

# Kodeks Postępowania



Uwaga: Dla usprawnienia czytania, w niniejszym Kodeksie Postępowania używane są sformułowania w rodzaju nijakim. Jednak odnoszą się one w równym stopniu do pracowników, członków zarządu, kierowników i dyrektorów wykonawczych Rail Cargo Group obydwu poci. Rail Cargo Group uznaje i wspiera całkowitą równość poci.

## Zakres obowiązywania

Niniejszy Kodeks Postępowania, dostępny na stronie [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance), **obowiązuje wszystkich pracowników zagranicznych spółek Rail Cargo Group<sup>1</sup>**. Pracowników wszystkich spółek Rail Cargo Group z siedzibą w Austrii a także obywateli austriackich obowiązuje Kodeks Postępowania opublikowany na stronie [http://konzern.oebb.at/en/OeBB\\_Group/Compliance/index.jsp](http://konzern.oebb.at/en/OeBB_Group/Compliance/index.jsp).

Niniejszy Kodeks Postępowania opisuje zasady etyczne i ogólne, według których Rail Cargo Group kształtuje swoje stosunki finansowe i handlowe, i stanowi istotny element kultury korporacyjnej Rail Cargo Group. Kodeks Postępowania oparty jest na kodeksie Grupy ÖBB i stanowi bezwzględnie obowiązujące wytyczne w zakresie zachowania wszystkich członków zarządu, kierowników, dyrektorów wykonawczych i pracowników zagranicznych spółek Rail Cargo Group.

Kodeks Postępowania określa minimalne standardy, których należy przestrzegać w każdych okolicznościach – niezależnie od zasad i przepisów krajowych. W przypadku gdy zasady i przepisy lokalne zawierają wyższe standardy, należy je stosować. W przypadku konieczności dokonania adaptacji na poziomie lokalnym, należy je uprzednio uzgodnić z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office).

Należy zauważyć, że celem niniejszego Kodeksu Postępowania nie jest ostateczne przedstawienie każdej możliwej sytuacji, z jaką możesz się spotkać. Jego celem jest raczej przedstawienie wytycznych, według których należy kształtować swoje codzienne stosunki według własnego uznania. Postępując tak, w najlepszy sposób przyczyniasz się do codziennej realizacji niniejszych wytycznych i tym samym dokonujesz własnego, istotnego wkładu w osiągnięcie głównych celów Rail Cargo Group, obejmujących zadowolenie klienta, rentowność i bycie atrakcyjnym pracodawcą.

---

<sup>1</sup> Rail Cargo Group obejmuje Rail Cargo Austria AG oraz spółki, w których Rail Cargo Austria AG posiada co najmniej pięćdziesiąt procent kapitału własnego posiadanego stacjonarnie w wyłącznej własności spółek Grupy ÖBB lub ponad pięćdziesiąt praw udziałowych we wszystkich innych spółkach, w sposób bezpośredni lub pośredni.

## 1. POSTĘPOWANIE ZGODNE Z PRAWEM I PRZEPISAMI

---

Na wszystkich obszarach swojej działalności Rail Cargo Group podlega zasadom i przepisom. Obejmują one prawo krajowe i europejskie a także wewnętrzne zasady Grupy (np. wytyczne grupowe lub politykę wewnętrzną) oraz przepisy oparte na dobrowolnym zobowiązaniu się do przestrzegania zasad (np. Kodeks Ładu Korporacyjnego).

Uczciwość wszystkich stosunków stanowi istotny warunek wstępny dla prowadzenia działalności w sposób skuteczny i zrównoważony. Innymi słowy: działanie w sposób uczciwy w biznesie jest ważne nie tylko dla twojego bezpieczeństwa, lecz twoje zachowanie ma także namacalny wpływ na sukces naszego przedsiębiorstwa. Dzieje się tak dlatego, że twoje zachowanie w szczególności odzwierciedla charakter i kulturę naszego przedsiębiorstwa – klientów, kontrahentów i społeczeństwa jako całości – i w ten sposób tworzy niezbędne zaufanie do Rail Cargo Group jako spółki rządowej oraz do jej możliwości. Z tego powodu zarówno Rail Cargo Group jak i ty musicie zawsze poruszać się w granicach pewnego zestawu zasad i w pewnych ramach.

W związku z powyższym Kodeks Postępowania określa zasady odnoszące się do następujących, kluczowych kwestii:

- korupcja i łapówkarstwo
- konflikty interesów
- prace dodatkowe i udziały w spółkach
- obchodzenie się z aktywami spółki
- prywatność i bezpieczeństwo danych
- lobbing
- konkurencja
- stosunki partnerskie z dostawcami
- ochrona środowiska
- działalność polityczna

Rail Cargo Group ze swojej strony podejmie wszystkie niezbędne działania, aby zawiadamić cię o tych zasadach i będzie cię wspierać w ich przestrzeganiu. W wykonaniu tego zobowiązania, w ramach Rail Cargo Group ustanowiono organizację ds. zgodności z przepisami, która działa w kierunku przestrzegania wszystkich wewnętrznych i zewnętrznych zbiorów zasad (z wyłączeniem zasad operacyjnych i technicznych). Wszelkie pytania dotyczące Kodeksu Postępowania oraz ogólnych kwestii zgodności z przepisami należy kierować do Biura ds. zgodności z przepisami (Compliance Office) Rail Cargo Group: [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance).

## 2. Korupcja i łapówkarstwo

---

Rail Cargo Group w pełni i bezwzględnie przestrzega wszystkich stosownych, krajowych przepisów antykorupcyjnych a także międzynarodowych wytycznych lub rekomendacji (np. Konwencji ONZ przeciwko korupcji, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych). W konsekwencji Rail Cargo Group nie akceptuje jakichkolwiek form niezgodnego z prawem zachowania biznesowego, stosunków lub działań handlowych. Należy mieć także na uwadze, że nie wszystko, co jest w jakiś sposób dopuszczalne prawnie, jest także moralnie nienagane i będzie tolerowane. Na tym tle poniżej przedstawiamy oczekiwania Rail Cargo Group w zakresie otrzymywanych korzyści, korupcji i łapówkarstwa.

## **Dozwolone ramy wręczenia i przyjmowania korzyści**

---

Zgodnie z Kodeksem Postępowania korzyści stanowią wszelkiego rodzaju materialne i niematerialne „przedmioty wartościowe”, do których nie przysługuje ci roszczenie prawne. Obejmują one nie tylko wszelkiego rodzaju upominki pieniężne i materialne, lecz wszystko, co mogłoby ci przynieść korzyść lub sprawić, że będziesz lepiej sytuowany, łącznie z twoją sytuacją społeczną. Korzyści obejmują także wszelkiego rodzaju zaproszenia (np. do restauracji i na wydarzenia), udzielanie rabatów, akredytyw, dotacji, lecz także na przykład szybsze i preferencyjne traktowanie w niektórych kwestiach (np. przy oficjalnych wnioskach).

Korzyści mogą być ci oferowane, obiecywane lub przekazywane (udzielane, przyznawane) na wiele różnych sposobów. Możesz też sam zabiegać o takie korzyści lub przyjmować je lub otrzymać ich przyrzeczenie (udzielenie, przyznanie) od osoby trzeciej. Np. spotkania lub reprezentacje są często związane z wręczeniem lub przyjęciem zaproszenia, np. na lunch lub kolację. Takie i podobne praktyki handlowe są możliwe, ale podlegają pewnym ograniczeniom, które musisz znać i konsekwentnie stosować.

Przede wszystkim: korzyści udzielone ci lub przyjęte przez ciebie na podstawie więzów przyjaźni i związane wyłącznie ze sferą prywatną nie są objęte zastosowaniem Kodeksu Postępowania. Jednakże oznacza to także, że kwestii biznesowych nie należy nigdy omawiać w ramach np. zaproszeń na prywatne wydarzenia lub posiłki. Jeżeli podział na sferę prywatną i biznesową jest niejasny lub niejednoznaczny, przed przekazaniem lub przyjęciem takiego zaproszenia należy skonsultować się z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office). Podstawowa zasada brzmi: Węzów przyjaźni nie należy nadużywać jako uzasadnienia dla przyjmowania i przekazywania korzyści, które w rzeczywistości bazują na stosunkach biznesowych, celem obchodzenia postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania.

### **O czym muszę pamiętać, jeśli chodzi o korzyści w stosunkach biznesowych?**

- Wartość korzyści nie ma znaczenia dla jej dopuszczalności bądź braku dopuszczalności.
- Bez znaczenia jest także forma prawna korzyści. Także płatności wymieniane np. pod nazwą „dotacja” lub „sponsoring” lub w formie usługi zwrotnej za usługi, które nie zostały w rzeczywistości zrealizowane (fikcyjne usługi) stanowią „udzielone / przyznane korzyści” w rozumieniu niniejszego Kodeksu Postępowania. (Uwaga: decyzja w sprawie dotacji lub sponsoringu należy wyłącznie do wyższego kierownictwa Rail Cargo Group lub ÖBB Group lub do pracowników ÖBB, którym wyraźnie powierzono tego rodzaju sprawy).
- Ponadto bez znaczenia jest też, czy korzyść przynosi pożytek bezpośrednio tobie, osobom z tobą powiązanim lub w stosownych przypadkach w inny sposób związanym z tobą stowarzyszeniom lub osobom trzecim. Zasad Kodeksu Postępowania należy przestrzegać zarówno wtedy, gdy korzyści udzielane są bezpośrednio pracownikowi lub kontrahentowi Rail Cargo Group a także ich „krewnym” (osobom, stowarzyszeniom, etc, osobom bliskim tobie lub im lub osobom trzecim powiązanym z tobą lub z nimi).
- Należy zapewnić najwyższy możliwy stopień transparentności: w przypadku wątpliwości należy skonsultować się z przełożonym przed przyjęciem lub zaoferowaniem komuś korzyści w ramach pracy w imieniu Rail Cargo Group. Należy ewidencjonować:

- korzyści, które przekazujemy innym, a także
- korzyści, które otrzymujemy od innych.

**Uwaga:** Należy przechowywać taką ewidencję.

- W przypadku wątpliwości, czy możesz przekazać lub przyjąć korzyść, sprawę tę należy omówić ze swoim przełożonym, wskazując wyraźnie na swoje obawy. Przełożony musi uzyskać niezbędne informacje a następnie podjąć wraz z tobą decyzję. Decyzję należy udokumentować i przechowywać w aktach.
- W przypadku nawet najmniejszych wątpliwości co do dopuszczalności lub stosowności danej korzyści, należy jej odmówić. Stosuje się to także wtedy, gdy przełożony nie ma zastrzeżeń, bowiem ostatecznie sam ponosisz odpowiedzialność za swoje zachowanie.

### **Na jakich warunkach mogę przyjmować korzyści jako pracownik Rail Cargo Group?**

- W żadnym przypadku nie wolno zabiegać o korzyści / żądać korzyści.
- Korzyści lub obietnice uzyskania korzyści wolno przyjmować tylko wtedy, gdy mają one zwyczajowo przyjęty, stosowny charakter.
- W przypadku korzyści innych niż zaproszenia, stosuje się następujące zasady: Nie wolno przyjmować nienależnych korzyści. Można zakładać, że korzyść nie jest nienależna, jeżeli:
  - dotyczy ona codziennej uprzejmości o niewielkiej wartości, nie stanowiącej płatności pieniężnej i
  - przy takiej okazji dotyczy ona jedynie ogólnego, zwykłego wyrażenia wdzięczności i uprzejmości i
  - patrząc w sposób krytyczny i obiektywny nie ma możliwości wywarcia wrażenia, że osoba wręczająca korzyść oczekuje w zamian określonego zachowania lub rewanżu i
  - od osoby wręczającej korzyść nie otrzymujesz korzyści w sposób regularny, w krótkich odstępach czasu.

**Wskazówka:** Poniższe pytanie stanowi pomoc i wskazówkę co do zasadności wartości korzyści: Czy jakkolwiek inna osoba otrzymałaby tę korzyść w formie „upominku promocyjnego”, nawet jeżeli zamiarem osoby wręczającej korzyść / upominek nie było to, aby odbiorca poczuł się do niej przychylnie nastawiony? Jeżeli samokrytyczna odpowiedź na to pytanie brzmi „nie”, to należy odmówić przyjęcia korzyści.

- Wolno przyjmować zwyczajowe, grzecznościowe upominki, wręczane wyłącznie spółkom Rail Cargo Group i których nieprzyjęcie byłoby sprzeczne ze standardami gościnności i uprzejmości biznesowej. Jednak mogą być one przyjmowane wyłącznie przez kierownictwo / członków zarządu spółki.
- Z zasady nie wolno przyjmować żadnych korzyści pieniężnych dla siebie lub innych osób. Wręczanie nagród szerszej grupie pracowników jest dopuszczalne na małą skalę i jeżeli nie są one wypłacane w sposób regularny i często (np. skarbonka na kawę).
- Wolno przyjmować zaproszenia na lunchy biznesowe, wydarzenia korporacyjne (przyjęcia świąteczne, wykłady, itd.) lub inne wydarzenia organizowane przez kontrahenta, jeżeli odbywają się one w zwyczajowym, stosownym kontekście i uczestnictwo w nich stanowi obiektywnie uzasadniony interes. Oceniając stosowność i

zwyczajowy charakter takiego wydarzenia, należy wziąć pod uwagę w szczególności częstotliwość zaproszeń i swoje stanowisko w Rail Cargo Group. Obiektywnie uzasadniony interes istnieje, jeżeli uczestnictwo wynika z zadań i funkcji spółki. Obejmują one np. obowiązki reprezentacyjne. Przyjmowanie zaproszeń dla powiązanych osób trzecich (współmałżonka, bliskiej osoby etc) musi zostać uprzednio uzgodnione z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office) bez żadnych wyjątków.

- Z zasady można żądać rabatów firmowych, stanowiących część programu rabatowego przedsiębiorstwa, które udzielane są także wszystkim innym pracownikom Rail Cargo Group w tej formie.
- Jeżeli masz wrażenie, że poprzez wręczanie korzyści osoba trzecia próbuje na ciebie wpłynąć, należy jak najszybciej skontaktować się z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office).

**Uwaga:** Określone w niniejszym dokumencie zasady stosuje się nie tylko do transakcji z osobami spoza Rail Cargo Group, lecz także do kontrahentów wewnątrzgrupowych. Przykład: Korzyść wręczana przez pracownika Rail Cargo Austria AG pracownikowi Rail Cargo Hungaria Kft.

### **Których korzyści wręczanych mi jako pracownikowi Rail Cargo Group muszę w każdym przypadku odmówić?**

- korzyści wykraczające poza zwyczajową uprzejmość o niskiej wartości lub korzyści, które w innym przypadku mogłyby wyglądać na niezasadne lub niestosowne;
- korzyści, które oceniane w sposób krytyczny i obiektywny mogłyby wzbudzić podejrzenie, że osoba wręczająca korzyść oczekuje w zamian określonego postępowania;
- korzyści wręczane ci, ponieważ „w przyszłości będziesz mógł coś dla nas zrobić”;
- korzyści od osób, które przekazywały ci już korzyści w przeszłości w regularnych, krótkich odstępach czasu, nawet jeżeli stanowią one zwyczajową uprzejmość o niskiej wartości.

### **W jakich przypadkach mogę wręczać korzyści jako pracownik Rail Cargo Group?**

- Nie wolno wręczać żadnych korzyści, o które zabiegano.
- Wolno oferować, obiecywać lub wręczać korzyści jedynie w zwyczajowym i stosownym zakresie.
- W przypadku korzyści innych niż zaproszenia, stosuje się następujące zasady: Nie wolno oferować, obiecywać lub wręczać nienależnych korzyści. Można zakładać, że korzyść nie jest nienależna, jeżeli spełnione są wszystkie poniższe warunki i jeżeli na wszystkie poniższe pytania możesz odpowiedzieć „tak”:
  - korzyść stanowi zwyczajową uprzejmość o niewielkiej wartości;
  - korzyść nie stanowi płatności pieniężnej, niezależnie od jej wartości;
  - wręczasz korzyść nie w formie opłaty, lecz z uprzejmości i nie dlatego, że osoba przyjmująca korzyść zażądała jej od ciebie (nawet jeśli jedynie podprogowo) lub dlatego, że oczekujesz w zamian określonego zachowania;

- patrząc w sposób krytyczny i obiektywny nie starasz się uzyskać wpływu na drugą osobę;
- nie wręczasz korzyści tej osobie w sposób regularny, w krótkich odstępach czasu, nawet w przypadku zwyczajowej uprzejmości o niskiej wartości.

**Uwaga:** Jeżeli nie możesz odpowiedzieć “tak” na wszystkie powyższe punkty bez żadnych wątpliwości, nie możesz wręczyć korzyści.

- Zwyczajowe upominki dla kontrahentów zgodnie ze standardami gościnności i uprzejmości (np. zaproszenie na obchody rocznicy przedsiębiorstwa) mogą być wręczane wyłącznie przez kierownictwo / członków zarządu spółki.
- 
- Wolno przekazywać zaproszenia na lunchy biznesowe, wydarzenia korporacyjne (przyjęcia świąteczne, wykłady, etc) lub inne wydarzenia, jeżeli odbywają się one w zwyczajowym, stosownym kontekście i zaproszenie stanowi obiektywnie uzasadniony interes. Oceniając stosowność i zwyczajowy charakter danego wydarzenia, należy wziąć pod uwagę częstotliwość zaproszeń oraz pozycję kontrahenta. Obiektywnie uzasadniony interes istnieje, jeżeli wręczenie zaproszenia wynika z podstawowych zadań spółki (cele służbowe). Zaproszenia dla osób trzecich powiązanych z kontrahentem (współmałżonka, bliskiej osoby etc) należy uprzednio uzgodnić z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office) bez żadnych wyjątków.
- Dopuszcza się udzielanie zwykłych rabatów firmowych. W przypadku wątpliwości rabaty takie należy uprzednio uzgodnić z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office).

**Uwaga:** Określone w niniejszym dokumencie zasady stosuje się nie tylko do transakcji z osobami spoza Grupy, lecz także do kontrahentów wewnątrzgrupowych. Przykład: Korzyść wręczana przez pracownika Rail Cargo Austria AG pracownikowi Rail Cargo Hungaria Kft.

### 3. Konflikty interesów

---

Konflikt interesów w kontekście pracy dla Rail Cargo Group istnieje, gdy mamy do czynienia z ryzykiem, że twój osobisty / prywatny interes będzie sprzeczny z interesami Rail Cargo Group lub ÖBB Group lub będzie im zagrażał. Masz obowiązek rozpoznawania wszelkich konfliktów interesów lub sytuacji wiążących się dla ciebie z konfliktem interesów i aktywnie im zapobiegać i je zwalczać. Im wyższa funkcja, tym bardziej krytyczne standardy oceny, które należy stosować. Oczywiście nigdy nie da się całkowicie zapobiec konfliktom interesów i nie zawsze znajdują się one w sferze twoich wpływów. Jednak zostaniesz obwiniony o konflikt interesów w szczególności, gdy wywołasz go w sposób świadomy lub jeśli nie ujawnisz go w sposób terminowy. W związku z tym należy zapewnić najwyższy możliwy stopień przejrzystości. Oznacza to: Jak tylko dowiesz się, że może powstać konflikt interesów, masz obowiązek niezwłocznie poinformować swojego przełożonego w możliwy do potwierdzenia sposób. Przełożony musi zdecydować, jakie należy następnie podjąć kroki, które mogą obejmować powierzenie konkretnych zadań innemu pracownikowi.

### 4. Prace dodatkowe i udziały w spółkach

---

Prace dodatkowe obejmują czynności wykonywane w ramach samozatrudnienia lub w ramach innego stosunku prawnego w celu uzyskania dochodu poza oficjalną pracą na rzecz

Rail Cargo Group. Nie ma różnicy, czy czynności te są wykonywane regularnie/ trwale czy jednorazowo dla każdego przypadku z osobna.

Praca, która jest dodatkowa w stosunku do pracy na rzecz Rail Cargo Group, powinna stanowić wyjątek a nie regułę. Pracę dodatkową można wykonywać jedynie wtedy, gdy nie uniemożliwia ona wykonywania obowiązków służbowych ani nie zagraża innym istotnym interesom spółki (zob. też „Konflikt interesów”).

Każdą pracę dodatkową przynoszącą dochód należy zgłosić swojemu przełożonemu w ramach obowiązujących przepisów prawnych na piśmie. Praca dodatkowa przynosi dochód, jeżeli ma na celu uzyskanie istotnych zarobków.

Przełożonemu należy także zgłosić w ramach obowiązujących przepisów prawnych na piśmie obejmowanie funkcji w organach spółek i innych osób (quasi) prawnych (takich jak funkcje kierownicze, członkostwo w zarządzie lub radzie nadzorczej), nawet jeśli mają być one pełnione nieodpłatnie.

W poszczególnych przypadkach przełożony może zabronić podjęcia pracy dodatkowej lub objęcia funkcji w organach.

Wykonywanie pracy dodatkowej lub objęcie funkcji w organach może nie być dozwolone, jeżeli:

- skutkuje to powstaniem konfliktu interesów lub jeżeli mogłoby to w inny sposób szkodzić interesom Rail Cargo Group lub ÖBB Group (np. wykonywanie pracy dla firm konkurujących),
- ma to miejsce w miejscu pracy lub w czasie godzin pracy lub nawet jeśli ma to miejsce poza godzinami pracy, dochodzi do pogorszenia wyników w taki sposób, że ma to negatywny wpływ na pracę w Rail Cargo Group,
- praca dodatkowa wykonywana jest przy użyciu materiałów i sprzętu Rail Cargo Group / ÖBB Group lub
- w każdym przypadku, jeżeli praca dodatkowa ma niekorzystny wpływ na wykonywanie obowiązków służbowych na rzecz Rail Cargo Group.

Jeżeli powyższe powody, dla których praca dodatkowa jest niestosowna, staną się istotne po podjęciu pracy dodatkowej lub objęciu funkcji w organie, jesteś zobowiązany niezwłocznie zgłosić to swojemu przełożonemu. Podejmie on decyzję w sprawie dalszego postępowania i ma także prawo zabronić ci dalszego wykonywania pracy dodatkowej lub piastowania funkcji w organie.

Należy mieć na uwadze, że niedozwolone wykonywanie pracy dodatkowej może stanowić naruszenie obowiązków służbowych i może pociągać za sobą konsekwencje na podstawie prawa pracy oraz obowiązki odszkodowawcze względem Rail Cargo Group.

Zasadniczo niniejszym ograniczeniom nie podlegają czynności rekreacyjne, wykonywane w celu innym niż uzyskanie dochodu – takie jak uprawianie sportu lub (honorowe) uczestnictwo w stowarzyszeniach. Jednak należy mieć na uwadze, aby w wyniku tych czynności nie popaść w konflikt interesów ani nie naruszyć dobrego imienia Rail Cargo Group lub ÖBB Group.



Ponadto należy niezwłocznie zawiadomić swojego przełożonego na piśmie w ramach obowiązujących przepisów prawnych o nabyciu udziałów w spółkach. Nabycie udziałów w spółce nie jest dozwolone w przypadku, gdy spółka jest konkurentem Rail Cargo Group lub ÖBB Group, lub jeśli w inny sposób mogłyby one przyczynić się do powstania konfliktu interesów.

Z obowiązku zgłaszania zwalnia się nabycie udziałów w celach czysto inwestycyjnych, które nie wykraczają poza nieistotne udziały pozostające w wolnym obrocie, nie otwierają możliwości wywierania jakiegokolwiek decydującego wpływu na daną spółkę i nie stanowią konfliktu interesów.

## **5. Obchodzenie się z aktywami spółki**

---

Jako pracownik Rail Cargo Group, masz obowiązek obchodzenia się z jej mieniem zgodnie ze stosownymi zasadami, z należytą starannością i zapewniając jego wydajne wykorzystanie. Ponadto jesteś zobowiązany chronić mienie Rail Cargo Group lub ÖBB Group przed utratą, uszkodzeniem, nadużyciem, kradzieżą, sprzeniewierzeniem lub zniszczeniem. Każdą sytuację i każdy incydent, który może prowadzić do utraty, uszkodzenia itd. należy niezwłocznie zgłaszać swojemu przełożonemu.

Materiałów i sprzętu należącego do Rail Cargo Group (np. komputerów, sprzętu telefonicznego, kopiarek, sprzętu biurowego, samochodów służbowych, służbowych telefonów komórkowych) należy używać zgodnie z zasadami Grupy i/lub umowami zawartymi pomiędzy tobą a Rail Cargo Group lub ÖBB Group na piśmie.

## **6. Prywatność i bezpieczeństwo danych**

---

W zakresie ochrony danych została utworzona jednostka ds. ochrony danych, obejmująca całą Grupę ÖBB – w tym także Rail Cargo Group – która jest właściwa we wszelkich sprawach związanych z ochroną danych.

Jako pracownik Rail Cargo Group, masz obowiązek korzystać z danych osobowych w sposób odpowiedzialny. Każde użycie lub przekazanie danych osobowych musi mieć uzasadniony, istotny cel biznesowy. Sposób używania i przekazywania danych w ramach świadczenia usług określają różne przepisy prawa oraz umowy z naszymi klientami, których należy w każdym przypadku przestrzegać.

## **7. Lobbying**

---

Lobbying ma na celu zatrudnienie odpowiednich osób celem wywarcia wpływu prawnego na procesy decyzyjne w ustawodawstwie oraz ich wdrożenie z punktu widzenia konkretnych interesów. Działalność lobbystyczna obejmuje informowanie, argumentowanie i promowanie pozycji umownej, z wyłączeniem nakłaniania lub grożenia osobie piastującej urząd, mającego na celu podjęcie konkretnej decyzji. Transparentny i profesjonalny lobbying w związku z tym wspiera podejmowanie decyzji w oparciu o informacje poprzez dostarczanie decydom wiedzy.

Rail Cargo Group i inne spółki z Grupy ÖBB korzystają z lobbystów korporacyjnych celem możliwie jak najlepszego pozycjonowania swoich interesów. Lobbyści Rail Cargo Group zobowiązani są przestrzegać „Kodeksu Postępowania w zakresie Lobbyingu” dostępnego na stronie [http://konzern.oebb.at/en/OeBB\\_Group/Code\\_of\\_Conduct/index.jsp](http://konzern.oebb.at/en/OeBB_Group/Code_of_Conduct/index.jsp).

## 8. Konkurencja

---

Rail Cargo Group w pełni uznaje i wspiera zasady uczciwej konkurencji i prowadzenia działalności. Nieuczciwe praktyki biznesowe, takie jak oświadczenia lub komentarze naruszające czyjeś dobre imię, wywiad korporacyjny lub niezgodne z prawem porozumienia z konkurencją nie są dozwolone i są odrzucane przez Rail Cargo Group.

W szczególności masz obowiązek bezwarunkowego przestrzegania zasad i ograniczeń wynikających z postanowień prawa antymonopolowego. Zakaz naruszającej konkurencję koordynacji zachowań jest całościowy i obejmuje wszystkie formy świadomej koordynacji, mającej na celu osiągnięcie lub powodującej rzeczywiste ryzyko zastąpienia konkurencji „praktyczną współpracą”. Obejmuje to np. pisemne i ustne porozumienia oraz tzw. „umowy dżentelmeńskie”, np. ustalanie cen lub porozumienia w sprawie podziału rynku w odniesieniu do klienta. Ostrożność należy zachować także przy dokonywaniu wymiany informacji wrażliwych z / pomiędzy konkurentami. Takie informacje wrażliwe obejmują np. informacje dotyczące cen, rabatów, warunków świadczenia usług, marż, praktyk sprzedażowych itp.

Należy w pełni i na czas uzyskać informacje o ramowych warunkach prawnych, których należy przestrzegać na swoim obszarze działalności / pracy.

## 9. Stosunki partnerskie z dostawcami

---

Rail Cargo Group oczekuje od swoich partnerów biznesowych, obejmujących dostawców, klientów i partnerów, przestrzegania zasad etycznej i zrównoważonej działalności. Dlatego też Rail Cargo Group surowo odrzuca współpracę ze spółkami, naruszającymi obowiązujące prawo lub które nie czują się związane zasadami prowadzenia działalności, określonymi w niniejszym Kodeksie Postępowania.

Jeśli masz do czynienia z zawieraniem umów lub pracujesz nad nimi, np. jako pracownik sprzedaży lub zakupów, powinieneś uwzględnić ten cel. Jeżeli dowiesz się, że partner narusza obowiązujące prawo lub w inny sposób narusza zasady etycznych praktyk biznesowych lub jeśli dowiesz się o podwyższonym ryzyku takich naruszeń, zgłoś to niezwłocznie swojemu przełożonemu i uzgodnij swoje działania z działem prawnym i Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office).

Ponadto Rail Cargo Group postrzega swoich dostawców nie tylko jako wyizolowanych partnerów biznesowych, lecz dąży do stworzenia z nimi uczciwych i opartych na zaufaniu stosunków partnerskich, w ramach których usługi, możliwości i ryzyko są zrównoważone.

## 10. Ochrona środowiska

---

ÖBB Group a także Rail Cargo Group uważa siebie za największego dostawcę przyjaznych środowisku usług w zakresie przemieszczania się.

Rail Cargo Group jest świadoma swojej wzorcowej funkcji oraz ciężącej na niej odpowiedzialności w ramach społeczeństwa jako całości i czuje się związana zasadami prowadzenia zrównoważonej i oszczędzającej zasoby działalności. Rail Cargo Group przywiązuje dużą wagę do środków mających na celu poprawę ochrony środowiska w codziennej pracy. Dlatego prosimy cię jako pracownika Rail Cargo Group o wniesienie własnego wkładu w ochronę środowiska i prowadzenie zrównoważonej działalności.

## 11. Działalność polityczna

---

Zabrania się prowadzenia prac polityczno-partyjnych w pomieszczeniach Rail Cargo Group lub ÖBB Group bądź w imieniu Rail Cargo Group lub ÖBB Group oraz używania w tym celu należących do nich zasobów. Niniejsze postanowienie nie ma wpływu na niezbędną wymianę informacji z oficjalnymi przedstawicielami państw i społeczności oraz osobami upoważnionymi w tym zakresie ze strony Rail Cargo Group lub ÖBB Group.

## 12. Twoje obowiązki i skutki naruszeń

---

Rail Cargo Group oczekuje od ciebie w każdym momencie uczciwego działania i przestrzegania wszystkich przepisów obowiązującego prawa oraz niniejszego Kodeksu Postępowania. Wszystkich pracowników zachęca się do wyraźnego sprzeciwiania się nieuczciwym praktykom i tym samym wspierania celów Rail Cargo Group oraz promowania jej dobrego imienia. Powyższe obejmuje nie tylko występowanie w charakterze wzorca poprzez działania własne, lecz także stosowne reagowanie na potencjalnie wątpliwe praktyki innych osób.

W związku z powyższym masz także obowiązek zgłaszania wątpliwości, gdy doświadczysz lub będziesz świadkiem niezgodnego z prawem, oszukańczego lub nieetycznego postępowania. W takich przypadkach należy skontaktować się z Biurem ds. zgodności z przepisami (Compliance Office). W przypadku zgłoszenia wątpliwości etycznej może być konieczna współpraca z twojej strony, aby Rail Cargo Group mogła odpowiednio odnieść się do sprawy. Zapewniamy, że Rail Cargo Group a także ÖBB Group jako całość nie będzie tolerowała żadnej formy sankcji przeciwko pracownikowi zgłaszającemu wątpliwość w dobrej wierze.

Naruszenia Kodeksu Postępowania mogą stanowić naruszenie obowiązków służbowych i mogą skutkować powstaniem zagrożeń prawnych, finansowych i dotyczących dobrego imienia dla ÖBB Group, Rail Cargo Group oraz ich pracowników. Z tego powodu naruszenia nie są tolerowane i podlegają one odpowiednim sankcjom zgodnie z obowiązującym prawem.

Naruszenia mogą pociągać za sobą także konsekwencje karne oraz wynikające z prawa pracy i prawa cywilnego. Poza grzywną lub karą pozbawienia wolności nałożoną przez sąd, Rail Cargo Group może także w każdym przypadku zastosować środki dyscyplinarne i inne wynikające z regulacji dotyczących prawa usług. Niezależnie od powagi naruszenia obowiązków służbowych, mogą one obejmować pouczenie, upomnienie, naganę lub nałożenie kar dyscyplinarnych (grzywien w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia a nawet rozwiązania stosunku pracy). Ponadto zarówno pracodawca jak i osoby trzecie mogą zgłosić względem ciebie roszczenia cywilnoprawne o odszkodowanie.

**W związku z tym:** Zaufanie wymaga odpowiedzialnego i poprawnego z etycznego punktu widzenia działania ze strony każdego poszczególnego pracownika. Pamiętaj zawsze, że jesteś odpowiedzialny za swoje własne działania. Jeśli w danej sytuacji dojdiesz do wniosku, że dana forma zachowania nie jest zabroniona na podstawie Kodeksu Postępowania, niemniej jednak jest niestosowna, niewłaściwa lub w inny sposób wątpliwa z etycznego punktu widzenia, postępuj zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą i przekonaniem oraz wynikającymi z nich surowszymi kryteriami. Pamiętaj, że korzyść (finansowa), jaką możesz uzyskać poprzez niezgodne z prawem, oszukańcze lub korupcyjne zachowanie jest w większości przypadków krótkotrwała i nie rekompensuje stałej utraty zaufania w

codziennych stosunkach z innymi osobami a także wszystkich konsekwencji dla ciebie i twojej rodziny.

**Ponadto:** Jeśli pozwoliłeś sobie na nieodpowiednie zachowanie, w żadnym przypadku nie zaleca się próby ukrycia swojego wykroczenia. Z jednej strony może to w znaczny sposób zwiększyć już spowodowaną szkodę, a z drugiej w niektórych przypadkach istnieje krótko mówiąc możliwość, że organy ścigania odstąpią od ścigania karnego w oparciu o współpracę, w ramach tzw. „Polityki łagodzenia kar”.

W większości przypadków ewentualne konsekwencje okazują się mniej surowe, jeśli ujawnisz swoje wykroczenia samodzielnie niż jeśli dojdzie do przypadkowego ujawnienia twojego zachowania lub zostanie ono ujawnione przez osobę trzecią.

**Odpowiedzialność kierownictwa:** Członkowie zarządu, dyrektorzy i dyrektorzy wykonawczy (wyższe kierownictwo) Rail Cargo Group są zobowiązani do pełnienia swojej funkcji jako wzoru do naśladowania i ponoszą szczególną odpowiedzialność za przekazywanie, ilustrowanie i egzekwowanie niniejszych wytycznych. Kodeks Postępowania należy załączyć do każdej umowy o świadczenie usług nowego pracownika i musi zostać on przyjęty poprzez podpisanie go. W przypadku istniejących umów o pracę przełożony jest zobowiązany wyraźnie zwrócić uwagę swoim pracownikom na Kodeks Postępowania.

### **13. Kontakt i dalsze informacje**

---

Dane kontaktowe i dalsze użyteczne informacje znajdują się na stronie [www.railcargo.com/compliance](http://www.railcargo.com/compliance).