, dając wsparcie potrzebne do pracy zgodnie z normami etycznymi i prawem, uzupełniając te normy i regulacje prawne. Jest również przewodnikiem dla pracowników w zakresie dokonywania samodzielnej oceny, czy określone postępowanie wspiera budowę pozytywnego wizerunku firmy jako partnera biznesowego i pracodawcy, a także czy nie naraża spółki bądź jej wizerunku na szkodę, a klientów na nadmierne ryzyko. Kodeks dla wszystkich jego adresatów jest wskazówką, jak zachować się w określonych sytuacjach, co powinno wzbudzić czujność i gdzie można uzyskać pomoc w przypadku jakichkolwiek wątpliwości w zakresie postępowania lub chęci zgłoszenia naruszenia zasad Kodeksu. Prawo, zarówno powszechnie obowiązujące, jak i to wewnętrznie przyjęte, nie wyczerpuje wszystkich okoliczności, przed którymi stajemy w codziennej pracy. Kodeks i działający na jego podstawie rzecznik etyki wypełniają tę lukę, dając swoisty drogowskaz, w jakim duchu postępować, gdy nie jest to opisane w przepisach.

Kodeks Etyki jest zobowiązaniem spółki oraz jej pracowników do przestrzegania najwyższych standardów. Kadra zarządzająca, działając w imieniu spółki, jest odpowiedzialna za stosowanie się do zasad, aktywne promowanie kultury etyki w spółce i poza nią oraz tworzenie warunków do respektowania wytycznych. Pracownicy są zobowiązani do poznania opisanych w Kodeksie zasad i postępowania zgodnie z nimi.

## PRACOWNICY



Standardy postępowania

Identyfikacja z wizerunkiem marki

Profesjonalizm

Współpraca i praca zespołowa

Równe traktowanie i tolerancja

Idea, misja, wizja, wartości

Rozwiązywanie konfliktów  
wewnętrznych

Przeciwdziałanie nieprawidłowościom

Przeciwdziałanie korupcji

Przeciwdziałanie konfliktom interesów

Zgodność z regulacjami

## NASZA FIRMA



## OTOCZENIE



Zaangażowanie społeczne

Dbanie o środowisko

Odpowiedzialna gra

# TOTALIZATOR SPORTOWY





## O TOTALIZATORZE SPORTOWYM

**Totalizator Sportowy Sp. z o.o. jest jednoosobową spółką Skarbu Państwa oraz jedną z najbardziej rozpoznawalnych i zasłużonych polskich firm. Działa nieprzerwanie od 1956 r. Spółka powstała, by gromadzić środki, z których finansowano remonty i budowy obiektów oraz urządzeń sportowych. Później do zadań Totalizatora Sportowego doszło też przekazywanie funduszy na szeroko rozumianą kulturę narodową. Dziś spółka jest jednym z najważniejszych filarów wspierających te dwie dziedziny życia społecznego.**

Totalizator Sportowy dysponuje siecią ponad 18 000 punktów sprzedaży (ta liczba wciąż rośnie), które każdego dnia oferują szeroki wachlarz produktów loteryjnych. Nadrzędnym celem spółki jest stały rozwój oraz poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, które pozwolą wyprzedzać potrzeby rynku i wpływać na rozwój polskiej gospodarki.

Realizując monopol państwa, zgodnie z ustawą o grach hazardowych, spółka nie tylko dba o rozwój tradycyjnych produktów spod znaku LOTTO, między innymi poprzez uruchomienie ich sprzedaży online. W 2018 roku spółka rozpoczęła także działalność w zupełnie nowych obszarach biznesowych, takich jak salony gier na automatach poza kasynami czy kasyno internetowe – Total Casino.

Totalizator Sportowy jest członkiem najważniejszych międzynarodowych organizacji loteryjnych – **World Lottery Association** oraz **The European State Lotteries and Toto Association**.



### Idea Totalizatora Sportowego – **Wygrywamy razem**

Niezależnie od tego, kto wygrywa w naszych grach, wygranymi mogą czuć się wszyscy Polacy. Grając w gry LOTTO, wspierają polski sport i kulturę narodową, w tym budowę obiektów sportowych i kulturalnych. Z kolei, korzystając z kasyna internetowego czy salonów gier na automatach, przyczyniają się do zwalczania szarej strefy gier hazardowych.

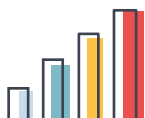
### Misja Totalizatora Sportowego

Misja Totalizatora Sportowego definiuje sposób jego funkcjonowania na rynku. Ze względu na bardzo różnorodny charakter kluczowych interesariuszy spółki oraz ich zróżnicowane oczekiwania, misja opiera się na trzech filarach.



#### Misja produktowa

Dostarczanie klientom bezpiecznej rozrywki i możliwości najwyższych wygranych na rynku; przeznaczanie największych środków na wygrane w grach dostępnych w Polsce.



#### Misja ekonomiczna

Maksymalizacja wpływów do budżetu państwa z działalności objętej monopolem przy najwyższej możliwej stopie zwrotu dla klientów i efektywności w obszarze pozostałych kosztów.



#### Misja społeczna

Nieustanne zapewnianie możliwości rozwoju pracownikom, społecznościom sportowców zawodowych i amatorów, przedstawicielom świata kultury oraz sektora pozarządowego.

Analogicznie do misji, również wizja Totalizatora Sportowego opiera się na trzech filarach i wskazuje, jaką firmą Totalizator Sportowy chce być w przyszłości.

### Wizja Totalizatora Sportowego



Chcemy, by klienci wybierali gry Totalizatora Sportowego wiedząc, że spółka angażuje się we wspieranie sportu, kultury, sektora pozarządowego oraz walkę z szarą strefą na rynku hazardowym.

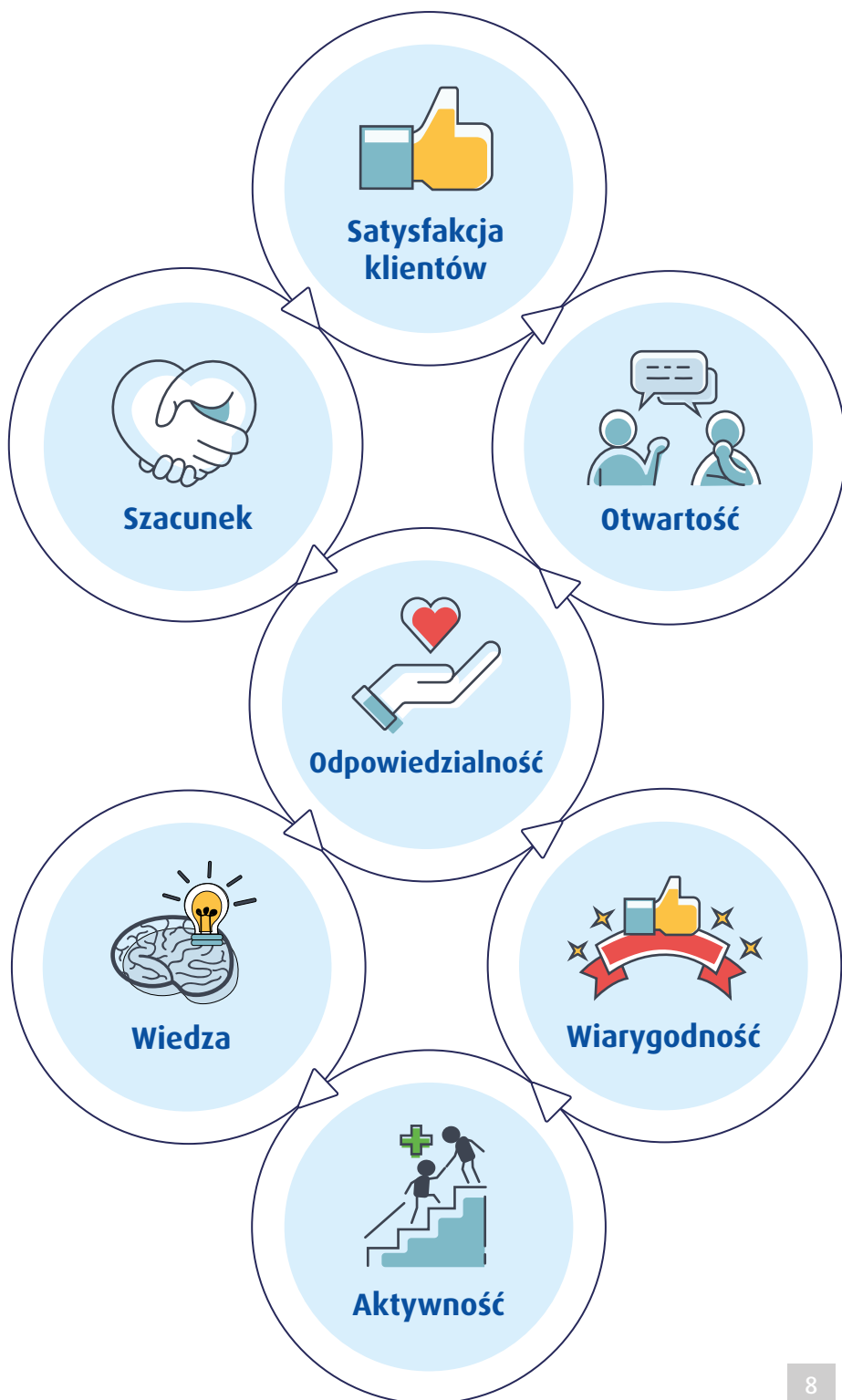


Będziemy wyznaczać międzynarodowe trendy w zakresie rozwoju produktów i dystrybucji, zamiast za nimi podążać.



Mamy ambicję być jednym z najlepszych pracodawców w Polsce, dzięki wyjątkowemu zaangażowaniu naszych pracowników.





## Wartości Totalizatora Sportowego

W 2017 roku Totalizator Sportowy w toku dialogu ze stroną społeczną wypracował zestaw wartości, które określają, co jest ważne dla spółki, definiują jej tożsamość oraz pokazują, jakich postaw oczekuje się od pracowników. Są to:



**Satysfakcja klientów.** Nie ma nic ważniejszego od zadowolonych klientów. To dla nich istniejemy. Oczekiwania klientów są w centrum naszej uwagi.



**Szacunek.** Traktujemy innych tak, jak sami chcemy być traktowani. Cenyśmy odmienne poglądy, godność i różnorodność. W ten sposób tworzymy kulturę współpracy i dialogu. Swoją postawą dajemy przykład innym.



**Otwartość.** Otwarte i szczere wypowiadanie opinii daje impuls do rozwoju i uwalnia kreatywność. Cenyśmy otwartość u klientów i pracowników oraz słuchamy ich pomysłów.



**Odpowiedzialność.** Podejmując decyzje i wdrażając pomysły, identyfikujemy się z nimi, a następnie rozliczamy się z ich realizacji. Działamy w sposób profesjonalny, etyczny i zgodny z prawem. Dbamy o to, aby nasi klienci grali bezpiecznie.



**Wiedza.** Dzięki ponad sześćdziesięcioletniej obecności na rynku dysponujemy unikalną wiedzą i doświadczeniem. Korzystanie z tych atutów pomaga w rozwoju firmy i wszystkich jej pracowników. Chcemy wiedzieć coraz więcej, by jak najlepiej spełniać oczekiwania naszych klientów.



**Wiarygodność.** Nasz biznes opiera się na zaufaniu klientów, wypracowanym przez dekady uczciwej współpracy. Uczciwość to również kluczowa cecha, którą muszą odznaczać się pracownicy Totalizatora Sportowego.



**Aktywność.** Cenyśmy w spółce przejmowanie inicjatywy – nieustannie poszukujemy sposobów na skuteczne realizowanie działań.

Wartości Totalizatora Sportowego stanowią podstawę i punkt odniesienia dla wielu działań bezpośrednio dotyczących pracowników. To na nich bazuje obowiązujący w spółce Model Kompetencji, który w jasny i przejrzysty sposób operacjonalizuje wszystkie wartości oraz tłumaczy, jakie postawy i standardy są w spółce pożądane. Mówią o tym przede wszystkim 4 kompetencje uniwersalne, wspólne dla wszystkich pracowników, niezależnie od tego, gdzie w organizacji i na jakim stanowisku pracują:

- ✓ **skuteczność działania**
- ✓ **orientacja na wartości**
- ✓ **koncentracja na satysfakcji klienta**
- ✓ **ukierunkowanie na rozwój.**

# PRACOWNICY





## STANDARY POSTĘPOWANIA DLA PRACOWNIKÓW



**IDENTYFIKACJA  
Z WIZERUNKIEM  
MARKI**



**PROFESJONALIZM**



**WSPÓŁPRACA  
I PRACA  
ZESPOŁOWA**



**TOLERANCJA  
I RÓWNE  
TRAKTOWANIE**

### IDENTYFIKACJA Z WIZERUNKIEM MARKI

Zdajemy sobie sprawę, że podejmowane przez nas w życiu prywatnym działania, decyzje czy zachowania mogą wspierać reputację Totalizatora Sportowego, albo godzić w jego dobre imię. Dlatego nawet poza godzinami pracy należy pamiętać, że jesteśmy ambasadorami spółki i wpływamy swoimi postawami na budowanie jej pozytywnego wizerunku. Stąd, nigdy nie powinniśmy negatywnie wypowiadać się o spółce i jej działalności. Jako pracownicy, nawet w sytuacjach prywatnych, pamiętajmy o tym, że reprezentujemy naszą spółkę i jesteśmy zobowiązani do lojalności wobec niej. Uczciwie obchodzimy się z majątkiem spółki. Zasoby firmy, które zostały nam powierzone, wykorzystujemy zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi.

### PROFESJONALIZM

Dokładamy wszelkich starań, aby podczas wykonywania codziennych zadań w pełni wykorzystywać posiadaną wiedzę i kompetencje. Wartość organizacji budujemy przede wszystkim na profesjonalizmie naszych pracowników, z których każdy stawia sobie za cel bycie ekspertem w swojej dziedzinie. W realizacji powierzonych zadań kierujemy się najwyższą starannością i obiektywizmem, dążąc nieustannie do doskonalenia swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

## WSPÓŁPRACA I PRACA ZESPOŁOWA

Współpracujemy ze sobą, jesteśmy pomocni, staramy się nie zamykać wyłącznie w obrębie naszych komórek lub jednostek organizacyjnych. Dzielimy się wiedzą. Pomagamy zaadaptować się w pracy nowym pracownikom, ale też doceniamy wiedzę i doświadczenie długoletnich pracowników. Realizujemy wiele projektów przy zaangażowaniu pracowników z różnych obszarów merytorycznych chcąc uzyskać jak najlepszy efekt synergii wypracowywanych rozwiązań. Każdy z pracowników ma możliwość uczestniczenia w tych projektach, ponieważ wiedza i doświadczenie każdego pracownika są w spółce pożądane dla jej rozwoju.



**Wysyłam maila i nie otrzymuję odpowiedzi. Jak szybko powinna ona nastąpić?**

*Zasadą jest, że odpisujemy na maila nie później niż w ciągu jednego dnia roboczego. Jeżeli nie ma nas w pracy – ustawiamy autoresponder. Jeśli potrzebujemy więcej czasu na udzielenie odpowiedzi, informujemy o tym fakcie.*

## TOLERANCJA I RÓWNE TRAKTOWANIE

Pamiętamy o wzajemnym szacunku, niezależnie od zajmowanej pozycji, stanowiska czy funkcji. Unikamy sporów i szukamy kompromisu. Okazujemy szacunek dla indywidualności innych. Używamy zwrotów grzecznościowych takich jak: dzień dobry, proszę, dziękuję, pozdrawiam itd. W pracy liczą się dla nas przede wszystkim zaufanie i równość szans, sprawiedliwe traktowanie wszystkich bez względu na: płeć, wiek, zajmowane stanowisko, przynależność związkową, wyznanie, narodowość, światopogląd, wygląd zewnętrzny, orientację seksualną czy stopień sprawności. Jesteśmy sygnatariuszem Karty Różnorodności. Nieustannie dążymy do usuwania barier w miejscu pracy, jak również do istotnego zwiększania integracji osób z niepełnosprawnościami z innymi pracownikami.



**Jeden z pracowników podczas przerwy obiadowej zażartował z narodowości. Było to dla mnie obraźliwe. Czy powinienem coś z tym zrobić, czy mam pogodzić się z takimi żartami?**

*„Żarty”, których przedmiotem są wyróżniające cechy narodowości, są obraźliwe i nie powinny być przez nikogo tolerowane. Jeżeli ktoś w Twojej obecności próbuje „żartować” w ten sposób, powiedz mu, że Ciebie takie żarty nie bawią i są niestosowne w miejscu pracy. Jeżeli takie zachowanie będzie się powtarzać, zgłoś je swojemu przełożonemu, compliance officerowi lub rzecznikowi etyki.*



## KONFLIKTY INTERPERSONALNE

Naszą ideą jest tworzenie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku, współpracy, przestrzeganiu zasad i wartości. Staramy się kształtować poprawne relacje interpersonalne pomiędzy pracownikami i zapobiegać wszelkim zachowaniom niepożądanym. Reagujemy na przejawy działań niewłaściwych lub nieetycznych, w tym wskazujących na znamiona mobbingu. Nie akceptujemy zachowań naruszających przyjęte normy lub obyczaje, takich jak: naruszanie godności osobistej, zaburzanie komunikacji lub manipulowanie nią, agresja fizyczna lub psychiczna, izolowanie lub dążenie do wyeliminowania z grona współpracowników, podważanie kompetencji zawodowych, zastraszanie, poniżanie, upokarzanie czy ośmieszanie.



**Mój przełożony podnosi na mnie głos i zdarza mu się też krzyczeć. Czy takie zachowanie jest dopuszczalne?**

*Jest to zachowanie niepożądane, które może być przejawem mobbingu (m.in. gdy jest uporczywe i długotrwałe). Należy je zgłosić i postępować w zgodzie z obowiązującymi regulacjami w tym zakresie. Traktujemy się z szacunkiem i dbamy o poszanowanie wzajemnej godności. W żadnym wypadku krzyk, ani inne agresywne zachowania, nie są sposobem na rozstrzygnięcie konfliktów.*



Wprowadziliśmy politykę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji oraz rozwiązywania konfliktów interpersonalnych, zakładającą obowiązek zgłaszania wszelkich zachowań niepożądanych. Pamiętajmy, aby zwracać szczególną uwagę na własne zachowanie. Warto rozważyć, jak inni mogą zareagować na nasze wypowiedzi czy działania – co dla jednego jest żartem, dla drugiego może być zachowaniem nietaktownym lub wręcz obraźliwym. Dostrzegajmy dobre intencje i szanujmy siebie nawzajem, ale też zwracajmy uwagę na nieprawidłowe postawy. Aby uniknąć niezręcznych sytuacji bądź oskarżeń, pamiętajmy, by nawet w sytuacji trudnej czy konfliktowej okazywać sobie nawzajem szacunek.



Jeden ze współpracowników notorycznie niepochlebnie wyraża się o umiejętnościach i kompetencjach kobiet z zespołu bez żadnych podstaw merytorycznych. Jaka powinna być moja reakcja?

*W każdym przypadku, kiedy dochodzi do sytuacji, w której jakaś osoba jest dyskryminowana ze względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną, miejsce zamieszkania itp., należy poinformować o tym fakcie bezpośredniego przełożonego, rzecznika etyki lub komórkę ds. HR.*

## KONFLIKTY INTERESÓW

W codziennej pracy zdarzają się sytuacje, w których nasz osobisty interes może mieć wpływ na podjęcie decyzji zawodowej. Z konfliktem interesów mamy do czynienia, gdy dochodzi lub może dojść do niezgodności naszych interesów finansowych, ekonomicznych lub osobistych z interesami spółki. Konflikt interesów wpływa lub może wpływać na naszą bezstronność i niezależność wykonywania obowiązków na rzecz spółki.

Konflikt interesów może powstać w dowolnym momencie, w szczególności w sytuacji, gdy:

1

niezależnie od świadczenia pracy na rzecz spółki, prowadzimy działalność gospodarczą lub jesteśmy zatrudnieni w podmiocie będącym konkurentem spółki, bądź jej kontrahentem, w szczególności w sytuacji częściowej lub całkowitej zbieżności obowiązków;

2

wykorzystujemy na własny rachunek informacje, do których mamy dostęp w związku ze świadczeniem pracy na rzecz spółki;

3

pozostajemy w stosunku podległości albo zwierzchnictwa służbowego, służbowej zależności decyzyjnej lub procesowej z osobą nam bliską.

Aby zminimalizować ryzyko wystąpienia konfliktu interesów, powinniśmy:

- ✓ zgłaszać konflikty interesów;
- ✓ nie podejmować czynności, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nami a spółką;
- ✓ unikać powiązań osobistych w relacji zależności służbowej;
- ✓ zapewnić, aby nasze własne interesy nie kolidowały z obowiązkami wobec spółki;
- ✓ postępować i podejmować decyzje zgodne z interesem spółki, kierując się lojalnością wobec niej;
- ✓ wyłączyć się od określonych zadań w przypadku zaistnienia konfliktu interesów.

Pamiętajmy, że konflikt interesów utrudnia podejmowanie bezstronnych decyzji. W przypadku wątpliwości, stosujemy przyjęte w spółce zasady zarządzania konfliktami interesów. Ujawniamy potencjalne lub rzeczywiste konflikty interesów w miejscu pracy, w odpowiednim czasie, w celu ich weryfikacji i rozwiązania oraz na tym doświadczeniu tworzymy rozwiązania mające na celu minimalizację ryzyka ich wystąpienia w przyszłości.



**Moja siostra pracuje w agencji marketingowej. Chciałbym, aby jej firma wykonała dla mojego departamentu projekt ulotki. Tym bardziej, że przedstawiła konkurencyjną ofertę. Czy jest to możliwe?**

*Taka sytuacja rodzi ryzyko wystąpienia konfliktu interesów w szczególności, jeśli członek rodziny ma wpływ na warunki kontraktu. Każdy przypadek, kiedy potencjalny podwykonawca ma rodzinne powiązania z pracownikiem mogącym mieć wpływ na jego zaangażowanie przez Totalizator Sportowy, należy skonsultować z przełożonym i zespołem ds. compliance.*

Wszyscy staramy się wykonywać pracę z zachowaniem przyjętych przez spółkę wartości i standardów, a przede wszystkim w zgodzie z przepisami. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że brak przestrzegania przyjętych zasad może prowadzić do nieprawidłowości. Nieprawidłowość skutkuje narażeniem spółki na ryzyko braku zgodności, a w konsekwencji na szkodę finansową, biznesową lub wizerunkową. Reakcja na nieprawidłowość na odpowiednim wczesnym etapie pozwala zminimalizować negatywne skutki. Z tych względów zachęcamy do informowania o nieprawidłowościach, zarówno podczas bezpośrednich rozmów, pocztą tradycyjną lub elektroniczną, jak też poprzez Bezpieczny Adres, ogólnodostępny system zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing system).

### **i** Dlaczego trzeba zgłaszać nieprawidłowości?

*Jeśli podejrzewasz lub wiesz o istnieniu nieprawidłowości i zachowujesz milczenie, narażasz spółkę na ryzyko, a sytuacja może ulec pogorszeniu. Zgłaszanie nieprawidłowości chroni reputację spółki i pozwala pracownikowi zachować szacunek do samego siebie. Zgłaszanie naruszeń w dobrej wierze to właściwe postępowanie.*

Bezpieczny Adres umożliwia także m.in. wyjaśnianie wątpliwości o charakterze etycznym, kierowanie pytań lub innych wątpliwości dotyczących sposobu postępowania w danej sytuacji, czy zgłaszanie pomysłów usprawniających procesy realizowane w spółce lub wzmacniających kulturę organizacyjną spółki.

Osobie zgłaszającej nieprawidłowość gwarantowana jest poufność jej danych osobowych oraz danych o pozyskanych informacjach, podanych w zgłoszeniu. Zgłaszający nie poniesie negatywnych konsekwencji z tytułu zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze także w sytuacji, gdy zgłoszenie nie zostanie potwierdzone w toku prowadzonych czynności wyjaśniających.

### **i** Mam podejrzenia, że mój szef podejmuje działania na szkodę spółki. Chciałbym porozmawiać na ten temat z compliance officerem, ale boję się, że pociągnie to za sobą nieprzyjemności ze strony przełożonego i zagrozi mojej pozycji w spółce.

*Podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby, która zgłosiła naruszenie zasad zawartych w Kodeksie, jest niedopuszczalne i każdorazowo będzie wiązało się z konsekwencjami służbowymi. Dane pracownika zgłaszającego naruszenie są objęte ochroną, udostępniane wyłącznie osobom prowadzącym postępowanie wyjaśniające. Jednocześnie warto pamiętać, że każdy pracownik spółki ma możliwość dokonania zgłoszenia całkowicie anonimowo, korzystając z Bezpiecznego Adresu.*

# RELACJE Z OTOCZENIEM





## OTOCZENIE ZEWNĘTRZNE



**KONTRAHENCI**



**PRZECIWDZIAŁANIE  
KORUPCJI  
I NIEUCZCIWYM  
ZACHOWANIOM**



**GRACZE**



**DBAŁOŚĆ  
O BEZPIECZEŃSTWO  
PRODUKTÓW  
I KLIENTÓW**



**ZAANGAŻOWANIE  
SPOŁECZNE**



**SPÓŁKA  
A ŚRODOWISKO**

### KONTRAHENCI

Działamy zgodnie z prawem i uczciwie w kontaktach z innymi. Tych samych zasad oczekujemy od naszych partnerów biznesowych. Stawiamy na przestrzeganie prawa, wysokich standardów wydajności i zrównoważonego rozwoju we wszystkich działaniach.

Budujemy relacje z kontrahentami oparte na wzajemnym zaufaniu. Jako spółka przestrzegamy zasad uczciwej konkurencji. Sprawiedliwie wynagradzamy kontrahentów za ich pracę, nie wykorzystujemy swojej silniejszej pozycji w negocjacjach z mniejszymi podmiotami oraz popieramy branżowe zasady odpowiedzialnego zarządzania. Przykładamy dużą wagę do uczciwości oraz etyki biznesowej i tego samego oczekujemy od swoich kontrahentów, a więc zachowań zgodnych z obowiązującymi przepisami, regulacjami, kodeksami branżowymi i ogólnie przyjętymi standardami zrównoważonego rozwoju, a także sumiennego wypełniania warunków umownych.

W ramach powyższego przed rozpoczęciem współpracy biznesowej dokładamy należytej staranności wobec potencjalnych kontrahentów, aby uzyskać bezpośrednią pewność co do ich rzetelności, jakości i wiarygodności. W przypadku, gdy sposób działania kontrahenta budzi wątpliwości, podejmujemy kroki, aby wyjaśnić sytuację, prowadzimy z nim dialog, a w razie konieczności kończymy współpracę z nieuczciwym lub nierzetelnym kontrahentem.



**Mój partner pracuje u jednego z naszych dostawców. W mojej pracy w spółce mam kontakty z tym dostawcą. Czy to może być przyczyną problemów?**

*Tak, to może doprowadzić do problemów i dlatego należy natychmiast ujawnić taką relację swojemu przełożonemu, zgłosić do rejestru konfliktu interesów i omówić sposób postępowania w tej sytuacji. Na przykład, jeśli Ty i Twój partner pracujecie na stanowiskach wymagających kontaktów biznesowych, to być może ktoś powinien Cię zastąpić w tych kontaktach. Nawet jeżeli konflikt interesów jest tylko potencjalny, należy dokonać ujawnienia tej sytuacji.*

## PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI I NIEUCZCIWYM ZACHOWANIOM

Potępiamy wszelkie formy korupcji i przekupstwa. Nie akceptujemy działań naruszających naszą bezstronność związaną z pełnieniem określonej funkcji lub realizacją przypisanych zadań. Za niedozwolone uznajemy wszelkie formy zachowań korupcyjnych. Nie ulegamy działaniom o charakterze korupcyjnym i nie nakłaniamy do nich. Postępujemy zgodnie z wewnętrznymi standardami pozwalającymi na przeciwdziałanie niepożądanym zachowaniom i zgłaszamy wszelkie naruszenia prawa czy przyjętych zasad. Oferowanie lub przyjmowanie korzyści majątkowych z naruszeniem obowiązujących w spółce zasad jest zabronione. Rozsądna i działająca w dobrej wierze gościnność oraz wydatki na promocję lub inne przedsięwzięcia, mające na celu utrzymanie serdecznych relacji biznesowych lub przekazywanie prezentów w postaci produktów lub usług są uznawane za budowanie dobrych relacji biznesowych. Takie korzyści mogą być akceptowane, o ile wartość lub charakter gościnności czy prezentu nie zobowiązuje do wzajemności w jakiejkolwiek postaci.

Zgodnie z obowiązującymi w spółce zasadami dzielimy prezenty na dopuszczalne i niedopuszczalne.

Wśród świadczeń **dopuszczalnych** znajdziemy:

1

drobne rzeczy – takie, jak: długopis, pendrive, kalendarz, kubek, notes, portfel, wizytownik, latarka, plecak, torba sportowa itd.;

2

zaproszenia lub bilety na imprezy lub wydarzenia;

3

książki, albumy;

- 4 medale, dyplomy, puchary, statuetki i trofea (inne niż z metali szlachetnych) – nieposiadające wartości użytkowej;
- 5 kwiaty;
- 6 posilek biznesowy zorganizowany w celu podtrzymania lub nawiązania relacji biznesowej.

Za **niedopuszczalne**, zgodnie z naszymi zasadami, uważamy w szczególności:

- 1 środki pieniężne;
- 2 bony, talony upominkowe lub ich odpowiedniki, stanowiące ekwiwalent pieniądza;
- 3 rabaty na usługi, których udziela klient lub kontrahent (chyba, że wynikają z umowy);
- 4 unikatowe przedmioty o charakterze kolekcjonerskim lub inwestycyjnym, np. monety, cygara, alkohole, książki, zegarki;
- 5 zaproszenia czy bilety na imprezy lub wydarzenia, które ze względu na organizatora, cel, przekaz itp., są sprzeczne z interesem spółki, obowiązującymi zasadami i standardami lub na których obecność pracownika lub członka zarządu spółki może negatywnie wpłynąć na wizerunek spółki;
- 6 papiery wartościowe, udziały i ich odpowiedniki;
- 7 inne korzyści o charakterze materialnym, takie jak: wyjazdy wypoczynkowe, turystyczne lub integracyjne.



**Kontrahent z okazji nadchodzących świąt przesyła mi upominek - portfel. Czy mogę go przyjąć?**

*Jeśli wartość upominku mieści się w granicach określonych w przyjętych przez spółkę zasadach, możesz przyjąć taki prezent. Pamiętaj jednak o jego zgłoszeniu do rejestru i uzyskaniu ewentualnych zgód. Zawsze możesz skonsultować sprawę ze swoim przełożonym, compliance officerem lub rzecznikiem etyki.*



## GRACZE

Gracze są od zawsze w centrum zainteresowania Totalizatora Sportowego. Dbamy nie tylko o jakość produktów i właściwą realizację procedur zapewniających wypłatę wygranych, ale także o bezpieczeństwo graczy. Wdrożyliśmy procedurę odpowiedzialnej komunikacji oraz działamy na rzecz ograniczenia szarej strefy i dążymy do tego, aby jak najwięcej graczy świadomie korzystało z legalnych rozwiązań w obszarze gamingowym udostępnianych przez Totalizator Sportowy. Na Totalizatorze Sportowym będącym spółką Skarbu Państwa spoczywa szczególna odpowiedzialność za kształtowanie bezpiecznych wzorców. Dlatego w salonach gier na automatach, a także w sprzedaży online oraz w kasynie internetowym zostały wprowadzone rozwiązania, które spełniają wymogi prawa w zakresie bezpieczeństwa grającego.

Jednocześnie zdając sobie sprawę z faktu, że Internet daje szeroki dostęp do usług hazardowych, jako element rozwoju w e-commerce stawiamy na działania zwiększające świadomość oraz bezpieczeństwo klientów w obszarze zagrożeń związanych z grami. Powyższe działania podejmowane są również w sieci salonów gier na automatach. Korzystamy z najlepszych praktyk rynkowych i wdrażamy najwyższe standardy w zakresie bezpieczeństwa graczy.

## DBAŁOŚĆ O BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW I KLIENTÓW

Dążymy do uzyskania jak najwyższej jakości dostarczanych przez nas produktów. Bezpieczeństwo na każdym etapie ich powstawania i wykorzystywania jest dla nas najważniejsze, ponieważ tworzymy je z pasją i zaangażowaniem. Kierujemy się satysfakcją klientów i kontrahentów. Dbamy o przywiązanie naszych klientów do silnej marki i wachlarza produktów.

## ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

Jesteśmy częścią społeczności lokalnej, dlatego staramy się inicjować działania mające na celu jej rozwój i wsparcie. Angażujemy się społecznie poprzez działalność Fundacji LOTTO im. Haliny Konopackiej. Aktywizujemy ludzi do działania w celu podnoszenia poziomu wiedzy i jakości życia, poprzez promowanie aktywności fizycznej i sportu, ochronę dziedzictwa narodowego, ułatwianie dostępu do kultury, wspieranie projektów społecznych oraz rozwijanie świadomości na temat odpowiedzialnej rozrywki. Działamy dla dobra społecznego i we współpracy z innymi, aby mieć pewność, że nasza pomoc jest skuteczna i dociera wszędzie tam, gdzie jest najbardziej potrzebna. Prowadzimy dialog z osobami i instytucjami z naszego otoczenia, aby jak najlepiej poznać ich potrzeby, problemy i oczekiwania. W ramach realizacji programu wolontariackiego rozwijamy zaangażowanie społeczne pracowników Totalizatora Sportowego.

## SPÓŁKA A ŚRODOWISKO

Czujemy się zobowiązani do ograniczania negatywnego wpływu naszej działalności na środowisko. Nasza praca w biurach i punktach sprzedaży wiąże się z codziennym zużyciem wody, energii, papieru w użytkowanych obiektach oraz z korzystaniem z transportu i zużyciem paliw. Mamy też świadomość uczestnictwa w procesie zużycia zasobów naturalnych przez naszych dostawców. Dostrzegamy korzyści ekonomiczne rozwiązań ekologicznych. Wymieniając sprzęt na mniej energochłonny lub zużywający mniej wody czy papieru, nie tylko zmniejszamy swoje koszty, ale także negatywne oddziaływanie na środowisko. Wiemy, że tylko poprzez realizację zasad zrównoważonego rozwoju możemy spełniać stale rosnące oczekiwania naszych partnerów biznesowych, klientów czy pracowników. W pracy staramy się racjonalnie korzystać z energii i innych zasobów naturalnych oraz promować postawy proekologiczne.

# TEST ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA



## TEST ETYCZNEGO POSTĘPOWANIA

Jeżeli zastanawiasz się, czy rozważane przez Ciebie postępowanie jest zgodne z zasadami Kodeksu Etyki możesz, zanim je podejmiesz, skorzystać z poniższego testu.

Czy moje zachowanie może narazić  
spółkę na utratę reputacji?

**TAK**

**NIE**

Czy gdyby o moim postępowaniu  
dowiedziała się rodzina, to czy  
miałbym/miałabym powody do  
wstydu bądź zakłopotania?

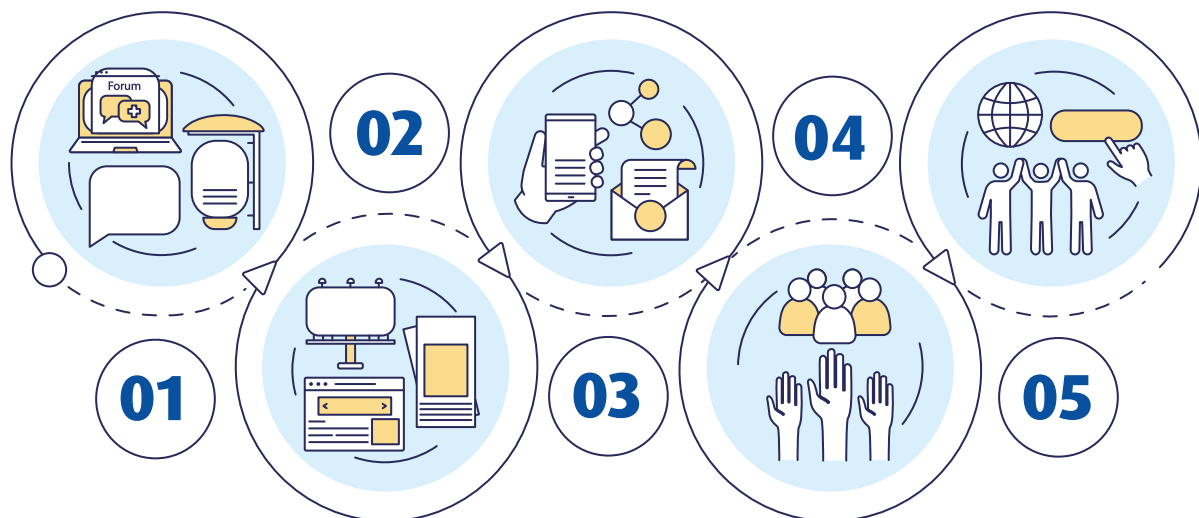
**TAK**

**NIE**

Czy miałbym/miałabym coś  
przeciwko temu, gdyby tak samo  
postępowali wobec nas nasi  
kontrahenci?

**TAK**

**NIE**



Zakładając, że moje postępowanie  
zostałoby opisane w prasie, czy  
zaszkodziłoby to spółce?

**TAK**

**NIE**

Czy miałbym/miałabym coś  
przeciwko temu, gdybym został-a  
potraktowany-a w taki sam sposób  
przez innego współpracownika?

**TAK**

**NIE**

# PYTANIA I ODPOWIEDZI



## NAJCZĘŚCIEJ ZADAWANE PYTANIA I ODPOWIEDZI



**Czy pracownik może jednocześnie świadczyć usługi na podstawie umowy zlecenia na rzecz innej spółki z Grupy Kapitałowej Totalizatora Sportowego?**

*Tak, ale pamiętajmy, by dodatkowe zlecenie nie kolidowało np. z czasem pracy wynikającym z wymiaru zatrudnienia oraz nie stało się źródłem konfliktu interesów. Przed podjęciem dodatkowego zlecenia, trzeba poinformować przełożonego i zgłosić możliwość potencjalnego konfliktu interesów do rejestru konfliktu interesów.*



**Zarządzam kilkuosobowym zespołem. Czy wdrożenie Kodeksu Etyki będzie oznaczało dla mnie dodatkowe obowiązki?**

*Tak. Od kadry zarządzającej oczekuje się, aby poprzez bezkompromisowe stosowanie postanowień Kodeksu w odniesieniu do własnej osoby utrzymywała pożądaną model postępowania wśród członków swojego zespołu. Na kadrze zarządzającej spoczywa też odpowiedzialność za informowanie pracowników o przyjętych w spółce zasadach postępowania oraz natychmiastową reakcję w przypadku wystąpienia jakichkolwiek odstępstw w zakresie ich stosowania. Przełożeni powinni jednocześnie służyć pomocą w wyjaśnianiu zgłoszonych im wątpliwości dotyczących interpretacji Kodeksu, bądź przypadków jego naruszenia, poprzez osobiste wyjaśnienie sprawy albo pomoc w uzyskaniu opinii compliance officera. Każdorazowo jednak sprawa powinna być wyjaśniona w sposób, który zachęci pracowników do tego, aby z kolejnym problemem zdecydowali ponownie zwrócić się do przełożonego lub do zespołu ds. compliance.*



**Podejrzewam, że w moim departamencie dochodzi do naruszania przepisów. Co mam zrobić? Jeśli to zgłoszę, czy mogę mieć kłopoty?**

*Problem należy zgłosić bezpośredniemu przełożonemu lub do zespołu ds. compliance. Nie otrzymasz nagany ani nie narażasz się na negatywne konsekwencje, jeżeli dokonujesz zgłoszenia w dobrej wierze.*



**Moja koleżanka już kilkakrotnie pojawiła się w pracy pod wpływem alkoholu. Wiem, że ma problemy rodzinne i nie chciałabym jej bardziej zaszkodzić, ale jej powtarzająca się niedyspozycja negatywnie odbija się na pracy naszego departamentu. Co powinnam zrobić?**

*Przystępowanie do pracy pod wpływem alkoholu, narkotyków czy innych środków odurzających jest niedopuszczalne. Taką sytuację należy bezwzględnie zgłosić przełożonemu lub zespołowi ds. compliance, pamiętając jednak o zasadach koleżeństwa i dobrego współżycia społecznego, a co za tym idzie – konieczności zachowania najdalej posuniętej dyskrecji.*

# WYJAŚNIANIE WĄTPLIWOŚCI

W przypadku wszelkich pytań czy wątpliwości co do zakresu stosowania Kodeksu Etyki, zwracamy się w pierwszej kolejności do swoich przełożonych lub bezpośrednio do rzecznika etyki – dedykowanego pracownika zespołu ds. compliance. Osoba ta ma umocowanie do działań mających na celu popularyzację Kodeksu Etyki, wspieranie pracowników w postępowaniu zgodnym z Kodeksem, ale też przedstawianie rekomendacji rozwiązań organizacyjnych, które sprzyjają rozwojowi kultury etycznej w Grupie Kapitałowej Totalizatora Sportowego.



[compliance@totalizator.pl](mailto:compliance@totalizator.pl)







**TOTALIZATOR  
SPORTOWY**

**#WygrywamyRazem**

Totalizator Sportowy Sp. z o.o.  
ul. Targowa 25  
03-728 Warszawa