

KODEKS ETYKI POJAZDY SZYNOWE PESA BYDGOSZCZ S.A.



Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz SA

KODEKS ETYKI
POJAZDY SZYNOWE
PESA BYDGOSZCZ S.A.



Szanowni Państwo,



Z dużą satysfakcją przedstawiamy Państwu Kodeks Etyki PESA Bydgoszcz S.A. Kodeks Etyki jest naszą odpowiedzią na zobowiązanie do etycznego postępowania, utrzymania najwyższych standardów zachowań, zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz naszymi regulaminami i procedurami wewnętrznymi.

Zadaniem Kodeksu Etyki jest zapewnienie zgodności naszego zachowania z najwyższymi standardami opartymi na wartościach, jakimi kierujemy się w PESA: zapewnieniu bezpieczeństwa, uczciwości w działaniu, odpowiedzialności.

Kodeks to drogowskaz dla każdego z nas w zakresie właściwego postępowania w miejscu pracy, który pomaga nam w podejmowaniu codziennych decyzji. Ponadto Kodeks to również źródło informacji o sposobie przeciwdziałania nieetycznym zachowaniom.

Odpowiedzialność za przestrzeganie Kodeksu dotyczy wszystkich pracowników PESA. Otwarcie rozmawiamy na tematy związane z wartościami PESA i praktycznym stosowaniem zasad Kodeksu Etyki. Bądźmy dla siebie nawzajem przykładem i nie tolerujemy potencjalnie nieetycznych zachowań. Wierzymy, że dzięki temu każdy z nas przyczyni się do utrzymania odpowiedzialnego modelu biznesowego w PESA.

**Zarząd
PESA Bydgoszcz S.A.**

O NAS	5
NASZA MISJA, WIZJA I WARTOŚCI	6
KOGO DOTYCZY KODEKS	9
OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW PESA	9
ZOBOWIĄZANIA PODMIOTÓW ZEWNĘTRZNYCH	9
STANDARDY ETYCZNE PESA	10
ZGODNOŚĆ DZIAŁANIA Z PRAWEM	11
UCZCIWOŚĆ, ZERO TOLERANCJI DLA KORUPCJI	12
PRZEKUPSTWO, ŁAPÓWKI	14
GRATYFIKACJE DLA SPRAWNIEJSZEJ OBSŁUGI	15
KONTAKTY Z URZĘDNIKAMI / LOBBING	16
PREZENTY I ZAPROSZENIA NA NIEFORMALNIE SPOTKANIA	16
DAROWIZNY NA CELE POLITYCZNE	17
NADUŻYWANIE ŚRODKÓW PRZEDSIĘBIORSTWA	18
KONFLIKT INTERESÓW	19
INTERESARIUSZE I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ	20
JAKOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG	20
BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI	21
BEZPIECZEŃSTWO PRACY	22
POSZANOWANIE PRAW PRACOWNICZYCH	22
KULTURA PRACY	23
OCHRONA ŚRODOWISKA	24
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR)	24
ZASADY PRZESTRZEGANIA KODEKSU	25
PROCEDURA ZGŁOSZENIA NADUŻYCIA	26
OŚWIADCZENIE O PRZESTRZEGANIU KODEKSU ETYKI POJAZDY SZYNOWE	27
PESA BYDGOSZCZ SA W TYM DOT. KONFLIKTU INTERESÓW	

O NAS

Jesteśmy największym polskim producentem pojazdów szynowych, zajmującym się także modernizacjami, naprawami i przeglądami taboru.

Historia PESA Bydgoszcz S.A. jest związana z pierwszą linią kolejową, która dotarła do Bydgoszczy w 1851 roku. Razem ze stacją powstały wówczas Warsztaty Naprawcze Wschodniej Kolei, które po 1945 r. zmieniły nazwę na Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego. Pod obecną nazwą przedsiębiorstwo funkcjonuje od 2001 roku, kiedy to rozpoczęliśmy produkcję własnych pojazdów, natomiast od 2006 roku rozszerzyliśmy swoją działalność, także poza granice Polski.

GRUPA PESA

Aby pokazać pełen obraz PESA, należy wspomnieć także o spółkach, których jesteśmy współwłaścicielem:

 PESA Mińsk Mazowiecki S.A. – zajmująca się naprawą i modernizacją taboru szynowego,

 Zakład Produkcyjno-Remontowy REMSUW spółka z o.o. – której przedmiot działalności stanowi wytwarzanie zbiorników ciśnieniowych, produkcja, naprawa i modernizacja podnośników pojazdów szynowych,

 Zakład Produkcyjno-Usługowy EKOPARTNER spółka z o.o. – odpowiedzialna za utrzymanie porządku i czystości pomieszczeń socjalnych, biurowych i przemysłowych.



NASZA MISJA, WIZJA I WARTOŚCI

Kodeks Etyki PESA opiera się na wartościach wspólnych dla wszystkich pracowników PESA: uczciwości, odpowiedzialności, bezpieczeństwie i współpracy.

Wartości PESA łączą wszystkich pracowników, bez względu na zajmowaną pozycję w organizacji, stanowią fundament każdych podejmowanych przez nas decyzji i działań. Jesteśmy świadomi, że działając zgodnie z przyjętymi w PESA wartościami, przyczyniamy się do ciągłego rozwoju naszej Spółki oraz jej sukcesu na rynku kolejowym.

Wizja:

„PESA wciąż stawia na rozwój i nie zwalnia tempa”



Misja:

„Naszą misją jest spełnianie obecnych i przyszłych oczekiwań krajowych i zagranicznych właścicieli taboru szynowego poprzez budowę, unowocześnianie oraz naprawę taboru, przy zapewnieniu dobrej jakości i zadowolenia użytkowników.”



Wartości:

- Uczciwość
- Odpowiedzialność
- Bezpieczeństwo
- Współpraca



Uczciwość:

- 1** działamy w sposób transparentny i uczciwy, z zachowaniem zasad określonych w Kodeksie Etyki,
- 2** uczciwie podchodzimy do wszystkich osób z nami współpracujących: współpracowników, przedstawicieli klientów i kontrahentów,
- 3** konkurujemy uczciwie,
- 4** bezwzględnie przestrzegamy prawa,
- 5** stosujemy zasadę „zero tolerancji dla korupcji”.



Odpowiedzialność:

- 1** bierzemy odpowiedzialność za nasze działania i decyzje,
- 2** starannie i z zaangażowaniem wykonujemy powierzane nam obowiązki,
- 3** wpływamy na zachowania innych poprzez dawanie dobrego przykładu,
- 4** nie angażujemy się w działania wątpliwe etycznie czy powodujące konflikty interesów,
- 5** tworzymy długotrwałe relacje z naszymi partnerami biznesowymi i społecznymi przez wzajemny szacunek i dotrzymywanie zobowiązań.





Bezpieczeństwo:



- 1 bierzemy odpowiedzialność za bezpieczeństwo swoje i kolegów podczas wykonywania pracy,
- 2 odpowiedzialnie korzystamy ze wszystkich zasobów, dbając o bezpieczne środowisko pracy i środowisko naturalne, bezpieczeństwo danych, bezpieczeństwo tajemnicy handlowej,
- 3 stawiamy na stabilność i ciągłość działania PESA.

Współpraca:

- 1 budujemy pozytywne, pełne szacunku relacje ze współpracownikami i przedstawicielami klientów i kontrahentów,
- 2 promujemy przyjazne postawy w miejscu pracy, wzajemne wsparcie i pracę dla wspólnego celu,
- 3 nie stosujemy jakichkolwiek form molestowania, dyskryminacji i mobbingu i przeciwstawiamy się wszelkim ich przejawom,
- 4 nie rozpowszechniamy informacji prywatnych dotyczących innych pracowników oraz informacji naruszających ich godność i dobre imię, a także prowadzących do konfliktów i wpływających na atmosferę pracy.





KOGO DOTYCZY KODEKS

Standardy postępowania zawarte w Kodeksie obowiązują nas wszystkich – pracowników PESA, niezależnie od stanowiska, jakie zajmujemy, czy kraju, w którym pracujemy. Kodeks obowiązuje również osoby działające na rzecz PESA lub w jej imieniu. Respektowania naszego Kodeksu Etyki oczekujemy również od osób i podmiotów współpracujących z PESA.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW PESA

Jeśli jesteś pracownikiem PESA, wymagamy od Ciebie, w trakcie wykonywania zadań służbowych, bezwzględnego przestrzegania i stosowania się do zapisów Kodeksu Etyki oraz powiązanych z nim regulacjami. Przede wszystkim oczekujemy bezwarunkowego stosowania się do zasady „zero tolerancji dla korupcji”. Ponadto oczekujemy od Ciebie niezwłocznego zgłaszania wszelkich uwag, czy wątpliwości dotyczących przestrzegania Kodeksu Etyki, w tym zaobserwowanych nieprawidłowości, a także braku przyzwolenia na odstępstwa od przyjętych standardów etycznych oraz współpracy z przełożonymi w zakresie stosowania Kodeksu Etyki w procesach pracy oraz budowania kultury organizacji opartej na przyjętych wartościach.

ZOBOWIĄZANIA PODMIOTÓW ZEWNĘTRZNYCH

Jeśli jesteś przedstawicielem podmiotu zewnętrznego współpracującego z PESA (dostawcą, klientem itp.), oczekujemy od Ciebie zapoznania się z Kodeksem Etyki PESA oraz szanowania zawartych w nim standardów etycznych we wszystkich działaniach wynikających ze współpracy z PESA.

Zobowiązujemy Ciebie do niezwłocznego informowania nas o zauważonych nieprawidłowościach związanych z łamaniem standardów etycznych zapisanych w Kodeksie oraz bezwzględnego stosowania się do zasady „zero tolerancji dla korupcji”.

STANDARDY ETYCZNE PESA



Przestrzeganie prawa

Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji.

Uczciwość

Przestrzegamy najwyższych standardów uczciwości, stosujemy zasadę zero tolerancji dla korupcji.

Interesariusze i zrównoważony rozwój

Respektujemy interesy wszystkich interesariuszy – akcjonariuszy, pracowników, klientów, partnerów biznesowych i społeczności lokalnej;

Zapewniamy bezpieczeństwo pracy i ochronę środowiska naturalnego.



Kodeks określa fundamentalne zasady etyczne, które regulują sposób postępowania PESA i pracowników PESA w biznesie. Dbamy w ten sposób o dobro całej Grupy Kapitałowej PESA, dążąc do zabezpieczenia stabilnego rozwoju poszczególnych spółek, zapewnienia ciągłości procesów oraz przeciwdziałania ryzyku powstania strat.

ZGODNOŚĆ DZIAŁANIA Z PRAWEM

W PESA przestrzegamy przepisów zawartych w prawie powszechnie obowiązującym oraz wewnętrznych regulacjach. Stale aktualizujemy naszą wiedzę z zakresu wymagań prawnych odnoszących się do naszej działalności. W relacjach z klientami, pracownikami i partnerami zewnętrznymi przestrzegamy przepisów prawa, które obowiązują w krajach, w których prowadzimy naszą działalność. Respektujemy zobowiązania wynikające m.in. z norm ISO oraz członkostwa w organizacjach krajowych i międzynarodowych. Nie bierzemy udziału w przedsięwzięciach, które wiążą się z łamaniem prawa i zagrażają reputacji PESA. Jesteśmy świadomi, że wszelkie działanie wbrew prawu wiąże się z odpowiednimi sankcjami, narażając PESA na straty finansowe i wizerunkowe oraz utratę zaufania kluczowych partnerów biznesowych. W szczególności:

1 Kierujemy się zasadami uczciwej konkurencji. Przeciwdziałamy znikom cenowym, podziałowi rynków czy wykorzystywaniu pozycji dominanta. Zabraniaemy udostępniania konkurencji wrażliwych danych, prowadzenia nieoficjalnych ustaleń, porozumień itp., które mogłyby stanowić przejaw łamania przepisów dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji.

2 Przeciwdziałamy praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu działalności przestępczej, w szczególności terroryzmu. Prowadzimy naszą działalność wyłącznie ze sprawdzonymi partnerami biznesowymi, których reputacja nie budzi wątpliwości. Stosujemy wobec naszych klientów środki bezpieczeństwa finansowego. Monitorujemy, analizujemy i rejestrujemy przeprowadzane transakcje pod kątem wystąpienia ryzyka prania brudnych pieniędzy.

3 Dbamy o należyłą komunikację z klientami, prowadząc przejrzystą i efektywną politykę informacyjną. Naszych klientów traktujemy na równi, z poszanowaniem ich praw i uzasadnionych interesów. Utrzymujemy skuteczne systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz audytu. Przeciwdziałamy konfliktowi interesów.



4 Zapewniamy transparentność procesów, transakcji i inwestycji, szczególnie poprzez rzetelność prowadzonej dokumentacji i zdefiniowany przepływ informacji. Wszelkie wytworzone dane w formie raportów itp. muszą być prawdziwe, dokładne, kompletne, spójne i zrozumiałe. W szczególności zabronione jest celowe manipulowanie danymi, w szczególności ich fałszowanie, ukrywanie, zmienianie, niszczenie.

UWAGA!



- *Nieznajomość normy prawnej nie zwalnia z obowiązku stosowania się do niej, a tym samym z odpowiedzialności.*

- *Wszyscy pracownicy PESA mają zapewniony dostęp do wewnętrznych aktów normatywnych, są zobowiązani do znajomości ich treści oraz realizowania obowiązków służbowych zgodnie z nimi.*

- *Pracownicy PESA mają obowiązek stale aktualizować swoją wiedzę z zakresu regulacji zewnętrznych i wewnętrznych odnoszących się do obszaru ich działalności.*

UCZCIWOŚĆ, ZERO TOLERANCJI DLA KORUPCJI

W PESA stosuje się zasadę „Zero tolerancji dla korupcji”. Nie tolerujemy żadnych form korupcyjnego zachowania w działaniach naszych pracowników, jak również w działaniach biznesowych. Przeciwdziałanie zagrożeniom natury korupcyjnej jest dla nas strategicznym elementem bezpieczeństwa firmy. Podejmujemy środki organizacyjne, kadrowe i techniczne mające na celu przeciwdziałanie tworzeniu otoczenia sprzyjającego przypadkom popełnienia przestępstw natury korupcyjnej oraz realnie udaremniające lub utrudniające ich dokonywanie. Nieprzestrzeganie zasady „Zero tolerancji dla korupcji” może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych prowadzących do wypowiedzenia umowy o pracę i/lub umowy zawartej na innej podstawie prawnej (w zależności od przypadku).

Dotyczy to wszystkich rodzajów praktyk korupcyjnych, w tym w szczególności:

- oferowanie bądź przyjmowanie łapówek;
- nadużywanie środków przedsiębiorstwa dla własnej korzyści.



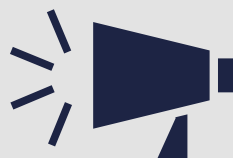
W PESA dokładamy wszelkich starań, aby spełniać standardy i przepisy międzynarodowych regulacji antykorupcyjnych.

- Korupcja jest przestępstwem ściganym z urzędu i podlega karze. Kara dotyczy zarówno osoby oferującej, jak i przyjmującej korzyść majątkową lub osobistą. W zależności od wagi przestępstwa karą może być grzywna, ograniczenie wolności, a nawet pozbawienie wolności do lat 12.*

- W PESA obowiązują regulacje wewnętrzne dotyczące wręczania i przyjmowania prezentów i zaproszeń na nieformalne spotkania.*

- W przypadku wątpliwości, czy obowiązujące przepisy lokalne na rynku, na którym zamierzamy prowadzić działania, są zgodne z obowiązującymi przepisami antykorupcyjnymi, należy bezpośrednio skontaktować się z Działem Prawnym.*

UWAGA!



W dalszej części Kodeksu zostały przedstawione obszary, które PESA określiła jako kluczowe ryzyka korupcyjne:

- 1** Przekupstwo, łapówki;
- 2** Gratyfikacje dla sprawniejszej obsługi;
- 3** Kontakty z urzędnikami/lobbying;
- 4** Prezenty i zaproszenia na nieformalne spotkania;
- 5** Darowizny na cele polityczne;
- 6** Nadużywanie środków przedsiębiorstwa;
- 7** Konflikt interesów.



PRZEKUPSTWO, ŁAPÓWKI

Jakakolwiek forma przekupstwa, w tym proponowanie, przekazywanie lub przyjmowanie łapówek przez pracowników, jest niedopuszczalne. Dotyczy to również przyjmowania lub oferowania usług bądź prezentów mających na celu wywarcie wpływu na oczekiwany sposób zachowania, w tym w szczególności do łamania ogólnie przyjętych zasad uczciwego i etycznego wykonywania obowiązków. Również nakłanianie innych osób do takich zachowań, bez względu na cel takiego działania, jest niedopuszczalne.

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest składanie przez pracownika oferty finansowej przedstawicielowi potencjalnego klienta w celu uzyskania kontraktu dla PESA.*
- *Zabronione jest proponowanie przez pracownika łapówki urzędnikowi w celu pozytywnego załatwienia sprawy.*





GRATYFIKACJE DLA SPRAWNIEJSZEJ OBSŁUGI

Jakakolwiek forma proponowania i przekazywania przez pracowników gratyfikacji przedstawicielom instytucji/partnerów zewnętrznych celem szybszej obsługi PESA jest niedopuszczalna. Gratyfikacje takie, bez względu na wartość w stosunku do deklarowanego usprawnienia rutynowych procesów, są bezwzględnie zakazane. Wyjątek stanowią oficjalne cenniki usług ekspresowych, o ile takie występują w instytucjach zewnętrznych i na tego rodzaju dopłaty jest wystawiane pokwitowanie w formie paragonu lub faktury.

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest wręczanie przez pracownika jakichkolwiek kwot urzędnikowi celnemu w celu uzyskania pierwszeństwa odprawy celnej.*
- *Zabronione jest wręczanie przez pracownika jakichkolwiek kwot urzędnikowi imigracyjnemu na granicy w celu uzyskania pozwolenia na wjazd do danego kraju.*

KONTAKTY Z URZĘDNIKAMI / LOBBING

W trakcie bieżącej działalności PESA w sposób naturalny mogą pojawiać się potrzeby kontaktów z przedstawicielami organów państwowych i z funkcjonariuszami publicznymi. Wszystkie takie kontakty będą wynikać z konstruktywnego zaangażowania i bezwzględnie muszą być prowadzone transparentnie, uczciwie i etycznie.

Jakakolwiek forma proponowania i przekazywania przez pracowników gratyfikacji przedstawicielom organów państwowych lub funkcjonariuszy publicznych aby nakłonić ich do działań niezgodnych z prawem w celu uzyskania korzyści dla PESA, jest niedopuszczalna.

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest przekazywanie przez pracownika jakichkolwiek kwot lobbyistom w celu efektywniejszego zadbania o interesy PESA.*
- *Zabronione jest przekazywanie przez pracownika jakichkolwiek kwot na fundację wskazaną przez urzędnika, który deklaruje przychylne rozpatrywanie spraw PESA.*

PREZENTY I ZAPROSZENIA NA NIEFORMALNIE SPOTKANIA

Jakakolwiek forma proponowania, przekazywania lub przyjmowania przez pra-



cowników prezentów i/lub zaproszeń na nieformalne spotkania, które mogą powodować lub być uważane za powodujące powstanie długu wdzięczności (zobowiązania) dla otrzymującego wobec strony oferującej prezent/zaproszenie, jest niedopuszczalna.

W relacjach biznesowych szanujemy lokalne i międzynarodowe zwyczaje gościnności, przyjmowania i dawania prezentów, jednakże priorytetem jest stosowanie się do naszych wewnętrznych praktyk. Świadectwa gościnności oraz wymiana prezentów, wraz z dopuszczalną ich wartością, są zdefiniowane przez obowiązujący w PESA „Regulamin wręczania i przyjmowania prezentów oraz zaproszeń na nieformalne spotkania”, który stanowi załącznik nr 1 do Kodeksu.

W przypadku braku pewności co do właściwej interpretacji zapisów polityki PESA dot. wręczania i przyjmowania prezentów oraz zaproszeń na nieformalne spotkania i tym samym możliwości przyjęcia w danej sytuacji prezentu/zaproszenia, należy odmówić ich przyjęcia uzasadniając to obowiązującą polityką PESA w tym zakresie. Dodatkowo, w miarę potrzeb, zwłaszcza w sytuacjach rodzących potencjalne



problemy biznesowe na polu stosowania wyżej wskazanego regulaminu, należy zwrócić się z tą sprawą do swojego kierownika i/lub Działu Prawnego.

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest przyjęcie przez pracownika zaproszenia od klienta na imprezę odbywającą się atrakcyjnym miejscu z pokryciem wszelkich kosztów.*

DAROWIZNY NA CELE POLITYCZNE

Jakakolwiek forma proponowania i przekazywania przez pracowników darowizn lub dotacji na cele polityczne, w tym wpłacanie udziałów na kampanie polityczne kandydatów lub ponoszenie wydatków na rzecz partii politycznych, jest niedopuszczalne. Wynika to z przekonania, że każde działanie finansowo bądź rzeczowo wspierające partie polityczne lub osób zaangażowanych w politykę rodzi ryzyko zbudowania wzajemnych powiązań i zależności, potencjalnie mających negatywny wpływ na transparentność działalności biznesowej Spółki.

PESA nie ogranicza praw osób prywatnych do aktywnego udziału w życiu politycznym, niemniej pracownicy nie mogą wykorzystywać czasu pracy ani majątku PESA do wspierania poszczególnych celów politycznych.

Niniejsze zasady wykluczające darowizny na cele polityczne nie dotyczą możliwości dotacji dla stowarzyszeń branżowych bądź związków zawodowych, które nie są traktowane jako organizacje polityczne. Wyjątek: Ewentualne dokonywanie darowizn lub dotacji politycznych jest zastrzeżone do decyzji Zarządu PESA.

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest przekazywanie darowizn na rzecz partii politycznych.*

NADUŻYWANIE ŚRODKÓW PRZEDSIĘBIORSTWA

Jakakolwiek forma niewłaściwego korzystania z majątku przedsiębiorstwa i jego ochrony, w tym w szczególności używanie bądź udostępnianie przez pracowników urzędzeń i mienia do celów niezgodnych z interesem PESA, jest niedopuszczalna.

Nadużywanie środków przedsiębiorstwa obejmuje m.in.:

- brak zabezpieczenia mienia przed kradzieżą,
- brak zabezpieczenia urzędzeń przed dostępem i użyciem przez osoby nieuprawnione,
- używanie narzędzi/urzędzeń niezgodnie z ich przeznaczeniem i przepisami,
- korzystanie z narzędzi/urzędzeń/materiałów w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych,
- brak zabezpieczenia lub wręcz udostępnianie własności intelektualnej i tajemnicy służbowej osobom nieupoważnionym,
- nierzetelne rozliczanie podróży służbowych oraz pobranych środków na realizację celów służbowych.

Szczególną formą nadużycia środków przedsiębiorstwa są działania mające na celu przekazanie z majątku firmy korzyści materialnej osobom prywatnym lub przedstawicielom instytucji lub firm mającym wpływ na transakcje handlowe z PESA. Takie działanie nosi znamiona łapówki i w sposób oczywisty jest również niedopuszczalne.

UWAGA!



- *Nieautoryzowane dzielenie się lub przekazywanie informacji poufnych stanowi niewłaściwe wykorzystanie majątku firmy i będzie odpowiednio traktowane.*

Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest przekazanie konkurencji poufnych informacji z PESA w zamian za zatrudnienie przez konkurenta członka rodziny pracownika PESA.*
- *Zabronione jest ujawnianie danych z ofert dostawców innym dostawcom uczestniczącym w procesie konkursu ofert dla PESA w zamian za osiągnięcie korzyści finansowej/materialnej.*

KONFLIKT INTERESÓW

Jakakolwiek forma wykorzystywania swojej pozycji służbowej dla osiągnięcia korzyści osobistej lub korzyści dla członków rodziny czy osób bliskich jest niedopuszczalna.

W celu ochrony przed negatywnymi skutkami wystąpienia konfliktu interesów kierujemy się jawnością działania i unikamy sytuacji rodzących ryzyko wpływu osób trzecich na bezstronność podejmowanych decyzji. Każdy pracownik jest obowiązany ujawnić wystąpienie potencjalnego, rzeczywistego lub postrzeganego konfliktu interesów oraz unikać sytuacji, które mogą prowadzić do powstania konfliktu interesu. Oznacza to, że pracownik nie nawiązuje relacji biznesowych i/lub towarzyskich, które mogą skutkować potrzebą okazania wdzięczności i zależności w ramach realizowanych obowiązków służbowych.

Wszystkich pracowników obowiązuje zakaz prowadzenia działalności powodującej konflikt interesów i zobowiązań. Nie tolerujemy żadnych form nepotyzmu czy kumoterstwa. Prowadzimy transparentną politykę kadrową, a przy rekrutacji kierujemy się wyłącznie kryteriami zawodowymi. Ponieważ pokrewieństwo lub powinowactwo mogą mieć wpływ na bezstronność i obiektywność decyzji i działań pracownika, unikamy zatrudniania osób będących w powyższej relacji rodzinnej, o ile prowadzi to do powstania stosunku zależności bądź podległości służbowej. W przypadku wątpliwości, czy dana sytuacja jest konfliktem interesu, należy zwrócić się z tą sprawą do swojego kierownika i/lub Działu Prawnego.

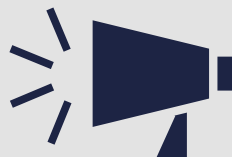
• Podejmując decyzje w sytuacji zachodzącego konfliktu interesów, narażasz interes pracodawcy, a tym samym nie wypełniasz podstawowego obowiązku pracownika, co może wiązać się z postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy łącznie.

• Postrzegany konflikt interesów jest nie mniej destrukcyjny niż rzeczywisty, naraża pracodawcę na utratę reputacji oraz wpływa negatywnie na morale pracowników.

• W naturze człowieka leży przychyłność do osób spokrewnionych. Tym samym jedyną skuteczną metodą przeciwdziałania konfliktowi interesów jest jego unikanie.

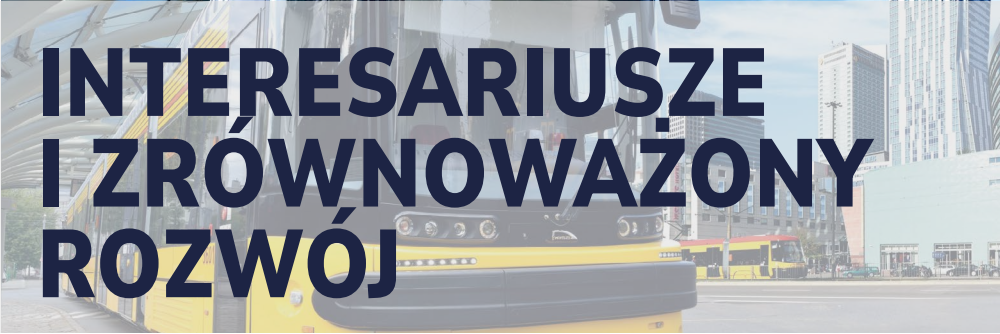
• Konflikt interesów nie jest przestępstwem ściganym z mocy prawa, ale jest traktowany powszechnie jako zjawisko korupcyjne.

UWAGA!



Przykłady zabronionych zachowań:

- *Zabronione jest świadczenie przez pracownika pracy w innej firmie, która jest obecnym lub potencjalnym podmiotem współpracującym z PESA.*
- *Zabronione jest zatrudnienie w PESA osób, które równolegle świadczyłyby pracę firmie, która jest obecnym lub potencjalnym podmiotem współpracującym z PESA.*



INTERESARIUSZE I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

JAKOŚĆ PRODUKTÓW I USŁUG

W PESA zaspakajamy potrzeby swoich klientów zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju. Potrzeby naszych klientów są dla nas ważne i stanowią priorytet naszych działań. Chcemy, aby nasi klienci widzieli w nas partnera z potencjałem twórczym i godnego zaufania również dzięki wzajemnej współpracy. Czynimy starania, aby nasi klienci osiągnęli sukcesy zgodnie z zasadą wzajemnych korzyści.

Osiągniemy to poprzez:

- spełnianie wymagań i zaspakajanie potrzeb klienta w całym cyklu życia pojazdu;
- spełnianie wymagań normatywnych dla uzyskania bezpieczeństwa technicznego pojazdów i ich wysokiej niezawodności;
- wdrażanie nowoczesnych technologii;
- gwarancję jakości pojazdów poprzez zapewnienie sprawnego działania serwisu oraz wysokiej jakości produkcji;
- ciągły wzrost zadowolenia klientów;
- tworzenie wizerunku marki pojazdów na rynkach europejskich i światowych.

BEZPIECZEŃSTWO INFORMACJI

Bezpieczeństwo informacji jest dla nas niezwykle istotne. Przestrzeganie w tym obszarze przepisów krajowych oraz międzynarodowych wyznacza nasze standardy bezpieczeństwa strategicznego. Ze szczególną uwagą stosujemy przepisy prawa regulujące przepływ informacji poufnych, wrażliwych, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Chronimy dane osobowe naszych pracowników i partnerów, traktując je w sposób rzetelny i poufny oraz przeciwdziałamy ich niewłaściwemu wykorzystaniu. Informacje o funkcjonowaniu firmy traktujemy z należytą starannością. Nie naruszamy poufności danych w miejscach publicznych, np. w samolocie, restauracji czy pociągu. Rozwijamy systemy obrony przed atakami w cyberprzestrzeni oraz kradzieży informacji w sieci internetowej. Każdy z nas jest osobiście odpowiedzialny za stosowanie się do obowiązujących przepisów prawa dotyczących informacji prawnie chronionych oraz do obowiązujących w PESA standardów postępowania z wiadomościami stanowiącymi informacje niejawne oraz tajemnicę przedsiębiorstwa, występującymi w zakresie działania PESA oraz standardami postępowania z informacjami poufnymi - nie tylko w miejscu pracy, ale również użytkując portale i fora społecznościowe (np. Facebook).



UWAGA!

- *Informacje, do których masz dostęp lub które wytwarzasz w związku ze świadczeniem pracy, stanowią własność pracodawcy i podlegają odpowiedniej ochronie w zależności od ich charakteru.*
- *Będąc pracownikiem PESA, możesz być obserwowany przez konkurencję, a informacje, które zamieszczasz na forach społecznościowych, mogą być przeglądane w celu pozyskania informacji mających wpływ na przewagę konkurencyjną.*
- *W razie cyberataku sposób, w jaki się zachowasz, jest kluczowy dla bezpieczeństwa Spółki. Zachowaj spokój i skontaktuj się z działem IT.*
- *W procesach pracy wymagających przetwarzania danych osobowych powinienś stosować się do wskazówek zawartych w obowiązujących w PESA regulacjach, udzielonych upoważnieniach.*

BEZPIECZEŃSTWO PRACY

W PESA uznajemy zdrowie i bezpieczeństwo za podstawową kwestię mającą wpływ na wszystkie działania w firmie. Zapewniamy bezpieczeństwo pracowników zgodnie z wymogami przepisów prawnych bhp poprzez m.in.:

- *Zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym identyfikując potencjalne zagrożenia w ramach okresowej oceny ryzyka;*
- *Podejmowanie działań na rzecz poprawy komfortu i bezpieczeństwa pracy poprzez optymalizację przebiegu procesów, stosowanie odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych, systematyczne badania czynników w środowisku pracy oraz wdrażanie wymaganych środków profilaktycznych, tj. dostarczanie pracownikom środków zbiorowej i indywidualnej ochrony.*

Wszystkie osoby wchodzące w skład kierownictwa PESA - od Zarządu i dyrektorów poprzez kierowników, aż do poziomu liderów liniowych (mistrzowie, brygadziści, kierujący zespołami) – są odpowiedzialne za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

POSZANOWANIE PRAW PRACOWNICZYCH

Człowiek, jako kluczowy i najważniejszy kapitał, podlega szczególnej ochronie i pozostaje w centrum uwagi Spółki. PESA stawia sobie za cel budowę kultury organizacji, której fundamentem jest kształtowanie relacji opartych na bezwzględny poszanowaniu godności i dóbr osobistych pracownika, bez względu na miejsce zatrudnienia i relację służbową.

Promujemy równouprawnienie w miejscu pracy i nie tolerujemy jakichkolwiek działań lub zachowań będących mobbingiem lub dyskryminacją. W PESA wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej (WPA) z dnia 1.12.2015 r., która określa zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (załącznik nr 2 do Kodeksu).

Wprowadzamy w życie sprawiedliwe i właściwe środki ustalenia warunków zatrudnienia pracowników. Udostępniamy odpowiednie mechanizmy dla ochrony praw i interesów pracowników. Wspieramy pracowników i stwarzamy im możliwości do doskonalenia kompetencji, zapewniając rozwój ich karier zawodowych oraz zwiększenie poczucia ich osobistego wkładu w rozwój naszego przedsiębiorstwa.

KULTURA PRACY

PESA wspiera rozwój kultury pracy rozumianej jako właściwą komunikację pomiędzy pracownikami, wzajemny szacunek, tolerancję, właściwe zachowanie w pracy, współpracę pomiędzy pracownikami, unikanie konfliktów, dzielenie się wiedzą, dbanie o porządek na stanowisku pracy, dbanie o właściwy wizerunek, dobrą atmosferę pracy. Poniżej prezentujemy dziesięć zasad do przestrzegania których wszyscy jesteśmy zobowiązani.

10 Zasad właściwej kultury pracy:

- 1 WŁAŚCIWA KOMUNIKACJA.** Pamiętaj, że to nadawca odpowiada za przekaz, zatem zawsze upewnij się, że zostałeś właściwie zrozumiany. W komunikacji zabronione jest używanie zwrotów/określeń/znaków/obrazów/, które mogłyby w jakikolwiek sposób naruszyć godność osobistą odbiorcy (np. wulgaryzmów).
- 2 WZAJEMNY SZACUNEK.** Traktuj kolegów w taki sposób, w jaki sam chcesz być przez innych traktowany. Szanuj cudzą pracę.
- 3 TOLERANCJA.** Pamiętaj, że odmienność wcale nie jest czymś złym. Każdy ma prawo do własnych przemyśleń, opinii, wyborów. Daj szansę innym powiedzieć o swoich pomysłach. Nie krytykuj, udzielaj tylko konstruktywnych ocen, przy zachowaniu zasady nr 2.
- 4 ZACHOWANIE W PRACY.** Bądź uprzejmy, koleżeński i szczery w swoim zachowaniu i działaniach.
- 5 WSPÓŁPRACA.** Pamiętaj, że tylko dzięki wspólnej pracy można osiągnąć sukces. Praca zespołowo to klucz również do Twojego rozwoju.
- 6 UNIKAJ KONFIKTÓW.** Unikaj konfliktowych sytuacji. Jeżeli dojdzie do trudnej sytuacji, dąż do jak najszybszego zażegnania konfliktu. Nie twórz i nie podżegaj konfliktów.
- 7 DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ.** Pamiętaj aby dzielić się wiedzą z innymi, nie trzymaj jej wyłącznie dla własnego użytku. Dzięki temu organizacja uczy się, co przekłada się na szybszy rozwój PESA.
- 8 STANOWISKO PRACY.** Dbaj o porządek i bezpieczeństwo na stanowisku pracy (5S). Przestrzegaj zasad „Polityki czystego biurka”.
- 9 WIZERUNEK W PRACY.** Dbaj o swój wizerunek w pracy. Ubieraj się odpowiednio do okoliczności i miejsca.
- 10 ATMOSFERA W PRACY.** Dbaj o dobrą atmosferę w pracy. Pamiętaj, że przy dobrej atmosferze pracy wzrasta wydajność pracy.



OCHRONA ŚRODOWISKA

W PESA uznajemy potrzebę odpowiedzialnego zarządzania zasobami środowiska naturalnego, które powinno prowadzić do minimalizowania zużycia zasobów naturalnych i wytwarzania odpadów, jak również ograniczać negatywny wpływ na środowisko naturalne.

Jesteśmy świadomi oddziaływania naszej produkcji na środowisko, rosnących wymagań naszych klientów i dlatego koncentrujemy wysiłki na:

- minimalizacji wpływu eksploatacji produkowanych pojazdów na środowisko naturalne;
- promocji wzrostu zdolności pojazdów do recyklingu;
- inwestycjach proekologicznych;
- obniżaniu ilości zanieczyszczeń odprowadzanych do środowiska;
- promowaniu ochrony środowiska;
- kształtowaniu świadomości proekologicznej.

SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU (CSR)

Chęć zaangażowania na rzecz lokalnej społeczności wynika z naszego głębokiego przekonania, że PESA jako przedsiębiorstwo jest również obywatelem tej społeczności. PESA jest jednym z największych pracodawców w regionie i wspólnie ze swoimi lokalnymi partnerami handlowymi stanowi regionalne centrum gospodarcze. Nasze zaangażowanie nie może jednakże polegać na zastępowaniu lokalnych władz w realizacji ich ustawowych obowiązków. Jako dobry obywatel czujemy się współodpowiedzialni za pozostałych członków naszej lokalnej społeczności.

Wszystkie działania PESA podejmowane na rzecz lokalnej społeczności powinny koncentrować się wokół najbardziej istotnych problemów tej społeczności. Intencją PESA w podejmowanej działalności jest objęcie jej zakresem całej społeczności, jednak ze szczególnym uwzględnieniem dzieci i młodzieży.

Każda kwota zainwestowana w lokalną społeczność musi mieć dokładnie sprecyzowany cel, którego osiągnięcie jest monitorowane i okresowo raportowane.

ZASADY PRZESTRZEGANIA KODEKSU

Naruszenia niniejszego Kodeksu nie będą tolerowane. Naruszenia będą badane indywidualnie w każdym przypadku i jeżeli zostaną stwierdzone jakiegokolwiek przypadki łapówkarstwa, korupcji oraz innych niewłaściwych zachowań zgodnie z niniejszym Kodeksem, natychmiast będą podejmowane odpowiednie działania. Mogą one obejmować przegląd i rewizję stosunków biznesowych, roszczenia prawne lub działania dyscyplinarne zgodnie z procedurami w zakresie dyscypliny obowiązującymi w PESA. Takie działania dyscyplinarne może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę.

Działanie dyscyplinarne może także zostać podjęte w przypadku niezgłoszenia stwierdzonego naruszenia niniejszego Kodeksu.

Odpowiednie działania zostaną także podjęte względem drugiej strony naruszającej niniejszy Kodeks, w tym w zakresie umów zawartych z takimi stronami. Może to doprowadzić do rozwiązania umowy z podmiotem zewnętrznym.

W ramach stosowania kontroli wewnętrznej, w zależności od potrzeby, od pracowników będzie wymagane potwierdzenie przestrzegania niniejszego Kodeksu zgodnie z załącznikiem nr 3.

Audyt Wewnętrzny uwzględni przestrzeganie niniejszego Kodeksu w zakresie wszystkich przeprowadzanych audytów wewnętrznych.



PROCEDURA ZGŁOSZENIA NADUŻYCIA

Pracownicy PESA w uzasadnionych przypadkach powinni zgłaszać swoje realne obawy podejrzanego, niewłaściwego postępowania lub praktyk, w tym łapówkarstwa, wymuszeń oraz „prania pieniędzy”, przewinień o charakterze etycznym lub zauważonych naruszeń ich praw. Stwierdzone przypadki naruszania niniejszego Kodeksu muszą być raportowane do Dyrektora Zarządzającego bezpośrednio lub za pośrednictwem kierownika działu odpowiedzialnego za jednostkę organizacyjną, gdzie doszło do podejrzanego przewinienia lub do Działu Audytu Wewnętrznego. Ponadto pracownik ma możliwość skorzystania ze specjalnie oznaczonych skrzynek („skrzynka uwag”), zlokalizowanych na terenie zakładu.

Po stwierdzeniu oznak nieprawidłowości w biznesie Dyrektor Zarządzający odpowiada za podjęcie następujących działań:

- Rozważenie wymagań prawnych dotyczących działań związanych z dochodzeniem.
- Zapewnienie poufności, aby umożliwić efektywne dochodzenia i chronić reputację PESA.
- Zabezpieczenie dowodów oraz danych, aby umożliwić PESA podjęcie działań prawnych w przypadkach, gdy zostaną podjęte takie decyzje.
- Identyfikacja i usunięcie braków w procedurach i systemach w celu zapobiegania dalszym stratom.
- Podjęcie wszystkich odpowiednich działań w celu odzyskania utraconego majątku oraz zabezpieczenia dowodów dla ewentualnego postępowania karnego.
- Podjęcie odpowiedniego działania dyscyplinarnego oraz stosowanie zero tolerancji dla działań związanych z nieprawidłowościami w biznesie.

OŚWIADCZENIE O PRZESTRZEGANIU KODEKSU ETYKI POJAZDY SZYNOWE PESA BYDGOSZCZ SA W TYM DOT. KONFLIKTU INTERESÓW

W celu zapewnienia pełnego przestrzegania zasad Kodeksu Etyki PESA jak również wyeliminowania ryzyka powstania potencjalnego konfliktu interesów oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią Kodeksu Etyki PESA oraz powiązanymi z nim instrukcjami i zobowiązuję się do ich bezwzględnego przestrzegania. Deklaruję lojalność wobec pracodawcy oraz oświadczam, że nie wykorzystam informacji, które uzyskałam w związku z wykonywaniem pracy do celów innych niż służbowe.

Akceptuję fakt i wyrażam zgodę na ewentualne podejmowanie przez PESA działań prawnych, w tym kontrolę sposobu wykorzystania przez pracowników mienia powierzonego przez pracodawcę dla celów wyłącznie służbowych (z zachowaniem zasad ochrony dóbr osobistych i danych osobowych) w celu zapobiegania i eliminowania ryzyka naruszenia interesów PESA.

Zobowiązuję się do niezwłocznego, pisemnego poinformowania kierownika działu/dyrektora o ryzyku powstania konfliktu interesów i jednocześnie powstrzymania się od podejmowania obowiązków służbowych do momentu podjęcia decyzji przez przełożonego.

Oświadczam, że zgodnie z opisaniem w Kodeksie Etyki zakresem konfliktu interesów – sytuacja taka Dotyczy/Nie dotyczy (niepotrzebne skreślić) mnie lub osób, z którymi jestem w bliskich relacjach (rodzina, przyjaciele, stały krąg znajomych); jeśli dotyczy proszę opisać tę sytuację:

W przypadku pojawienia się jakichkolwiek okoliczności bądź zmian mogących mieć wpływ na niniejsze oświadczenie - niezwłocznie (nie później niż w dniu następnym od zdarzenia) zawiadomię w formie pisemnej mojego bezpośredniego przełożonego.

Data i podpis pracownika, stanowisko, dział

PESA Bydgoszcz SA
ul. Zygmunta Augusta 11
85-082 Bydgoszcz



p e s a . p l