



# Kodeks.

Etyka i postępowanie  
w biznesie.

Pierwsza publikacja 2004 - aktualizacja Q1 2026

PSA International Pte Ltd

Prawa autorskie do niniejszego dokumentu i całej jego zawartości należą do PSA International Pte Ltd, a dokument, zarówno w części, jak i w całości, nie może być powielany ani rozpowszechniany bez uprzedniej pisemnej zgody PSA International Pte Ltd.

## Spis treści

Wiadomość od Prezesa Grupy i Dyrektora Generalnego Grupy PSA	4
Wiadomość od Szefa Grupy ds. Zasobów Ludzkich PSA	6
Zasięg kodeksu	9
Zastosowanie	10
Zobowiązanie do przestrzegania kodeksu	11
Nasze podstawowe wartości i zasady etyczne	12
Nasze podstawowe wartości	13
Zasady biznesowe	14
Relacje z naszymi interesariuszami	15
Etyczne podejmowanie decyzji	16
<b>SEKCJA I: Kultura organizacyjna</b>	19
Nasza odpowiedzialność wobec innych	21
Praca zespołowa	21
Szacunek, różnorodność i integracja	22
<b>SEKCJA II Etyczne zachowanie</b>	23
Przekupstwo i korupcja	24
Prezenty i aktywności rozrywkowe	25
Sankcje prawne	27
Zdrowie i bezpieczeństwo	29
Alkohol i narkotyki	30
Pieniądze - pożyczki	30
Przeciwdziałanie praniu pieniędzy	30
Środowisko	31
<b>SEKCJA III Osobista uczciwość i odpowiedzialność</b>	32
Poufne informacje	33
Konflikty interesów	33
Dane osobowe i prywatność	37
Oszustwo	39
Informacje, dane i cyberbezpieczeństwo	41
Integralność kont	42
Media społecznościowe	42
Sztuczna Inteligencja: narzędzia, platformy	45
Działalność polityczna	46
<b>SEKCJA IV: Sygnaliści</b>	47



Wiadomość od

# Prezesa Grupy i Dyrektora Generalnego Grupy PSA

**Jako wiodąca globalna grupa portowa, dostawca łańcucha dostaw i zaufany partner dla interesariuszy ładunków, PSA odgrywa kluczową rolę w umożliwianiu płynnego przepływu towarów na całym świecie oraz w zmianie w kierunku zrównoważonego handlu.**

W PSA jesteśmy zobowiązani do prowadzenia działalności zgodnie z najwyższymi standardami etyki i uczciwości, z odpowiedzialnością wobec naszych klientów, naszych pracowników i reprezentujących ich związków zawodowych, naszych partnerów, rządów, lokalnych społeczności i środowiska.

Jesteśmy pasjonatami tego, co robimy i czym się kierujemy. Dążymy do tego, aby każdy punkt kontaktu odzwierciedlał i wzmacniał nasze zaangażowanie w najwyższe standardy doskonałości oraz nasz Kodeks etyki i postępowania w biznesie (Kodeks) w zakresie ładu korporacyjnego, zaangażowania pracowników, zadowolenia klientów, zaufania inwestorów i zrównoważonego rozwoju naszej działalności.

Dzisiejszy, coraz bardziej złożony krajobraz biznesowy jest kształtowany przez dynamiczne trendy handlowe i cykle koniunkturalne, wymagające rynki, złożone potrzeby klientów, megastatki i nasilającą się konkurencję. W takim otoczeniu wierzymy, że wszystkie trzy filary – ludzie, planeta i trwałe wyniki (sposób, w jaki prowadzimy biznes) – są kluczowe, wzajemnie się wzmacniając dla długoterminowego przywództwa, wzrostu i tworzenia wartości. Wiemy, że postępowanie właściwe i robienie rzeczy dobrze ostatecznie wpływa nie tylko na naszą elastyczność jako organizacji, ale także na nasze dalsze przetrwanie i sukces.

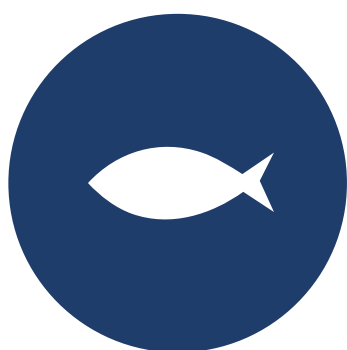
Naszym celem w PSA jest stać się Globalnym Czempionem w zakresie rozwiązań dla łańcucha dostaw – kierując się Kodeksem. Jest on kompasem, który wyznacza nasze podejście do pracy, podejmowania decyzji i działań, które podejmujemy. Wszyscy pracownicy PSA na całym świecie są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu, z uczciwością jako fundamentem, abyśmy mogli prawdziwie być „obok” naszych interesariuszy w transformacji łańcuchów dostaw dla większego dobra.



**PETER VOSER**  
Prezes Grupy



**ONG KIM PONG**  
CEO Grupy



Wiadomość od

# **Szefa Grupy ds. Zasobów Ludzkich PSA**

**Nasze czyny, gdy nikt nas nie obserwuje, ujawniają nasz kompas moralny – wewnętrzny przewodnik, który determinuje nasze zewnętrzne działania i reakcje.**

### **Co robimy, gdy nikt nie patrzy?**

Jest to kluczowe pytanie, które zostało poruszone w Kodeksie.

Każdego dnia w pracy stoimy w obliczu wielu wyborów etycznych. Sposób, w jaki reagujemy na te wybory, definiuje, kim jesteśmy i co reprezentujemy. Czasami potrzebujemy trochę pomocy, aby dokonać właściwych wyborów i właśnie tutaj pojawia się Kodeks.

Kodeks jest przeznaczony dla każdego z nas. Nikt nie jest zwolniony z jego przestrzegania. Jego celem jest bycie naszym kompasem, przewodnikiem po naszych wyborach etycznych i ujednoczenie naszego rozumienia tego, co to znaczy „postępować właściwie i robić rzeczy dobrze”.

**„Kodeks dotyczy każdego z nas. Nikt nie jest zwolniony.”**

Nasi klienci i interesariusze darzą nas zaufaniem dzięki naszej uczciwości i zdolności do dotrzymywania obietnic. Jesteśmy autentyczni i odpowiedzialni, zarówno dla nich, jak i dla samych siebie, wspólnie pracujemy nad sukcesem Node-To-Network (N2N).

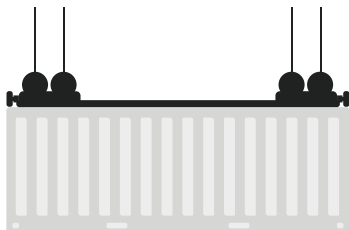
To zobowiązanie ujęliśmy w formule 3A, będącej naszą zachętą do działania w realizacji wizji N2N:

**ALIGN** – działaj w zgodzie z celem

**ACT** – działaj wytrwale

**ACHIEVE** – osiągnij z dumą





**Mówi się, że:**

„ BEZ **UCZCIWOŚCI** MOTYWACJA JEST NIEBEZPIECZNA;  
BEZ **MOTYWACJI** ZDOLNOŚĆ JEST BEZSILNA;  
BEZ **ZDOLNOŚCI** ZROZUMIENIE JEST OGRANICZONE;  
BEZ **ZROZUMIENIA** WIEDZA JEST BEZ ZNACZENIA,  
A BEZ **WIEDZY** DOŚWIADCZENIE JEST ŚLEPE. ”

Spójność jest niezbędna, abyśmy wszyscy mogli skutecznie współpracować. Gdy działamy w zgodzie z wizją i wartościami PSA, możemy iść naprzód z jasno określonym celem i jesteśmy lepiej przygotowani do podejmowania właściwych, etycznych decyzji.

Skuteczne i celowe działanie wymaga wytrwałości oraz konsekwencji, a także odporności i integralności — szczególnie wtedy, gdy stajemy przed trudnymi wyborami. Czując się odpowiedzialnymi za nasze działania, podejmujemy mądrzejsze decyzje, które wzmacniają PSA i budują jego siłę.

Osiągnięcie sukcesu to coś więcej niż tylko realizacja celów. Chodzi o to, w jaki sposób do niego dochodzimy i jakie znaczenie ma nasz sukces. Kiedy osiągamy sukces dzięki uczciwości i wysiłkowi, jesteśmy dumni z wyniku, ponieważ nasz sukces odzwierciedla wartości wyznawane przez PSA.

Dzięki naszej kulturze FISH stworzyliśmy środowisko oparte na uczciwości i wzajemnej trosce. Ta wspólna kultura wyraża głębsze zobowiązanie do postępowania w sposób właściwy — nie tylko wobec siebie nawzajem, lecz także wobec naszych klientów, partnerów oraz społeczności, w których działamy.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Steven Lee'.

**Steven Lee**  
Szef grupy ds. zasobów  
ludzkich



PSA INTERNATIONAL

# Zasięg kodeksu

## Zastosowanie

**Kodeks określa, jak należy prowadzić działalność i zawiera wytyczne dotyczące standardów zachowania oczekiwanych od wszystkich pracowników PSA, zwłaszcza w sytuacjach niewłaściwego, nielegalnego lub nieetycznego postępowania.**

Zgodnie z Kodeksem, wszyscy pracownicy Grupy Spółek PSA (pracownicy) muszą w pełni przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i organów władzy, zawsze wywiązywać się z należycie zaciągniętych zobowiązań wobec osób trzecich i postępować zgodnie z najwyższymi standardami etycznego, osobistego i zawodowego postępowania. Żaden pracownik nie może angażować się w niewłaściwe zachowanie ani żadne postępowanie, które mogłoby przynieść PSA ujmę.

Kodeks nie ma na celu wyczerpującego omówienia problemów lub sytuacji, z którymi możesz się spotkać jako pracownik; nie zastępuje również bardziej szczegółowych zasad i wytycznych dotyczących bardziej szczegółowych obowiązków związanych z zakresem Twojej odpowiedzialności. Służy jako przewodnik i uzupełnia inne zasady i wytyczne PSA mające zastosowanie do Twojego stanowiska i sytuacji.

Aby korzystać z Kodeksu, najpierw przeczytaj cały materiał, a następnie zastanów się, jak ma się on do Twojej pracy. Bądź konkretny i myśl o tym, jak mógłbyś radzić sobie z sytuacjami, aby uniknąć niewłaściwych, nielegalnych lub nieetycznych działań. W Kodeksie znajdują się studia przypadków i pytania, które mają na celu zachęcenie do otwartej dyskusji i pogłębienie zrozumienia, co to znaczy przestrzegać Kodeksu – co oznacza... „Robienie tego, co jest słuszne, a także naprawianie tego, co jest złe”.

PSA uznaje i szanuje regionalne i lokalne różnice prawne w zakresie zatrudnienia, prywatności i innych obowiązujących przepisów prawa. W przypadku, gdy takie wymogi regionalne i lokalne są bardziej rygorystyczne niż wytyczne zawarte w Kodeksie, muszą być w pełni przestrzegane. Zawsze konsultuj się ze swoim przełożonym, menedżerem lub skontaktuj się z jednym z zasobów wymienionych w Kodeksie, jeśli potrzebujesz jakichkolwiek wyjaśnień.

## Zobowiązanie do przestrzegania kodeksu

Wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do Kodeksu w wersji drukowanej lub elektronicznej i są odpowiedzialni za pełne zrozumienie jego treści.

**Każdy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania kodeksu przez cały czas.**

Naruszenie Kodeksu nie będzie tolerowane, a osoby naruszające poniosą konsekwencje dyscyplinarne, które mogą obejmować zwolnienie z PSA. W przypadku naruszenia również prawa lokalnego, osoby naruszające będą zgłaszane odpowiednim władzom. W przypadkach strat pieniężnych, PSA może dochodzić odzyskania takich strat.

Jeśli masz pytania lub potrzebujesz wyjaśnień, skontaktuj się z działem prawnym grupy lub działem zasobów ludzkich grupy. Wszystkie zapytania będą traktowane dyskretnie i dołożymy wszelkich starań, aby zachować poufność informacji w granicach dopuszczalnych przez prawo.



PSA INTERNATIONAL

# Nasze podstawowe wartości i zasady etyczne

## Nasze podstawowe wartości i fundamenty etyczne

W PSA nieustannie dążymy do bycia liderem w globalnej gospodarce portów i łańcucha dostaw. Kodeks etyki i postępowania w biznesie („Kodeks”) określa standardy etyczne - zasady dobra i zła - które powinny kierować naszym postępowaniem biznesowym („sposobem prowadzenia działalności”) w zgodzie z naszymi podstawowymi wartościami.

### Nasze podstawowe wartości

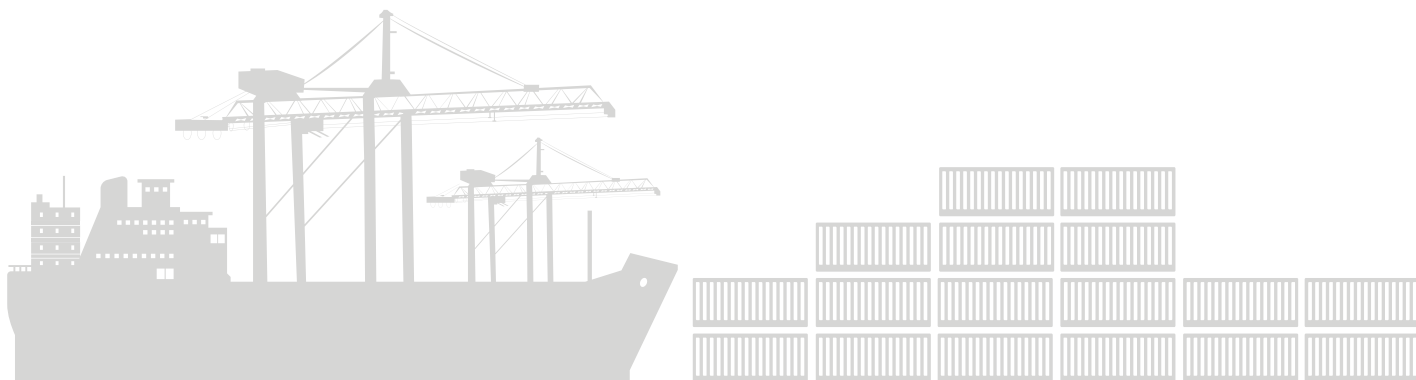
We wszystkich naszych relacjach i działaniach staramy się demonstrować nasze niezachwiane zaangażowanie w wartości korporacyjne:

**1 ZAANGAŻOWANIE W DOSKONAŁOŚĆ**  
Wyznaczamy nowe standardy, stale poprawiając wyniki i wprowadzając innowacje w każdym aspekcie naszej działalności.

**2 ODDANIE KLIENTOM**  
Pomagamy naszym klientom, zewnętrznym i wewnętrznym, odnieść sukces, przewidując i spełniając ich potrzeby.

**3 SKONCENTROWANIE NA LUDZIACH**  
Wygrywamy jako zespół, szanując, opiekując i wspierając się nawzajem.

**4 ZINTEGROWANI GLOBALNIE**  
Budujemy naszą siłę globalnie, wykorzystując różnorodność i optymalizując działania lokalnie.



## Zasady biznesowe

PSA wspiera wolną przedsiębiorczość i konkurencyjny system rynkowy. Nasze decyzje biznesowe opierają się na solidnych zasadach ekonomicznych i rzetelnych badaniach rynkowych, z myślą o długoterminowej rentowności i tworzeniu trwałej wartości.



Są to podstawowe miary zarówno wydajności, jak i zaufania rynku do usług PSA, podczas gdy wielkość ekonomicznej wartości dodanej wskazuje, w jakim stopniu zwroty tworzą wartość dla akcjonariuszy. Dlatego PSA jest zaangażowana w utrzymanie przewagi nad konkurencją poprzez ciągłe innowacje i podnoszenie efektywności, a także bycie wrażliwym i reagującym na potrzeby i interesy naszych klientów i partnerów oraz ich dobrobyt, z zaangażowaniem w ochronę środowiska i społeczności, w których działamy.

**„ PSA zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości i rzetelności oraz wierzy w korzyści płynące z wolnej, uczciwej i otwartej konkurencji dla konsumentów, przedsiębiorstw i całej gospodarki. ”**

Polityką PSA jest pełne przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących konkurencji i uczciwego handlu w obszarach, w których prowadzi działalność. Pracownicy muszą powstrzymać się od wszelkich dyskusji, komunikacji, wymiany informacji lub umów związanych z informacjami strategicznymi, które naruszałoby obowiązujące przepisy antymonopolowe lub dotyczące konkurencji, w tym między innymi:

1. **POLITYKI CENOWE, OFERTY, RABATY, WARUNKI SPRZEDAŻY**
2. **LISTY KLIENTÓW**
3. **KOSZTY LUB WIELKOŚĆ PRODUKCJI**
4. **PLANY MARKETINGOWE**
5. **RYZYKA I INWESTYCJE**
6. **TECHNOLOGIE I WYNIKI PROGRAMÓW BADAWCZO-ROZWOJOWYCH**

PSA prowadzi działalność w krajach o zróżnicowanych uwarunkowaniach politycznych, gospodarczych, społecznych i środowiskowych. Kwestie te są ważne dla PSA i będą w pełni brane pod uwagę przy decyzji, z uwzględnieniem zrównoważonego rozwoju i bezpieczeństwa inwestycji.

## Relacje z naszymi interesariuszami

Sukces firmy jest definiowany przez jej relacje z akcjonariuszami, klientami, pracownikami, związkami zawodowymi, partnerami biznesowymi i społecznością, w której działa.

PSA dąży do wykorzystania synergii z tych relacji, aby stworzyć wspólnie korzystne środowisko biznesowe:

### Dla akcjonariuszy

Ochrona inwestycji akcjonariuszy oraz tworzenie i dodawanie wartości ekonomicznej.

### Dla klientów

Zaspokajanie wyjątkowych potrzeb naszych klientów poprzez oferowanie innowacji, elastyczności i usług, które tworzą wartość dla ich firm, ponieważ ich sukces komercyjny jest z kolei naszym sukcesem.

### Dla partnerów biznesowych

Kultywowanie znaczących, korzystnych i udanych długoterminowych relacji z naszymi partnerami, dostawcami, wykonawcami, konsultantami i stronami trzecimi (np. agencjami rządowymi, władzami i innymi interesariuszami) w oparciu o uczciwe podejście, wzajemne zaufanie, zrozumienie i otwarty dialog.

### Dla pracowników

Uznanie, że nasi pracownicy są naszym największym atutem i zapewnienie im bezpiecznego i sprzyjającego środowiska pracy oraz sprawiedliwych i konkurencyjnych warunków świadczenia usług. Grupa promuje kulturę zaufania, a także rozwój i wsparcie naszych pracowników. Wspieramy również prawo naszych pracowników do korzystania z wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych. Zawsze staramy się nawiązywać współpracę i partnerstwo dla wspólnego dobra naszej firmy i pracowników, niezależnie od tego, czy są oni reprezentowani przez związki zawodowe, czy nie.

### Dla społeczności

Bycie odpowiedzialnym obywatelem korporacyjnym i prowadzenie działalności w sposób promujący zrównoważony rozwój zarówno dla PSA, jak i społeczności. Obejmuje to pełną zgodność z lokalnymi przepisami i regulacjami, współpracę z władzami, szacunek dla lokalnej kultury i biznesu oraz należyte uwzględnianie norm społecznych i kwestii środowiskowych we wszystkich decyzjach handlowych.

## Etyczne podejmowanie decyzji

Zasady dobra i zła, które kierują jednostką przy podejmowaniu decyzji, nazywane są „etyką”. Etyczne podejmowanie decyzji ma zasadnicze znaczenie dla trwałego sukcesu naszej firmy. W obliczu dylematu etycznego lub niepewności należy zadać sobie następujące pytania:

Czy reputacja PSA byłaby zagrożona, gdyby opinia publiczna się o tym dowiedziała?



Czy byłoby to postrzegane jako nielegalne lub nieetyczne?

Jak poczułaby się moja rodzina lub przyjaciele, gdyby się dowiedzieli?

Czy jest to zgodne z kodeksem?

Poniższa trzyetapowa lista kontrolna powinna posłużyć jako przewodnik do zebrania odpowiednich informacji w celu podjęcia decyzji o etycznym sposobie postępowania w sytuacjach biznesowych. W razie wątpliwości można skonsultować się z działem kadr, działem HR lub działem prawnym.

KROK  
1

**Czy działanie jest niezgodne z prawem?  
Czy działanie narusza jakiegokolwiek prawo?**

Musisz w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących praw i przepisów.

KROK  
2

**Czy działanie narusza standardy firmowe lub zawodowe?**

Przepisy prawa i regulacje często określają jedynie minimalne standardy z chowania. Wiele firm i zawodów i/lub polityk i procedur firmy ustanawia jeszcze wyższe standardy zachowania. W związku z tym dane działanie może być zgodne z prawem, a mimo to naruszać standardy biznesowe lub zawodowe i/lub zasady i procedury firmy. Należy przestrzegać standardów biznesowych i zawodowych oraz zasad i procedur PSA.

**„Tylko dlatego, że jest to legalne, nie oznacza, że jest to etyczne”.**

**KROK  
3**

**Na kogo i w jaki sposób wpływa działanie?**

Jeśli działanie jest legalne i w pełni zgodne ze standardami biznesowymi i zawodowymi, musisz polegać na swoim postrzeganiu dobra i zła, aby określić, czy działanie jest etyczne. Określenie, w jaki sposób działanie wpływa na poszczególne osoby i grupy - w tym firmę, pracowników, właścicieli, klientów, społeczność lokalną i społeczeństwo - pomoże ci zdecydować, czy działanie jest etyczne.

Poniżej znajdują się dwa hipotetyczne studia przypadków lub przykłady zastosowaniu etyki biznesowej, abyś mógł lepiej zrozumieć standardy etyczne i oczekiwany sposób podejmowania decyzji.

**STUDIUM PRZYPADKU 1**

**Scenariusz**

Pracownik przetwarza zwroty kosztów. Ma dostęp do rejestrów wszystkich transakcji należących do kierowników działów i pracowników. Pracownik czasami przegląda rejestry kierowników działów. Sprawdza, gdzie używają swoich kart kredytowych i ile wydają. Czasami opowiada swoim znajomym o nawykach związanych z wydatkami kierowników działów, nie identyfikując kierowników działów, a przekazywane informacje również nie prowadzą do identyfikacji kierowników działów.

**KROK  
1**

**Czy działanie jest nielegalne?**

Działanie pracownika nie jest niezgodne z prawem, o ile udostępnione szczegóły nie prowadzą do identyfikacji kierownika (kierowników) działu (działów), ale jeśli kierownika (kierowników) działu (działów) można zidentyfikować na podstawie udostępnionych informacji, będzie to stanowiło naruszenie przepisów dotyczących danych osobowych i prywatności.

**KROK  
2**

**Czy działanie narusza standardy firmy lub standardy zawodowe?**

Tak, udostępnianie informacji osobistych/poufnych, nawet jeśli nie prowadzi to do identyfikacji kierowników działów, narusza standardy firmy. W firmie obowiązują standardy dotyczące postępowania z informacjami osobistymi/poufnymi. Udostępnianie informacji poufnych innym osobom stanowi naruszenie Kodeksu oraz potencjalnie przepisów dotyczących danych osobowych i prywatności, jeśli prowadzi do identyfikacji kierowników działów.

**KROK  
3**

**Kogo i w jaki sposób dotyczy działanie?**

Osoby dotknięte	Wpływ
Kierownicy działów i pracownicy	Niezdolność do ochrony informacji o swoich transakcjach finansowych, erozja zaufania między szefem a pracownikami obsługującymi dane osobowe.
Pracownik	Działania dyscyplinarne, które mogą obejmować rozwiązanie umowy za naruszenie standardów firmy.
Firma	Może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za wszelkie szkody lub straty poniesione przez pracownika lub inną osobę wynikające z naruszenia przepisów dotyczących danych osobowych i prywatności.

**STUDIUM PRZYPADKU 2**

**Scenariusz**

Przedsiębiorca posiada pakiet kontrolny udziałów w spółce, która od wielu lat dostarcza zasoby spółce A. Syn biznesmena („pracownik”) został niedawno zatrudniony przez spółkę A, a na nowym stanowisku pracownik ma teraz uprawnienia do zawierania umów z tym samym dostawcą (tj. spółką jego ojca).

**KROK 1**

**Czy działanie jest nielegalne?**

Nie.

**KROK 2**

**Czy działanie narusza standardy firmy lub standardy zawodowe?**

Powstało pozorne zagrożenie konfliktu, ponieważ pracownik jest teraz zaangażowany w proces decyzyjny dotyczący wyboru dostawcy. Problem można rozwiązać, jeśli niezależna strona, taka jak menedżer pracownika, a nie sam pracownik, podejmie decyzję. Ważne jest, aby pracownik formalnie ujawnił potencjalny konflikt (swoją osobisty związek z dostawcą) swojemu przełożonemu lub menedżerowi, aby można go było rozwiązać otwarcie i przejrzysto.

**KROK 3**

**Kogo i w jaki sposób dotyczy działanie?**

Osoby dotknięte	Wpływ
Pracownik	Powstał konflikt interesów, ponieważ może on być postrzegany jako faworyzujący firmę swojego ojca, jeśli zamówienie zostanie przyznane firmie jego ojca, mimo że firma ta była długoletnim dostawcą firmy A.
Współpracownicy i inni wykonawcy	Zmniejsza zaufanie do procesu, ponieważ mogą oni postrzegać, że dany dostawca otrzymał zamówienie na podstawie osobistych powiązań lub uprzedzeń pracownika, a nie na podstawie uczciwej oceny najlepszych ofert (cena, wartość, poziom usług lub inne obiektywne kryteria).
Spółka A	Spółka A może stracić możliwość zaangażowania lepszego dostawcy, jeśli pracownik jest rzeczywiście stronniczy na korzyść firmy swojego ojca. Spółka A może być narażona na utratę wartości, jeśli proces selekcji został naruszony. W dłuższej perspektywie inni dostawcy mogą również przestać uczestniczyć w przetargach Spółki A, co doprowadzi do zawężenia bazy dostawców.



SEKCJA I

# Kultura organizacyjna

**Kultura organizacyjna, obejmująca wspólne przekonania, założenia, postrzeganie i wartości ludzi współpracujących ze sobą każdego dnia, odzwierciedla nasz kompas moralny – szczególnie wtedy, gdy myślimy, że „nikt nie patrzy”.**

**Autentyczność i uczciwość** są cechami cenionymi w PSA i są promowane poprzez ruch zmiany kultury FISH! i FISH+ (łącznie określane jako FISH).



#### **4 zasady FISH!**

**Bądź obecny, czyn ich dzień lepszym, baw się i wybieraj swoje nastawienie.**

\*FISH! jest znakiem towarowym lub usługowym firmy ChartHouse Learning. Więcej informacji na temat światowej sławy gry PikePlace Fish Market i filozofia FISH! Filozofia, odwiedź stronę <https://www.fishphilosophy.com/fish-philosophy-story/>

Te same zasady wspierają i uznają fakt, że w PSA mamy zróżnicowanych pracowników, a nasze działania są prowadzone w globalnym środowisku, które wymaga integracji i równości.

Wierzmy, że **różnice** między nami powinny być cenione, abyśmy wszyscy mogli czerpać korzyści z kreatywności, różnorodnych perspektyw, innowacji i energii, które wynikają z takiej różnorodności.



#### **4 FISH+ Zasady**

**Rozwój, wsparcie, samodyscyplina, zaufanie**

## Nasza odpowiedzialność wobec innych

Oczekujemy, że jako pracownicy, dołożycie wszelkich starań, aby stworzyć kulturę szacunku w miejscu pracy **wolną od:**

- wypadków,
- nękania,
- zastraszania,
- wrogości,
- uprzedzeń
- i niezgodnej z prawem dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju.

Nie tylko nie powinieneś angażować się w zachowania szkodliwe dla spokoju i harmonii w miejscu pracy, ale także jesteś odpowiedzialny za bezpieczeństwo i dobro swoich współpracowników i powinieneś mieć ich na oku.

## Praca zespołowa

Praca zespołowa i współpraca są ważnymi aspektami etyki pracy w PSA. Opieramy się na naszych wspólnych umiejętnościach, wiedzy i doświadczeniu, aby osiągać najlepsze wyniki dla naszych klientów, partnerów i PSA.

**„ PSA postrzega swoich pracowników jako swój największy atut i uznaje integralną rolę, jaką związki zawodowe odgrywają w ochronie interesów swoich pracowników. ”**

Szanuje poglądy związków zawodowych i dąży do polubownego rozwiązywania kwestii ze związkami zawodowymi w sposób konstruktywny, otwarty, uczciwy i ostatecznie korzystny dla wszystkich zainteresowanych stron.

## Szacunek, różnorodność i integracja

PSA szanuje pracowników jako wyjątkowe jednostki i wierzy w tworzenie integracyjnego miejsca pracy, które uwzględnia różnorodność. Dążymy do zapewnienia równych szans w ramach organizacji, w oparciu o kompetencje, umiejętności i wyniki. PSA nie dyskryminuje pracowników ze względu na rasę, płeć, religię, wiek, niepełnosprawność, status rodzinny, orientację seksualną, ciążę lub inne podobne cechy lub warunki.

Molestowanie jest formą dyskryminacji, która tworzy obraźliwe, zastraszające lub wrogie środowisko dla innych. Molestowanie może mieć charakter werbalny, fizyczny lub niefizyczny (np. groźby, akty przemocy, zastraszanie, nękanie) lub charakter seksualny (np. obejmujący niechciane zaloty, niewłaściwe dotykanie, nieprzyzwoite obnażanie się lub sugestywne komentarze o charakterze seksualnym). Nękanie może być również nielegalne lub karalne w niektórych jurysdykcjach.

PSA zakazuje wszelkich form dyskryminacji i poważnie traktuje wszelkie zarzuty dotyczące molestowania, w tym molestowania seksualnego i rasowego. Jeśli Ty lub ktokolwiek, o kim wiesz, padł ofiarą jakiegokolwiek formy dyskryminacji lub molestowania, prosimy o niezwłoczny kontakt z działem zasobów ludzkich grupy lub dyrektorem działu prawnego grupy.



## SEKCJA II

# Etyczne zachowanie

## Przekupstwo i korupcja

**PSA w pełni przestrzega wszystkich przepisów obowiązujących w krajach, w których prowadzi działalność, w szczególności przepisów antykorupcyjnych i antyłapówkarskich.**

Musisz zawsze przestrzegać następujących zasad, niezależnie od tego, czy masz do czynienia z inną stroną w ramach spółki z kapitałem mieszanym, przemysłu prywatnego, służby publicznej, rządu czy jakiegokolwiek organizacji niekomercyjnej, oraz niezależnie od tego, czy ta inna strona działa w charakterze zawodowym czy osobistym:

- Nigdy bezpośrednio lub pośrednio nie oferuj ani nie dokonuj żadnych nieautoryzowanych, nielegalnych lub niewłaściwych płatności;
- Nigdy nie próbuj bezpośrednio lub pośrednio nakłaniać nikogo do zrobienia czegokolwiek nielegalnego lub niewłaściwego;
- Zawsze zgłaszaj wszelkie informacje lub podejrzenia dotyczące nieuprawnionych, nielegalnych lub niewłaściwych płatności oferowanych lub otrzymywanych (w przypadku zgłaszania podmiotom zewnętrznym wymagana jest wcześniejsza konsultacja z Działem HR i Działem Prawnym); oraz
- Nie wolno Ci bezpośrednio ani pośrednio oferować, obiecywać ani przyjmować żadnego rodzaju łapówek, nielegalnych prowizji, wypłat ani niestosownych gratyfikacji lub korzyści (w gotówce lub w jakiegokolwiek innej formie) na rzecz lub od jakiegokolwiek osoby z zamiarem wywarcia wpływu lub nakłonienia tej osoby do pomocy firmie Loconi Intermodal SA / PSA w uzyskaniu lub utrzymaniu działalności lub w celu uzyskania jakiegokolwiek nieuczciwej korzyści dla firmy Loconi Intermodal SA/PSA lub tej osoby.

### Q+A

**Q: Niedawno spotkałem agenta, który może pomóc naszej firmie w zdobyciu zleceń w kraju, w którym szczególnie trudno nam rozpocząć działalność. Czy mogę zaangażować tego agenta w imieniu naszej firmy?**

A: Porozmawiaj z lokalnym kierownictwem i działem prawnym Grupy, aby ocenić sytuację. Przeprowadzenie procesu due diligence w odniesieniu do agenta i jego doświadczenia ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że kontakty, procesy i metody agenta są zgodne z lokalnymi przepisami i Kodeksem.

## Prezenty i aktywności rozrywkowe

Z prezentami, przysługami i aktywnościami rozrywkowymi należy obchodzić się ostrożnie. Przyjmowanie zbyt wielu prezentów, przysług i/lub zaproszeń na imprezy rozrywkowe może wpływać na ocenę sytuacji biznesowej i stwarzać oczekiwania, które mogą być kłopotliwe dla Loconi Intermodal SA/PSA. Podobnie, oferowanie nadmiernych prezentów, przysług, aktywności rozrywkowych i/lub gościnności innym osobom może zostać źle zinterpretowane i skutkować odpowiedzialnością Loconi Intermodal SA/PSA.

**Prezenty biznesowe, przysługi lub aktywności rozrywkowe mogą być dostarczane w imieniu Loconi Intermodal SA/PSA tylko wtedy, gdy:**

- Są one zgodne z ogólnie przyjętymi praktykami biznesowymi i standardami etycznymi;
- Nie mogą one być interpretowane jako łapówki, nielegalne prowizje lub jakiegokolwiek korupcyjne zachęty, ze względu na ich formę, koszt, częstotliwość wręczenia i okoliczności, w których są wręczane;
- Są one przejrzyste i nie są ukryte;
- Nie naruszają przepisów prawa, regulacji lub polityki żadnego kraju, organu publicznego lub zaangażowanej firmy; oraz
- Loconi Intermodal SA/PSA nie będzie zawstydzona ujawnieniem tej informacji.

**Przy określaniu ich zasadności brane są pod uwagę następujące czynniki:**

- Koszt, częstotliwość i czas wręczenia;
- Czy otoczenie sprzyja budowaniu relacji biznesowych;
- Zasadność i proporcjonalność do celu biznesowego;
- Czy prezent, przysługa lub aktywność rozrywkowa są lub mogą być w pełni jawne dla kierownictwa organizacji, której pracownik lub przedstawiciel je otrzymuje.



Pracownicy mogą przyjmować drobne upominki, które byłyby uważane za zwykłe uprzejmości biznesowe, chyba że mają one na celu wpłynięcie na decyzję biznesową lub uzyskanie przewagi biznesowej lub mogą sprawiać takie wrażenie. Pracownikom nie wolno zabiegać o posiłki lub aktywności rozrywkowe. Posiłki i aktywności rozrywkowe mogą być jednak przyjmowane, **jeśli spełnione są następujące warunki:**

- Występują rzadko;
- Powstają w normalnym toku działalności;
- Można to uznać za zwykłą uprzejmość biznesową;
- Wydatki są uzasadnione
- Miejsce i okoliczności są odpowiednie i dopasowane do sytuacji.



Jeśli wartość wydatków związanych z prezentami, przysługami, gościnnością lub rozrywką przekracza rozsądną kwotę, należy uzyskać uprzednią pisemną zgodę kierownictwa wyższego szczebla na takie wydatki i muszą one być odpowiednio rejestrowane, z podaniem wszystkich szczegółów dotyczących transakcji. Takie działanie nie może być interpretowane jako próba wywarcia przez Loconi Intermodal SA/PSA niewłaściwego wpływu na odbiorców.

**Dokonując darowizn na cele charytatywne lub przekazując inne świadczenia na rzecz społeczności** w imieniu Loconi Intermodal SA/PSA na wniosek urzędników lub organów publicznych, pracownicy powinni dołożyć wszelkich starań, aby zachować należytą staranność i upewnić się, że sugerowane ustalenia są zgodne z prawem i lokalnymi przepisami i polityką.

Płatności przyspieszające tok spraw mogą być potencjalnie uznawane za łapówki, a pracownicy muszą rozróżniać między prawidłowo należnymi opłatami (takimi jak wymagane prawem opłaty administracyjne) a ukrytymi żądaniami płatności dodatkowych.

Firma PSA ustanowiła wewnętrzne mechanizmy kontroli, zasady i procedury pozwalające na powstrzymanie, zapobieganie i wykrywanie przekupstwa, monitorowania zgodności, a także zapewnienie bezpiecznych, poufnych i dostępnych sposobów dla osób wewnętrznych i zewnętrznych na zgłaszanie obaw dotyczących przekupstwa oraz przedstawiania sugestii dotyczących ulepszenia procedur i zwracania się o porady.

PSA surowo traktuje łapówkarstwo i podejmie wszelkie niezbędne działania dyscyplinarne i nałoży konieczne sankcje w odpowiedzi na wszelkie niewłaściwe postępowanie i/lub naruszenie Kodeksu, w tym między innymi rozwiązanie stosunku pracy.

## Sankcje prawne

Sankcje Prawne to przepisy uchwalane przez organy międzynarodowe (np. Organizację Narodów Zjednoczonych), regionalne (np. Unię Europejską) i/lub państwowe (np. USA) dotyczące wdrożenia środków politycznych i/lub gospodarczych w celu zmiany zachowania lub wywarcia presji na określony kraj lub reżim, stosowane wobec rządów, podmiotów lub osób fizycznych. Przykłady przepisów dotyczących sankcji obejmują zajęcie mienia osób objętych sankcjami, ograniczenia w handlu lub kontaktach z podmiotami lub krajami objętymi sankcjami.

PSA w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących sankcji. Przepisy dotyczące sankcji są zasadniczo specyficzne dla jurysdykcji, więc podmiot, obywatel lub rezydent kraju A musiałby przestrzegać przepisów dotyczących sankcji uchwalonych przez kraj A, ale podmioty spoza kraju A, osoby niebędące obywatelami lub nierezydencjami kraju A mogą nie być podobnie związani, chociaż zgodnie z niektórymi przepisami dotyczącymi sankcji (np. przepisami dotyczącymi sankcji USA) osoba fizycznie znajdująca się w danym kraju może być związana przepisami dotyczącymi sankcji tego kraju. W związku z tym każda ustawa o sankcjach musi być każdorazowo oddzielnie interpretowana.

Konsekwencje nieprzestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących sankcji są poważne i mogą obejmować karę pozbawienia wolności, znaczne grzywny dla podmiotu i/lub osoby fizycznej, uszczerbek na reputacji oraz potencjalne ograniczenie zdolności PSA do dalszego świadczenia usług na rzecz naszych klientów lub partnerów lub do składania ofert lub podejmowania nowych projektów.

Należy podkreślić, że przepisy dotyczące sankcji są zazwyczaj interpretowane na zasadzie ścisłej odpowiedzialności, co oznacza, że zamiar lub jego brak nie jest brany pod uwagę przy ustalaniu przez organ, czy doszło do naruszenia przepisów dotyczących sankcji.



**Aby mieć pewność, że Loconi Intermodal SA/PSA prowadzi działalność w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami dotyczącymi sankcji, należy zwrócić szczególną uwagę na następujące kwestie:**

- Z kim Loconi Intermodal SA/PSA prowadzi interesy - aby upewnić się, że kontrahenci nie są osobami lub podmiotami objętymi sankcjami na mocy obowiązującego prawa;
- Co jest przedmiotem transakcji i gdzie jest ona przeprowadzana - w celu zapewnienia, że towary lub usługi, które mają być dostarczone lub świadczone, nie są w żaden sposób ograniczone i że transakcja jest w pełni zgodna z przepisami dotyczącymi sankcji mającymi zastosowanie do miejsca, w którym transakcja jest przeprowadzana lub dostarczana; oraz
- Sposób przeprowadzania transakcji - aby upewnić się, że sposób przeprowadzania transakcji nie obchodzi bezpośrednio ani pośrednio przepisów dotyczących sankcji ani nie ułatwia ich obchodzenia. Należy również wziąć pod uwagę walutę używaną w transakcji, a także każdy bank zaangażowany w transakcję, ponieważ może to spowodować wprowadzenie eksterytorialnych przepisów dotyczących sankcji regulujących korzystanie z tej waluty. Upewnij się, że pracownicy zaangażowani w transakcję w pełni przestrzegają Politykę i Procedury PSA Group U.S. Person and EU Person Recusal Policy and Procedure.

Konkretna transakcja może wymagać porady prawnej ze względu na ważne fakty dotyczące transakcji. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących przepisów o sankcjach, tego, czy określone przepisy o sankcjach mają zastosowanie, lub jakichkolwiek wątpliwości lub obaw dotyczących jakiegokolwiek transakcji w odniesieniu do przepisów o sankcjach, prosimy o kontakt z działem prawnym.

**W przypadku naruszenia lub podejrzenia naruszenia przepisów dotyczących sankcji przez pracowników lub przedstawicieli Loconi Intermodal SA/PSA należy niezwłocznie powiadomić dział prawny. Dział prawny z kolei zaangażuje inne odpowiednie działy, takie jak operacje, handel lub zasoby ludzkie, aby zająć się takim naruszeniem.**

## Zdrowie i bezpieczeństwo

Większość operacji PSA wiąże się z pewnym stopniem ryzyka. Dlatego polityką Grupy jest, aby to ryzyko było obiektywnie oceniane i aby ocena ta spełniała wszystkie normy bezpieczeństwa przed rozpoczęciem operacji. PSA w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów branżowych i ma konsekwentne podejście zarówno do zapobiegania naruszeniom bezpieczeństwa, jak i do promowania kultury świadomości bezpieczeństwa.

Zdrowie i bezpieczeństwo to krytyczne kwestie biznesowe, które wymagają regularnego raportowania, oceny i usprawnień. Nie tolerujemy żadnych zachowań werbalnych ani fizycznych, które mogą prowadzić do przemocy w miejscu pracy lub ją powodować. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników, a także oczekiwania naszych klientów i interesariuszy wymagają, aby każdy pracownik pracował wolny od wpływu jakichkolwiek substancji lub działań, które mogłyby uniemożliwić lub utrudnić bezpieczną i efektywną pracę. Jesteśmy odpowiedzialni za bezpieczeństwo własne i naszych współpracowników. W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji należy zapoznać się z wytycznymi dotyczącymi zdrowia i bezpieczeństwa ustalonymi przez dział kadr.

### Q+A

**Q: Zauważyłem pewne zachowania powtarzające się każdego dnia w moim miejscu pracy, które uważam za niebezpieczne, ale nie mają one miejsca w moim dziale. Co powinienem zrobić?**

A: Uważamy, że każdy pracownik jest odpowiedzialny za własne bezpieczeństwo, a także za bezpieczeństwo wszystkich współpracowników. Tego rodzaju obawy należy niezwłocznie zgłaszać przełożonemu, specjalście ds. BHP, lub działowi HR lub za pośrednictwem infolinii ds. etyki (+65 6279 5511) lub poczty e-mail ds. etyki (Ethics@globalpsa.com).

**Q: Wczoraj pokłóciłem się ze współpracownikiem, co prawie przerodziło się w fizyczną konfrontację, kiedy wyzwiał mnie na spotkanie poza biurem. Uważam, że w pewnym momencie może próbować mnie skrzywdzić. Co mogę zrobić?**

A: Zgłoś ten incydent swojemu przełożonemu lub przedstawicielowi działu kadr lub HR. Groźby natychmiastowej przemocy fizycznej należy zgłaszać ochronie i/lub lokalnej policji.

**Q: Wczoraj pokłóciłem się ze współpracownikiem, co prawie przerodziło się w fizyczną konfrontację, kiedy wyzwiał mnie na spotkanie poza biurem. Uważam, że w pewnym momencie może próbować mnie skrzywdzić. Co mogę zrobić?**

A: Ważne jest, aby badać wszystkie wypadki w celu określenia kroków niezbędnych do zapobiegania podobnym zdarzeniom. Zawsze należy powiadomić przełożonego o wypadku w miejscu pracy. Jeśli współpracownik lub przełożony nie chce zgłosić urazu związanego z pracą, należy go do tego zachęcić. Jeśli uraz nadal nie zostanie zgłoszony, należy skontaktować się z lokalnym kierownictwem, infolinią ds. etyki (+65 6279 5511) lub pocztą e-mail ds. etyki (Ethics@globalpsa.com).

## Alkohol i narkotyki

**Używanie, posiadanie, dystrybucja, zakup lub sprzedaż alkoholu lub narkotyków (z wyłączeniem leków) przez jakąkolwiek osobę przebywającą na terenie firmy lub obsługującą sprzęt firmy jest zabronione.**

Każda osoba znajdująca się pod wpływem alkoholu lub narkotyków ma zakaz wstępu na teren firmy, angażowania się w działalność firmy lub obsługi sprzętu firmy. Każde spożycie alkoholu lub narkotyków, które powoduje lub przyczynia się do niedopuszczalnych zachowań w pracy jest zabronione.

**„ Tam, gdzie jest to dozwolone przez prawo, spółka może razie potrzeby przeprowadzać kontrolę i testy na obecność alkoholu i narkotyków. ”**

## Pieniądze - pożyczki

**Pracownikom nie wolno bezpośrednio ani pośrednio angażować się w żadne działania związane z pożyczaniem pieniędzy.**

## Przeciwdziałanie praniu pieniędzy

**Firma Loconi Intermodal SA/PSA w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy.**

Pranie pieniędzy to proces, w którym środki pochodzące z nielegalnych działań (takich jak nielegalny hazard lub handel narkotykami) są przekształcane w legalne aktywa. Loconi Intermodal SA/PSA będzie prowadzić działalność wyłącznie z klientami lub podmiotami, które prowadzą legalną działalność i dysponują środkami pochodzącymi z legalnych źródeł.

## Środowisko

**Kwestie środowiskowe są oceniane w taki sam sposób, jak wszelkie inne czynniki biznesowe. PSA w pełni przestrzega wszystkich obowiązujących lokalnych przepisów dotyczących ochrony środowiska.**

Głęboko wierzymy w długoterminowy zrównoważony rozwój. Decyzje inwestycyjne będą podejmowane tylko wtedy, gdy Grupa będzie przekonana, po rozważeniu wszystkich istotnych informacji, że wszelkie kwestie środowiskowe zostaną odpowiednio zaadresowane.

### Q+A

**Q: Mój przełożony poprosił mnie o wykonanie zadania, które moim zdaniem narusza przepisy dotyczące ochrony środowiska. Co powinienem zrobić?**

A: W razie wątpliwości należy skonsultować się z przełożonym, aby upewnić się, że prośba została dobrze zrozumiana. Jeśli nadal uważasz, że prośba narusza przepisy dotyczące ochrony środowiska, zgłoś wątpliwości lokalnemu kierownictwu, infolinii ds. etyki (+65 6279 5511) lub e-mailowi ds. etyki ([Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com)).



### SEKCJA III

# Osobista uczciwość i odpowiedzialność

## Poufne informacje

**W celu zapewnienia pełnej odpowiedzialności w Loconi Intermodal SA/PSA utrzymywana jest jasna, uczciwa i otwarta komunikacja, podlegająca tajemnicy handlowej.**

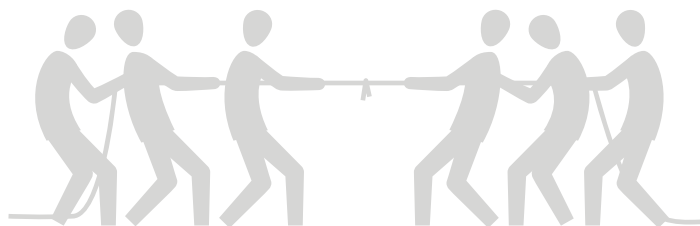
Wszelkie informacje poufne, które nie zostały oficjalnie upublicznione przez dział Group Corporate Affairs lub odpowiedni dział ds. komunikacji/marketingu w każdym regionie lub jednostce biznesowej powinny być obsługiwane zgodnie z Polityką dotyczącą dokumentów i informacji Grupy PSA.

Wykorzystywanie informacji firmowych do celów osobistych, bezpośrednio lub pośrednio czerpanie korzyści jest surowo zabronione i może stanowić przestępstwo. Informacje poufne mogą być ujawniane poza PSA wyłącznie przez upoważnionych pracowników. W razie wątpliwości zaleca się konsultację z Group Corporate Affairs i/lub odpowiednim działem ds. komunikacji/marketingu w celu uzyskania wyjaśnień dotyczących sposobu przechowywania informacji poufnych lub innych informacji wrażliwych.

Loconi Intermodal SA/PSA może pozyskiwać informacje, aby być na bieżąco z rozwojem w danej branży. Wszelkie takie informacje mogą być uzyskiwane wyłącznie za pomocą uczciwych, etycznych i legalnych metod zatwierdzonych przez kierownictwo.

## Konflikty interesów

Konflikt interesów ma miejsce, gdy osobiste interesy pracownika kolidują lub wydają się kolidować ze zdolnością pracownika do działania w najlepszym interesie spółki lub budzą wątpliwości co do tego, czy działania, osąd i/lub podejmowanie decyzji przez tego pracownika mogą być bezstronne. Od pracowników oczekuje się, że zawsze będą działać w najlepszym interesie spółki i dokonywać rozsądnych osądów, nie kierując się osobistymi interesami lub podzieloną lojalnością.



Należy unikać konfliktu interesów lub stwarzania pozorów takiego konfliktu we wszelkich przedsięwzięciach podejmowanych przez pracownika. Poniższe niewyczerpujące przykłady ilustrują postępowanie oczekiwane od pracowników w odniesieniu do potencjalnych lub rzeczywistych konfliktów interesów:

### Zabronione działania, takie jak:

#### 1 **Zatrudnienie zewnętrzne**

Pracownik nie powinien być jednocześnie zatrudniony, bezpośrednio lub pośrednio, przez innego pracodawcę ani prowadzić własnej działalności gospodarczej poza Loconi Intermodal SA/PSA, chyba że uzyska uprzednią pisemną zgodę Loconi Intermodal SA/PSA. Nie należy przyjmować zatrudnienia, stanowisk doradczych ani zasiadać w zarządach firm konkurencyjnych lub partnerów biznesowych Loconi Intermodal SA/PSA, jeśli może to mieć wpływ lub sprawiać wrażenie wpływu na ocenę sytuacji w sposób, który może zaszkodzić Loconi Intermodal SA/PSA.

#### 2 **Inwestycje osobiste**

Osobiste inwestycje u konkurentów, dostawców lub klientów stwarzają konflikt interesów. Jeśli inwestujesz w spółkę, która ma relacje biznesowe z Loconi Intermodal SA/PSA lub jest jej konkurentem, powinieneś rozważyć zakres, w jakim jesteś w stanie wpłynąć na tę relację lub decyzje Loconi Intermodal SA/PSA dotyczące tej spółki.

#### 3 **Działania wymagające zgody**

Należy uzyskać uprzednią pisemną zgodę przełożonego, kierownika działu lub działu HR, stosownie do przypadku, na podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia, działalności gospodarczej lub komercyjnej poza Loconi Intermodal SA/PSA (bezpośrednio lub pośrednio), niezależnie od tego, czy działalność ta ma charakter przerywany czy ciągły i niezależnie od tego, czy jest wynagradzana.

## 4 Media

O ile pracownik nie został wyznaczony na rzecznika Loconi Intermodal SA/PSA i nie uzyskał uprzedniej pisemnej zgody, pod żadnym pozorem nie powinien wypowiadać się w mediach jako przedstawiciel Loconi Intermodal SA/PSA ani komentować działań Loconi Intermodal SA/PSA lub swojej roli w firmie. Wszelkie zapytania ze strony mediów należy kierować do odpowiedniego lokalnego działu komunikacji/marketingu.

Wcześniejsza pisemna zgoda od Twojego przełożonego, kierownika działu, działu HR lub Działu Komunikacji (w zależności od przypadku) jest również wymagana w odniesieniu do wystąpień, prezentacji lub publicznych wystąpień poza PSA, jeżeli:

- Wygłaszasz przemówienie lub prezentację w ramach swojej pracy w Loconi Intermodal SA/PSA ;
- Przemówienie, prezentacja lub wystąpienie publiczne opisuje pracę z firmą; lub
- Podczas przemówienia lub prezentacji jesteś formalnie identyfikowany jako pracownik spółki.

## 5 Działalność wolontariacka

Nie jest wymagane uzyskanie uprzedniej zgody na wolontariat w organizacji non-profit. Nie wolno nadmiernie angażować się w wolontariat, który wpływa na wyniki pracy w Loconi Intermodal SA/PSA.

## 6 Korzyści osobiste

W związku z jakąkolwiek transakcją z udziałem Loconi Intermodal SA/PSA lub partnerów biznesowych pracownik nie może bezpośrednio ani pośrednio otrzymywać żadnych osobistych zysków ani korzyści innych niż wynagrodzenie od Loconi Intermodal SA/PSA.

## 7 Relacje romantyczne

Należy ujawnić każdą relację romantyczną lub więź rodzinną, która ma związek z relacją podległości służbowej, uprawnieniami decyzyjnymi lub współpracą z partnerami biznesowymi. Jawność jest wymagana w celu zapobiegania rzeczywistym lub postrzeganym konfliktom interesów oraz zapewnienia uczciwości i przejrzystości w miejscu pracy.

## 8 Obrót papierami wartościowymi z wykorzystaniem informacji poufnych

Zabronione jest bezpośrednio lub pośrednio wykorzystywanie jakichkolwiek istotnych informacji niepublicznych uzyskanych w wyniku kontaktów z obecnymi lub potencjalnymi klientami lub partnerami Loconi Intermodal SA/PSA w celu osiągnięcia osobistych korzyści, takich jak obrót papierami wartościowymi spółek klientów lub partnerów Loconi Intermodal SA/PSA lub podpowiadanie innym, aby dokonywali transakcji. Może to naruszać obowiązujące w wielu krajach przepisy dotyczące wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i prowadzić do osobistej odpowiedzialności, a nawet odpowiedzialności spółki. Nie należy również prosić innych osób o zawieranie transakcji w swoim imieniu ani ujawniać uzyskanych informacji poufnych.

Istotne informacje niepubliczne obejmują informacje poufne, które nie są ogólnie dostępne i które zostałyby uznane za „istotne” przez rozsądnego inwestora przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnej dotyczącej zakupu lub sprzedaży papierów wartościowych spółki.

### Przykłady potencjalnych istotnych informacji niepublicznych:

- Wycena
- Sprawy sądowe
- Wyniki finansowe
- Plany strategiczne i biznesowe
- Pozyskanie lub utrata znaczącego klienta/dostawcy
- Znane, ale niezapowiedziane przyszłe zyski lub straty
- Informacje o zbyciu lub nabyciu znaczących aktywów
- Poważne zmiany w strukturze organizacyjnej lub zespole zarządzającym
- Harmonogram wprowadzania lub ogłaszania głównych nowych produktów/usług
- Zawarcie lub rozwiązanie istotnych umów z partnerami biznesowymi
- np. wiadomości o oczekującej lub proponowanej fuzji

## 9 Ujawnianie potencjalnych konfliktów

Chociaż nie ma potrzeby zgłaszania każdej działalności zewnętrznej, należy niezwłocznie ujawnić na piśmie kierownikowi działu każdy potencjalny konflikt interesów.

### W każdej sytuacji potencjalnego konfliktu interesów należy zadać sobie pytanie:

- Czy moje osobiste interesy mogą kolidować z interesami firmy?
- Czy może się tak wydawać innym, zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią?

## Q+A

**Q: Przypadkowo zobaczyłem kopię poufnej notatki opisującej duży kontrakt, który nasza spółka wkrótce podpisze z inną spółką. Jeśli kupię część akcji innej spółki w oparciu o tę informację i zanim wiadomość o kontrakcie zostanie podana do wiadomości publicznej, czy angażuję się w wykorzystywanie informacji poufnych?**

A: Tak. Zakładając, że wiadomość o tej umowie jest istotną informacją niepubliczną lub informacją poufną, jeśli nabywasz papiery wartościowe drugiej spółki w oparciu o tę informację, zanim zostanie ona upubliczniona, angażujesz się w wykorzystywanie informacji poufnych.

**Q: Moja spółka rodzinna (tj. spółka A) prowadzi działalność w zakresie świadczenia usług informatycznych. Spółka A zaoferowała PSA najlepsze stawki podczas przetargu i otrzymała kontrakt. Byłem zaangażowany w proces oceny i podejmowania decyzji dla PSA, ale nie ujawniłem żadnego konfliktu, ponieważ spółka A zaoferowała najbardziej konkurencyjne stawki, a przyznanie jej zamówienia leżało w najlepszym interesie PSA. Czy powinienem być zgłosić konflikt interesów?**

A: Tak, powinieneś być zgłosić konflikt interesów, ponieważ twoje zaangażowanie w krytyczny proces rodzi pytanie, czy twoje działania, osąd i proces podejmowania decyzji mogą być bezstronne, biorąc pod uwagę, że firma A jest prowadzona przez twoją rodzinę, niezależnie od faktu, że przedstawiła najniższą ofertę. Niezależnie od tego, czy przyznanie zlecenia może leżeć w najlepszym interesie PSA, czy nie, nie powinno to stanowić uzasadnienia dla niezgłaszania potencjalnego konfliktu interesów.

Co więcej, spółka A powinna była również ujawnić potencjalny konflikt interesów. Niezastosowanie się do tego wymogu może wskazywać na próbę wywarcia niewłaściwego wpływu na proces oceny ofert, co może prowadzić do ich dyskwalifikacji i potencjalnego wykluczenia z przyszłych przetargów.

**Q: Jestem menedżerem w PSA i niedawno nawiązałem(-am) relację romantyczną z członkiem mojego zespołu. Traktuję wszystkich pracowników sprawiedliwie i nie pozwalam, aby ta relacja wpływała na moje decyzje, czy nadal muszę ją zgłosić jako konflikt interesów?**

A: Tak. Relację tę należy zgłosić, ponieważ stwarza ona sytuację, w której Twój osąd, obiektywność i podejmowane decyzje mogą być zasadnie postrzegane jako stronnicze, niezależnie od Twoich intencji. Nawet jeśli masz pewność, że traktujesz wszystkich pracowników sprawiedliwie, istnienie takiej relacji w ramach podległości służbowej rodzi obawy o faworyzowanie i podważa zaufanie w miejscu pracy. Zgłoszenie relacji zapewnia przejrzystość oraz umożliwia firmie podjęcie odpowiednich działań w celu właściwego zarządzania tą sytuacją.

## Dane osobowe i prywatność

Dane osobowe to informacje umożliwiające identyfikację osoby fizycznej, w tym pracowników, wykonawców, dyrektorów, udziałowców, klientów i wszystkich innych osób, z którymi Loconi Intermodal SA/PSA prowadzi interesy. Dane osobowe są ważnym zasobem, a sposób, w jaki obchodzimy się z tymi danymi, świadczy o szacunku i wspiera zaufanie oraz ma kluczowe znaczenie dla naszego sukcesu.

W większości krajów obowiązują przepisy regulujące sposób gromadzenia, wykorzystywania, ujawniania i usuwania danych osobowych. Z tych powodów musimy przestrzegać zasad i wytycznych firmy dotyczących postępowania z danymi osobowymi.

PSA szanuje poufność informacji dotyczących osób fizycznych, które mogą być rejestrowane w dowolnej formie, oraz stosuje zasady i praktyki mające na celu zapewnienie, że dane osobowe są przetwarzane w sposób odpowiedni i zgodny z prawem. Dostęp do takich informacji, ich gromadzenie, wykorzystywanie, ujawnianie, kopiowanie, modyfikowanie lub usuwanie w sposób nieuprawniony jest zabronione.

Silna polityka prywatności wspiera i odzwierciedla oparte na zaufaniu i pozytywne relacje ze wszystkimi naszymi interesariuszami.

## Q+A

**Q: Były współpracownik, który obecnie pracuje dla innej spółki, poprosił mnie o podanie nazwisk niektórych moich kontaktów biznesowych. Firma mojego byłego kolegi nie konkuruje z naszą firmą. Czy mogę przekazać jej te informacje?**

A: Biznesowe informacje kontaktowe są nie tylko poufne, ale także, ponieważ mogą identyfikować osobę fizyczną, są uważane za dane osobowe. Z wyjątkiem przypadków wymaganych prawem lub za świadomą kontakt biznesowego, nie należy ich nikomu udostępniać. Jeśli uważasz, że Twój były kolega mógłby skorzystać z usług firmy Twojego kontaktu biznesowego, możesz albo zapytać swój kontakt biznesowy, czy nie ma nic przeciwko udostępnieniu jego danych kontaktowych, albo alternatywnie, za zgodą byłego kolegi, przekazać jego dane biznesowe Twojemu kontaktowi biznesowemu.

**Q: Przez przypadek otrzymałem wiadomość e-mail z plikiem zawierającym wynagrodzenia kilku innych pracowników. Czy mogę go udostępnić innym osobom w pracy?**

A: Te informacje są domyślnie ściśle prywatne i poufne. Należy unikać zapoznawania się z ich treścią po zakończeniu wstępnego skanowania, usunąć wiadomość e-mail i natychmiast zwrócić uwagę nadawcy na błąd. Ujawnienie informacji innym pracownikom stanowi naruszenie Kodeksu.

## Oszustwo

**PSA utrzymuje stanowisko zerowej tolerancji wobec zaangażowania któregokolwiek z jej pracowników w oszustwa. Nie będzie również tolerować oszustw ze strony dostawców, klientów i partnerów, które negatywnie wpływają na PSA, w tym na jej reputację.**

Oszustwo można zdefiniować jako celowe wprowadzenie w błąd, sprzeniewierzenie zasobów lub manipulację danymi na korzyść lub niekorzyść osoby lub podmiotu.

### Formy oszustwa obejmują:

- Kradzież, defraudację
- Fałszowanie wyników finansowych
- Fałszowanie wydatków i faktur
- Nierozliczenie pobranych środków pieniężnych
- Zmianę lub fałszowanie zapisów lub dokumentów
- Niszczanie informacji w celu ukrycia złych praktyk
- Korupcję, łapówki, spiski, zmowy
- Usunięcie lub ukrycie mienia w celu uniemożliwienia dostępu wymaganego przez prawo
- Świadome używanie lub noszenie się z zamiarem użycia, sfałszowanych dokumentów
- Celowe podawanie nieprawdziwych informacji we wnioskach lub prośbach (np. o finansowanie)
- Sprzeniewierzenie aktywów (koszty podróży, płace, sprzęt, materiały eksploatacyjne, zapasy itp.)

PSA ustanowiła kontrole wewnętrzne, zasady i procedury w celu powstrzymania, zapobiegania i wykrywania oszustw.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek niezwłocznego zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących możliwych nieuczciwych działań ze strony pracowników, dostawców lub innych podmiotów powiązanych z Loconi Intermodal SA/PSA. Obawy takie należy zgłaszać bezpośrednio przełożonemu, działowi prawnemu lub dyrektorowi działu prawnego grupy.

Wszystkie zgłoszenia będą traktowane jako poufne i zostaną niezwłocznie i dokładnie zbadane. W przypadku poważnego zarzutu oszustwa, korupcji lub łapówkarstwa Loconi Intermodal SA /PSA powiadomi odpowiednie organy ścigania i będzie z nimi w pełni współpracować w ramach prowadzonego dochodzenia. W razie potrzeby Loconi Intermodal SA/PSA podejmie odpowiednie działania dyscyplinarne, w tym zwolnienie pracownika.

## Q+A

**Q: Pojechałem do Barcelony w ramach zadania służbowego, a następnie musiałem udać się do Madrytu na 3 dni, aby wziąć udział w spotkaniach biznesowych, po czym wróciłem do Barcelony. Moja żona, która towarzyszyła mi w podróży, chciała zostać w Barcelonie, podczas gdy ja udałem się w krótką podróż do Madrytu. Pomyślałem, że dopuszczalne będzie zatrzymanie mojego pokoju w Barcelonie, aby moja żona mogła zostać, podczas gdy ja zarezerwuję inny pokój w Madrycie. Wystąpiłem o zwrot kosztów za oba pobyty w Madrycie i Barcelonie.**

A: Złożenie wniosku o zwrot kosztów pobytu w hotelu w Madrycie i Barcelonie jest uznawane za celowe oszustwo. W tym oszustwie ubiegasz się o zwrot kosztów niezwiązanych z działalnością gospodarczą - przedłużony pobyt w hotelu w Barcelonie dla żony, podczas gdy Ty byłeś w Madrycie. Księgowość lub kontroler finansowy przetwarzający zwroty kosztów odkryje nakładające się daty, wzbudzi to podejrzenia co do wszystkich wcześniejszych wniosków złożonych przez Ciebie i zostanie rozpoczęte dochodzenie. Jeśli okaże się, że regularnie składasz fałszywe wnioski, spowoduje to rozwiązanie stosunku pracy, a sprawa zostanie zgłoszona na policję.

**Q: Stale podróżuję, aby pomagać zagranicznym jednostkom w konkretnych projektach biznesowych. Składam te same wnioski o zwrot kosztów hotelu i posiłków zarówno do mojego własnego działu, jak i do jednostki zagranicznej w celu uzyskania podwójnego zwrotu kosztów. Uważam, że i tak nie sprawdziliby się nawzajem, a jest to sprawiedliwe - rekompensuje mi to trudności i poświęcenia wynikające z bycia z dala od rodziny i pracy w weekendy.**

A: Dwukrotne ubieganie się o zwrot tych samych wydatków jest jawnym oszustwem. Istnieją wewnętrzne mechanizmy kontroli służące do weryfikacji rozliczeń wewnątrz firmy w odniesieniu do wydatków przedstawionych przez pracownika. Twój dział wystawi zagranicznej jednostce biznesowej fakturę za zwrot kosztów i ujawni Twoją nieuczciwość. Będziesz zobowiązany do zwrotu kosztów na rzecz Spółki, Twoje zatrudnienie w Spółce zostanie zakończone, a sprawa zostanie zgłoszona na policję.

## Informacje, dane i cyberbezpieczeństwo

Pracownicy są zobowiązani do ochrony informacji poufnych, do których mają dostęp w związku z zatrudnieniem. Zasady ochrony prywatności Loconi Intermodal SA/PSA dotyczą gromadzenia, wykorzystywania, przekazywania i bezpieczeństwa danych pracowników, danych klientów i potencjalnych klientów oraz danych, do których Loconi Intermodal SA/PSA może uzyskać dostęp w związku z usługami. Użytkownik jest zobowiązany do przestrzegania tych zasad podczas gromadzenia lub przetwarzania odpowiednich informacji.

Zasady dotyczące dokumentów i informacji Grupy PSA, znajdujące się na stronie internetowej Globalconnect, określają wymagania dotyczące postępowania z informacjami poufnymi.

### Strona zawiera opis różnych kategorii informacji niejawnych, takich jak:

- Poufne
- Ściśle poufne
- Osobiste i poufne
- Sekret

Polityka Grupy PSA dotycząca dokumentów i informacji zawiera wytyczne dotyczące właściwego postępowania z każdą kategorią informacji, w tym ograniczenia dotyczące ich wykorzystywania, ujawniania, przechowywania, przesyłania i usuwania.

PSA stosuje wewnętrzne protokoły bezpieczeństwa cybernetycznego w połączeniu z odpowiednimi wymogami regulacyjnymi, standardami branżowymi i najlepszymi praktykami w celu ochrony infrastruktury informacyjnej PSA przed ewoluującymi zagrożeniami cybernetycznymi. Pracownicy muszą upewnić się, że stosują środki kontroli przyjęte przez PSA w celu zapewnienia poufności, integralności i dostępności informacji, które przechowują lub przetwarzają. PSA oczekuje od wszystkich pracowników stosowania się do aktualnych procesów i środków ochrony przyjętych przez PSA w celu zapobiegania, ograniczania i łagodzenia zagrożeń i naruszeń cyberbezpieczeństwa, aby zapewnić, że systemy, infrastruktura i dane PSA nie zostaną naruszone.

Wszyscy pracownicy muszą w pełni przestrzegać zasad i procedur PSA dotyczących cyberbezpieczeństwa oraz odpowiednich przepisów prawa i regulacji niezbędnych do ochrony danych, systemów komputerowych i sieci PSA przed nieautoryzowanym dostępem, naruszeniami, zagrożeniami i atakami.

## Integralność kont

**Loconi Intermodal SA/PSA przywiązuje najwyższą wagę do prawdziwości, kompletności, dokładności i terminowości w rejestrowaniu transakcji biznesowych w celu utrzymania integralności sprawozdawczości finansowej Spółki i wspierania wewnętrznego procesu decyzyjnego.**

Dokumentacja finansowa musi być zawsze w pełni zgodna z uznanymi standardami rachunkowości, a transakcje finansowe muszą być realizowane wyłącznie zgodnie z upoważnieniem kierownictwa, Polityką Finansową Grupy i wszystkimi odpowiednimi dyrektywami finansowymi. Nie można żądać, zatwierdzać ani dokonywać żadnych płatności z zamiarem wykorzystania jakiegokolwiek części takiej płatności do celów innych niż opisane w dokumencie ją potwierdzającym. Wszystkie transakcje finansowe podlegają kompetencjom Group Finance, a wszelkie związane z nimi zapytania mogą być kierowane do Group Finance lub lokalnego działu finansowego/księgowości, w zależności od tego, który z nich jest bardziej odpowiedni, w celu uzyskania porady.

## Media społecznościowe

**Wraz z dojrzewaniem krajobrazu online, sposoby, za pomocą których komunikujemy się ze sobą - w tym z naszymi współpracownikami, klientami i partnerami - nadal ewoluują. Media społecznościowe stwarzają możliwości promowania marki Loconi Intermodal SA/PSA, a także osobistej ekspresji, ale niosą ze sobą również ryzyko i odpowiedzialność dla poszczególnych osób i firmy.**

Powinieneś założyć, że wszystko, co robisz w mediach społecznościowych - na koncie służbowym lub osobistym - może być przeglądane przez współpracownika, przełożonego, partnera, dostawcę, konkurenta, inwestora, klienta lub potencjalnego klienta. Twoja aktywność w mediach społecznościowych odzwierciedla stanowisko Loconi Intermodal SA/PSA i może mieć wpływ na środowisko pracy.

## Jak to wpływa na ciebie

Pracownicy są w pełni odpowiedzialni za wszystkie treści publikowane w mediach społecznościowych i na platformach komunikacyjnych, w tym między innymi na Facebooku, LinkedIn, YouTube, Twitterze, Instagramie, TikTok, WhatsApp, Telegramie, Glassdoor, forach internetowych, blogach, podcastach lub innych regularnych kanałach informacyjnych.

### Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych dla każdego pracownika przed opublikowaniem treści online:

- Miej świadomość, że wyrażane poglądy, nawet w charakterze osobistym, rzutują na postrzeganie Loconi Intermodal SA/PSA.
- Upewnij się, że treść nie zawiera żadnych poufnych i/lub wrażliwych informacji handlowych. Na przykład, możesz wspomnieć, że pracujesz dla rozwoju biznesu grupy, ale nie wspominaj o szczegółach planów rozwoju biznesu, nad którymi możesz pracować (lub szczegółach, które wskazywałyby na takie plany), które nie są jeszcze publiczne.
- Powstrzymaj się od pokazywania lub używania logo, marki lub znaków towarowych Loconi Intermodal SA/PSA w negatywnym świetle.
- Powstrzymaj się od publikowania treści, które mogą być szkodliwe dla reputacji Loconi Intermodal SA/PSA lub pociągać za sobą odpowiedzialność, potencjalnie lub w inny sposób, Loconi Intermodal SA/PSA, jej kierownictwa, pracowników, klientów, partnerów, konkurentów i innych interesariuszy.
- Publikuj wyłącznie treści oparte na faktach, które muszą być w pełni zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.
- Upewnij się, że treści nie są mylące, zwodnicze, obraźliwe, oszczercze, zniesławiające, podburzające lub obsceniczne.
- Upewnij się, że treści nie naruszają ani nie powodują obrazy rasy, kultury, etyki, moralności lub religii innych osób, niezależnie od tego, czy jest to niezgodne z prawem, czy nie.

Zachęcamy pracowników do wzięcia odpowiedzialności za treści, które tworzą jakość rozmów, w których uczestniczą online, nawet w ramach swoich osobistych spraw. Jako właściciel własnych kont społecznościowych i użytkownik sieci społecznościowych powinieneś zapoznać się z polityką prywatności i bezpieczeństwa sieci oraz zrozumieć, w jaki sposób Twoje informacje i publikowane przez Ciebie treści mogą być wyświetlane i wykorzystywane w witrynie, a także w innych witrynach stron trzecich, do których mogą prowadzić linki w sieciach społecznościowych.

W przypadku regularnego tworzenia przez któregoś pracownika prywatnych treści komentujących kwestie związane z działalnością Loconi Intermodal SA/PSA (takie jak porty, logistyka, łańcuchy dostaw, klienci itp.) należy zgłosić tworzenie takich treści swojemu kierownikowi działu, a Loconi Intermodal SA/PSA zastrzega sobie prawo do poproszenia o zaprzestanie lub zmodyfikowanie treści i relacji.

### **Co zrobić, jeśli natkniesz się na nieodpowiednie treści o PSA opublikowane online?**

Jeśli pracownicy natkną się w Internecie na nieodpowiednie, fałszywe lub negatywne komentarze, zdjęcia, materiały wideo i/lub audio dotyczące Loconi Intermodal SA/PSA:

- opublikowane przez kogoś innego w osobistych mediach społecznościowych i kanałach komunikacyjnych pracownika, powinien on przejąć odpowiedzialność za nie, natychmiast je usuwając i powstrzymując się od przekazywania lub propagowania takich treści.
- opublikowane przez współpracowników w osobistych mediach społecznościowych i kanałach komunikacyjnych pracownika, powinni oni zgłosić sprawę do działu kadr, działu prawnego lub marketingu/komunikacji w celu dalszego zbadania.
- W przypadku informacji o Loconi Intermodal SA/PSA publikowanych na publicznych stronach internetowych - pracownicy nie powinni reagować na treści, ale powinni niezwłocznie zgłosić incydent do odpowiedniego działu komunikacji/marketingu.

Loconi Intermodal SA/PSA zastrzega sobie prawo do żądania od pracowników usunięcia wpisów uznanych za negatywne lub szkodliwe dla Loconi Intermodal SA/PSA, jej pracowników, związków zawodowych, klientów, partnerów, konkurentów i innych zainteresowanych stron.

## Sztuczna Inteligencja: narzędzia, platformy

Wykorzystanie sztucznej inteligencji („AI”), w tym generatywnych narzędzi AI, takich jak chatboty i generatory obrazów, oferuje możliwości zwiększenia wydajności i usprawnienia pracy, ale może również stwarzać poważne zagrożenia dla bezpieczeństwa, dokładności i własności intelektualnej. Użytkownicy muszą sprawdzić dokładność treści wygenerowanych przez takie narzędzia przed ich użyciem, aby uniknąć wprowadzania innych w błąd lub fałszywego przedstawiania stanowiska Loconi Intermodal SA/PSA.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ochrony poufnych informacji, tajemnic handlowych, własności intelektualnej, reputacji i marki firmy, i muszą wymagać tego od wykonawców. Obejmuje to między innymi udostępnianie zastrzeżonych danych Loconi Intermodal SA/PSA, takich jak informacje zastrzeżone, poufne dane firmy, dane stron trzecich, dane osobowe lub dane klientów podczas korzystania z publicznych generatywnych narzędzi AI.

Wszyscy pracownicy sami nie mogą, oraz muszą wymagać od wykonawców, aby nie korzystali z publicznie dostępnych narzędzi generatywnej sztucznej inteligencji do jakichkolwiek działań, które mogą być niezgodne z prawem lub nieetyczne, w tym między innymi do rozpowszechniania fałszywych informacji, angażowania się w oszustwa, cyberprzemoc lub nękanie, tworzenie wulgarnych lub obraźliwych treści, angażowanie się w zachowania dyskryminacyjne lub próby uzyskania nieautoryzowanego dostępu do jakiegokolwiek systemu lub sieci.

## Działalność polityczna

PSA jest niezależną organizacją biznesową i nie ma żadnych powiązań politycznych w krajach, w których prowadzi działalność. Niemniej jednak, gdy zajdzie taka potrzeba, PSA zastrzega sobie prawo do przedstawienia swojego stanowiska w kwestiach, które mają wpływ na jej działalność, akcjonariuszy, partnerów i klientów.

Pracownicy mogą korzystać z prawa do udziału w polityce, o ile nie zachodzi konflikt interesów z Loconi Intermodal SA/PSA. Jednak każda decyzja o zaangażowaniu się w politykę jest całkowicie osobista i dobrowolna, a jej realizacja odbywa się w czasie wolnym pracownika, zgodnie z lokalnymi przepisami.

Pracownikom nie wolno przedstawiać poglądów politycznych jako poglądów Loconi Intermodal SA/PSA, a Loconi Intermodal SA/PSA nie może być w żaden sposób pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek oświadczenia lub działania podejmowane przez pracowników w charakterze osobistym, ani za jakiegokolwiek konsekwencje wynikające z takich oświadczeń lub działań. Pracownicy nie mogą wykorzystywać aktywów i zasobów firmy do osobistych działań wspierających lobbing polityczny lub jakąkolwiek partię polityczną.

### Q+A

**Q: Mój przyjaciel kandyduje na urząd polityczny i chciałbym pomóc mu w kampanii. Czy jest to dozwolone?**

A: Tak, ale musi to być wykonywane w czasie i z użyciem osobistych środków, nie wolno wykorzystywać zasobów firmy, takich jak firmowy adres e-mail lub nazwa, do prowadzenia, wspierania lub rozwijania kampanii w jakikolwiek sposób.



SEKCJA IV

# Sygnaliści

## Sygnaliści

W ramach naszego zobowiązania do bezkompromisowej uczciwości PSA ustanowiła dla swoich pracowników, partnerów biznesowych i innych osób politykę informowania o nieprawidłowościach w celu zgłaszania wszelkich wątpliwości dotyczących zgodności z Kodeksem lub przepisami prawa i regulacjami regulującymi działalność PSA.

Polityka ta ma na celu ochronę osoby, która w dobrej wierze i bez osobistego celu zgłasza niewłaściwe postępowanie lub nadużycie w Grupie, przed jakąkolwiek formą niekorzystnej sytuacji. Ważne jest, aby dana osoba przekazała pytanie lub obawę za pośrednictwem jednego z wielu dostępnych kanałów, w tym pisząc na adres [ethics@globalpsa.com](mailto:ethics@globalpsa.com) lub [abuse@loconi.pl](mailto:abuse@loconi.pl) lub dzwoniąc na infolinię ds. etyki pod numer +65 6279 5511.



### Cel

- Celem polityki informowania o nieprawidłowościach jest zapewnienie pracownikom i podmiotom zewnętrznym kanału umożliwiającego zgłaszanie wszelkich wykroczeń lub nieprawidłowości popełnionych przez kierownictwo lub pracowników spółki bez obawy przed działaniami odwetowymi.
- Przez odniesienie do „PSA” na kolejnych stronach rozumie się PSA International Pte Ltd i/lub jej spółki powiązane lub stowarzyszone lub podmioty zależne. W przypadku spółek joint venture („JV”), których PSA nie posiada udziałów większościowych, polityka będzie miała zastosowanie do pracowników oddelegowanych do JV. W przypadku innych lokalnych pracowników lub kierownictwa w ramach tych JV, będą oni podlegać ustalonym zasadom i procedurom poszczególnych JV; lub niniejsza polityka może zostać dostosowana do ich użytku.



## Zakres polityki zgłaszania nieprawidłowości

- Wszelkie działania, zachowania lub zaniechania ze strony pracownika lub firmy audytorskiej świadczącej usługi audytu zewnętrznego oraz wszystkich innych dostawców świadczących usługi/produkty na rzecz Grupy, związane z księgowością, kontrolą wewnętrzną, wewnętrzną kontrolą księgową lub procedurami, które budzą wątpliwości lub nie są zgodne z ogólnie przyjętymi praktykami księgowymi i branżowymi lub nie są zgodne z Kodeksem, będą uznawane za możliwe nieprawidłowości.
- Obejmują one między innymi:
  - Oszustwa lub podejrzenia o oszustwa, kradzieże i nieuczciwe działania
  - Czerpanie zysków z wiedzy poufnej
  - Przyjmowanie lub wręczanie łapówek
  - Zastraszanie, dyskryminację lub nękanie pracowników i innych osób podczas pracy lub w charakterze pracownika.
  - Sprzeniewierzenie funduszy
  - Ujawnianie informacji poufnych stronom zewnętrznym
  - Konflikt interesów w relacjach biznesowych z podmiotami zewnętrznymi lub zaangażowanie w działania zabronione (patrz Kodeks).
- Zachęcamy do ujawnienia tożsamości osoby zgłaszającej nieprawidłowości, aby umożliwić szybkie rozpatrzenie i weryfikację zgłoszonych spraw. W pełni zdajemy sobie sprawę, że w niektórych sytuacjach osoba zgłaszająca nieprawidłowości może chcieć pozostać anonimowa i/lub prawo zezwala jej na zachowanie anonimowości. W innych sytuacjach lokalne przepisy mogą zabraniać anonimowego zgłaszania nieprawidłowości lub zezwalać na anonimowe zgłaszanie nieprawidłowości tylko w odniesieniu do określonych tematów.

Wszystkie sprawy będą rozpatrywane z zachowaniem ostrożności i dyskrecji zgodnie z lokalnymi przepisami i regulacjami, niezależnie od kwoty i formy.

W przypadku spraw, które wykraczają poza opisany powyżej zakres ujawniania, sygnalista zostanie poinformowany, że sprawa wykracza poza ten zakres.

- Sprawy wykraczające poza ten zakres będą przekazywane odpowiednim stronom zgodnie z poniższymi wytycznymi w celu podjęcia przez nie działań następczych:
  - Kwestie związane z polityką zasobów ludzkich - Dział Zasobów Ludzkich Grupy lub lokalny Dział HR lub lokalny Dział Prawny
  - Kwestie związane z polityką finansową – Działy Finansowe Grupy lub lokalny dział finansowy
  - Sprawy wewnątrzdziałowe - kierownik działu



## Kanał i struktura dla Sygnalistów

- Wszyscy pracownicy mają obowiązek zgłaszania obaw, które mogą mieć, w oparciu o wiarygodne i możliwe do zweryfikowania informacje im przekazane, dotyczące możliwych wykroczeń lub nieprawidłowości popełnionych przez pracowników / kierownictwo firmy lub przez dostawców, które mogą mieć negatywny wpływ na interesy Loconi Intermodal SA/PSA.

Kanały zgłaszania takich obaw lub spraw obejmują, w stosownych przypadkach:

- Bezpośredniego przełożonego
- Kierownika działu
- Kierownika Audytu Wewnętrznego Grupy
- Wiceprezesa ds. Zasobów Ludzkich Grupy
- Infolinię do zgłaszania nieprawidłowości / e-mail (+65 6279 5511 lub [Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com) lub [abuse@loconi.pl](mailto:abuse@loconi.pl))
- Przewodniczącego lub członków Komitetu Audytu Ryzyka i Finansów
- Dyrektorów

Zgłoszenie może być dokonane telefonicznie, pocztą elektroniczną, listownie lub faksem. W celu ochrony osoby zgłaszającej nieprawidłowości wykorzystane zostaną odpowiednie kanały.

- Aby zapewnić, że firma posiada scentralizowane repozytorium wszystkich zgłoszonych przypadków, scentralizowana jednostka o nazwie Whistle Blowing Unit ma za zadanie zajmować się wszystkimi sprawami związanymi z informowaniem o nieprawidłowościach.

Sprawy zgłaszane za pośrednictwem kanałów innych niż gorąca linia będą przekazywane do jednostki ds. zgłaszania nieprawidłowości w celu dalszego zbadania.

- Whistle Blowing Unit składa się z następujących członków:
  - Szef Audytu Wewnętrznego Grupy
  - Wiceprezes ds. Zasobów Ludzkich Grupy

Wybrana zostanie również grupa wsparcia administracyjnego składająca się z wyznaczonych członków z działu zasobów ludzkich grupy i audytu wewnętrznego grupy. Inne strony, np. dział prawny grupy, regionalny dział kadr / odpowiednie strony będą w razie potrzeby włączane do jednostki.

Obowiązki tej jednostki obejmują:

- Przyjmowanie i rejestrowanie zgłaszanych spraw.
  - Ewaluacja i ocena sprawy w celu ustalenia, czy należy prowadzić dalsze dochodzenie.
  - Samo dochodzenie, chyba że zespół dochodzeniowy uzna za konieczne udzielenie wskazówek dotyczących dochodzenia.
  - Przygotowanie/przegląd i zatwierdzenie raportu z dochodzenia, w tym zalecenia dotyczące działań następczych.
  - Poinformowanie osoby zgłaszającej nieprawidłowości, o ile to możliwe, o zakończeniu dochodzenia. Szczegóły dochodzenia / podjętych działań będą traktowane jako poufne i nie zostaną ujawnione osobie zgłaszającej nieprawidłowości.
  - Coroczny przegląd polityki i zalecanie ulepszeń.
- Wszystkie zgłoszone sprawy zostaną przeanalizowane w rozsądnym terminie przez Dział ds. Zgłaszania Nieprawidłowości i podjęta zostanie decyzja o ewentualnym szczegółowym dochodzeniu. W razie niejasności, Komisja Rewizyjna składająca się z Dyrektora Generalnego Grupy, Dyrektora Finansowego Grupy i Dyrektora Działu Zasobów Ludzkich Grupy zwróci się o wytyczne/kierunek.

W przypadku gdy zgłoszona sprawa dotyczy członków najwyższego kierownictwa, oszustwa, sprzeniewierzenia środków finansowych, łapownictwa, korupcji, zastraszania, dyskryminacji lub molestowania, Przewodniczący Komitetu Audytu, Ryzyka i Finansów musi zostać niezwłocznie poinformowany. W razie potrzeby zostanie udostępniony dedykowany adres e-mail, umożliwiający bezpośrednio zgłaszanie spraw do Przewodniczącego Komitetu Audytu, Ryzyka i Finansów.

Kwartalne raporty dotyczące zgłoszonych spraw będą przedkładane Komisji Rewizyjnej i Komitetowi Audytu.



### **Poufność zgłoszenia i tożsamość sygnalisty**

- Tożsamość sygnalisty będzie traktowana jako poufna.
- Liczba pracowników zaangażowanych w dochodzenie zostanie ograniczona do minimum, aby zapewnić zachowanie poufności sprawy i sygnalisty.
- Tożsamość sygnalisty zostanie zachowana w tajemnicy do czasu uzyskania wystarczających dowodów potwierdzających, że jest to autentyczny przypadek.



### **Ochrona dla sygnalistów**

- Firma zapewnia, że tożsamość sygnalisty zostanie zachowana w tajemnicy, chyba że takie ujawnienie jest wymagane przez sąd lub inne organy regulacyjne.
- Firma nie będzie tolerować prześladowania sygnalistów, a wobec osób, które dopuszczają się prześladowania sygnalistów, zostaną podjęte działania dyscyplinarne.

- Firma zapewnia, że zatrudnienie osoby zgłaszającej nieprawidłowości będzie chronione, nawet jeśli roszczenie dotyczące nieprawidłowości okaże się błędne, pod warunkiem, że zgłoszenie zostało dokonane w dobrej wierze. Zgłaszanie nieprawidłowości w złej wierze nie będzie jednak tolerowane.
- Ochrona Zgłaszających Nieprawidłowości - pracownik Działu Zasobów Ludzkich Grupy lub Działu Audytu Wewnętrznego Grupy ma za zadanie chronić zgłaszającego nieprawidłowości, który działał w dobrej wierze, po usunięciu nieprawidłowości. Specjalista ds. ochrony sygnalistów będzie utrzymywał kontakt z sygnalistą i monitorował status sygnalisty w celu oceny oznak wiktymizacji lub niepokoju.



### Ochrona dla firmy i Sygnalisty

- Informacje dotyczące sprawy whistle blowing będą traktowane jako poufne i ograniczone do grupy wyznaczonych funkcjonariuszy odpowiedzialnych za dochodzenie. Ma to na celu zapobieganie niepotrzebnemu wyciekowi informacji, który mógłby skutkować potencjalnymi pozwami sądowymi, jeśli nie ma wystarczających dowodów na poparcie sprawy.
- Spółka dopilnuje, aby istniały wystarczające fakty i dowody na poparcie działań / decyzji, które mają zostać podjęte przeciwko sygnaliście, oraz aby dowody te były w stanie wytrzymać wzajemne przesłuchanie / kontrolę w sądzie.
- Firma zapewni, że wszystkie osoby zgłaszające nieprawidłowości nie zostaną skazane za żadne wykroczenia ani nie zostaną nadmiernie ukarane, dopóki nie zostanie udowodnione, że fakty w sprawie są prawdziwe i istnieją wystarczające dowody na poparcie sprawy.



## Roczny przegląd

- Polityka informowania o nieprawidłowościach będzie poddawana corocznemu przeglądowi przez Dział Zasobów Ludzkich Grupy w porozumieniu z Działem Prawnym Grupy i Audytem Wewnętrznym Grupy, a zalecenia będą przedstawiane Komisji Rewizyjnej w celu ich zatwierdzenia przed przedłożeniem Komisji Rewizyjnej do ostatecznego zatwierdzenia.

PSA International Pte Ltd PSA

Horizons  
1 Harbour Drive, #03-00  
Singapur 117352  
[www.globalpsa.com](http://www.globalpsa.com)

W przypadku pytań prosimy o kontakt z infolinią ds. etyki pod numerem +65 6279 5511 lub adresem e-mail ds. etyki: [Ethics@globalpsa.com](mailto:Ethics@globalpsa.com)

Nr rejestracyjny: 197200399R