



Standardy Etyczne

Kodeks Postępowania

Cel Kodeksu Postępowania

Prowadzenie odpowiedzialnego biznesu, a tym samym postępowanie etyczne jest niezbędnym warunkiem rozwoju naszej firmy. Nasza pozycja na rynku i zaufanie partnerów biznesowych zależy w istotny sposób od tego, czy będziemy w pełni identyfikować się z przyjętymi standardami etycznymi. W codziennej pracy możemy spotkać się z sytuacjami, które w przypadku przyjęcia przez nas niewłaściwej postawy mogą stanowić zagrożenie dla interesów Spółki i negatywnie wpłynąć na jej wizerunek. Ideą opracowania standardów etycznych jest rekomendacja, co do sposobu postępowania w takich sytuacjach.

Przy tworzeniu niniejszego opracowania inspirowaliśmy się Kodeksem Etycznym funkcjonującym w koncernie DB. **Uczciwość, szacunek oraz przestrzeganie prawa to podstawowe zasady, którymi kierujemy się w życiu zawodowym i prywatnym.**

Ochrona tych wartości leży w naszym wspólnym interesie. Wszyscy identyfikujemy się z tymi zasadami. Są one wyrazem naszego dążenia do budowania partnerskich relacji z otoczeniem zewnętrznym firmy i współpracownikami.

Pamiętajmy, że ustalone zasady postępowania okażą się bezużyteczne, jeżeli nie zobowiązemy się do świadomego ich przestrzegania i jeżeli nie staniemy się wzorem do naśladowania dla współpracowników i otoczenia. Wierzymy, że wszyscy pracownicy Grupy DB Cargo Polska, będą nie tylko działać zgodnie z przyjętymi standardami postępowania etycznego, lecz także uważnie obserwować, czy są one przestrzegane. Widocznym sygnałem osiągnięcia przyjętych założeń będzie poprawa atmosfery pracy oraz sprawne rozwiązywanie problemów natury etycznej.

01

Postanowienia ogólne

Niniejsze Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania nie naruszają korporacyjnego „Ethics Code of Conduct”, a stanowią jedynie jego uzupełnienie, uwzględniając uwarunkowania lokalne Grupy DB Cargo Polska.

Wszyscy troszczymy się o kształtowanie standardów etycznych w przedsiębiorstwie. Wszyscy menadżerowie winni zarządzać dając dobry przykład.

Zachowania nieetyczne mogą się wiązać również z odpowiedzialnością określoną przepisami prawa pracy, prawa cywilnego i karnego.

Jeżeli masz wątpliwości natury etycznej - sprawdź fakty, zadaj sobie pytanie:

Czy sytuacja ta jest zgodna z prawem, regulacjami wewnętrznymi oraz standardami etycznymi funkcjonującymi w spółce?

Jakbyś się czuł/-a, gdyby to przydarzyło się Tobie? Jakie byłyby wtedy Twoje oczekiwania wobec innych osób?

Jakie odczucia wywołuje u Ciebie to zdarzenie? Czy mieści się ono w katalogu przestrzeganych przez Ciebie zasad? Jakbyś się czuł /-a nie podjąwszy żadnych działań?

Zawsze postępuj zgodnie z zasadami, których oczekujesz, aby inni stosowali wobec ciebie.

DEFINICJA ETYKI

Etyka stanowi zasady i normy określające właściwe działania i zachowania w prowadzonej działalności gospodarczej.

Etyka w biznesie odnosi się do wzajemnych relacji pomiędzy pracownikami oraz przedsiębiorstwem i jego otoczeniem w trakcie pełnienia obowiązków służbowych.

Będziemy zachęcać naszych klientów do wprowadzenia podobnych regulacji w ich przedsiębiorstwach, a tym samym będziemy oczekiwać od nich postępowania zgodnie z Kodeksem Postępowania dla Partnerów Biznesowych.

02

Zobowiązania pracodawcy wobec pracowników

Każda osoba kierująca pracownikami w Grupie DB Cargo Polska jest odpowiedzialna za natychmiastowe i zdecydowane reagowanie na przejawy mobbingu, molestowania, dyskryminacji, braku kultury osobistej czy innego naruszenia standardów etycznych, bez względu na to, kto i gdzie się tego dopuszcza.

Poszanowanie godności pracowników

Wszystkich pracowników traktujemy z szacunkiem w pracy, a także podczas oficjalnych i nieoficjalnych spotkań oraz wyjazdów. Nasze zachowania i wypowiedzi w stosunku do innych pracowników nie mogą być obraźliwe, poniżające czy dyskryminujące. Wszelkie uwagi na temat niewłaściwości naszego zachowania traktujemy poważnie i stosujemy się do nich.

Oceniamy pracowników na podstawie jasnych i znanych obu stronom kryteriów.

Dążymy do polubownego rozstrzygnięcia spraw spornych.

Kwestie związane z mobbingiem, molestowaniem i dyskryminacją reguluje kodeks pracy.

Szczególne odpowiedzialność osób zarządzających

Osoby zarządzające pracownikami, z racji pełnionych funkcji są szczególnie odpowiedzialne za przestrzeganie standardów etycznych. W związku z tym dla osób pełniących funkcje kierownicze określono następujące zadania:

- Przełożony zaznajamia nowego pracownika z jego obowiązkami i prawami, zakresem obowiązków oraz podstawowymi zasadami i przepisami obowiązującymi w firmie.
- Przełożony organizuje pracę w taki sposób, aby czas pracy każdego pracownika, jego wiedza i umiejętności zostały w pełni wykorzystane. Udziela pracownikom urlopu tak, aby nie zakłócać normalnego toku pracy i równocześnie zapewnić pracownikowi możliwość wypoczynku zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

- Przełożony jest dla pracownika partnerem w osiągnięciu jego celów. Dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem, służy czasem i pomocą, docenia wysiłek i sukcesy oraz motywuje i mobilizuje pracowników.
- Przełożony dokonuje rzetelnej i obiektywnej oceny pracy wykonanej przez pracownika.
- Przełożony organizuje cykliczne spotkania ze swoimi pracownikami, aby umożliwić im wymianę informacji na temat realizowanych zadań, problemów czy konfliktów dotyczących pracy. W oparciu o opinie i postulaty zgłaszane przez pracowników podejmuje działania w celu ich rozwiązania. W przypadku podniesienia przez pracowników istotnych kwestii, obowiązkiem przełożonego jest informowanie o nich swoich przełożonych. Przełożony wspiera kreatywność i rozwijanie pomysłów pracowników.
- Przełożony organizuje i wspiera współpracę w działach, pomiędzy działami, a także w zespołach projektowych oraz z innymi spółkami Grupy DB, stosownie do występujących potrzeb.

Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych

Dane osobowe oraz inne informacje dotyczące pracowników, (np. stawka zasadnicza), stanowią dobra osobiste i są prawnie chronione. Do obowiązków wszystkich pracowników należy przestrzeganie prawa w tym zakresie.

Każdy, kto ma dostęp do danych osobowych jest zobowiązany podjąć wszelkie kroki mające na celu przeciwdziałanie ich utracie, upublicznieniu lub niewłaściwemu użyciu.

Należy zapobiegać przypadkowemu lub celowemu ujawnieniu informacji poufnych, poprzez ich odpowiednie zabezpieczenie. Wszelkie naruszenia w zakresie danych osobowych należy niezwłocznie zgłosić lokalnemu Inspektorowi Danych Osobowych, który udzieli wskazówek jak właściwie postępować z naruszeniem, a także dokona dalszych czynności formalnych (np. zgłoszenie do Generalnego Inspektora Danych Osobowych).

03

Zobowiązania pracowników wobec pracodawcy

Prawidłowa realizacja powierzonych obowiązków

Każdy pracownik zobowiązany jest do rzetelnego wykonywania swojej pracy w celu zapewnienia firmie zrównoważonego rozwoju i realizacji postawionych celów.

Nasze działania są zawsze zgodne z prawem.

Należy dotrzymywać ustalonych terminów realizacji zadań.

Sprawnie i w oparciu o rzetelne informacje odpowiadamy na kierowane do nas ustne i pisemne zapytania.

Zawsze sygnalizujemy współpracownikom i klientom dostrzeżone przeszkody w realizacji obowiązków i podejmujemy efektywne działania dla ich przewyższenia.

Śledzimy na bieżąco zmiany w przepisach prawa, zarządzeniach i procedurach wewnętrznych Grupy DB Cargo Polska i przekładamy je na wykonywane obowiązki.

Kształtowanie dobrej atmosfery pracy

Dobra atmosfera pracy pomaga w budowaniu partnerskich relacji ze współpracownikami, co znacząco wpływa na dobre funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Atmosfera pracy zbudowana na współdziałaniu daje możliwość pełniejszego wykorzystania zdolności i możliwości pracowników zarówno dla dobra Grupy DB Cargo Polska, jak i dla satysfakcjonującego rozwoju osobistego każdego pracownika. Grupa DB Cargo Polska zmierza do zapewnienia wszystkim pracownikom przyjaznych warunków pracy.

W związku z tym, jesteśmy zobowiązani m.in. do:

- tworzenia pozytywnych, pełnych szacunku relacji ze współpracownikami;
- przyjaznej i koleżeńskiej postawy w miejscu pracy;
- niestosowania jakichkolwiek form molestowania, dyskryminacji i mobbingu, a także przeciwstawianie się wszelkim ich przejawom;
- nieupowszechniania informacji prywatnych dotyczących innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów i zakłócających atmosferę pracy;
- niepomawiania współpracowników; dbania o dobre imię Spółki; nie wysuwania bezpodstawnych oskarżeń zarówno wobec współpracowników, jak i Spółki;
- postępowania w sposób, który nie zagraża ani nie narusza dóbr osobistych innych pracowników;
- nietworzenia oraz nie przekazywania drogą elektroniczną dokumentów lub obrazów, które mogą być obraźliwe dla innych osób lub je dotknąć, jak również nie dokonywania na forach internetowych oraz portalach społecznościowych wpisów obraźliwych lub naruszających dobra osobiste współpracowników lub pracodawcy.

Rzetelne rejestrowanie informacji związanych z działalnością firmy

Wszystkie realizowane zadania muszą być prawidłowo rejestrowane, aby zapewnić przejrzystość i legalność działalności Grupy DB Cargo Polska.

Obieg informacji odbywa się według przyjętych zasad obiegu dokumentów i z zachowaniem reguł kompetencyjnych.

Z należytą starannością sprawdzamy rzetelność informacji przed przekazaniem ich współpracownikom lub klientom.

Dane do systemów informatycznych wprowadzamy starannie i szybko, dzięki czemu dysponujemy pełnym i aktualnym zbiorem informacji.

Niedopuszczalne jest fałszowanie lub podawanie nieprawdziwych informacji w kwestiach dotyczących jakichkolwiek danych o Grupie DB Cargo Polska.

Nadzór nad realizacją i dokumentowaniem zadań

Na wszystkich szczeblach struktury organizacyjnej Grupy DB Cargo Polska pracownicy odpowiedzialni za kontrolę funkcjonalną i instytucjonalną mają obowiązek prawidłowego nadzorowania zadań. Bieżąca kontrola zadań ma decydujący wpływ na ich prawidłowe wykonanie.

Zawsze reagujemy, gdy widzimy, że ktoś wykonuje pracę w sposób zagrażający życiu lub zdrowiu.

Reagujemy na dostrzeżone niezgodności w dokumentowaniu zadań tak, aby mogły być skorygowane.

Traktujemy kontrole i audyty jako impuls dla poprawy i rozwoju. W związku z tym stosujemy się do zaleceń pokontrolnych.

Prawidłowe korzystanie z powierzonych zasobów

W celu realizacji zadań Grupa DB Cargo Polska udostępnia pracownikom niezbędne zasoby (nieruchomości, środki transportu, sprzęt komputerowy itp.). Zasoby te należy wykorzystać zgodnie z prawem dla realizacji powierzonych pracownikom zadań (celów biznesowych). Nie należy wykorzystywać zasobów Spółki dla korzyści osobistych lub korzyści osób trzecich, w tym osób spoza Grupy DB Cargo Polska. Wewnętrzne procedury obowiązujące w Grupie DB Cargo Polska mogą zezwalać na prywatne wykorzystanie pewnych zasobów zgodnie z określonymi w nich wymogami.

Zawsze sprawdź właściwe regulacje wewnętrzne, aby mieć pewność, że wykorzystujesz zasoby Grupy DB Cargo Polska zgodnie z ich przeznaczeniem.

Przed przystąpieniem do pracy z urządzeniem szczegółowo zapoznajemy się z ustalonym sposobem korzystania z tego urządzenia.

W celu uzyskania dodatkowych informacji, zapoznaj się z wewnętrznymi procedurami Grupy DB Cargo Polska dotyczącymi m.in.: korzystania z samochodu służbowego, użytkowania telefonów komórkowych.

Kradzież lub niewłaściwe wykorzystanie zasobów

Pamiętaj, że kradzież lub celowe niewłaściwe wykorzystanie zasobów Grupy DB Cargo Polska stanowi naruszenie niniejszych standardów etycznych.

Kradzież lub przywłaszczenie zasobów Grupy DB Cargo Polska poprzez nieuprawnione wyniesienie produktów, sprzętu lub informacji Grupy DB Cargo Polska lub celowe niewłaściwe rozliczenie czasu pracy lub wydatków – może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy i postępowaniem karnym.

Kradzież mienia należącego do innych pracowników w miejscu pracy traktowane jest analogicznie jak kradzież zasobów Spółki.

Ochrona zasobów przed zniszczeniem i nieuprawnionym dostępem **Ochrona majątku**

Ochrona majątku to działania zapobiegające uszkodzeniu lub utracie jego składników.

Zawsze zawiadamiamy o groźbie utraty lub uszkodzenia majątku i podejmujemy dopuszczalne prawem działania w celu usunięcia takiego zagrożenia.

W przypadku awarii urządzenia lub nieprawidłowego działania nie podejmujemy samodzielnych napraw, lecz zgłaszamy ten fakt pracownikom odpowiedzialnym za majątek firmy.

Ochrona informacji ze szczególnym uwzględnieniem informacji poufnych

Informacja poufna to każda informacja związana z działalnością pracodawcy, której ochrona jest uzasadniona jego interesem gospodarczym.

Wszelkie dokumenty, dane i informacje pozyskane lub wytworzone w trakcie wykonywania zadań służbowych stanowią własność poszczególnych Spółek Grupy DB Cargo Polska i nie można ujawniać ich osobom trzecim, w tym również byłym pracownikom Spółki. Mogą one być wykorzystane wyłącznie w interesie firmy i podlegają ochronie jako informacje poufne. Każdy pracownik ma obowiązek zabezpieczenia informacji poufnych Grupy DB Cargo Polska.

Stosujemy przyjęte w Grupie DB Cargo Polska regulacje dotyczące zabezpieczenia dokumentów, zarówno papierowych jak i elektronicznych. Natychmiast informujemy przełożonego o naruszeniu zabezpieczeń, interweniujemy, gdy naszym zdaniem zabezpieczenia są niewystarczające.

Nie pozostawiamy bez nadzoru dokumentów poufnych, nad którymi pracujemy, bądź które przechowujemy.

Zawsze sprawdzamy, czy osoba, która prosi nas o udostępnienie informacji poufnych, jest upoważniona do ich otrzymania.

O ile nie jest to niezbędne w ramach obowiązków zawodowych, nie możesz ujawniać tych informacji żadnej osobie spoza Grupy DB Cargo Polska, w tym członkom swojej rodziny i znajomym.

Należy ograniczyć ujawnianie informacji poufnych Spółki w ramach Grupy DB Cargo Polska do współpracowników, którzy powinni pozyskać takie informacje w celu wykonania swoich obowiązków służbowych.

Pracując w miejscach publicznych (np. w pociągu), pamiętamy, że dane zawarte w komputerze, telefonie, dokumenty, itp. nie mogą być dostępne dla osób postronnych. Osoby postronne nie powinny słyszeć treści przeprowadzanych rozmów, w tym także telefonicznych.

Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy

Grupa DB Cargo Polska w żaden sposób i w żadnych okolicznościach nie angażuje się w działania związane z praniem pieniędzy pochodzących z działalności niedozwolonej lub przestępczej.

04

Zobowiązania pracowników wobec klientów, partnerów biznesowych, władz państwowych, konkurentów oraz innych podmiotów

W kontaktach z klientami, partnerami biznesowymi, władzami państwowymi, pracownikami konkurencji oraz innymi osobami i podmiotami spoza Grupy DB Cargo Polska, należy kierować się przepisami obowiązującego prawa oraz zasadami rzetelności kupieckiej, dotrzymywać umów oraz zachowywać dobre obyczaje.

Ogólne zasady dotyczące kontaktów i współpracy z osobami spoza Grupy DB Cargo Polska (klientami, partnerami biznesowymi, władzami państwowymi i innymi podmiotami) są regulowane przez następujące przepisy:

1. ustawa z dnia 16 lutego 2007 o ochronie konkurencji i konsumentów;
2. ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

W kontaktach z klientami, partnerami biznesowymi, władzami państwowymi, pracownikami konkurencji oraz innymi osobami i podmiotami spoza Grupy DB Cargo Polska należy:

- kierować się zasadą osiągnięcia zysków w sposób uczciwy i zgodny z prawem,
- chronić wszelkie informacje poufne i tajemnice firmy, jak również pozyskane od klientów,

- składać tylko takie obietnice, które są możliwe do spełnienia,
- odpowiedzialne i kompetentnie informować klientów i partnerów biznesowych, o warunkach współpracy oraz o cechach produktów i usług oferowanych przez Grupę DB Cargo Polska.

Odpowiedzialność społeczna

Podjmując decyzje biznesowe i zarządzając naszymi zasobami oraz infrastrukturą mamy stale na uwadze środowisko naturalne i kwestie społeczne, a w szczególności:

- poszanowanie międzynarodowych praw człowieka
- zakaz pracy dzieci oraz praca przymusowa
- akceptowanie różnorodności kulturowej, językowej, społecznej, itd.
- odrzucanie wszelkich przejawów dyskryminacji
- doskonalenie kultury bezpieczeństwa
- udział w inicjatywach mających na celu dbanie o środowisko naturalne

Dbłość o wizerunek firmy

Wszyscy kreujemy dobry wizerunek Grupy DB Cargo Polska, zarówno wewnątrz Spółki, jak i na zewnątrz wobec osób trzecich.

Wizerunek to nie tylko teczki firmowe, papier czy siedziba firmy, to przede wszystkim my – pracownicy. Stykając się na co dzień z klientami, decydentami czy środowiskiem opiniotwórczym, mamy znaczący wpływ na to jak świat zewnętrzny nas postrzega.

Każdy z nas kształtuje wizerunek Spółki poprzez swoje zachowanie w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, także poza jej siedzibą, podczas delegacji, wyjazdów integracyjnych, spotkań z klientami, udziałem na forach oraz portalach społecznościowych.

Zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, dokonywanie nagrań dźwiękowych bądź wizyjnych bez zezwolenia na ich wykonywanie, rozpowszechnianie, a także publikowanie, w tym za pomocą środków masowego przekazu, również w internecie, w szczególności poprzez portale społecznościowe lub portale umożliwiające udostępnianie zdjęć, nagrań dźwiękowych bądź wizyjnych, przedstawiających lub na których widoczne jest mienie Spółki, musi być poprzedzone zgodą Spółki.

Znak firmowy może być używany zgodnie z wytycznymi w tym zakresie. Szczegółowy opis znajduje się na stronie:

<https://marketingportal.extranet.deutschebahn.com>

Informacja poufna to każda informacja związana z działalnością pracodawcy, której ochrona jest uzasadniona jego interesem gospodarczym.

Pamiętajmy także, że w oficjalnych sytuacjach firmę reprezentują Członkowie Zarządu. W kontaktach z władzami państwowymi, samorządowymi oraz innymi instytucjami reprezentacja Spółki może być wykonywana tylko i wyłącznie przez upoważnionych pracowników Grupy DB Cargo Polska. Kontakty z mediami są zastrzeżone dla Członków Zarządu oraz upoważnionych pracowników Grupy DB Cargo Polska.

Zapobieganie korupcji – wręczanie i przyjmowanie upominków

W Grupie DB Cargo Polska przyjęta jest ogólna zasada zgodnie z którą zabronione jest przyjmowanie lub przekazywanie korzyści majątkowych niezgodnie z obowiązującymi wytycznymi w tym zakresie.

Zaproszenia, przykładowo na obiad lub kolację służbową, które są zgodne z wytycznymi i odpowiadają uznanym zwyczajom biznesowym, mogą być przyjmowane lub składane, jeśli odbywa się to dobrowolnie i nie jest związane z oczekiwaniem na odwzajemnienie lub inne szczególne uprawnienie.

To samo dotyczy przyjmowania lub dawania prezentów i innych świadczeń jakiegokolwiek rodzaju.

Korzyści nadzwyczajne muszą być zgłoszone przez pracownika jego bezpośredniemu przełożonemu i zatwierdzone przez właściwego Członka Zarządu.

Korzyści mające znamiona nadzwyczajnych to:

- luksusowe, ekskluzywne lub kosztowne prezenty,
- przekraczające wartość 100,00 złotych,
- niezwiązane lub w niewielkim stopniu związane z prowadzoną działalnością (np. wakacje, weekend, imprezy sportowe i kulturalne itp.),
- mające miejsce na krótko (ok. 3 miesiące) przez zakończeniem transakcji lub kontraktu,
- nadmierna gościnność w nieuzasadnionych przypadkach.

Niedopuszczalne jest przekazywanie jakiegokolwiek korzyści materialnych lub niematerialnych funkcjonariuszom publicznym.

Szczegółowe zasady opisane zostały w wytycznych koncernu DB AG nr 136.01.01.

Stosowanie zasad uczciwej konkurencji

Polityka Grupy DB Cargo Polska dotycząca konkurencji opiera się na obowiązujących w tym zakresie przepisach ogólnych.

Czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta.

Czynami nieuczciwej konkurencji są w szczególności: wprowadzające w błąd oznaczenie przedsiębiorstwa, fałszywe lub oszukańcze oznaczenie pochodzenia geograficznego towarów albo usług, wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług, naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, nakłanianie do rozwiązania lub niewykonania umowy, naśladownictwo produktów, pomawianie lub nieuczciwe zachwalanie, utrudnianie dostępu do rynku, przekupstwo osoby pełniącej funkcję publiczną, a także nieuczciwa lub zakazana reklama, organizowanie systemu sprzedaży lawinowej oraz prowadzenie lub organizowanie działalności w systemie konsorcyjnym. Niedozwolone jest podejmowanie jakichkolwiek działań ograniczających konkurencję.

Niedozwolone jest ingerowanie w Prawo Zamówień Publicznych. Takie działanie zagrożone jest sankcjami karnymi.

Współpraca i rozmowy z konkurentami nie mogą skutkować podejrzeniem o prowadzenie działań nieuczciwej konkurencji.

Przy wyborze dostawcy należy zawsze kierować się interesem Spółki.

Działania nieuczciwej konkurencji definiuje Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 16 kwietnia 1993 roku.

Zapobieganie konfliktom interesów

Konflikt interesów to sytuacja, gdy działanie pracownika lub jego relacje w jakikolwiek sposób kolidują z interesem Spółki (zakłócają lub wydają się zakłócać zdolność pracownika do działania w interesie Spółki), dając jemu, członkom jego rodziny, bądź osobom, z którymi łączy go relacje przyjacielskie lub towarzyskie, sposobność do uzyskania osobistych korzyści.

Wykonując swoje obowiązki, pracownik zobowiązany jest działać w najlepszym interesie Spółki. Pracownik nigdy nie wykorzystuje swojego stanowiska w Spółce dla własnych korzyści lub dla korzyści swojej rodziny, krewnych, przyjaciół i znajomych.

Przykłady sytuacji konfliktu interesów:

- pracownik prowadzi działalność gospodarczą i świadczy usługi lub sprzedaje produkty Spółce, w której jest zatrudniony,
- pracownik ma powiązania z inną firmą dostarczającą produkty lub usługi i wywiera wpływ na wybór jej oferty przez Grupę DB Cargo Polska,
- pracownik świadczy pracę na rzecz innego Pracodawcy, w szczególności klienta, konkurenta, dostawcy, partnera biznesowego,
- pracownik posiada udziały w firmie klienta, konkurenta, dostawcy, partnera biznesowego,
- pracownik w czasie pracy realizuje zadania inne niż te, które wynikają ze stosunku pracy,
- pracownik realizuje swoje prywatne interesy korzystając z powierzonego mu majątku Grupy DB Cargo Polska,
- pracownik pozostaje w zależności służbowej z osobami spokrewnionymi lub spowinowaconymi.

Każdy pracownik ma obowiązek unikania sytuacji prowadzących do powstania, bądź chociaż podejrzenia powstania konfliktu interesów oraz informowania swojego przełożonego o sytuacjach, w których nie może wykonywać zadań służbowych w sposób bezstronny z powodu konfliktu interesów.

Szczegółowe zasady opisane zostały w Wytocznych Koncernu DB AG nr 136.01.02.

05

Ogólne zasady odpowiedzialności pracowników

Niniejszy dział reguluje zakres odpowiedzialności Członków Zarządu oraz pracowników spółek Grupy DB Cargo Polska, jak również sankcje w przypadku ich naruszenia.

Zakres odpowiedzialności pracowników

Wszyscy pracownicy Grupy DB Cargo Polska S.A. zobowiązani są do:

- działania w sposób etyczny i uczciwy, w szczególności w sytuacjach możliwości zaistnienia sytuacji konfliktu interesów,
- przestrzegania przepisów prawa Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności w zakresie dotyczącym łapownictwa, korupcji, nieuczciwych praktyk biznesowych oraz przestępstw przeciwko mieniu, w tym kradzieży, oszustwa, przywłaszczenia mienia, paserstwa oraz zniszczenia rzeczy,
- przestrzegania prawa Unii Europejskiej, wszelkich aktów wewnętrznych Grupy DB Cargo Polska, jak również wartości i zasad zawartych w niniejszych Standardach Etycznych – Kodeksie Postępowania,
- podejmowania działań skierowanych na skuteczną ochronę majątku i zasobów Grupy DB Cargo Polska, przy oszczędnym i efektywnym ich wykorzystaniu,
- interweniowania w przypadku naruszenia standardów postępowania ujętych w Standardach Etycznych – Kodeksie Postępowania oraz innych aktach wewnętrznych Grupy DB Cargo Polska, w tym zgłaszania przypadków naruszeń przepisów,
- podejmowanie działań w dobrej wierze, kierując się interesem spółek Grupy DB Cargo Polska,
- zachowania bezstronności wobec klientów, kontrahentów, dostawców oraz poddostawców Grupy DB Cargo Polska, kierując się w działaniach w stosunku do tych podmiotów zasadami profesjonalizmu, zaufania i efektywności,
- przestrzeganie korporacyjnego Kodeksu Postępowania (Corporate Principle – Ethics Code of Conduct), obowiązującego we wszystkich jednostkach biznesowych Grupy Deutsche Bahn

06

Znajomość i dostępność Standardów Etycznych – Kodeksu Postępowania

Wszyscy pracownicy Grupy DB Cargo Polska obowiązani są znać i stosować Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania. Każdy pracownik, bez względu na miejsce zajmowane w strukturze organizacyjnej Grupy DB Cargo Polska, ma możliwość zapoznania się z wartościami i zasadami określonymi w Standardach Etycznych – Kodeksie Postępowania. Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania są dostępne na stronie intranetowej DB Cargo Polska, u bezpośredniego przełożonego, w Dziale Compliance oraz u rzecznika ds. etyki (Ombudsmana).

Wyjaśnianie wątpliwości i proponowanie zmian

Jeśli pracownik ma dodatkowe pytania lub wątpliwości w odniesieniu do postanowień Standardów Etycznych – Kodeksu Postępowania uprawniony do otrzymania wyjaśnień niejasnych dla niego lub budzących wątpliwości kwestii. W celu ich uzyskania pracownik może się zwrócić do swojego bezpośredniego przełożonego, do Działu Compliance lub do rzecznika ds. etyki (Ombudsmana). Każdy pracownik zostanie wysłuchany z pełną uwagą i starannością. Może on również uzyskać dodatkowe wyjaśnienia i informacje.

Celem pełnej skuteczności tychże standardów etycznych, pracownicy mogą inicjować modyfikację oraz uzupełnienia Standardów Etycznych -Kodeks Postępowania.

W tym celu pracownicy są uprawnieni do proponowania własnych rozwiązań problemów, usprawnień oraz mogą przedstawiać pomysły na wyeliminowanie zachowań naruszających standardy Etyczne.

Każdy wniosek jest kierowany do działu Compliance w DB Cargo Polska. Wniosek jest poddawany analizie przez rzecznika ds. etyki (Ombudsmana) z punktu widzenia zgodności z prawem propozycji rozwiązań zawartych we wniosku oraz możliwości wywołania pozytywnych zmian w sferze kultury etycznej Grupy DB Cargo Polska. Po przeprowadzeniu analizy podejmowana jest decyzja w przedmiocie zmiany lub uzupełnienia Standardów Etycznych – Kodeks Postępowania.

Sankcje za naruszenie

Naruszenia przez pracownika Grupy DB Cargo Polska przepisów dotyczących łapownictwa i korupcji skutkować będzie rozwiązaniem stosunku pracy lub zakończeniem każdego innego, istniejącego stosunku umownego. Skutek wymieniony w zdaniu poprzednim nastąpi również wtedy, gdy naruszenie przepisów dotyczących łapownictwa lub korupcji nastąpiło przy wykorzystaniu osób trzecich (np. doradcy, lobbyści, przedstawiciele, pośrednicy, sponsorzy).

W przypadku pozostałych naruszeń niniejszych Standardów Etycznych, właściwa spółka Grupy DB Cargo Polska niezwłocznie podejmie działania w stosunku do pracowników lub innych podmiotów, z którymi łączy je stosunek umowny, w oparciu o właściwe przepisy prawa pracy, w tym akty wewnętrzne Spółki, przepisy prawa cywilnego, nie wyłączając sankcji karnych.

Zgłaszanie nieprawidłowości i naruszeń Każdy Pracownik ma obowiązek zgłaszania wszelkich nieprawidłowości i naruszeń występujących w Grupie DB Cargo Polska, alternatywnie następującym osobom:

- bezpośrednio przełożonemu,
- przełożonemu wyższego szczebla,
- Członkom Zarządu,
- Działowi Prawnemu,
- Działowi Compliance,
- Rzecznikowi ds. etyki (Ombudsmanowi).

Anonimowość i poufność

Osoby zgłaszające naruszenie Standardów etycznych obowiązujących w Grupie DB Cargo Polska uprawnione są do zachowania anonimowości. Celem umożliwienia komunikacji z osobą zgłaszającą oraz wymiany informacji, Spółka zachęca jednakże osoby zgłaszające do ujawnienia danych osobowych. W przypadku zastrzeżenia tożsamości przez osobę zgłaszającą, osoby prowadzące postępowanie wyjaśniające podejmą środki ochrony zmierzające do zachowania w tajemnicy jej tożsamości w zakresie praktycznie możliwym i dozwolonym prawem.

Każdy pracownik ma dodatkowo możliwość anonimowego zgłoszenia nieprawidłowości poprzez użycie ogólnodostępnego systemu zgłaszania nieprawidłowości na poziomie koncernu DB (Whistleblowing, BKMS, Helpdesk).

Szczegółowe dane kontaktowe na stronie www.deutschebahn.com oraz na stronie intranetowej Grupy DB Cargo Polska.

Kontakt do Działu Compliance:

tel. +48 607327966, e-mail: barbara.solarska@deutschebahn.com

Kontakt do Działu Prawnego:

tel. +48 697396017, e-mail: dominika.surowiec@deutschebahn.com

Kontakt do Rzecznika ds. etyki (Ombudsmana)

radca prawny Bożena Łuszczynska:
tel. +48 660582456, e-mail: bluszczynska@prawni.com.pl

Zakaz aktów odwetu

Każdy przejaw działań odwetowych na jakimkolwiek pracowniku, który w dobrej wierze dokonał zgłoszenia, stanowi naruszenie niniejszych Standardów Etycznych. Zgłoszenie naruszenia Standardów Etycznych lub też udział w postępowaniu wyjaśniającym dokonane przez pracownika w dobrej wierze nie może stanowić podstawy żadnych niekorzystnych działań wobec tego pracownika ze strony pracodawcy, osób działających w jego imieniu lub innych pracowników.

Wszelkie sygnały wskazujące, iż wobec osoby zgłaszającej podejmowane są działania odwetowe będą niezwłocznie wyjaśniane. Zakazane jest zwłaszcza dyskryminowanie, stosowanie mobbingu lub też degradacja służbowa osób zgłaszających naruszenie. Zakazane są też jakiegokolwiek przejawy braku szacunku wobec osoby zgłaszającej. Wobec osób podejmujących działania odwetowe będą wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Jeżeli jesteś świadkiem przypuszczalnego odwetu lub też to przeciwko Tobie zostały podjęte działania odwetowe, to należy ten fakt niezwłocznie zgłosić rzecznikowi ds. etyki (Ombudsmanowi), swojemu przełożonemu do działowi compliance lub za pomocą narzędzi do zgłaszania nieprawidłowości na poziomie koncernu DB, które znajdziesz na oficjalnej stronie [www. Koncernu](http://www.koncernu) ([www. deutschebahn.com](http://www.deutschebahn.com))

DB Cargo Polska chroni każdego pracownika, który w dobrej wierze zgłosił naruszenie Standardów Etycznych. Dobra wiara zgłaszającego naruszenie nie oznacza, że pracownik musi mieć rację dokonując zgłoszenia, lecz wystarczy usprawiedliwione okolicznościami przekonanie pracownika, iż dostarczone informacje są prawdziwe lub że doszło do naruszenia. Natomiast świadome dokonywanie fałszywych oskarżeń, celowe wprowadzanie w błąd lub okłamywanie osób prowadzących postępowanie wyjaśniające stanowią naruszenie postanowień Standardów Etycznych – Kodeksu Postępowania. Wobec osób podejmujących działania opisane powyżej, będą wyciągnięte konsekwencje dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

07

Zestawienie wybranych regulacji prawnych i polityk wewnętrznych

Regulacje i wytyczne

Regulacje prawne:

- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji
- Ustawa z dnia 16 lutego 2007 roku o ochronie konkurencji i konsumentów
- Kodeks Pracy

Wewnętrzne wytyczne obowiązujące w Grupie DB:

- Management Handbook
- Handbook Ethics Code of Conduct DB
- Konflikt interesów, w tym dodatkowe zatrudnienie i posiadanie udziałów w spółkach 136.0102
- Ochrona tajemnicy handlowej i majątku 136.0103
- Korzyści (np. zaproszenia, gościnność, podarunki) – Dawanie i Przyjmowanie 136.0101 Global Private Policy

Wewnętrzna polityka Grupy DB Cargo Polska S.A.:

- Korzystanie z telefonów służbowych w Grupie DB Cargo Polska – zarządzenie 9/2011
- Reprezentacja Grupy DB Cargo Polska w mediach – zarządzenie 14/2012
- Regulamin zarządzania i użytkowania samochodów służbowych – zarządzenie 11/2015
- Polityka poufności informacji – zarządzenie 6/2015.

DB Cargo Polska S.A.
ul. Wolności 337
41-800 Zabrze, Polska

www.pl.dbcargo.com
www.dbcargo.com