DB Cargo

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

GRUPY DB CARGO POLSKA

ZA LATA 2023 – 2024



Spis treści

List prezesa zarządu 3

I. O Nas

1.1. Informacje o Grupie DB Cargo Polska 5
1.2. Misja, wizja i wartości 14
1.3. Strategia 17
1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem 20
1.5. Innowacyjność 22

II. Ład korporacyjny

2.1. Struktura zarządcza spółek Grupy DB Cargo Polska 25
2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG 30
2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom 33
2.4. Bezpieczeństwo i ochrona danych 38
2.5. Łańcuch dostaw 39

III. Kwestie społeczne

3.1. Pracownicy 41
3.1.1. Zarządzanie kwestiami pracowniczymi 41
3.1.2. Struktura zatrudnienia 45
3.1.3. Różnorodność i równość szans 47
3.1.4. Wynagrodzenia i benefity 50
3.1.5. Rozwój i edukacja pracowników 52
3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 54
3.2. Relacje społeczne i biznesowe 57
3.2.1. Jakość usług 57
3.2.2. Bezpieczeństwo kolejowe 58
3.2.3. Współpraca ze społecznościami lokalnymi 60

IV. Kwestie środowiskowe

4.1. Zarządzanie kwestiami środowiskowymi 66
4.2. Przeciwdziałanie zmianom klimatu 67
4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko 79

V. O raporcie

5.1. Informacje o raporcie 74
5.2. Lista istotnych tematów raportowania 74
5.3. Indeks GRI 75
5.4. Kontakt 78



DB Cargo

Szanowni Państwo,

z wielką przyjemnością zapraszam do lektury kolejnej odsłony Raportu Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska. To dla nas ważny moment, gdyż to ostatni Raport Zrównoważonego Rozwoju jaki wydajemy w tym zakresie i kształcie. Pokazuje to drogę ciągłego doskonalenia, jaką przeszliśmy – byliśmy pierwszą spółką kolejową w Polsce, która zdecydowała się zmierzyć wpływ prowadzonej działalności na otoczenie gospodarcze, społeczne i środowisko naturalne. W 2017 i 2019 r. opracowaliśmy publikacje zawierające analizy w tym zakresie. W kolejnych latach wydaliśmy raporty oparte o standard GRI, by w 2024 zacząć przygotowania do raportowania na podstawie ESRS, czego owocem będzie przyszłoroczny raport.

Raport za lata 2023-2024 obejmuje okres doskonalenia procesów digitalizacyjnych, prowadzenia dalszych działań na rzecz promocji i rzeczywistej implementacji zielonego transportu w Polsce, zacieśniania współpracy z lokalnymi społecznościami oraz dalszego budowania świadomego i otwartego środowiska pracy. Zmieniający się kontekst globalny oraz rosnąca świadomość wyzwań związanych z ochroną środowiska, odpowiedzialnym zarządzaniem zasobami i dbałością o interesy społeczne, stanowiły dla nas istotne impulsy do podejmowania działań, które z jednej strony odpowiadają na potrzeby rynku, a z drugiej – są zgodne z ideą zrównoważonego rozwoju.

W 2024 roku DB Cargo Polska świętowała 15-lecie swojej działalności. Był to – oprócz wielkiej dumy i radości – doskonały moment do refleksji i podsumowania naszego wpływu na rynek transportu w Polsce, naszych relacji biznesowych i społecznych oraz działań na rzecz zrównoważonego rozwoju, które wyrastają z naszej strategii, misji oraz wartości.

Jestem szczególnie dumny z realizacji kluczowych inicjatyw, które miały na celu zmniejszenie naszego śladu węglowego oraz poprawę efektywności energetycznej. W 2023 roku, kontynuując nasze działania z lat ubiegłych, zakupiliśmy zieloną energię trakcyjną, co pozwoliło w pełni wyeliminować emisje CO_2 w naszych przewozach realizowanych przez lokomotywy elektryczne. W ramach programu „Zielona Kolej" realizowanego przez Centrum Efektywności Energetycznej Kolei otrzymaliśmy certyfikat potwierdzający zakup energii elektrycznej trakcyjnej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł energii. Konsekwentnie też intensyfikujemy działania mające na celu ograniczenie emisji spalin i gazów cieplarnianych, redukcję zapotrzebowania na energię w budynkach, niwelowanie drgań i hałasu oraz zapewnienie recyklingu odpadów, tak aby osiągnąć pełną neutralność klimatyczną w 2040 r.

W ciągu minionych dwóch lat osiągnęliśmy kolejne kamienie milowe na drodze do digitalizacji procesów. W poprzedniej edycji raportu szczyciliśmy się wyposażeniem wszystkich pracowników Grupy DB Cargo Polska w tablety. Ten ruch odblokował nowe możliwości usprawniania procesów i ułatwiania pracownikom komunikacji. W 2023 roku przeszliśmy na w pełni elektroniczny system zarządzania urlopami, a na przełomie roku 2024 wycofaliśmy się z papierowej komunikacji wewnętrznej, przenosząc całość naszych korporacyjnych kanałów w świat cyfrowy – z pomocą intranetu oraz aplikacji MyDBCargoPL, która przyjęła funkcje biuletynu informacyjnego i tablicy ogłoszeń dla wszystkich pracowników Grupy.

W 2024 roku swoje 10-lecie obchodził program wolontariatu pracowniczego. W ciągu tej dekady wolontariusze Grupy DB Cargo Polska zrealizowali ponad 100 akcji wolontariackich, w których wzięło udział ponad 500 pracowników. Nie ustajemy też we wspieraniu lokalnych społeczności i inicjatyw – od sportu, poprzez kulturę, a kończąc na wzmacnianiu lokalnych struktur ratowniczych czy wspieraniu przedsięwzięć promujących kolejowe dziedzictwo historyczne.

Zachęcam do zapoznania się z osiągnięciami naszych pracowników oraz naszej organizacji na kolejnych stronach tego raportu. Kolejna jego edycja będzie miała już zupełnie inną formułę. Zmiany te dyktuje nowa regulacja – „Ustawa o raportowaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD)", która zacznie obowiązywać dla DB Cargo Polska S.A. w 2025 roku. W odpowiedzi na te zmiany, nasza firma skoncentrowała się na dostosowaniu procesów do nowych wymagań, by zapewnić transparentność oraz jakość raportowania niefinansowego. Przygotowania do wdrożenia tych nowych zasad to proces, który wymaga od nas dalszego zaangażowania i elastyczności, ale wierzymy, że przełoży się to na jeszcze wyższy poziom odpowiedzialności i efektywności w naszej działalności oraz rzetelną komunikację.

Dziękuję Państwu za dotychczasową współpracę i zaufanie. Nasze wspólne działania na rzecz zrównoważonego rozwoju nie tylko budują silną polską kolej, ale zapewniają bezpieczną przyszłość kolejnym pokoleniom. Zapraszam do lektury!

dr Marek Staszek
prezes zarządu DB Cargo Polska

Marek Staszek



DB Cargo



ROZDZIAŁ I

Rozdział I
O Nas

1.1. Informacje o Grupie DB Cargo Polska

Grupa DB Cargo Polska należy do europejskiej grupy operatorów kolejowych oferujących usługi logistyki kolejowej na terenie całej Europy pod wspólną nazwą DB Cargo. Grupa DB Cargo jest liderem na europejskim rynku przewozów towarowych i należy do Deutsche Bahn, jednego z największych na świecie koncernów logistycznych.

Od 2009 r. oferujemy na polskim i międzynarodowym rynku usługi logistyki kolejowej. W Polsce świadczymy również kompleksową obsługę bocznic i terminali przeładunkowych, w tym również terminali portowych. Dodatkowo realizujemy zadania z zakresu remontów i modernizacji taboru kolejowego oraz budowy i utrzymania infrastruktury kolejowej.

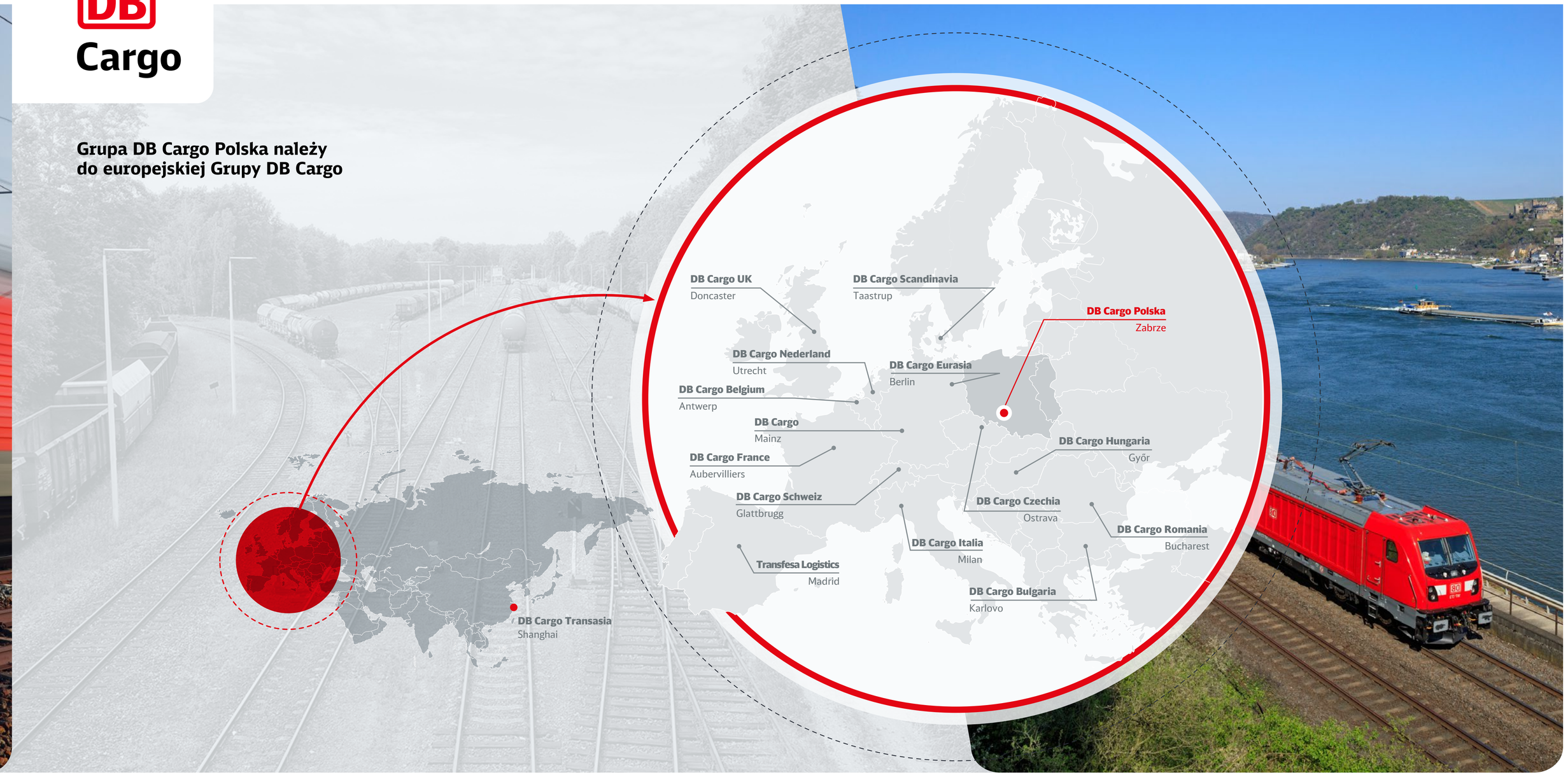
Główne obszary działalności Grupy DB Cargo Polska:

- kolejowy transport intermodalny, konwencjonalny całopociągowy oraz w systemie przesyłek rozproszonych,
- obsługa bocznic i terminali oraz pierwszej i ostatniej mili kolejowej i drogowej,
- rozładunek, załadunek, przeładunek oraz składowanie,
- wynajem i udostępnianie taboru kolejowego,
- serwis infrastruktury kolejowej i taboru kolejowego,
- produkcja i modernizacja taboru kolejowego,
- zarządzanie infrastrukturą kolejową i taborem kolejowym,
- budowa i modernizacja infrastruktury kolejowej.



DB Cargo

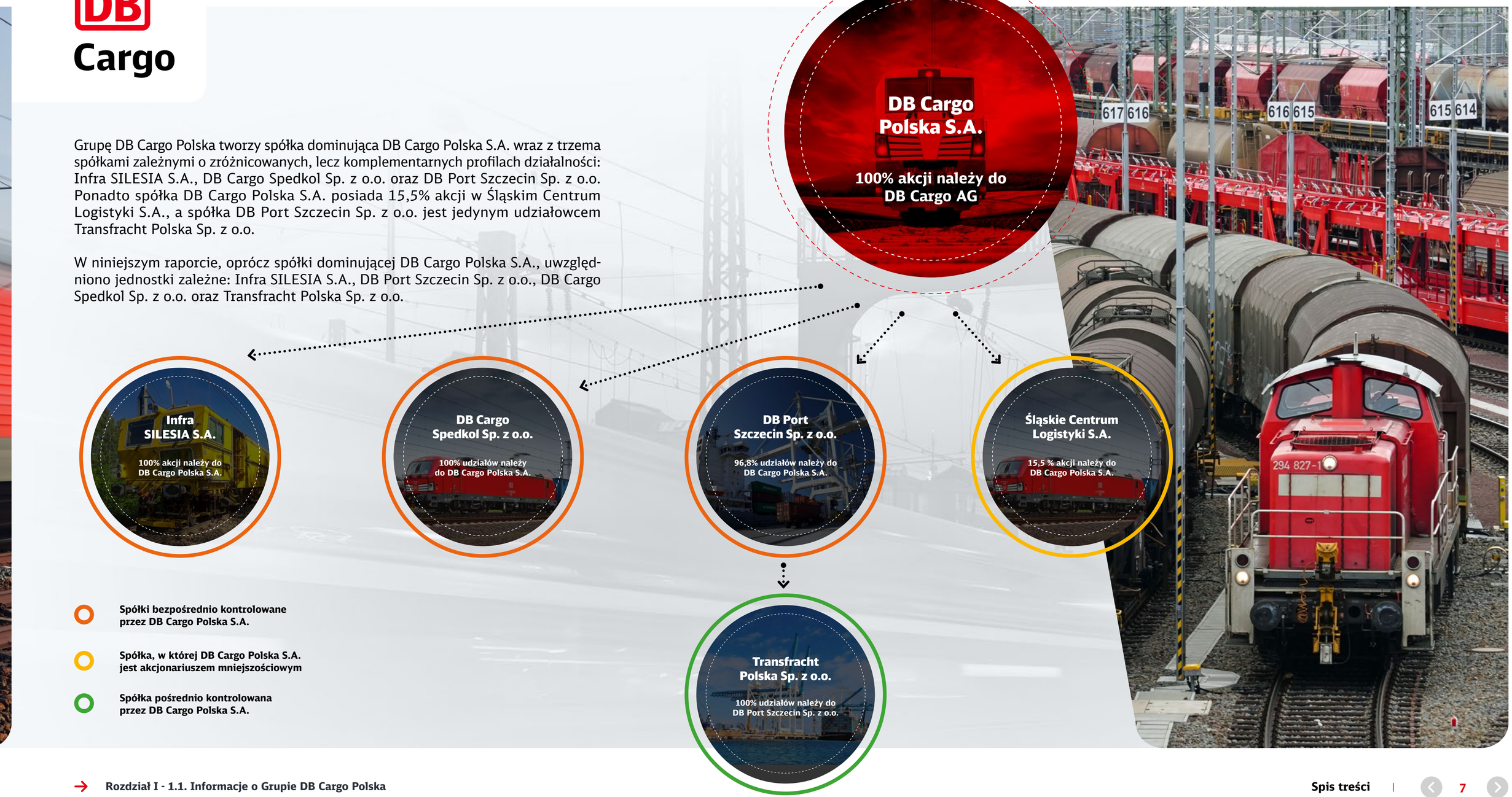
Grupa DB Cargo Polska należy do europejskiej Grupy DB Cargo



DB Cargo

Grupę DB Cargo Polska tworzy spółka dominująca DB Cargo Polska S.A. wraz z trzema spółkami zależnymi o zróżnicowanych, lecz komplementarnych profilach działalności: Infra SILESIA S.A., DB Cargo Spedkol Sp. z o.o. oraz DB Port Szczecin Sp. z o.o. Ponadto spółka DB Cargo Polska S.A. posiada 15,5% akcji w Śląskim Centrum Logistyki S.A., a spółka DB Port Szczecin Sp. z o.o. jest jedynym udziałowcem Transfracht Polska Sp. z o.o.

W niniejszym raporcie, oprócz spółki dominującej DB Cargo Polska S.A., uwzględniono jednostki zależne: Infra SILESIA S.A., DB Port Szczecin Sp. z o.o., DB Cargo Spedkol Sp. z o.o. oraz Transfracht Polska Sp. z o.o.



DB Cargo

DB Cargo Polska S.A.

Spółka jest dostawcą kompleksowych rozwiązań logistyki kolejowej. Oferuje system stałych połączeń kolejowych zintegrowany z europejską siecią DB Cargo, jak również rozwiązania dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów.

Przewozy wykonywane są zarówno z wykorzystaniem wagonów konwencjonalnych, jak i platform do przewozu kontenerów oraz naczep. Firma dysponuje własną flotą wagonową, jak również oferuje przewozy z wykorzystaniem wagonów klienta, które mogą zostać objęte systemem utrzymaniowo-naprawczym przewoźnika. Wagony dostarczane w ramach kompleksowej obsługi logistycznej mogą być dostosowane do specyfiki klienta.

Znaczącym elementem działalności DB Cargo Polska S.A. jest kompleksowa obsługa bocznic kolejowych. Spółka świadczy m.in. usługi na rzecz górnictwa, branży energetycznej, hutniczej, producentów kruszyw oraz terminali kontenerowych i portów morskich.

Firma oferuje usługę budowy, modernizacji i serwisu wagonów towarowych. We współpracy z DB Cargo AG spółka rozpoczęła seryjną produkcję innowacyjnego, wielofunkcyjnego wagonu modułowego m^2.

DB Cargo Polska S.A. jest również jednym z największych producentów piasków kwarcowych w Polsce.

zobacz więcej na www

Spółka DB Cargo Polska S.A. jest drugim co do wielkości przewoźnikiem kolejowym w Polsce pod względem masy przewiezionych towarów[1]

34,7 mln ton
przewiezionych towarów

2 771
pracowników

2 684
wagonów

3,3 mld tkm
wykonanej pracy przewozowej

181
lokomotyw

1,2 mld PLN
osiągniętego przychodu

[1] Według danych UTK z 2024 r., źródło: https://dane.utk.gov.pl/sts/przewozy-towarowe/dane-eksploatacyjne; pozostałe dane liczbowe według stanu na koniec okresu sprawozdawczego.

DB Cargo

Infra SILESIA S.A.

Spółka działa na rynku od 2005 r., oferując kompleksowe usługi w obszarach:

- budownictwa kolejowego, w tym modernizacji i remontów infrastruktury kolejowej,
- bieżącego utrzymania nawierzchni torowej oraz urządzeń sterowania ruchem kolejowym (srk),
- zarządzania infrastrukturą i prowadzenia ruchu kolejowego,
- utrzymania bocznic kolejowych, obiektów inżynieryjnych i centrów logistycznych,
- utrzymania i serwisu urządzeń łączności przewodowej i radiołączności pociągowej,
- projektowania i montażu instalacji odnawialnych źródeł energii.

Zespół ponad 200 doświadczonych specjalistów, know-how oraz nowoczesny sprzęt pozwalają na realizację najbardziej zaawansowanych kontraktów budowlanych, remontowych i modernizacyjnych. Siedziba spółki wraz z parkiem maszynowym znajdują się w Rybniku. Kontrakty budowlane realizowane są na terenie całego kraju.

Spółka kładzie nacisk na skuteczne rozwiązania i digitalizację kolei, dlatego z powodzeniem implementuje nowoczesne rozwiązania z zakresu elektroenergetyki, teletechniki oraz sterowania ruchem kolejowym w realizowanych projektach.

W trosce o najwyższą jakość

Infra SILESIA realizuje zadania w oparciu o międzynarodowe standardy, czego dowodzą certyfikaty ISO:

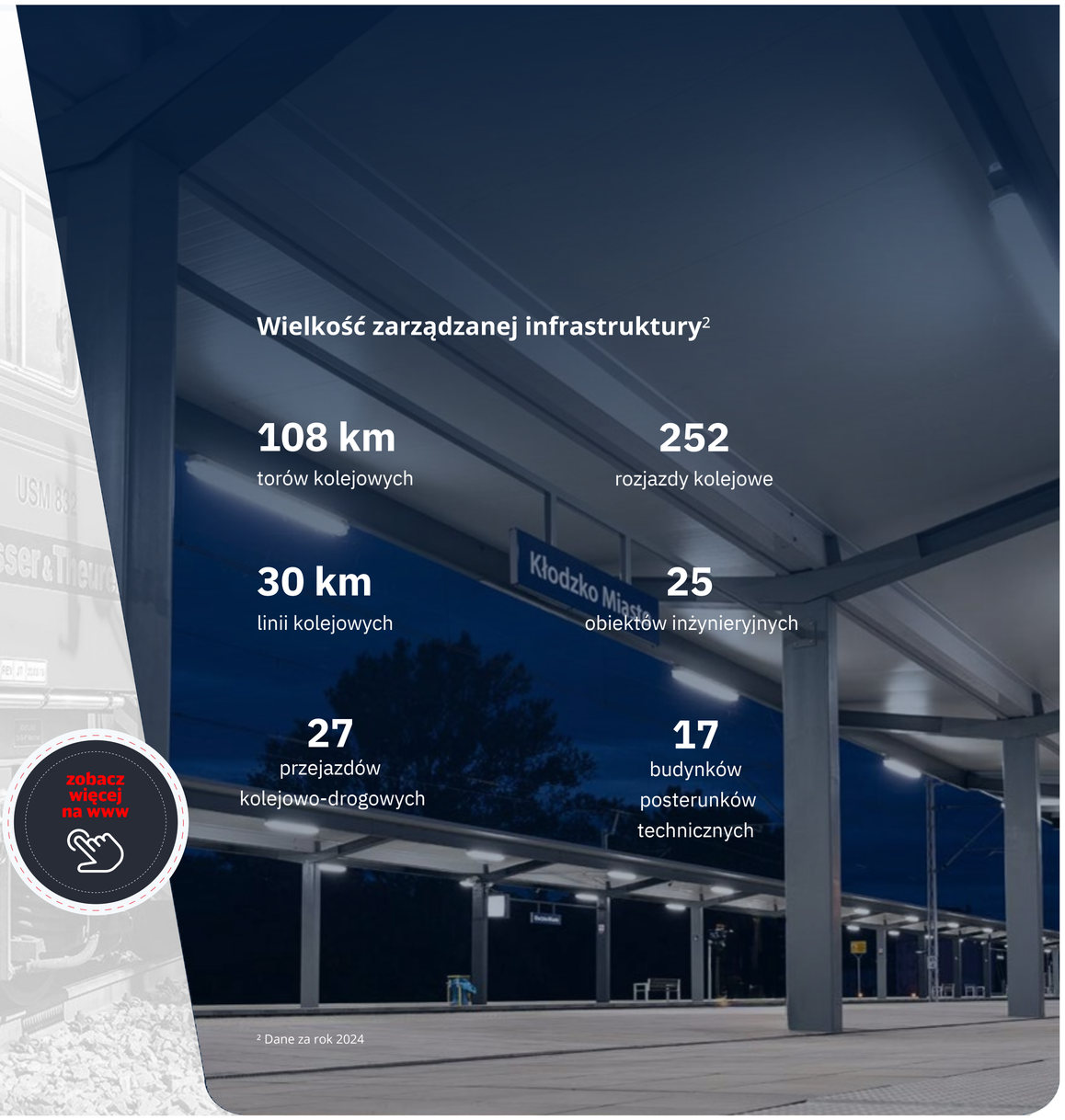
9001:2015-10 System Zarządzania Jakością

14001:2015-09 System Zarządzania Środowiskowego

37301:2022-07 System Zarządzania Zgodnością

45001:2018-06 System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy

zobacz więcej na www



Wielkość zarządzanej infrastruktury[2]

108 km
torów kolejowych

252
rozjazdy kolejowe

30 km
linii kolejowych

25
obiektów inżynieryjnych

27
przejazdów kolejowo-drogowych

17
budynków posterunków technicznych

[2] Dane za rok 2024

DB Cargo

DB Port Szczecin Sp. z o.o.

Spółka zarządza terminalami oferującymi szeroki zakres usług, takich jak rozładunek, załadunek, przeładunek oraz składowanie kontenerów i różnorodnych ładunków, w tym drobnicowych (hutniczych, granitów, celulozy, aluminium), masowych, nawozów luzem i płynnych, produktów rolnych, a także ładunków ponadgabarytowych i niebezpiecznych. Współpraca z DB Cargo Spedkol Sp. z o.o. oraz Transfracht Polska Sp. z o.o. umożliwia kompleksową obsługę logistyczną pierwszej i ostatniej mili lądowej w logistyce morskiej towarów drobnicowych, masowych i skonteneryzowanych.

Port w Szczecinie, będąc częścią dwóch głównych korytarzy transportowych sieci TEN-T – Bałtyk-Adriatyk i Morze Północne-Bałtyk, pełni rolę istotnego węzła tranzytowego na międzynarodowych trasach, łącząc różne regiony Europy, umożliwiając także transport w kierunku Ukrainy. Dzięki pogłębieniu Kanału Dębickiego do głębokości technicznej 12,5 m, DB Port Szczecin może obecnie obsługiwać statki o zanurzeniu 11 m i długości 240 m i tym samym przyjąć na raz większą masę ładunkową.

Strategiczne położenie DB Port Szczecin u ujścia Odry i w bliskim sąsiedztwie Bałtyku jest kluczowym atutem dla działalności firmy. Doskonałe połączenia drogowe i kolejowe oraz unikalna w skali kraju sieć śródlądowych dróg wodnych zapewniają sprawny i efektywny transport ładunków. Ponadto, dostęp do wykwalifikowanych kadr, dzięki współpracy ze szkołami i uczelniami, wspiera rozwój firmy i jej działalność na Pomorzu Zachodnim.

Transfracht Polska Sp. z o.o.

Transfracht Polska Sp. z o.o. to dynamicznie rozwijający się operator transportu intermodalnego, który specjalizuje się w organizacji przewozów między terminalami w Polsce i innych krajach Europy. Firma stale rozbudowuje swoją sieć połączeń, oferując nowoczesne i kompleksowe rozwiązania transportowe, które łączą różne środki transportu – kolej, drogi i żeglugę śródlądową.

Dzięki wykorzystaniu zasobów DB Cargo Polska oraz współpracy z polskimi terminalami kontenerowymi, zarówno morskimi, jak i śródlądowymi, Transfracht Polska zapewnia najwyższy poziom usług logistycznych. Firma świadczy również usługi dokerskie, dążąc jednocześnie do poszerzenia swojej działalności o obsługę magazynową oraz obsługę centrów logistycznych.

Transfracht Polska wspiera przyjazne środowisku rozwiązania logistyczne, dostarczając efektywne i ekologiczne opcje transportu kombinowanego, idealnie dostosowane do potrzeb klientów.

zobacz więcej na www

Wolumeny przeładunkowe DB Port Szczecin Sp. z o.o.[3]

957
obsłużonych statków i barek

81 763
obsłużonych samochodów ciężarowych

22 523
obsłużonych wagonów towarowych

146 918
przeładowanych kontenerów w TEU

2 482 636
przeładowanych ton ładunków drobnicowych i masowych

[3] Dane za lata 2023-2024

DB Cargo

DB Cargo Spedkol Sp. z o.o.

Głównym profilem działalności spółki są usługi logistyczne i spedycyjne, przewozy wagonów pojedynczych oraz grup wagonowych, przeładunki towarów, transport produktów chemicznych w cysternach kolejowych, dzierżawa cystern kolejowych oraz transport multimodalny na terenie całej Europy.

Spółka oferuje przewozy i spedycję grup wagonowych i pojedynczych wagonów w relacjach krajowych oraz w kierunku Niemiec, Beneluksu, Czech, Słowacji, Węgier oraz państw Półwyspu Bałkańskiego. Usługi spedycyjne oferowane są również w systemie *door-to-door*.





DB Cargo

Kalendarium

2009

- Akwizycja 31 spółek należących do grup PCC i PTK Holding – DB Cargo Polska S.A. staje się wiodącym prywatnym towarowym przewoźnikiem kolejowym w kraju.

2010

- Uruchomienie innowacyjnej na polskim rynku kolejowym usługi przewozu pojedynczych wagonów i grup wagonowych, łączącej Śląsk z Niemcami, czyli tzw. pociąg liniowy „Silesia".

  Przeniesienie towarów z dróg na tory

- Odrestaurowanie przez rybnicki zakład produkcji i utrzymania taboru kolejowego DB Cargo Polska S.A. zabytkowej lokomotywy Ty2-5680, należącej dawniej do Kopalni Piasku Podsadzkowego „Szczakowa". Zabytek należy do grona wyjątkowych atrakcji śląskiego dziedzictwa przemysłowego.



2011

- Wzmocnienie parku maszynowego dzięki pozyskaniu zaawansowanych technologicznie lokomotyw typu Class 66.



2012

- Powstanie terminala kontenerowego w Szczecinie.
- Uruchomienie pociągu liniowego „Moravia", łączącego kursujący pomiędzy Polską a Niemcami pociąg liniowy „Silesia" z Ostrawą w Czechach.

  Przeniesienie towarów z dróg na tory

- Podpisanie kontraktu z firmą Siemens Mobility na dostarczenie 23 nowoczesnych lokomotyw elektrycznych typu Vectron. DB Cargo Polska S.A. będzie wykonywać swoje usługi z wykorzystaniem tego typu lokomotyw jako pierwszy towarowy przewoźnik w kraju.

  Zmniejszenie śladu węglowego z realizowanych transportów

2013

- Nowa linia potokowa do utrzymania wagonów w zakładzie w Rybniku



2016

- Wzmocnienie parku maszynowego o nowoczesne lokomotywy manewrowe typu DE 6400.



  Zmniejszenie zużycia oleju napędowego

2018

- Realizacja przewozów transgranicznych pomiędzy Polską a Niemcami przez pierwszą grupę maszynistów dwujęzycznych.

2019



- Zainstalowanie ekologicznej kabiny lakierniczej w zakładzie taborowym w Rybniku.

  Zmniejszenie emisji z realizowanych procesów utrzymaniowych

- Jubileusz 10-lecia działalności Grupy DB Cargo Polska.
- Powstanie Ośrodka Szkolenia i Egzaminowania Maszynistów i Kandydatów na Maszynistów.
- Rozwój kolejowych przewozów towarowych na Nowym Jedwabnym Szlaku.

  Przeniesienie towarów z dróg na tory

2020

- Otwarcie zautomatyzowanej linii potokowej do regeneracji zestawów kołowych.

  Zmniejszenie emisji z realizowanych procesów utrzymaniowych

- Powstanie prototypu innowacyjnego wagonu modułowego m² w zakładzie taborowym w Rybniku.



2021



- Oddanie do użytkowania nowoczesnej linii potokowej do regeneracji zestawów kołowych.
- Podpisanie z firmą PKP Energetyka listu intencyjnego dotyczącego współpracy w zakresie Programu *Zielona Kolej*, w celu wypracowania zasad zasilania przewozów kolejowych DB Cargo Polska S.A. energią trakcyjną pochodzącą z odnawialnych źródeł energii (OZE).

  Zmniejszenie śladu węglowego z realizowanych transportów

- Rozpoczęcie seryjnej produkcji wagonów modułowych m² w ramach współpracy z DB Cargo AG.
- Podpisanie i wkopanie aktu założycielskiego pod budowę zautomatyzowanej fabryki wagonów m² na terenie zakładu produkcji i utrzymania taboru kolejowego w Rybniku.
- Wzmocnienie parku maszynowego o 4 wielosystemowe lokomotywy Vectron oraz 91 wagonów platform do przewozu kontenerów.
- Powołanie Komitetu Cyfryzacji - intensyfikacja działań z zakresu digitalizacji i cyfryzacji Grupy DB Cargo Polska.

2023

- Podpisanie aktu założycielskiego pod budowe railportu w Sławięcicach.

  Przeniesienie transportu drogowego na tory

2024

- Budowa nowej hali produkcyjno-serwisowej w Rybniku.

  Zmniejszenie emisji z realizowanych procesów utrzymaniowych

Nagrody i wyróżnienia zdobyte w latach 2023-2024

Grupa DB Cargo Polska została uhonorowana Nagrodą Dream Employer w dwóch kategoriach:

- **Działania w obszarze zrównoważonego rozwoju (ESG)** – za inicjatywy podejmowane w celu zmniejszenia negatywnego wpływu na środowisko naturalne, poprawy warunków pracy oraz będące wyrazem troski o pracowników, kontrahentów, klientów oraz społeczności lokalne.
- **Działania w obszarze budowania kultury organizacji opartej na wartościach** – za spójność pomiędzy deklarowanymi wartościami a rzeczywistymi praktykami organizacji.



W latach 2023 i 2024 Grupa DB Cargo Polska otrzymała wyróżnienie Friendly Workplace przyznawane przez redakcję Markapracodawcy.pl. Szczególnie doceniono działania na rzecz różnorodności, współpracy międzypokoleniowej oraz organizację wydarzeń takich jak webinary rozwojowe dla dzieci pracowników.

Zarówno w 2023, jak i w 2024 roku Grupa DB Cargo Polska została ponownie wyróżniona za swoje dobre praktyki certyfikatem HR Najwyższej Jakości, przyznawanym przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami. Certyfikat potwierdza wysokie standardy zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.

W badaniu Diversity IN Check, realizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB), zarówno w 2023, jak i 2024 roku Grupa DB Cargo Polska została uznana za jedną z firm najbardziej zaawansowanych w zarządzaniu różnorodnością, dbaniu o inkluzywność w organizacji oraz dążeniu do osiągnięcia spójności społecznej.

Grupa DB Cargo Polska otrzymała w latach 2023 i 2024 roku szereg wyróżnień przyznawanych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu za działania zrealizowane w obszarze zaangażowania społecznego w raporcie Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki:

- Kolej na dzieciaki - seria webinarów dla dzieci pracowników, wspierających rozwój i edukację,
- program wolontariatu pracowniczego: Kolej na Pomaganie,
- #różnoroDNI- coroczne wydarzenie promujące różnorodność,
- Dzień Bezpieczeństwa - wydarzenie zwiększające świadomość pracowników na temat bezpieczeństwa w pracy
- Zamień komórkę na planszówkę - cykliczną akcję wolontariatu pracowniczego,
- #zaKOLEJujsięznami – projekt LEON,
- „Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach?” – otwarte spotkania dla pracowników,
- program „Kultura bezpieczeństwa”,
- publikacja pt. „Raport zrównoważonego rozwoju Grupy DB Cargo Polska za lata 2019-2020”
- rekomendacje w zakresie projektowania raportów i prezentacji,
- zastosowanie wirtualnej rzeczywistości (VR) do prezentacji działalności firmy.

DB Cargo

1.2. Misja, wizja i wartości

Misja Grupy DB Cargo Polska, czyli po co jesteśmy

Co roku przeprowadzany jest w naszej organizacji proces planowania strategicznego, w ramach którego zarząd wraz z kadrą menedżerską pracuje nad optymalnymi kierunkami rozwoju dla Grupy i aktualizacją jej strategii. To właśnie wówczas zapadają decyzje o tym, które z inicjatyw realizowanych w kolejnym roku znajdą się w programach inicjatyw strategicznych pod patronatem zarządu DB Cargo Polska S.A. i będą miały szczególne znaczenie dla osiągania najważniejszych dla organizacji celów.

W 2022 r. zaktualizowaliśmy misję i wizję Grupy DB Cargo Polska, aby w jeszcze lepszy sposób odpowiadały na zmieniające się potrzeby rynku i naszych klientów. Misja od 2022 pozostaje niezmienna, a wizja przeszła drobną zmianę w roku 2023.

Misją Grupy DB Cargo Polska jest realizacja łańcuchów logistycznych z wykorzystaniem rozwiązań kolejowych w ramach silnej europejskiej sieci DB Cargo.



DB Cargo

Wizja

Wizja, czyli sposób, w jaki dążymy do realizacji naszych celów



Wizja uległa drobnym zmianom w 2023 i prezentuje się następująco:

Kierujemy się zasadami zrównoważonego rozwoju i realizujemy jego cele społeczne, klimatyczne oraz ekonomiczne.

Dostarczamy naszym klientom rozwiązania logistyczne oparte o nowoczesne technologie, w tym rozwiązania cyfrowe, elastycznie reagując na zmieniające się rynki. Zwiększamy wydajność naszych zasobów i udział transportu kolejowego w łańcuchach logistycznych.

Nasz zespół jest różnorodny, innowacyjny i w swoich działaniach stawia bezpieczeństwo ludzi i systemu transportowego na pierwszym miejscu, czym inspirujemy nasze otoczenie.

Dzięki skutecznemu systemowi zarządzania korporacyjnego jesteśmy silnym i stabilnym partnerem dla naszych wewnętrznych oraz zewnętrznych interesariuszy.







DB Cargo

Wartości Grupy DB Cargo Polska:

Wraz z rozwojem Grupy DB Cargo Polska w ostatnich latach nasze wartości w sposób naturalny ewoluowały, co znalazło odzwierciedlenie między innymi w wizji i strategii zrównoważonego rozwoju.

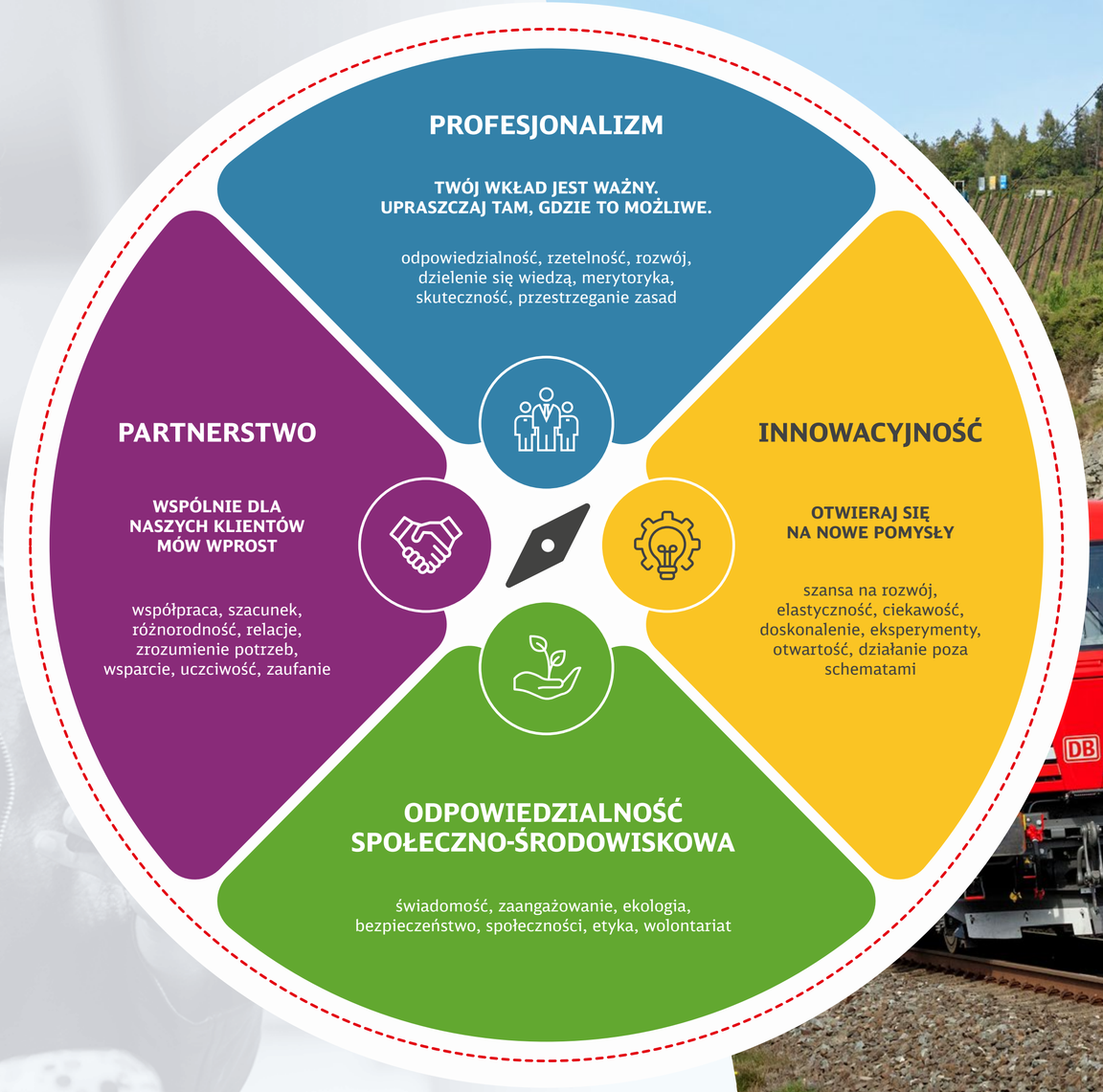
Dlatego w 2023 roku został zrealizowany projekt redefinicji wartości, którymi obecnie są: **Profesjonalizm, Innowacyjność, Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa, Partnerstwo.**

Dzisiaj to one stanowią kompas dla działań wszystkich pracowników, zarówno na poziomie operacyjnym, jak i strategicznym firmy. Wartości firmowe są wpisane w nasze procesy, jak np. ocena pracownicza 360 stopni, badanie opinii pracowników, czy wewnętrzny konkurs DB Awards for Excellence and Innovation dla najlepszych inicjatyw realizowanych przez naszych pracowników.

W Grupie DB Cargo Polska jesteśmy przekonani, że silna kultura organizacyjna, oparta na wartościach, wspiera w rozwoju zarówno organizację, jak i pracowników, wzmacniając poczucie przynależności i bezpieczeństwa.







DB Cargo

1.3. Strategia

Jesteśmy aktywni w kilku segmentach rynku, z których wszystkie związane są z realizacją łańcuchów logistycznych z udziałem transportu kolejowego. Świadczymy zatem nie tylko usługi transportu towarów, ale także wszystkie dodatkowe usługi, które klientowi mogłyby być potrzebne do realizacji takiego transportu, od dostarczenia, zarządzania i utrzymania taboru kolejowego, przez sam transport, w tym pierwsza i ostatnia mila, po budowę, zarządzanie i utrzymanie infrastruktury kolejowej. W zakres ten wchodzi także kwestia interfejsów z innymi rodzajami transportu, jak przeładunki i usługi terminalowe.

Już w 2022 r. w ogólnej strategii biznesowej Grupy DB Cargo Polska pojawiły się elementy stanowiące podwaliny do budowy strategii zrównoważonego rozwoju na 2023 r. oraz kontrybuujące do realizacji globalnych celów zrównoważonego rozwoju. Od roku 2023, strategia Grupy DB Cargo Polska jest Strategią Zrównoważonego Rozwoju. W 2023 podzielona została na 5 obszarów, z których każdy miał zdefiniowane cele oraz KPIe. Obszarami tymi były: Kultura Organizacyjna, Ład korporacyjny, Klimat, Wzrost i zmiana modalna oraz Wydajność i zasoby.

W obszarze kultury organizacyjnej skupialiśmy się na dwóch grupach interesariuszy: pracownikach oraz klientach, rozwoju innowacyjności oraz bezpieczeństwie. KPIe dotyczące naszych pracowników dotyczyły zarządzania różnorodnością, gdzie za miernik przyjęto wynik badania Diversity in Check, a rezultat tego badania przekroczył zamierzoną wartość (62% vs. 58%). Kolejnym KPIem był wskaźnik zadowolenia pracownika – badanie przeprowadzone w 2022 roku odbywa się co dwa lata, a wartość z 2022 wyniosła 3,8 (w pięciopunktowej skali) i był to najlepszy wynik w historii tego badania. Wskaźnik dobrowolnej rotacji pracowników w 2023 roku wyniósł 5%, podczas gdy założoną wartością maksymalną było 5,8%.

W zakresie bezpieczeństwa, strategicznym miernikiem był wskaźnik wypadkowości dla Grupy DB Cargo Polska, gdzie założoną wartością maksymalną na koniec roku było 7,3 – osiągnięto wynik 7,7.

Rozwój innowacyjności badaliśmy za pomocą dwóch wskaźników: indeksu innowacyjności opracowanego w Grupie DB Cargo Polska, gdzie docelową wartością KPIa było min. 10, a wynikiem 16,8. Indeks mierzony jest przez ilość pomysłów uznanych za innowacyjne na 1000 pracowników. Drugim wskaźnikiem był indeks transformacji cyfrowej, mierzony za pomocą oceny stopnia cyfryzacji procedur Zintegrowanego Systemu Zarządzania, gdzie osiągnięto wynik 80,2% przy zakładanych 80%.

W obszarze Ład korporacyjny celem było zapewnienie skuteczności systemu zarządzania korporacyjnego, a KPIem była minimalizacja ryzyka korporacyjnego osiągniętego za pomocą zero-jedynkowego miernika jakim było wprowadzenie polityki ładu korporacyjnego, co zostało osiągnięte.

W obszarze Klimat, celem było zapewnienie neutralności klimatycznej do roku 2040, a KPIem bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych brutto na jednostkę przychodu [t/1 mln przychodu]. W 2023 osiągnięto wartość 15,3, przy założonej wartości maksymalnej 17,5.

W roku 2024 Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska została zmodyfikowana, aby lepiej oddawać kierunek rozwoju organizacji, a także uprościć nazewnictwo. Składała się z siedmiu celów: Osiągnięcie uzgodnionych celów finansowych, Udział w kluczowych rynkach, Współpraca w celu osiągnięcia synergii, Zapewnienie innowacyjności, Zapewnienie skuteczności zarządzania korporacyjnego, Zapewnienie odpowiedzialności społecznej oraz Osiągnięcie neutralności klimatycznej do roku 2040.

W przypadku KPIów związanych bezpośrednio z ESG, w dalszym ciągu mierzyliśmy zadowolenie pracownika (wyniki ankiety przeprowadzonej w 2024 dały rekordowy wynik 3,9, zgodnie z zakładaną wartością docelową), dobrowolną rotację (3,7%, maksymalna założona wartość 5,3%), wskaźnik wypadkowości (9, zakładana wartość KPIa <7), wskaźnik zadowolenia klienta (4,4, docelowa wartość wskaźnika 4,5). Nowym miernikiem jest gender pay gap, czyli różnice w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami, gdzie osiągnęliśmy wynik 89,5%, a wartością zakładaną do osiągnięcia było 93%. Dla celu Zapewnienie odpowiedzialności społecznej mierzyliśmy również wskaźnik bezpieczeństwa kolejowego oraz punktualność.

Dla celu strategicznego zapewnienie skuteczności zarządzania zdefiniowanym KPIem był indeks przypadków compliance, mierzony jako ilość potwierdzonych przypadków przez ilość zgłoszonych. Wartość tego KPIa nie miała przekroczyć 1, a osiągnięto wynik 0,1.

W celu Osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2040 r. KPI został lekko zmodyfikowany w stosunku do roku 2023 liczony był w tej samej jednostce, ale dla zakresu 1 oraz 2. Maksymalną zakładaną wartością dla tego miernika było 105,3, a osiągnięty wynik to 87.

Zapewnienie innowacyjności zawierało dwa wskaźniki – indeks innowacyjności (definicja bez zmian), oraz indeks transformacji cyfrowej, w którym sposób liczenia został lekko zmodyfikowany w kierunku większej precyzji. Pierwszy wskaźnik przekroczył założoną wartość (20,5 vs. 19,3), drugi natomiast wypadł poniżej zakładanego poziomu (80,3% vs. 85%). Pozostałe mierzone w 2024 roku KPIe były ściśle powiązane z wynikami finansowymi Grupy.

DB Cargo

Prace nad strategią Grupy na 2025 rok

W roku 2024 roku zaczęto też pracować nad strategią na rok 2025. Wśród celów strategicznych nie nastąpiły żadne zmiany w stosunku do roku 2024. Wśród KPIów nastąpiły drobne zmiany, a wyłączone zostały KPIe związane z DB Port Szczecin.

W ramach obszarów strategii zdefiniowano cele oraz mierniki/wskaźniki (KPI), za pomocą których będzie można mierzyć poziom realizacji celów. Dla każdego miernika wypracowano również docelową wartość danego wskaźnika w odpowiedniej jednostce.

Poza główną Strategią Zrównoważonego Rozwoju w naszej Grupie funkcjonują strategie funkcjonalne, rozwijające podejście do niektórych elementów strategii głównej. Są to: strategia transformacji cyfrowej, strategia różnorodności, strategia innowacyjności oraz strategia bezpieczeństwa, w ramach której obecnie mowa jest o bezpieczeństwie pracy, a trwają prace nad włączeniem do niej aspektów bezpieczeństwa kolejowego.

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy DB Cargo Polska na rok 2025 dzieli się na 7 celów:



DB Cargo

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ

Działania Grupy DB Cargo Polska przyczyniają się do realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Stanowią one istotny element tworzenia wartości oraz nadają kierunek naszym działaniom. Jesteśmy świadomi wpływu, jaki wywieramy swoją działalnością biznesową we wszystkich trzech aspektach: środowiskowym, społecznym i gospodarczym.

Nasza troska o środowisko naturalne koncentruje się na działaniach mających na celu zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych do atmosfery oraz na odpowiedzialnej gospodarce odpadami. W wymiarze społecznym nasze inicjatywy adresujemy zarówno do pracowników, jak też ich rodzin i lokalnych społeczności.

Czerpiemy z różnorodności zespołów i załogi, budując włączającą kulturę organizacji. Nasz wpływ gospodarczy dotyczy m.in. wspierania wzrostu PKB regionu i kraju, tworzenia miejsc pracy, ale także przestrzegania prawa i zasad etycznych w relacjach biznesowych.



DB Cargo

1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem

Budowanie i rozwijanie trwałych relacji partnerskich opartych na dialogu i szacunku jest wpisane w wartości naszej Grupy. Definiujemy swoich interesariuszy jako wszystkie grupy, na które wpływamy poprzez naszą codzienną działalność biznesową i społeczną oraz te, które oddziałują na naszą organizację.

Analiza interesariuszy Grupy DB Cargo Polska określa 5 kluczowych grup interesariuszy o różnych potrzebach i oczekiwaniach wobec firmy. Aby im sprostać, podejmujemy różnorodne inicjatywy oraz wykorzystujemy zdywersyfikowane kanały komunikacji.



INWESTORZY
Koncern Deutsche Bahn
Grupa DB Cargo
Indywidualni akcjonariusze

KLIENCI
Indywidualne przedsiębiorstwa
Spedytorzy
Operatorzy intermodalni i logistyczni

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE
Administracja państwowa
Samorządy

Grupa DB Cargo Polska

PRACOWNICY
Związki zawodowe
Stowarzyszenia
Indywidualni pracownicy

PARTNERZY BIZNESOWI
Dostawcy
Kooperanci
Operatorzy infrastruktury

DB Cargo

Grupy interesariuszy / Kanały i formy angażowania

Pracownicy

- Intranet oraz *DB News*
- Bezpośrednie spotkania (w tym regularne spotkania kadry zarządzającej najwyższego szczebla z pracownikami)
- Mobilna aplikacja dla pracowników *MyDBCargoPL*
- Grupy dyskusyjne online
- System dynamicznej informacji na wyświetlaczach LED (wdrożony w 2022 r.)
- Webinary
- Platforma edukacyjna *Świat Nauki DB*
- Badanie opinii pracowników
- Ocena pracownicza
- Wolontariat pracowniczy
- Pikniki rodzinne oraz inne spotkania
- Strona internetowa
- Media społecznościowe
- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska

Społeczności lokalne

- Współpraca z przedstawicielami lokalnych samorządów
- Strona internetowa
- Media społecznościowe
- Wydarzenia dla mieszkańców (np. Noc Muzeów)
- Wsparcie wydarzeń kulturalnych oraz sportowych
- Wolontariat
- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska

Klienci

- Strefa klienta na stronie internetowej
- Portal Klienta RSO (Rail Service Online)
- Badanie satysfakcji klienta
- Targi branżowe
- Media społecznościowe
- Kontakt bieżący
- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska
- Wydarzenia dla klientów

Inwestorzy

- Strona internetowa
- Kontakt bieżący
- Okresowe sprawozdania finansowe oraz z działalności zarządu
- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska

Partnerzy biznesowi

- Strona internetowa
- Kontakt bieżący
- Media społecznościowe
- Konferencje i targi branżowe
- Internetowa platforma zakupowa
- Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska
- Wydarzenia dla partnerów biznesowych

Partnerstwa międzysektorowe są bardzo skutecznym sposobem realizacji odpowiedzialnych zmian i promocji dobrych praktyk w biznesie.

Uczestniczymy w pracach następujących krajowych i międzynarodowych organizacji i inicjatyw:

- **Bundesvereinigung Logistik (BVL)**
- **Śląska Federacja Przedsiębiorców Polskich**
- **Centrum Efektywności Energetycznej Kolei (CEEK)**
- **Fundacja ProKolej**
- **Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB)**
- **Izba Gospodarcza Transportu Lądowego (IGTL)**
- **Klaster Luxtorpeda 2.0**
- **Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa (AHK Polska)**
- **Railway Business Forum (RBF)**

DB Cargo

1.5. Innowacyjność



Innowacyjność organizacji

Innowacyjność jako pojęcie zbiorcze, zawierające w sobie transformację cyfrową, ciągłe doskonalenie oraz badania i rozwój, pojawiła się w planowaniu strategicznym Grupy DB Cargo Polska już w roku 2020. Część zdefiniowanych już wtedy działań była aktywnie kontynuowane także w latach 2023-2024, w szczególności za pośrednictwem kampanii informacyjnej, krzewiącej kulturę innowacyjności w naszej organizacji.

Wykorzystaliśmy w tym celu wszystkie dostępne kanały komunikacyjne w organizacji – biuletyn firmowy, aplikację mobilną, spotkania warsztatowe, a także komunikowaliśmy się za pośrednictwem dedykowanej sieci pracowniczej #innowacyjni, której członkami są innowatorzy w Grupie DB Cargo Polska.

W 2023 roku podróżowaliśmy do wielu lokalizacji, gdzie Grupy DB Cargo Polska jest aktywna, pobudzając pracowników do innowacyjnego myślenia z pomocą skrzyni zagadek – pracownicy rozwiązując zagadki, mogli otworzyć skrzynię z nagrodami. Z kolei w 2024 roku odwiedzaliśmy pracowników z autorską, dedykowaną grą planszową „Na tropie innowacji". Działania te miały na celu pobudzenie nieszablonowanego myślenia, rozluźnienie, a w efekcie zebranie pomysłów innowacyjnych od pracowników.

W latach 2023-2024 byliśmy także obecni na rodzinnym pikniku DB Cargo Polska, gdzie zarówno pracownicy, jak i ich rodziny, mogli zapoznać się z tematyką innowacji w naszej organizacji, korzystając z kreatywnych aktywności, które dla nich przygotowaliśmy.

W 2024 roku powołano również specjalną grupę ekspertów – Innowacyjny Think Tank, którego zadaniem jest wspieranie bieżących działań w zakresie innowacyjności w organizacji. Innowacyjny Think Tank został włączony do zaktualizowanego w 2024 roku procesu zarządzania pomysłami innowacyjnymi, czego celem jest usprawnienie procesu, wzbogacenie zgłaszanych pomysłów oraz wspieranie ich wdrażania. Od 2023 roku jednym z naszych celów strategicznych jest indeks innowacyjności. Zarówno w 2023 jak i 2024 roku, osiągnęliśmy założony cel. W stosunku do 2023 roku indeks innowacyjności wzrósł o 14,5%, a cel na rok 2025 będzie jeszcze ambitniejszy.



DB Cargo

Innowacje Grupy DB Cargo Polska na rynku kolejowym

Ograniczenie zużycia plastiku: dzięki zgłoszonemu pomysłowi w jednym z obszarów terenowych udało nam się znacząco zmniejszyć stosowanie plastiku. Problemem, z jakim się zetknęliśmy, była konieczność dostarczania wielu butelek z wodą dla pracowników, co generowało duże ilości plastikowych odpadów. Dzięki zaopatrzeniu pracowników w ich własne metalowe bidony, mogliśmy zrezygnować z dystrybucji wody butelkowanej, na rzecz udostepnienia kilku strategicznych miejsc, w których mogą napełniać swoje bidony wodą. Wpłynęło to nie tylko na ilość plastikowych odpadów, ale także na zmniejszenie marnotrawstwa wody, a sama akcja rozprzestrzeniła się na inne obszary naszej organizacji.

Power Exchange: wprowadziliśmy aplikację, której celem była optymalizacja procesów w obszarze dyspozytury. Dzięki aplikacji, dyspozytorzy, mają jeszcze szybszy i bardziej bezpośredni dostęp do informacji o realizowanym przewozie. Maszyniści w czasie rzeczywistym informują dyspozytorów o starcie i zatrzymaniu pociągu, a także o ewentualnych zdarzeniach na trasie. Aplikacja pozwoliła usprawnić komunikację maszynistów z dyspozytorami i ułatwiła zbieranie danych o przewozach.

Przytwierdzenia do nawierzchni bezpodsypkowej: w trakcie budowy Railportu w Kędzierzynie-Koźlu, w nowobudowanej hali przeładunkowej, konieczne było przytwierdzenie 200 m toru na nawierzchni płyty żelbetowej, a dodatkowo poziom główki szyny toru w hali przeładunkowej miał być równy z poziomem posadzki. Rozwiązanie musiało posiadać dopuszczenie do eksploatacji prezesa UTK. Wypracowano więc rozwiązanie, które polegało na wykorzystaniu istniejącego świadectwa dopuszczenia do eksploatacji systemu przytwierdzeń szyn typu 49E1 do nawierzchni bezpodsypkowej. Po wykonaniu montażu i wyregulowaniu obu toków torowiska w hali, Instytut Kolejnictwa wykonał niezbędne badania techniczne, w celu potwierdzenia zgodności zastosowanego rozwiązania z obiektem referencyjnym. Pozytywny wynik tych badań pozwolił, na uzyskanie certyfikatu zgodności wybudowanego terminala.













Działania Grupy DB Cargo Polska w obszarze ładu korporacyjnego przyczyniają się do realizacji trzech Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:

ROZDZIAŁ II

Rozdział II
Ład korporacyjny

DB Cargo

2.1. Struktura zarządcza spółek Grupy DB Cargo Polska

Proces powoływania członków organów zarządzających w spółkach należących do Grupy DB Cargo Polska regulują przepisy Kodeksu spółek handlowych oraz statuty i umowy poszczególnych spółek.

DB Cargo Polska S.A.

Skład zarządu spółki w latach 2023-2024:

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Marek Staszek Prezes zarządu	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Paweł Pucek Członek zarządu	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Katarzyna Marciniak Członek zarządu	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Michał Batko Członek zarządu	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Anna Sojka Członek zarządu	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**

Skład rady nadzorczej spółki w latach 2023-2024:

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Sigrid Nikutta Przewodnicząca rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Frank Erschkat Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Thorsten Dieter Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.01.2023 r.**
Martina Niemann Członek rady nadzorczej	**od 01.02.2023 r. do 31.12.2024 r.**



DB Cargo

dr Marek Staszek

Prezes zarządu DB Cargo Polska S.A.

Z wykształcenia menedżer i inżynier transportu. Absolwent Wydziału Transportu Politechniki Śląskiej w Gliwicach oraz Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, na którym ukończył studia MBA. Doktorat z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości obronił na Wydziale Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej. Od początku kariery związany z rynkiem kolejowych przewozów towarowych.

Pracę zawodową rozpoczynał w 1994 r. w PTKiGK S.A. w Rybniku, gdzie odpowiadał między innymi za zarządzanie transportem kolejowym na bocznicach oraz zarządzanie taborem. Następnie skierował swoją karierę w stronę finansów, obejmując stanowisko dyrektora controllingu. W 2006 r. objął stanowisko dyrektora zarządzającego, a rok później prezesa zarządu PTKiGK S.A. w Rybniku. Dwa lata później, po przekształceniach własnościowych spółki, objął funkcję członka zarządu odpowiedzialnego za finanse w PCC Rail S.A., a następnie w DB Schenker Rail Polska S.A. W 2014 r. objął stanowisko prezesa zarządu DB Schenker Rail Polska S.A., a po zmianie nazwy w 2016 r. DB Cargo Polska S.A.

W 2019 r. powołany został do zarządu spółki DB Cargo AG w Mainz w Niemczech, gdzie objął stanowisko członka zarządu ds. produkcji. Z dniem 1 maja 2020 r. ponownie objął stanowisko prezesa zarządu DB Cargo Polska S.A. Obecnie odpowiedzialny jest za spółki Grupy DB Cargo w Polsce, Czechach, Rumunii, Bułgarii i na Węgrzech.



DB Cargo

Paweł Pucek

Członek zarządu DB Cargo Polska S.A.



Absolwent Wydziału Transportu Kolejowego Politechniki Śląskiej oraz studiów podyplomowych z zakresu Zintegrowanego Systemu Bezpieczeństwa w Transporcie Kolejowym na Politechnice Śląskiej.

Z branżą kolejową związany od 1994 roku. Pracę zawodową rozpoczął w firmie PTK Holding S.A., w której zaczynał od stanowiska specjalisty. W 2007 r. powołany na stanowisko członka zarządu ds. przewozów w PTK Holding S.A. Po przejęciu spółki w 2009 r. przez koncern DB objął stanowisko dyrektora ds. zarządzania produktem i wsparcia sprzedaży w DB Schenker Rail Polska S.A., a następnie, w 2010 r. dyrektora ds. transportu.

W 2012 r. objął funkcję dyrektora ds. przewozów, a w 2014 r. dyrektora Biura Sprzedaży. Od 2015 r. pełni funkcję członka zarządu ds. sprzedaży.

Katarzyna Marciniak

Członek zarządu DB Cargo Polska S.A.



Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej oraz studiów na Wydziale Logistyki Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen w Niemczech. Z koleją związana od początku swojej zawodowej kariery. W latach 1995-2007 pełniła funkcje menedżerskie w spółkach Cargosped Sp. z o.o. oraz PKP Cargo S.A. Wchodziła również w skład rady nadzorczej Ogólnopolskiego Zrzeszenia Agencji Celnych. Od 2007 r. związana z koncernem Deutsche Bahn. Kierowała przedstawicielstwem Deutsche Bahn w Polsce, a następnie po sfinalizowaniu procesu akwizycji Grupy PCC Rail, zarządzała sprzedażą na rynku automotive oraz intermodal, jak też obszarem komunikacji, rozwoju i strategii w DB Cargo Polska S.A.

Od 2021 r. była odpowiedzialna również za transformację cyfrową w Grupie DB Cargo Polska. Aktywnie działa w ramach organizacji branżowych, będąc ekspertem ds. transportu kolejowego w Business Centre Club, od lat kieruje również pracami Komisji Logistyki w Polsko-Niemieckiej Izbie Przemysłowo Handlowej. Od początku 2022 r. pełni funkcję członka zarządu ds. finansów/controllingu w DB Cargo Polska S.A., a od 2023 r. nadzoruje również działalność pionów finansowych w spółkach Grupy DB Cargo w Czechach, Rumunii, Bułgarii i na Węgrzech. W 2024 roku objęła funkcję członka zarządu Polsko-Niemieckiej Izby Przemysłowo-Handlowej.

DB Cargo

dr Michał Batko

Członek zarządu DB Cargo Polska S.A.



Absolwent Uniwersytetu w Białymstoku na kierunku prawo oraz studiów MBA na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie i Krakowskiej Szkole Biznesu. Z DB Cargo Polska S.A. związany od początku swojej kariery. Pracę zaczynał w 2000 r. jako specjalista w dziale prawnym.

Przez kolejne lata zajmował kierownicze stanowiska w spółkach należących do Grupy DB Cargo Polska, gdzie główną odpowiedzialnością był obszar zarządzania i utrzymania taboru kolejowego. W 2015 r. objął stanowisko prezesa zarządu Infra SILESIA S.A., spółki z Grupy DB Cargo Polska, gdzie aktywnie uczestniczył w rozwoju portfela usług i kontraktów budowlanych oraz podniesieniu standardów bezpieczeństwa w zakresie utrzymania infrastruktury kolejowej i prowadzenia ruchu kolejowego.

W 2018 r. objął stanowisko dyrektora Zarządzania, Produkcji i Utrzymania Taboru Kolejowego, a od 2022 r. pełni funkcję członka zarządu ds. produkcji w DB Cargo Polska S.A.

Anna Sojka

Członek zarządu DB Cargo Polska S.A.



Absolwentka Wyższej Szkoły Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych oraz studiów podyplomowych w zakresie Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Związana z DB Cargo Polska S.A. od szesnastu lat.

Pracę rozpoczęła w 2009 r. na stanowisku specjalisty ds. komunikacji, odpowiadając za komunikację wewnętrzną oraz działania z zakresu zaangażowania pracowniczego. W 2013 r. swoją karierę związała z pracą w pionie HR, gdzie najpierw objęła stanowisko specjalisty, a następnie koordynatora ds. rozwoju zawodowego.

W 2019 r. objęła funkcję dyrektora Zarządzania Zasobami Ludzkimi, w ramach której odpowiadała za zagadnienia z zakresu rozwoju zawodowego pracowników Grupy DB Cargo Polska, kształtowania kultury organizacyjnej firmy, tworzenia kampanii rekrutacyjnych, jak również za działalność obszaru business excellence i zarządzania projektami. W 2022 r. objęła funkcję dyrektora Biura Zarządu, Transformacji i Cyfryzacji, a następnie członka zarządu ds. personalnych.

DB Cargo

Infra SILESIA S.A.

Skład rady nadzorczej spółki w latach 2023-2024:

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Daniel Saar Przewodniczący rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Olga Nowak Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Bartosz Jaskulski Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**

DB Cargo Spedkol Sp. z o.o.

Skład rady nadzorczej spółki w latach 2023-2024:

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Paweł Pucek Przewodniczący rady nadzorczej	**od dnia 01.01.2023 r. do dnia 31.12.2024 r.**
Marek Staszek Członek rady nadzorczej	**od dnia 01.01.2023 r. do dnia 31.12.2024 r.**
Katarzyna Marciniak Członek rady nadzorczej	**od dnia 01.01.2023 r. do dnia 31.12.2024 r.**

DB Port Szczecin Sp. z o.o.

Skład rady nadzorczej spółki w latach 2023-2024:

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Marek Staszek Przewodniczący rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Katarzyna Marciniak Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**
Thomas Hesse Członek rady nadzorczej	**od 01.01.2023 r. do 31.12.2024 r.**

Transfracht Polska Sp. z o.o.

W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 spółka nie posiada rady nadzorczej.

DB Cargo

2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG

Kluczowe zasady działania koncernu Deutsche Bahn prezentuje w przejrzysty sposób *Księga Zarządzania* koncernu DB wydana w 2020 roku, a są nimi:

STRATEGIA

Zasady strategiczne stanowią wiążące wskaźniki dla formułowania strategii Grupy. Celem jest kumulacja całego potencjału koncernu DB i ukierunkowanie go na realizację wspólnej strategii Grupy – „Mocna Kolej".

KOMPAS MOCNEJ PRACY ZESPOŁOWEJ

Celem kompasu jest wzmocnienie realizacji strategii „Mocna Kolej." Kompas mocnej pracy zespołowej opisuje pięć zasad mówiących o współpracy, przywództwie i kulturze korporacyjnej w koncernie DB:

- wspólnie dla naszych klientów,
- upraszczaj tam, gdzie to możliwe,
- twój wkład jest ważny,
- mów wprost,
- otwieraj się na nowe pomysły.

ZARZĄDZANIE

Zasady zarządzania wyznaczają wiążące ramy, pozwalające w jasny sposób określić zakres odpowiedzialności, a tym samym sposób postępowania kadry kierowniczej i pracowników koncernu DB.

ETYKA

Zasady działania etycznego wyznaczają obowiązujące normy oraz oczekiwania dotyczące codziennego postępowania, mając na uwadze prowadzenie działalności w sposób nienaganny pod względem etycznym.

Obejmują one wszystkich pracowników, a od kadry kierowniczej oczekuje się prezentowania postawy dawania dobrego przykładu.

DB Cargo

W ramach procesu strategicznego prowadzącego do opracowania strategii Grupy DB Cargo Polska na rok 2023, w obszarze ładu korporacyjnego określono cel strategiczny dotyczący zapewnienia skuteczności systemu zarządzania korporacyjnego.

W Grupie DB Cargo Polska stosuje się dobre praktyki odpowiedzialności społecznej ISO 26000.

Spółki należące do Grupy DB Cargo Polska prowadzą wspólną politykę kadrowo-płacową, księgową, podatkową, controllingową, a także w zakresie IT.

SYSTEM ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ

PN-EN ISO 9001

SYSTEM ZARZĄDZANIA ŚRODOWISKIEM

PN-EN ISO 14001

SYSTEM ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

PN-ISO 45001

Co roku w spółce DB Cargo Polska S.A. aktualizuje się Księgę i Politykę Zintegrowanego systemu zarządzania, obejmująca:



SYSTEM ZARZĄDZANIA UTRZYMANIEM MMS



SYSTEM ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM SMS



SYSTEM KONTROLI WEWNĘTRZNEJ ICS



COMPLIANCE

PN-ISO 37301

DB Cargo

Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju

Od kwietnia 2024 roku w organizacji utworzony został nowy dział Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Klimatu, którego zadaniem jest wsparcie realizacji strategii zrównoważonego rozwoju. Dział ten odpowiedzialny jest za koordynowanie działań związanych z ochroną klimatu oraz implementacją zasad odpowiedzialności społecznej i środowiskowej w organizacji. Jego zadaniem jest również prowadzenie procesów przygotowawczych do raportowania niefinansowego zgodnie z wymaganiami CSRD, które będą obowiązywały od 2025 roku. Zespół działu koncentruje się na zbieraniu i analizowaniu danych dotyczących wpływu organizacji na środowisko, społeczeństwo i sposób zarządzania.

Dział współpracuje z innymi jednostkami w organizacji, aby zapewnić integrację celow zrownoważonego rozwoju w codziennych działaniach operacyjnych. Współpraca z DB Cargo AG i innymi społkami koncernu DB w zakresie związanym ze zrównoważonym rozwojem to kolejne projekty, podejmowane w dziale. W ramach działań przygotowawczych, zespół opracowuje procedury raportowania oraz wdraża odpowiednie narzędzia i systemy monitorowania postępów. Jednym z kluczowych celów jest stworzenie kompleksowego raportu niefinansowego, który będzie zgodny z nowymi regulacjami prawnymi.

Dzięki tym inicjatywom organizacja będzie w pełni przygotowana na wymagania wynikające z dyrektywy CSRD i będzie w stanie skutecznie komunikować swoje działania w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Podnoszenie kompetencji w zakresie ESG

Kwestie zrównoważonego rozwoju stanowią nieodłączny element podnoszenia kompetencji, rozwoju wiedzy i umiejętności zarówno zarządu, jak i kadry menedżerskiej spółek należących do Grupy DB Cargo Polska.

Nasza kadra zarządzająca regularnie uczestniczy w szkoleniach i konferencjach mających na celu poszerzanie wiedzy na temat kwestii klimatycznych, regulacji dotyczących taksonomii i sprawozdawczości, oceny czynników ESG przez instytucje kredytujące. Dodatkowo w zakresie przepisów i analiz dotyczących zrównoważonego rozwoju współpracujemy z Grupą DB Cargo, dbając o przepływ informacji i zgodność z międzynarodowymi regulacjami w tym zakresie.

Podczas cyklicznych spotkań kadry zarządzającej Grupy DB Cargo Polska odbywają się prezentacje analiz i raportów związanych z trendami ESG oraz komunikowane są działania dotyczące wpływu naszej organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

W 2024 roku realizowaliśmy projekt strategiczny „Sprawozdawczość niefinansowa dla DB Cargo Polska S.A”., który miał na celu przygotowanie organizacji do wymagań związanych ze sprawozdawczością niefinansową za rok 2025, zgodnie z unijną dyrektywą CSRD. Prace obejmowały audyt obecnych procesów raportowania oraz identyfikację kluczowych obszarów, które wymagały dostosowania do nowych standardów. Zespół projektowy opracował szczegółowy plan wdrożenia, uwzględniając m.in. szkolenia dla pracowników oraz rozwój narzędzi informatycznych wspierających zbieranie danych. W efekcie projektu organizacja jest dobrze przygotowana do skutecznego i zgodnego z wymogami CSRD raportowania w 2025 roku.



DB Cargo

2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom

W Grupie DB Cargo Polska funkcjonuje system zarządzania zgodnością – Compliance Management System, którego zadaniem jest minimalizowanie ryzyka wystąpienia sytuacji lub zachowań niezgodnych z prawem, ogólnie przyjętymi normami społecznymi oraz wewnętrznymi regulacjami korporacyjnymi.

Prowadzenie odpowiedzialnego biznesu, a tym samym działanie zgodne z prawem i etyczne postępowanie, jest jednym z nadrzędnych celów oraz niezbędnym warunkiem rozwoju naszej Grupy. Pozycja na rynku i zaufanie partnerów biznesowych Grupy zależy w istotny sposób od tego, czy będziemy w pełni identyfikować się z przyjętymi standardami etycznymi.

Kształtowanie wysokich standardów etycznych stanowi priorytet we wszystkich spółkach Grupy DB Cargo Polska. Wszyscy pracownicy, bez względu na szczebel zatrudnienia, są zobowiązani do znajomości i stosowania dokumentu *Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania*, będącego zbiorem norm i oczekiwań dotyczących etycznego zachowania w biznesie, zgodnych z przepisami prawa oraz wewnętrznymi zasadami Grupy.

Szczególna odpowiedzialność spoczywa na kadrze kierowniczej, która prezentuje etyczne postawy, daje dobry przykład oraz wyciąga konsekwencje w przypadku niewłaściwego zachowania lub łamania prawa przez pracowników. Każdy pracownik rozpoczynający pracę w Grupie DB Cargo Polska otrzymuje jako załącznik do umowy o pracę, stanowiący jej integralną część, dokument *Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania*. Kodeks dostępny jest również w Intranecie, dziale Compliance, u rzecznika pracowników ds. etyki, bezpośredniego przełożonego oraz na stronie internetowej www.pl.dbcargo.com.





Standardy Etyczne – Kodeks Postępowania **odnoszą się zarówno do relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, jak i do relacji biznesowych (kontrahentów, instytucji państwowych, administracji, konkurencji), a także relacji społecznych.**

DB Cargo

Główne obszary Standardów Etycznych – Kodeksu Postępowania

Odpowiedzialność społeczna

- Poszanowanie międzynarodowych praw człowieka
- Zakaz pracy dzieci oraz pracy przymusowej
- Akceptowanie różnorodności
- Odrzucanie wszelkich przejawów dyskryminacji
- Doskonalenie kultury bezpieczeństwa
- Ochrona danych osobowych i dóbr osobistych
- Poszanowanie godności pracowników
- Dbanie o środowisko naturalne

Odpowiedzialność w relacjach biznesowych

- Zapobieganie korupcji
- Zapobieganie konfliktom interesów
- Stosowanie zasad uczciwej konkurencji
- Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy
- Dbałość o wizerunek firmy

Odpowiedzialność pracowników wobec Grupy

- Realizacja powierzonych obowiązków
- Kształtowanie dobrej atmosfery pracy
- Rzetelne rejestrowanie informacji związanych z działalnością firmy
- Nadzór nad realizacją i dokumentowaniem zadań
- Prawidłowe korzystanie z powierzonych zasobów
- Poufność informacji



Dodatkowo, na wewnętrznej platformie szkoleniowej *Świat Nauki DB*, pracownicy mogą odbyć kurs online dotyczący najważniejszych kwestii compliance. W aplikacji MyDB CargoPL publikowane są cykliczne artykuły na ten temat, a w intranecie znajdują się najważniejsze informacje oraz broszura *Krótki przewodnik po zagadnieniach etyki w DB Cargo Polska*, z informacjami, poradami i danymi kontaktowymi.

Również od naszych partnerów biznesowych oczekujemy, że będą oni prowadzić swoją działalność gospodarczą zgodnie z zasadami etycznymi Grupy DB Cargo Polska. Dlatego opracowaliśmy *Kodeks postępowania kontrahentów DB Cargo Polska*, który szczegółowo opisujemy w podrozdziale 2.5. Łańcuch dostaw.



zobacz więcej na www

DB Cargo

Konflikt interesów

W ramach Grupy DB Cargo Polska posiadamy wewnętrzne regulacje, które mają na celu identyfikację sytuacji, stanowiących lub mogących stanowić konflikt interesów, wskazanie trybu postępowania w zakresie zarządzania konfliktem interesów oraz budowę świadomości wśród pracowników w zakresie postępowania w przypadku wystąpienia konfliktu interesów. Polityka jest dostępna dla wszystkich pracowników w intranecie. Przeprowadzane szkolenia w zakresie compliance również zawierają w swoim programie kwestie dotyczące konfliktu interesów. Dodatkowo w wewnętrznych kanałach informacyjnych ukazuje się tzw. *tone from the top*, w którym zagadnienia konfliktu interesów również są wskazane.

Każdy pracownik ma możliwość dokonania zgłoszenia przypadku konfliktu interesów. System przewiduje możliwość zarówno jawnego, jak i anonimowego dokonania zgłoszenia. W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 do działu Compliance zgłoszono kilka zapytań o ocenę istnienia konfliktu interesów. We wszystkich zgłoszonych sytuacjach oceniono ryzyko konfliktu interesów jako bardzo niskie lub wskazano na brak ryzyka.

Przeciwdziałanie korupcji

Proces przeciwdziałania korupcji opiera się na standardach określonych w *Wytycznych Grupy DB. Korzyści, przyjmowanie i wręczanie.*

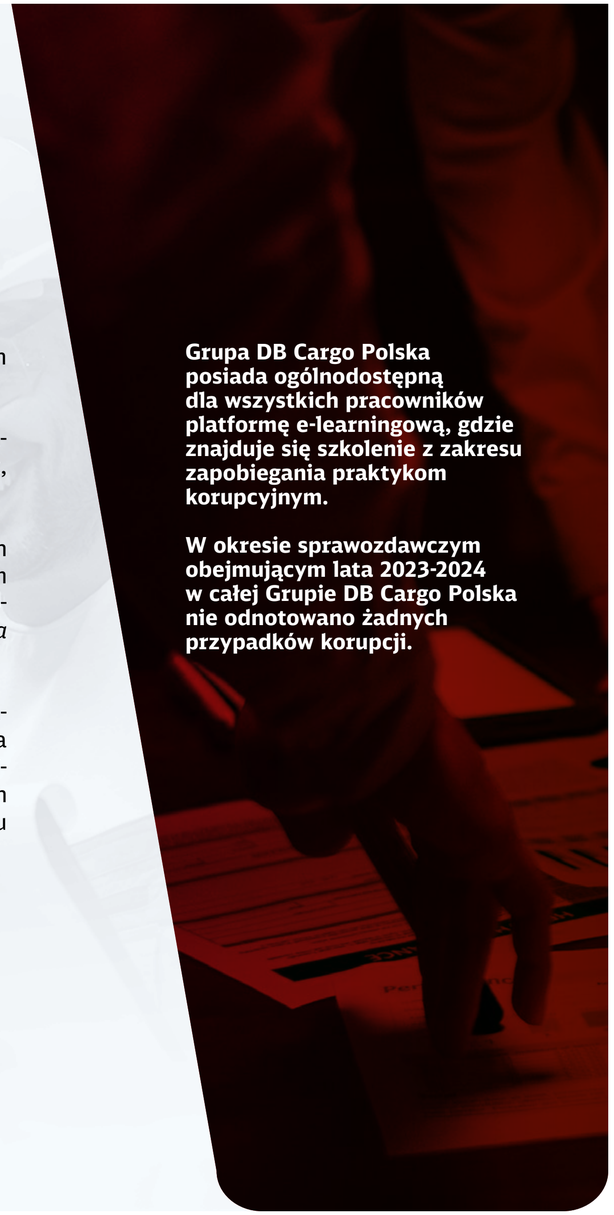
Wytyczne są dostępne dla każdego pracownika w intranecie. Każdy pracownik Grupy DB Cargo Polska jest wyposażony w komputer albo tablet, za pomocą których ma dostęp do tych regulacji.

Przywiązujemy także dużą wagę do doboru partnerów biznesowych - oczekując od nich, aby prowadzili swoją działalność zgodnie z prawem oraz normami etycznymi, a w szczególności przeciwdziałali praktykom korupcyjnym. Zasady w tym zakresie zostały ujęte w *Kodeksie postępowania kontrahentów DB Cargo Polska.*

Uważamy, że proces przeciwdziałania korupcji musi być znany i zrozumiany przez pracowników. W tym celu przeprowadzamy stosowne szkolenia dostępne dla wszystkich pracowników oraz prowadzimy regularną komunikację wewnętrzną w tym zakresie. Treść szkoleń skupia się na przykładach praktyk korupcyjnych, jakie mogą się pojawić w codziennym prowadzeniu działalności.

W okresie sprawozdawczym przeszkolono:

- Członków zarządów spółek należących do Grupy
- Łącznie 432 pracowników



Grupa DB Cargo Polska posiada ogólnodostępną dla wszystkich pracowników platformę e-learningową, gdzie znajduje się szkolenie z zakresu zapobiegania praktykom korupcyjnym.

W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 w całej Grupie DB Cargo Polska nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

DB Cargo

Mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości i usuwanie negatywnych skutków działalności

W Grupie DB Cargo Polska obowiązuje zasada zero tolerancji dla każdego rodzaju nadużyć lub prób ich popełnienia przez pracowników, klientów, kontrahentów lub osoby trzecie. W spółce dominującej funkcjonują jednostki, które zapewniają pracownikom porady dotyczące kwestii etycznych – powołano funkcję odpowiadającą za obszar Compliance oraz nawiązano współpracę z zewnętrzną kancelarią prawną, która pełni rolę rzecznika pracowników ds. etyki.

Istotnym elementem realizacji polityki zgłaszania skarg i wniosków jest zakomunikowany wszystkim pracownikom system zgłaszania naruszeń. Określono w nim kanały komunikacji oraz narzędzia, poprzez które można zgłaszać potencjalne naruszenia.

Zapewnienie ochrony osób zgłaszających potencjalne naruszenia jest realizowane poprzez:

- możliwość zgłaszania naruszeń anonimowo,
- bezwzględną ochronę tożsamości osoby zgłaszającej oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie – ich danych nie można udostępniać osobom trzecim, chyba że taki obowiązek wynika z przepisów prawa,
- traktowanie zgłoszeń z należytą powagą, rzetelnie, sprawiedliwie i z zachowaniem pełnej dyskrecji,
- weryfikowanie zgłoszeń przez upoważnionych pracowników, co pozwala na rzetelne i bezstronne wyjaśnianie zgłoszeń.

Badaniem nieprawidłowości zajmuje się w naszej Grupie dział Compliance. Każdy pracownik, a także pozostali interesariusze naszej Grupy (w tym klienci, dostawcy, lokalna społeczność) mają możliwość bezpiecznego dokonania zgłoszenia wszelkich naruszeń, w tym przypadków korupcji oraz innych podejrzeń nadużyć. System przewiduje możliwość zarówno jawnego, jak i anonimowego dokonania zgłoszenia.

Zgłoszenia można przekazywać w następujący sposób:

- rzecznik pracowników ds. etyki (ombudsman – zewnętrzna kancelaria prawna),
- Business Keeper Monitoring System (elektroniczny system do zgłaszania nieprawidłowości, dostępny zarówno wewnętrznie w Intranecie, jak i na oficjalnej stronie DB Cargo Polska S.A.),
- dział Compliance,
- bezpośredni przełożony lub przełożony wyższego szczebla,
- właściwy członek zarządu, dyrektor w pionie personalnym lub dyrektor w dziale prawnym.

Liczba zgłoszonych spraw poprzez mechanizmy skarg i zażaleń	2023		2024	
	Liczba spraw zgłoszonych w raportowanym roku	Liczba spraw zamkniętych w raportowanym roku	Liczba spraw zgłoszonych w raportowanym roku	Liczba spraw zamkniętych w raportowanym roku
W zakresie compliance	18	18	14	14
W zakresie ochrony danych osobowych	0	0	2	2

DB Cargo

Informowanie o zdarzeniach krytycznych

Zdarzenia krytyczne, czyli kwestie o dużej wadze i skali dotyczące potencjalnego lub rzeczywistego negatywnego wpływu Grupy na interesariuszy, w przypadku ich wystąpienia są na bieżąco zgłaszane bezpośrednio do dyrektorów właściwych komórek merytorycznych oraz zarządów spółek Grupy DB Cargo Polska.

W zależności od rodzaju zdarzenia uruchamiane są odpowiednie procedury oraz wdrażane działania naprawcze. W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 nie odnotowano w całej Grupie żadnych zgłoszeń o statusie zdarzeń krytycznych.

Odpowiedzialność za zgodność z prawem i regulacjami

W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 nie wystąpiły w Grupie DB Cargo Polska żadne przypadki naruszenia prawa i regulacji, za które nałożono by kary finansowe bądź inne sankcje niefinansowe.

W 2024 roku spółka wprowadziła odpowiedni regulamin w związku z wprowadzeniem ustawy o ochronie sygnalistów. Regulamin obejmuje procedury umożliwiające bezpieczne zgłaszanie nieprawidłowości, chroniące osoby zgłaszające przed jakimikolwiek formami działań odwetowych.



DB Cargo

2.4. Bezpieczeństwo i ochrona danych

Przykładamy dużą wagę do kwestii związanych z ochroną danych osobowych, dlatego na poziomie Grupy wdrożyliśmy rozwiązania zarówno dotyczące polityki bezpieczeństwa danych osobowych, spisane w – zaktualizowanej w styczniu 2022 r. – *Polityce bezpieczeństwa danych osobowych w Grupie DB Cargo Polska, jak i bezpieczeństwa IT*. Celem ww. polityki jest zapewnienie ochrony danych osobowych przetwarzanych przez spółki należące do naszej Grupy, zarządzanie i minimalizowanie ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych oraz zapewnienie zgodności przetwarzania danych osobowych przez podmioty Grupy DB Cargo Polska z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami prawnymi. Dzięki właściwej realizacji polityki ochrony danych gwarantujemy naszym pracownikom oraz kontrahentom bezpieczeństwo posiadanych i przetwarzanych danych.

Polityka ochrony danych w naszej Grupie jest zgodna z międzynarodowymi i krajowymi przepisami prawa. Odnosi się także do następujących regulacji wewnętrznych:

- *Globalna polityka prywatności* – określająca ogólne zasady ochrony danych osobowych we wszystkich podmiotach Grupy DB Cargo Polska,
- *Polityka poufności i informacji w Grupie DB Cargo Polska* – określająca sposób postępowania z informacją stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa lub informacją poufną,
- *Instrukcja zarządzania systemami informatycznymi przetwarzającymi dane w obszarze działania spółek Grupy DB Cargo Polska* – określająca zasady bezpiecznego przetwarzania danych przez użytkowników systemów informatycznych,
- *Dyrektywy bezpieczeństwa dla technologii informacyjno-komunikacyjnych* – określające ogólne zasady korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych,
- *Regulaminy kontroli dostępu do pomieszczeń* – dostęp do pomieszczeń, w których przetwarzane są dane osobowe jest monitorowany, a pomieszczenia te są zabezpieczone adekwatnie do poziomu ryzyka i możliwości wystąpienia zagrożeń.



Nad przestrzeganiem zasad ochrony bezpieczeństwa danych, a także monitorowaniem naruszeń czuwają Administrator Danych Osobowych (ADO) oraz Pełnomocnik ds. Ochrony Danych Osobowych (PDO).

Jeśli chodzi o procedury wprowadzone w celu ochrony przed włamaniem, naruszeniem systemu zabezpieczeń danych, nieautoryzowanym dostępem, złośliwym oprogramowaniem lub innymi atakami o charakterze cyfrowym, to dokładnie opisują je wytyczne pt. *Zasady bezpieczeństwa informacji*.

Z jednej strony dotyczą one bezpieczeństwa infrastruktury, systemów i aplikacji IT (technologie informacyjne) oraz OT (technologie operacyjne). Z drugiej, koncentrują się także na bezpieczeństwie fizycznym, poufności i ochronie informacji.

Opisane zasady i przepisy podlegają corocznemu przeglądowi, aby zapewnić ich aktualność i skuteczność.

DB Cargo

2.5. Łańcuch dostaw

Długoterminowa i stabilna współpraca z dostawcami, oparta na uczciwości i zaufaniu, stanowi fundament polityki zakupowej Grupy DB Cargo Polska. Wybierając kontrahentów dostarczających materiały i usługi, stawiamy na wysoką jakość i bezpieczeństwo w ruchu kolejowym, dlatego korzystamy z usług dostawców kwalifikowanych. Ich wieloetapowa weryfikacja prowadzona jest przez obszar Zaopatrzenie i Administracja. Audyty i ocena roczna dostawców wystawiane są przez osoby bezpośrednio zaangażowane w proces zakupu, które potwierdzają stan faktyczny i gotowość dostawców do wykonywania zadań.

Najwyższa wartość zakupów dotyczy obszarów: udostępniania linii kolejowych, energii trakcyjnej, paliw, taboru kolejowego oraz części zamiennych do jego naprawy, usług budowlanych i wyrobów hutniczych. Szacuje się, że rokrocznie współpracujemy z ok. 1 400 dostawcami, z czego blisko 90% stanowią dostawcy z Polski. Okres pandemii potwierdził, że warto inwestować w lokalnych dystrybutorów, uzyskując dzięki temu zwiększone bezpieczeństwo zachowania stałości dostaw przy utrzymaniu ich jakości.

W zakresie zasad zakupowych, sposobu wyboru dostawców i szczegółowego procedowania postępowań przetargowych obowiązuje *Regulamin Zakupów* w Grupie DB Cargo Polska. Regulamin ten ma zastosowanie dla wszystkich spółek należących do naszej Grupy. W dokumencie znajdziemy m.in. odniesienie do kwestii konfliktu interesów, zasad równego traktowania i uczciwej konkurencji, przeciwdziałania stosowaniu praktyk korupcyjnych czy zagadnienia z zakresu ochrony danych osobowych. Zgodnie z zapisem w naszym Regulaminie: *Głównym celem naszej współpracy z dostawcami jest ciągły rozwój dostawców w konkurencyjnym środowisku, w szczególności pod względem jakości i zrównoważonego rozwoju.*

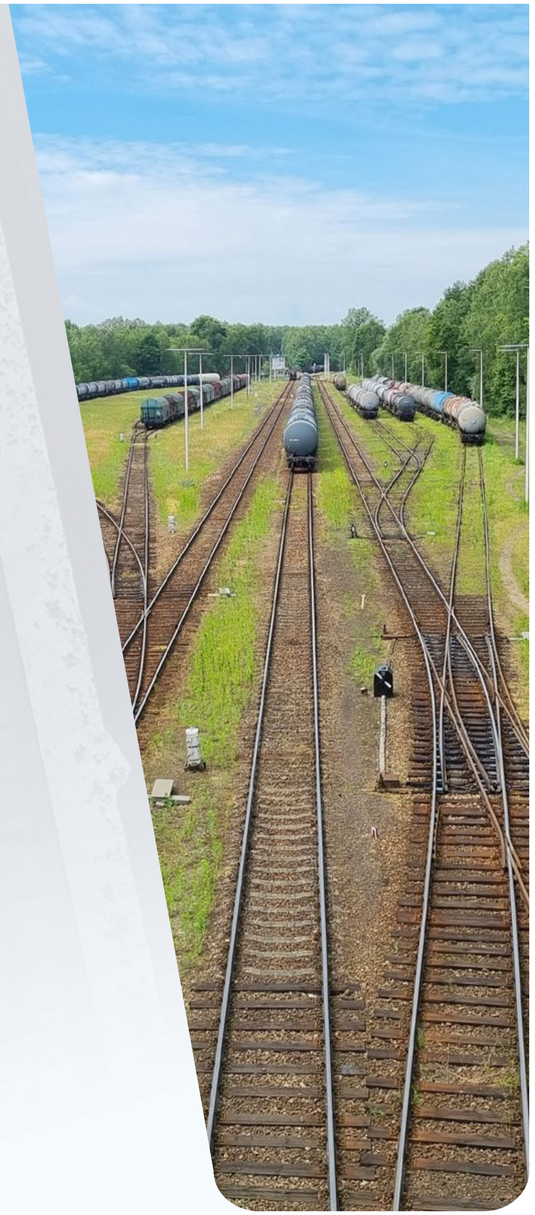
Kodeks postępowania kontrahentów DB Cargo Polska

Zasady i wymagania odnośnie współpracy z kontrahentami, dotyczące w szczególności takich zagadnień jak: ochrona praw człowieka, równość szans, wolność zgromadzeń, bezpieczeństwo, ochrona środowiska, przeciwdziałanie korupcji, zapobieganie konfliktom interesów, ochrona danych osobowych, reguluje *Kodeks postępowania kontrahentów DB Cargo Polska*. Zapisy naszego Kodeksu są zgodne z kodeksem obowiązującym we wszystkich spółkach należących do międzynarodowego koncernu Deutsche Bahn, w którym znajdziemy m.in. zobowiązanie do przestrzegania 10 zasad UN Global Compact.

Aby aktywnie współpracować i komunikować się z rynkiem w 2024 roku podjęliśmy decyzję o wdrożeniu ankiet z zakresu faktycznego realizowania polityki zrównoważonego rozwoju naszych dostawców. Ankiety umożliwiają zebranie informacji jak postrzegane są kwestie zrównoważonego rozwoju u naszych dostawców . Wyniki ankiet w sposób bezpośredni mają odzwierciedlenie w kryteriach wyboru i decyzji w kwestii dostaw materiałów i usług dla Grupy DB Cargo Polska.

Zrównoważone i odpowiedzialne postępowanie jest kluczową zasadą budowania relacji biznesowych z kontrahentami Grupy DB Cargo Polska, dlatego oczekujemy, że będą oni wdrażali i stosowali zasady zawarte w Kodeksie we wszystkich obszarach swojej działalności, a w szczególności będą:

- uczciwie prowadzić swoją działalność gospodarczą, tzn. w szczególności przestrzegać właściwego prawa, np. praw człowieka, w tym podstawowych standardów pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), prawa antykorupcyjnego, prawa ochrony danych, prawa konkurencji, prawa antymonopolowego i ochrony środowiska,
- dokładać starań, aby zasady zawarte w *Kodeksie postępowania kontrahentów DB Cargo Polska*, przestrzegane były również przez ich własnych partnerów biznesowych oraz okazywać im w tej kwestii odpowiednie wsparcie,
- działać uczciwie i odpowiedzialnie.





Działania Grupy DB Cargo Polska w obszarze społecznym przyczyniają się do realizacji trzech Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ:

3 DOBRE ZDROWIE I JAKOŚĆ ŻYCIA

5 RÓWNOŚĆ PŁCI

8 WZROST GOSPODARCZY I GODNA PRACA

ROZDZIAŁ III

Rozdział III
Kwestie społeczne

DB Cargo

3.1. Pracownicy

3.1.1. Zarządzanie kwestiami pracowniczymi

Polityka zatrudnienia

Spółki należące do Grupy DB Cargo Polska posiadają swoje oddziały na terenie całej Polski. Zatrudniając niemal 3000 osób, jesteśmy istotnym pracodawcą w skali kraju. Oferujemy miejsca pracy, korzystnie wpływając na rynek zatrudnienia, gospodarkę oraz społeczeństwo. Jesteśmy świadomi, że za sukcesem naszej Grupy stoją ludzie, którzy są jej najbardziej wartościowym kapitałem. W związku z tym podejmujemy szereg działań, aby stworzyć naszym pracownikom dobre miejsce pracy. Działania te obejmują trzy obszary: wdrażania nowych pracowników, rozwoju pracowników oraz opieki nad pracownikami.

W Grupie DB Cargo wprowadzono jednolite standardy społeczne, zapewniające wspólne zasady postępowania w relacjach z pracownikami na szczeblu wszystkich spółek w Europie. Standardy te odnoszą się do pięciu wymiarów: Czas Pracy, Edukacja i Rozwój, Bezpieczeństwo w pracy, Zdrowie, Różnorodność i Niedyskryminacja. Dokument został dostosowany do warunków lokalnego rynku pracy oraz obowiązujących przepisów prawa pracy w Polsce.

W ramach corocznego planowania strategicznego w latach 2023-2024 określone zostały cele i inicjatywy strategiczne wspierające rozwój kultury organizacyjnej opartej na wartościach firmowych: Profesjonalizm, Innowacyjność, Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa, Partnerstwo.





Inicjatywy strategiczne

2023	2024
• Zmiany w UZP - Przegląd istniejących dodatków do wynagrodzeń Cel: Dostosowanie UZP do wymogów biznesowych DB Cargo Polska oraz sytuacji rynkowej, co będzie miało znaczący wpływ na poprawę zadowolenia pracowników • Dedykowana i utrzymywana grupa pracowników dla potrzeb DB Cargo Polska w obszarach z brakami kadrowymi Cel: Zapewnienie niezbędnych i kluczowych zasobów ludzkich do realizowania przedsięwzięć biznesowych z wykorzystaniem efektywnych metod pozyskiwania kandydatów.	• Projekt „Ekstraklasa” Cel: Poprawa jakości kształcenia, tak aby zwiększyć poziom kompetencji uczonych (wykwalifikowani pracownicy) i poprawić ich satysfakcję z procesu nauczania (wizerunek pracodawcy). Grupy objęte projektem: pracownicy (opiekunowie, instruktorzy) przygotowujący osoby ubiegające się o uprawnienia na maszynistę, manewrowego, ustawiacza; pracownicy prowadzący pouczenia okresowe; pracownicy nauczający (instruktorzy, opiekunowie) uczniów w warsztatach szkolnych • HUB dla Managerów Cel: Wprowadzenie cyfrowych narzędzi dla kierowników i pracowników Bocznic, które umożliwią dostęp do dokumentacji w formie elektronicznej, co wyeliminuje ryzyko nieprawidłowości w zakresie ważności i zapoznania pracowników z dokumentacją opisu postępowania oraz zapewni możliwość zweryfikowania zdobytej wiedzy przez pracownika, warunkującej bezpieczne przystąpienie do wykonywania obowiązków służbowych.



[4] Skrót DBCPL oznacza DB Cargo Polska

DB Cargo

Rekrutacja i onboarding

Naszą ambicją jest bycie pracodawcą pierwszego wyboru. Dajemy temu wyraz już od pierwszego kontaktu kandydata z naszą organizacją, w ramach naboru do zatrudnienia.

Rekrutacje w Grupie DB Cargo Polska toczą się w oparciu o procedurę Przeprowadzanie rekrutacji, z zachowaniem najwyższej staranności, poszanowaniem zasady równego traktowania i zapewnieniem pełnej poufności.

Nasze oferty pracy promujemy, korzystając z szeregu najnowocześniejszych rozwiązań obecnych na rynku: od standardowych ogłoszeń zamieszczanych na dedykowanych portalach internetowych, banerów rekrutacyjnych publikowanych online, plakatów, ulotek do specjalistycznych kampanii rekrutacyjnych prowadzony w social media i tradycyjnych środkach masowego przekazu (radio, prasa). Kandydatów zachęcamy do aplikacji na wakujące stanowiska pracy, tworząc intuicyjne i przyjazne użytkownikom kanały komunikacji: telefoniczne, poczta e-mail oraz systemy IT wspierające kandydata i rekrutera w przebiegu całego procesu.

Warto podkreślić, że w procesie rekrutacyjnym mogą wziąć udział kandydaci nie tylko spoza organizacji, ale również osoby zatrudnione w Grupie DB Cargo Polska. Taka wewnętrzna rekrutacja stanowi świetną furtkę do rozwoju i pozwala obecnym pracownikom budować swoją ścieżkę kariery dostosowaną do ich preferencji zawodowych. Proces wdrożenia osoby nowozatrudnionej na stanowisku pracy rozpoczyna się na długo zanim kandydat stawi się do wykonywania swoich obowiązków. Jako, że odpowiedzialność za onboarding spoczywa na przełożonych, pomagamy naszym menadżerom dobrze wykonać to zadanie, zapewniając im wsparcie pionu HR oraz umożliwiając im udział w szkoleniach rozwojowych (np. Onboarding - wdrożenie nowego pracownika).

Każdy bezpośredni przełożony:

- przygotowuje plan wdrożenia,
- wyznacza opiekuna wdrożenia (tzw. buddy),
- zapewnia niezbędne wyposażenie dla nowego pracownika stosownie do stanowiska pracy (np. sprzęt IT wraz z dostępem do aplikacji i systemów IT czy odzież robocza).

W dniu rozpoczęcia zatrudnienia, nasze nowe koleżanki i nowi koledzy otrzymują pakiet powitalny i uczestniczą w spotkaniu powitalnym, które składa się z kilku szkoleń. Rozpoczynamy informacjami o Grupie DB Cargo Polska, działalności, wartościach, procesach oraz możliwościach rozwoju. Podczas kolejnych szkoleń pracownicy poszczególnych działów wprowadzają nowozatrudnionych w świat benefitów, zachowania poufności informacji oraz danych osobowych, zintegrowanym systemie zarządzania oraz zabezpieczeniach i rozwiązaniach cyfrowych. W drugiej części dnia odbywają się szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

Nowi pracownicy otrzymują także cyfrowy pakiet informacyjny zawierający najważniejsze wskazówki pomocne w pierwszych miesiącach pracy, w tym np. kontakty do pracowników BHP i Partnerów Biznesowych HR oraz Rzecznika Pracowników ds. Etyki.



Program poleceń pracownika

W ramach Grupy funkcjonuje program rekomendacji, polegający na polecaniu przez naszych pracowników ofert pracy w Grupie DB Cargo Polska osobom spoza firmy, dysponującym odpowiednimi kwalifikacjami. Każdy pracownik, który nie odpowiada za procesy rekrutacyjne w ramach zadań na swoim stanowisku pracy, jest zachęcany do rekomendacji kandydatów do zatrudnienia. W przypadku pozytywnego przejścia rekrutacji przez kandydata i podpisania przez niego umowy o pracę, pracownik polecający otrzymuje gratyfikację finansową.

DB Cargo

Praktyka wyróżniona w Raporcie *Odpowiedzialny Biznes w Polsce Dobre praktyki 2023*

Kolej na dzieciaki

Inicjatywa polegała na przeprowadzeniu serii bezpłatnych warsztatów dla dzieci pracowników Grupy DB Cargo Polska. W ramach programu profesjonalne trenerki wewnętrzne przeprowadziły 4 szkolenia online dla uczestników w wieku od 10 do 16 lat, które dotyczyły myślenia wizualnego, umiejętności planowania oraz funkcjonowania mózgu. Ponadto, podczas pikniku firmowego odbyły się warsztaty stacjonarne z myślenia wizualnego dla rodzin pracowników. Celem inicjatywy było budowanie kompetencji miękkich wśród młodzieży oraz pokazanie, jak ważne jest świadome dbanie o swój dobrostan.

Inicjatywa została doceniona także w wewnętrznym konkursie DB Awards for Excellence and Innovation 2023 w kategorii Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa.



Badanie Opinii Pracowników



W 2024 r. przeprowadziliśmy siódmą edycję Badania Opinii Pracowników, które odbywa się cyklicznie co dwa lata. Badanie jest anonimowe, a wyniki opracowywane są przez zewnętrznego dostawcę, by zagwarantować poufność udzielanych odpowiedzi. Zawiera pytania dotyczące następujących obszarów tematycznych: zadania i wykonywane czynności, warunki pracy, organizacja czasu pracy, komunikacja i informacja, zaangażowanie, współpraca, rozwój zawodowy, nastawienie na klienta i jakość, zagadnienia przekrojowe. Głównym wskaźnikiem badania jest indeks satysfakcji pracowników. Dodatkowo, badanie określa tzw. barometr kultury organizacyjnej, który odzwierciedla odczucia pracowników dotyczące m.in. jakości współpracy i komunikacji, nastawienia na klienta, otwartości organizacji na zmiany, sposobów podejmowania decyzji. Zwieńczeniem procesu jest wspólna praca przełożonych i pracowników z wynikami badania, podczas warsztatów. Celem jest nie tylko omówienie wyników, ale przede wszystkim angażujące pracowników tworzenie rozwiązań na przyszłość, w myśl zasady ciągłego doskonalenia.

W 2024 r. wskaźnik satysfakcji pracowników Grupy DB Cargo Polska wyniósł 3,9 punktu w pięciopunktowej skali. Wskaźnik ten systematycznie wzrasta, dzięki wprowadzaniu w firmie zmian zgłaszanych przez samych pracowników. Mają one istotny wpływ na poprawę zadowolenia pracowników oraz wspierają ich rozwój.

W 2024 r. wskaźnik satysfakcji pracowników Grupy DB Cargo Polska wyniósł 3,9 punktu w pięciopunktowej skali.

DB Cargo

Transparentna komunikacja wewnętrzna

Dbamy o wysoki standard komunikacji wewnętrznej. Prowadzimy stały dialog z pracownikami i na bieżąco informujemy o wszelkich zmianach mogących mieć wpływ na pracowników.

Informacje, które chcemy szczególnie zaakcentować, wzmacniane są tzw. *DB News*, które trafiają na indywidualne skrzynki e-mail wszystkich pracowników. Komunikacja online wspierana jest też systemem dynamicznej informacji na wyświetlaczach LED wdrożonym w 2022 r.

Komunikacja zarządu z pracownikami odbywa się m.in. podczas bezpośrednich spotkań z pracownikami (tzw. *town hall meetings*), spotkań operacyjnych czy projektowych, spotkań ze związkami zawodowymi, spotkań z kadrą menedżerską oraz za pośrednictwem aplikacji MyDBCargoPL. Ponadto część informacji przekazywana jest kaskadowo za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych, którzy stanowią kluczowe źródło informacji w zespole.



3.1.2. Struktura zatrudnienia

Całkowita liczba pracowników Grupy DB Cargo Polska wg płci z podziałem na rodzaj umowy i wymiar etatu[5]

	2023						2024					
	Kobiety		Mężczyźni		Razem		Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)	Liczba pracowników (Head count)	Etaty (FTE)
Wszyscy pracownicy	514,00	511,93	2 312,00	2 296,93	2 826,00	2 808,85	531,00	528,68	2 240,00	2 227,08	2 771,00	2 755,75
Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony	469,00	466,93	2 141,00	2 130,55	2 610,00	2 597,48	445,00	442,68	2 000,00	1 990,70	2 445,00	2 433,38
Pracownicy zatrudnieni na czas określony	45,00	45,00	171,00	166,38	216,00	211,38	86,00	86,00	240,00	236,38	326,00	322,38
Pracownicy zatrudnieni na pełny etat	508,00	508,00	2 281,00	2 281,00	2 789,00	2 789,00	524,00	524,00	2 213,00	2 213,00	2 737,00	2 737,00
Pracownicy zatrudnieni na część etatu	6,00	3,93	31,00	15,92	37,00	19,85	7,00	4,68	27,00	14,08	34,00	18,75

Osoby wykonujące pracę na rzecz Grupy DB Cargo Polska niebędące jej pracownikami[6]

	2023	2024
Liczba osób wykonujących pracę na rzecz Grupy DB Cargo Polska niebędących jej pracownikami	230	225

[5] Liczba pracowników obejmuje wszystkie spółki Grupy DB Cargo Polska. Stan na koniec roku sprawozdawczego.
[6] Osoby świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia. Stan na koniec roku sprawozdawczego.



DB Cargo

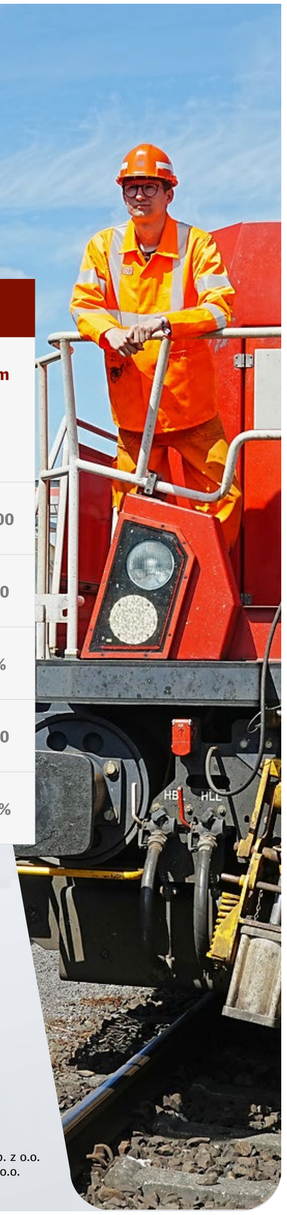
Całkowita liczba i odsetek nowo zatrudnionych pracowników oraz pracowników kończących zatrudnienie w podziale na płeć i wiek[7]

	2023									2024								
	Kobiety				Mężczyźni				Razem	Kobiety				Mężczyźni				Razem
Wiek	< 30	30-50	50 <	Łącznie kobiety	< 30	30-50	50 <	Łącznie mężczyźni		< 30	30-50	50 <	Łącznie kobiety	< 30	30-50	50 <	Łącznie mężczyźni	
Wszyscy pracownicy	67,00	324,00	123,00	514,00	356,00	1246,00	710,00	2312,00	2826,00	65,00	315,00	151,00	531,00	316,00	1142,00	782,00	2240,00	2771,00
Nowo zatrudnieni pracownicy	31,00	44,00	11,00	86,00	129,00	167,00	48,00	344,00	430,00	16,00	35,00	13,00	64,00	56,00	76,00	51,00	183,00	247,00
Odsetek nowo zatrudnionych pracowników	46,27%	13,58%	8,94%	16,73%	36,24%	13,40%	6,76%	14,88%	15,22%	24,62%	11,11%	8,61%	12,05%	17,72%	6,65%	6,52%	8,17%	8,91%
Pracownicy kończący zatrudnienie	11,00	20,00	20,00	51,00	67,00	97,00	112,00	276,00	327,00	15,00	15,00	62,00	92,00	33,00	80,00	93,00	206,00	298,00
Wskaźnik rotacji pracowników[8]	16,42%	6,17%	16,26%	9,92%	18,82%	7,78%	15,77%	11,94%	11,57%	23,08%	4,76%	41,06%	17,33%	10,44%	7,01%	11,89%	9,20%	10,75%

Odsetek pracowników objętych zakładowym układem zbiorowym pracy[7]

	2023	2024
Wszyscy pracownicy	2 826,00	2 771,00
Pracownicy objęci zakładowymi układami zbiorowymi pracy	2 605,00	2 563,00
Odsetek pracowników objętych zakładowymi układami zbiorowymi pracy[10]	92,2%	92,5%

Wspieramy standardy dotyczące prawa pracowników do zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych pracy. Są one opisane w dokumencie *Zasady współpracy pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi działającymi w Grupie DB Cargo Polska*[9]. Przedstawiciele związków zawodowych mają realny wpływ na kształtowanie działalności firmy, przede wszystkim w odniesieniu do warunków i bezpieczeństwa pracy.



[7] Dane w etatach (FTE).
[8] Wskaźnik rotacji pracowników liczony na podstawie wzoru: liczba pracowników kończących zatrudnienie (uwzględniająca różne przyczyny: inicjatywa pracownika, decyzja pracodawcy, przejście na emeryturę) w stosunku do średniego zatrudnienia w badanym okresie.
[9] Dokument Zasady współpracy pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi działającymi w Grupie DB Cargo Polska obejmuje spółki DB Cargo Polska S.A., Infra SILESIA S.A. oraz DB Cargo Spedkol Sp. z o.o.
[10] Zakładowe układy zbiorowe pracy obejmują wszystkich pracowników za wyjątkiem kadry menedżerskiej wyższego szczebla w spółkach DB Cargo Polska S.A., Infra SILESIA S.A. oraz DB Cargo Spedkol Sp. z o.o.

DB Cargo

3.1.3. Różnorodność i równość szans

Zarządzanie różnorodnością stanowi jeden z elementów zrównoważonego rozwoju naszej Grupy. Budując inkluzywną kulturę organizacyjną, wzmacniamy społeczną odpowiedzialność firmy oraz budujemy przyjazne dla wszystkich środowisko pracy. Stosujemy systemowe podejście do zarządzania różnorodnością, co znajduje odzwierciedlenie w wewnętrznych procesach.

W 2017 r. jako pierwsze przedsiębiorstwo kolejowe w Polsce podpisaliśmy Kartę Różnorodności i realizowaliśmy działania ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania oraz niedyskryminacji.

Od 2022 roku w Grupie DB Cargo Polska obowiązuje Polityka różnorodności, która dostarcza wiedzy o aspektach różnorodności oraz zobowiązuje obie strony - pracodawcę i pracownika - do przestrzegania zasad dotyczących poszanowania różnic oraz akceptacji dla odmienności w miejscu pracy. Zobowiązania pracodawcy określone zostały jako deklaracja zapewnienia przyjaznego środowiska rekrutacji oraz pracy w taki sposób, by każdy mógł dobrze pracować, niezależnie od tego, co go różni od innych.

Jako organizacja mamy świadomość tego, że zatrudniamy osoby, które mogą różnić się w wielu płaszczyznach i wymiarach: wiek, płeć, narodowość, ale także wykształcenie, sposób świadczenia pracy, styl współpracy, czy sposoby rozwiązywania problemów.

W poszanowaniu różnorodności dostrzegamy szansę na wzmacnianie współpracy i zaangażowania. Dzięki niej nasz zespół wzajemnie się dopełnia pod względem cech osobowości, predyspozycji, temperamentów oraz doświadczeń. Wpływa to pozytywnie na kreowanie innowacyjnych rozwiązań. Jesteśmy świadomi, że różnorodność to atut, a różnorodne zespoły przynoszą wartość dodaną dla pracowników, klientów, innych interesariuszy oraz dla naszego biznesu.

W obszarze zarządzania różnorodnością mamy określone roczne cele i wskaźniki ich realizacji.

W okresie sprawozdawczym, punktem odniesienia dla postępów był wynik zewnętrznego badania Diversity IN Check, realizowanego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, wartość Gender Pay Gap, monitorowana wewnętrznie w organizacji oraz wynik części Badania opinii pracowników, odnoszący się do poczucia równego traktowania.

Chcemy osiągać stopniowy wzrost wyników we wskazanym badaniu poprzez tworzenie programów wspierających różnorodność w miejscu pracy.

W 2024 roku dokonaliśmy zmian w procesie zakupowym, uwzględniając w ocenie dostawców kwestie ich społecznej odpowiedzialności oraz posiadanie polityki zarządzania różnorodnością.

Także w 2024 powstała pierwsza sieć pracownicza w Grupie DB Cargo Polska, której celem jest integracja oraz wsparcie grupy pracowników reprezentujących społeczność kobiet w typowo męskiej branży kolejowej. **Pracownicza Sieć Kobiet** ma za zadanie wzmacniać ideę różnorodności w naszej organizacji poprzez intensyfikację działań na rzecz kobiet.

W 2024 nasze **Standardy Społeczne w Grupie DB Cargo Polska** zostały poszerzone o szczegółowe wytyczne dotyczące równego traktowania. Jednym z pięciu wyróżnionych Standardów Społecznych jest Różnorodność i niedyskryminacja. Standardy Społeczne konkretyzują zakaz molestowania seksualnego i mobbingu, ogłaszając politykę „zero tolerancji" dla wszelkich jego form.

Dni Różnorodności



Od 2021 r. cyklicznie organizowane są w Grupie DB Cargo Polska Dni Różnorodności pod hasłem #RóżnoroDNI, podczas których zapraszamy wszystkich pracowników do udziału w otwartych webinarach, prowadzonych m.in. przez przedstawicieli Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego i innych zewnętrznych ekspertów. W każdym ze zorganizowanych webinarów uczestniczy ok. 200 pracowników różnych działów oraz szczebli. Dni Różnorodności mają charakter edukacyjny, prezentują pracownikom różne aspekty i wymiary różnorodności, zachęcają ich do refleksji i tworzą przestrzeń do dyskusji nad rolą różnorodności w organizacji, a także w wymiarze społecznym. Każda kolejna edycja kładzie nacisk na inne aspekty, w jakich ludzie mogą się różnić. Podczas obchodów Dni Różnorodności 2023 szczególną uwagę zwrócono na różnorodność wiekową oraz zalety współpracy międzypokoleniowej i możliwości mentoringu w zespołach zróżnicowanych wiekowo. Edycja Dni Różnorodności 2024 skupiona była na kwestiach zapobiegania dyskryminacji i nierównego traktowania oraz zapewnienia bezpiecznego i szanującego środowiska pracy, partnerskiego podziału ról opiekuńczych oraz na stosowaniu inkluzywnego języka. W 2024 roku poza udziałem w webinarach, pracownikom zaproponowano także dodatkową aktywność: "Mapa życia", skłaniającą do autorefleksji nad wydarzeniami, które ukształtowały przedstawicieli każdego pokolenia oraz panel dyskusyjny o współpracy międzypokoleniowej z udziałem pracowników, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami.

DB Cargo

Różnorodność kadry Grupy DB Cargo Polska wg płci, wieku i innych kryteriów[11]

	2023			2024		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Wszyscy pracownicy	514,00	2 312,00	2 826,00	531,00	2 240,00	2 771,00
Pracownicy w podziale na wiek						
Wiek < 30	67,00	356,00	423,00	65,00	316,00	381,00
Wiek 30-50	324,00	1 246,00	1 570,00	315,00	1 142,00	1 457,00
Wiek 50 <	123,00	710,00	833,00	151,00	782,00	933,00
Odsetek pracowników w podziale na wiek [%]						
Wiek < 30	13,04%	15,40%	14,97%	12,24%	14,11%	13,75%
Wiek 30-50	63,04%	53,89%	55,56%	59,32%	50,98%	52,58%
Wiek 50 <	23,93%	30,71%	29,48%	28,44%	34,91%	33,67%
Obcokrajowcy[12]	4,00	14,00	18,00	5,00	14,00	19,00
Odsetek obcokrajowców w stosunku do liczby wszystkich pracowników	5,00	10,00	15,00	10,00	7,00	17,00
Osoby z niepełnosprawnością	0,78%	0,61%	0,64%	0,94%	0,63%	0,69%
Odsetek osób z niepełnosprawnością w stosunku do liczby wszystkich pracowników	0,97%	0,43%	0,53%	1,88%	0,31%	0,61%



[11] Dane prezentowane w etatach (FTE).
[12] Obcokrajowcy zatrudnieni w Grupie DB Cargo Polska są obywatelami Białorusi lub Ukrainy.

DB Cargo

Różnorodność kadry Grupy DB Cargo Polska wg płci i wieku w podziale na kategorie zatrudnienia[13]

	2023								
	Zarząd[14]			Wyższa kadra menedżerska			Pozostali pracownicy		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Pracownicy w podziale na wiek i kategorię zatrudnienia									
Wiek < 30			0,00			0,00	67,00	356,00	423,00
Wiek 30-50	1,00	1,00	2,00	8,00	16,00	24,00	295,00	1160,00	1455,00
Wiek 50 <	1,00	2,00	3,00	4,00	6,00	10,00	138,00	771,00	909,00
Razem	2,00	3,00	5,00	12,00	22,00	34,00	500,00	2287,00	2787,00
Odsetek pracowników w podziale na wiek i kategorię zatrudnienia									
Wiek < 30	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,40%	12,77%	15,18%
Wiek 30-50	20,00%	33,33%	40,00%	23,53%	47,06%	70,59%	10,58%	41,62%	52,21%
Wiek 50 <	20,00%	40,00%	60,00%	11,76%	17,65%	29,41%	4,95%	27,66%	32,62%
Razem	40,00%	60,00%	100,00%	35,29%	64,71%	100,00%	17,94%	82,06%	100,00%

	2024								
	Zarząd[14]			Wyższa kadra menedżerska			Pozostali pracownicy		
	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Pracownicy w podziale na wiek i kategorię zatrudnienia									
Wiek < 30			0,00			0,00	65,00	316,00	381,00
Wiek 30-50	1,00	1,00	2,00	7,00	15,00	22,00	307,00	1126,00	1433,00
Wiek 50 <	1,00	2,00	3,00	5,00	7,00	12,00	145,00	773,00	918,00
Razem	2,00	3,00	5,00	12,00	22,00	34,00	517,00	2 215,00	2 732,00
Odsetek pracowników w podziale na wiek i kategorię zatrudnienia									
Wiek < 30	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,38%	11,57%	13,95%
Wiek 30-50	20,00%	20,00%	40,00%	20,59%	44,12%	64,71%	11,24%	41,22%	52,45%
Wiek 50 <	20,00%	40,00%	60,00%	14,71%	20,59%	35,29%	5,31%	28,29%	33,60%
Razem	40,00%	60,00%	100,00%	35,29%	64,71%	100,00%	18,92%	81,08%	100,00%



[13] Dane prezentowane w etatach (FTE).
[14] Jako zarząd prezentujemy zarząd spółki dominującej, tj. DB Cargo Polska S.A. Członkowie zarządów pozostałych spółek należących do Grupy zostali ujęci w kategorii wyższa kadra menedżerska.
[15] W 2021 r. w skład zarządu wchodziło czterech członków zarządu zatrudnionych w spółce DB Cargo Polska S.A. oraz jeden członek zarządu oddelegowany przez Grupę DB Cargo.

3.1.4. Wynagrodzenia i benefity

Polityka wynagradzania

Kwestie wynagradzania pracowników spółek DB Cargo Polska S.A., Infra SILESIA S.A. oraz DB Cargo Spedkol Sp. z o.o. regulują zakładowe układy zbiorowe pracy tych spółek. Wszelkie zmiany w ustalonych zasadach są uzgadniane pomiędzy pracodawcą a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi. W spółkach DB Port Szczecin Sp. z o.o. oraz Transfracht Polska Sp. z o.o. obowiązują regulaminy wynagradzania pracowników. Wynagrodzenie zasadnicze, tj. wynagrodzenie stałe, określone jest w umowie o pracę.

Z zakładowych układów zbiorowych pracy wyłączone są stanowiska członków najwyższego organu zarządzającego oraz wyższej kadry menedżerskiej. Kwestie wynagradzania członków najwyższego organu zarządczego oraz wyższej kadry menedżerskiej w Grupie DB Cargo Polska regulowane są w myśl zasad obowiązujących w koncernie DB z uwzględnieniem benchmarków rynkowych powstających w oparciu o międzynarodowo uznane standardy.

Stosunek wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn wg wieku i kategorii zatrudnienia[16]

	2023	2024
Stosunek średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet do mężczyzn	**110%**	**110%**
Podział według wieku		
wiek < 30	101%	105%
wiek 30-50	108%	108%
wiek 50 <	114%	115%
Podział według kategorii zatrudnienia		
Wyższa kadra menedżerska	94%	89%
Pozostali pracownicy	102%	103%
Stosunek średniego wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	**92%**	**93%**
Podział według wieku		
wiek < 30	86%	91%
wiek 30-50	89%	90%
wiek 50 <	97%	98%
Podział według kategorii zatrudnienia		
Wyższa kadra menedżerska	89%	87%
Pozostali pracownicy	88%	90%

[16] Na stosunek średniego wynagrodzenia zasadniczego oraz średniego wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn prezentowanego w poszczególnych kategoriach (wiekowych i/lub zatrudnienia) wpływa średnie wynagrodzenie w danej kategorii, waga poszczególnych kategorii (liczebności danej grupy) oraz proporcje pomiędzy kadrą menedżerską a pozostałymi pracownikami, dlatego stosunek średniego wynagrodzenia zasadniczego oraz średniego wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn nie stanowi średniej arytmetycznej poszczególnych kategorii (wiekowych i/lub zatrudnienia). Różnica między wynagrodzeniem zasadniczym a wynagrodzeniem całkowitym kobiet i mężczyzn wynika ze struktury zatrudnienia w Grupie oraz z regulacji zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania. Na stanowiskach administracyjnych, gdzie na ogół jest wyższa płaca zasadnicza, pracuje więcej kobiet, stąd wartość średniego wynagrodzenia zasadniczego kobiet jest wyższa niż mężczyzn. Jednakże na stanowiskach fizycznych, gdzie pracuje znacznie więcej mężczyzn, pracownicy otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane ze względu na specyfikę bądź czas pracy, które w efekcie wpływają na niższą wartość średniego wynagrodzenia całkowitego kobiet względem średniego wynagrodzenia całkowitego mężczyzn.



DB Cargo

Benefity

Pracownicy Grupy DB Cargo Polska mogą skorzystać z szeregu dodatkowych benefitów pozapłacowych[17]. Do działań mających na celu troskę o pracowników – ich zdrowie fizyczne i psychiczne, jak również zachowanie work-life balance – zaliczamy:

- abonamentową prywatną opiekę medyczną, z możliwością wykupienia pakietów dla członków rodziny
- grupowe ubezpieczenie na życie dla pracowników i członków rodziny
- pakiety sportowe
- dofinansowanie urlopu tzw. wczasy pod gruszą
- dofinansowanie do wypoczynku dla dzieci pracowników
- odprawy emerytalne wyższe od wymaganych prawem
- dofinansowanie nauki języków obcych
- możliwość dofinansowania studiów
- możliwość pracy zdalnej dla stanowisk, na których praca zdalna jest możliwa.
- zapomogi losowe przyznawane przez Komisję Socjalną
- program wymiany pracowników
- możliwość realizacji zainteresowań pozazawodowych: liga piłkarska, wolontariat pracowniczy, wystawy twórczości malarskiej pracowników i ich dzieci
- kasę zapomogowo -pożyczkową
- doładowanie karty przedpłaconej na święta
- dodatkowy dzień wolny od pracy z okazji wewnętrznego Święta Pracownika (Dzień Kolejarza/ Dzień Morza)
- możliwość korzystania na preferencyjnych warunkach z Ośrodka Wypoczynkowo-Rekreacyjnego „Sosina”
- firmowa aplikacja mobilna (MyDBCargoPL)



[17] Wymiar etatu nie ma wpływu na zakres benefitów oferowanych naszym pracownikom.

DB Cargo

3.1.5. Rozwój i edukacja pracowników

Jedną z kluczowych wartości w Grupie DB Cargo Polska jest profesjonalizm. W związku z tym nasza organizacja zapewnia pracownikom dostęp do szkoleń i innych form rozwoju zawodowego. Podstawą doboru odpowiedniego kierunku rozwoju pracowników są zarówno: identyfikacja preferencji pracownika w zakresie zdobywania nowych kompetencji, jak i potrzeby biznesowe spółek należących do Grupy. Każdego roku określamy potrzeby szkoleniowe oraz tworzymy katalog szkoleń wewnętrznych, dedykowanych wszystkim pracownikom oraz kadrze menedżerskiej. W latach 2023- 2024 w szkoleniach tych wzięło udział 15% więcej pracowników niż w latach 2021-2022. Oferta szkoleń oraz proces zgłaszania potrzeb szkoleniowych prezentowany jest na otwartych webinarach dla pracowników.

Szkolenia realizowane w latach 2023-2024 były spójne ze strategią zrównoważonego rozwoju realizowaną przez Grupę, odzwierciedlały wartości firmowe i nastawione były na doskonalenie kluczowych kompetencji. Tematyka szkoleń (m.in. krytycznego myślenia, współpracy, budowania odporności psychicznej, kreatywności oraz zarządzania zmianą) odpowiadała również na potrzeby związane z dynamicznie zmieniającą się rzeczywistością i sytuacją na rynku kolejowym. Pracownicy Grupy DB Cargo Polska mogli również korzystać z międzynarodowych inicjatyw rozwojowych, prowadzonych w języku angielskim, takich jak program dla nowych menedżerów oraz cykl spotkań tematycznych DB Campus, realizowanych przez pracowników Grupy DB Cargo pochodzących z różnych krajów.

Każdy pracownik ma także dostęp do platformy e-learningowej Świat Nauki DB. Platforma tworzona jest przez pracowników dla pracowników i zamieszczane są na niej krótkie formy szkoleniowe. Dodatkowo pracownicy mogą korzystać ze szkoleń zewnętrznych: rozwojowych, specjalistycznych i zawodowych. Wszystkie wspomniane wyżej rodzaje szkoleń składają się na plan szkoleń pracowników w całej organizacji, którego realizacja jest monitorowana przy pomocy specjalnie zaprojektowanej aplikacji i podsumowywana dwa razy w roku. Po zrealizowanym szkoleniu uczestnicy wypełniają ankietę oceny szkolenia, która pomaga podnosić jakość szkoleń i jeszcze lepiej dopasować je do potrzeb pracowników.

W latach 2023-2024 pracownicy mogli wziąć udział w wewnętrznych kursach językowych, organizowanych przy współpracy z dwoma szkołami językowymi. Pracownicy mają również możliwość dofinansowania nauki języka w dowolnej, wybranej przez siebie szkole językowej. Inną dostępną formą podniesienia kwalifikacji zawodowych są dofinansowywane przez pracodawcę studia (licencjackie, inżynierskie, magisterskie, podyplomowe, MBA). Ponadto reagujemy na bieżące wyzwania pojawiające się w pracy i wspieramy pracowników w radzeniu sobie z nimi np. przez organizowanie warsztatów celowanych.

Posiadamy również własny Ośrodek Szkolenia, gdzie prowadzone są kursy oraz egzaminy kwalifikacyjne, weryfikacyjne i okresowe na wybrane stanowiska kolejowe oraz pouczenia okresowe i szkolenia dla maszynistów. Szkolenia odbywają się w nowoczesnym, mobilnym, pełnozakresowym, wyposażonym w platformę ruchu, symulatorze jazdy lokomotywą.

W ramach dbania o dobrostan pracowników organizowane są webinary i szkolenia poświęcone tematyce zdrowia psychicznego. W latach 2023-2024 zorganizowane zostały następujące wydarzenia edukacyjne:

„Zadbaj o siebie dla lepszego samopoczucia”

Webinar stanowiący pigułkę wiedzy i dobrych praktyk wspomagających kondycję psychiczną, podczas którego uczestnicy otrzymali wskazówki, jak utrzymać dobrą kondycję psychiczną na co dzień.

“Jak mądrze udzielać wsparcia emocjonalnego”

Szkolenia pomagające zrozumieć, czym jest sytuacja kryzysowa, rozwinąć wiedzę z zakresu identyfikowania depresji, wspierające rozpoznawanie sygnałów świadczących o kryzysie emocjonalnym w zespole pracowniczym i uczące, w jaki sposób udzielać mądrego wsparcia emocjonalnego członkom zespołu i samemu radzić sobie w sytuacji niepewności i zmian.

“Wypalenie zawodowe – jak zbudować zdrową relację z pracą?”

Szkolenia wspomagające pracowników w dbaniu o ich odporność psychiczną i inteligencję emocjonalną. Pracownicy w ramach szkolenia zapoznawali się z rolą emocji w naszym życiu, mitami o odporności psychicznej, poznawali wskaźniki odporności psychicznej i techniki wpływające na jej rozwój.

„Jak odpoczywać w pełni”

Webinar wspomagający pracowników w planowaniu efektywnego odpoczynku, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Podczas spotkania poruszone zostały kwestie przebodźcowania, rozpoznawania różnych rodzajów zmęczenia i sposobów dbania o własne zasoby energetyczne.



DB Cargo

Ocena pracownicza

Ocena pracownicza przeprowadzana jest raz w roku, za pośrednictwem dedykowanego systemu IT. Składa się ona z 2 etapów:

- Informacja zwrotna o efektywności – to ocena 7 kompetencji przeprowadzana obowiązkowo przez przełożonego. Jest to ocena metodą 360 stopni, podczas której ocenia się także postawy i zachowania pracowników przez pryzmat wartości firmowych. – mogą być do niej zaproszeni także współpracownicy i partnerzy biznesowi. Na zaproszenie przełożonego jego podwładni mogą także ocenić jego kompetencje.
- Roczna ocena pracy – to ocena całościowa, biorąca pod uwagę kompetencje oraz jakość i efekty wykonywanej na co dzień pracy.

Dodatkowo przełożony podejmuje decyzję o korzystaniu z funkcjonalności:

- Wskaźniki efektywności (KPI) – pomagają określić, co jest priorytetem. Wskaźniki ustalane są zwykle na początku roku.
- Wkład w realizację celów – opisuje działania i inicjatywy realizowane przez pracowników przyczyniające się do osiągania celów biznesowych firmy.

Ocena pracownicza jest narzędziem, które wspiera zarządzanie efektywnością w firmie.

Poza systemem oceny pracowniczej pracownicy mają możliwość wymiany bieżącej informacji zwrotnej w systemie. Można skorzystać z niej w dowolnym momencie i poprosić każdą osobę z organizacji o informację na temat naszej pracy., Pracownik może także udzielić informacji zwrotnej o czyjejś pracy.



DB Cargo

3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników



Proces zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

Życie i zdrowie pracowników oraz szeroko rozumiane bezpieczeństwo pracy stanowią dla nas najwyższą wartość. W całej Grupie obowiązują wysokie standardy zarządzania BHP, potwierdzone w spółkach DB Cargo Polska S.A., DB Cargo Spedkol Sp. z o.o. i Infra SILESIA S.A. certyfikatem ISO 45001:2018. Wdrożony w tych spółkach system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy reguluje kluczowe kwestie związane z identyfikacją ryzyk w tym obszarze, zapewnieniem bezpieczeństwa pracowników w trakcie wykonywania pracy, jak również procedurą postępowania w sytuacji wystąpienia wypadku oraz działaniami prewencyjnymi i powypadkowymi.

Niezwłocznie implementujemy nowe regulacje oraz wymogi prawne w zakresie bezpieczeństwa pracy. Mamy wdrożone procedury dotyczące identyfikacji incydentów, a także zapobiegania i eliminowania sytuacji niebezpiecznych. Nasze podstawowe cele w zakresie BHP zostały określone w *Księdze Zintegrowanego Systemu Zarządzania*. Za realizację działań systemowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada w Grupie dział BHP, wspierając w tym zakresie kadrę menedżerską i wszystkich pracowników.

Zidentyfikowaliśmy ryzyka i zagrożenia BHP dla wszystkich stanowisk pracy oraz dokonujemy oceny ryzyka zawodowego i aktualizujemy je na bieżąco na podstawie procedury *Identyfikacja zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego*. Ocenę przeprowadza Zespół Wsparcia Bezpieczeństwa Pracy (ZWBP) lub Zespół Oceny Ryzyka Zawodowego (ZORZ).

W skład obu zespołów wchodzą: kierownik oddziału jednostki organizacyjnej, pracownik działu BHP oraz pracownik pełniący funkcję społecznego lub zakładowego inspektora pracy.

Ocena ryzyka zawodowego prowadzona jest w oparciu o metodę Risk Score.

Poziom ryzyka wyliczany jest na podstawie trzech parametrów:

- S – potencjalne skutki zagrożenia
- E – ekspozycja na zagrożenie
- P – prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia

Wszyscy pracownicy zapoznawani są z oceną ryzyka na stanowiskach pracy. Prowadzimy stały monitoring stanu środowiska pracy oraz przeprowadzamy okresowe przeglądy i oceny możliwych zagrożeń, przeglądy wyposażenia, sprzętu oraz wymagane badania techniczne.

W procesie zarządzania kwestiami BHP uwzględniamy również opinię pracowników, przeprowadzając konsultacje z ich przedstawicielami (związkami zawodowymi i Społeczną Inspekcją Pracy). Zaangażowanie pracowników w tym procesie jest dla nas bardzo ważne. Mamy świadomość, że to pracownicy są najbliżej miejsc i sytuacji, w których mogą wystąpić potencjalne zagrożenia i m.in. dzięki zgłoszonym przez nich niebezpiecznym warunkom pracy lub zdarzeniom potencjalnie wypadkowym, jesteśmy w stanie niezwłocznie zareagować.



DB Cargo

Przykładem konsultacji tematów BHP z udziałem przedstawicieli pracowników są cykliczne spotkania Komisji BHP, podczas których omawiane są tematy BHP, warunki pracy i poziom wypadkowości.

Komisja ta, zgodnie z przepisami, składa się w równej części z przedstawicieli pracodawcy oraz pracowników. Ponadto, lokalnie w poszczególnych obszarach oraz spółkach należących do naszej Grupy działają Zespoły Wsparcia Bezpieczeństwa Pracy, które zajmują się m.in. aktualizacją ocen ryzyka zawodowego.

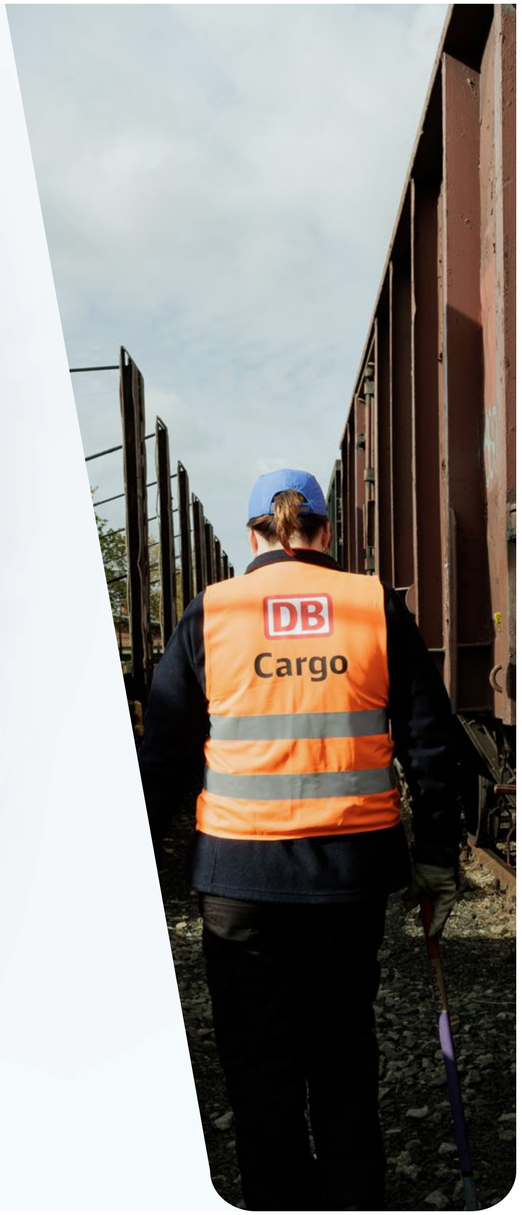
Zgodnie z wewnętrznymi procedurami, firmy współpracujące z naszą Grupą mają obowiązek stałej, bieżącej kontroli przestrzegania przepisów i zasad BHP przez pracowników własnych oraz swoich podwykonawców.

W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 stosowaliśmy następujące praktyki:

- spotkania Komitetów Sterujących w zakresie tematów bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa kolejowego,
- warsztaty doskonalace dla brygadzistów/mistrzów oraz osób kierujących praktykami pt. ”Bezpieczeństwo źródłem wartosci”,
- kampanie bezpieczeństwa skupione zarówno na kwestiach BHP jak i ochrony przeciwpożarowej,
- plany poprawy bezpieczeństwa przygotowane przez każdy obszar, w którym ujmowane są wszystkie akcje mające wpływ na bezpieczeństwo pracy w oparciu o analizę zaistniałych wypadków, wyniki czynników środowiska pracy oraz poziom ryzyka dla zidentyfikowanych zagrożeń,
- kompleksowe kontrole z zakresu bezpieczeństwa wykonywane wymiennie przez różnych pracowników Służby BHP.

W okresie sprawozdawczym obejmującym lata 2023-2024 wprowadziliśmy:

- nową wizję i strategię bezpieczeństwa oraz cele strategiczne dla całej Grupy DB Cargo Polska,
- jednolite dla wszystkich spółek Grupy DB Cargo Polska narzędzia do monitorowania nieprawidłowości stwierdzanych w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy,
- komunikaty wysyłane przez wewnętrzny portal MyDBCargoPL w celu popularyzacji najważniejszych aspektów zwiazanych z bezpieczeństwem pracy, troską o własne zdrowie jak i dobrostan,
- zunifikowane wizualizacje najważniejszych aspektów i informacji związanych z bezpieczeństwem oraz nowy wzór oceny ryzyka zawodowego w celu łatwiejszej identyfikacji i weryfikacji zagrożeń przez pracowników.



DB Cargo

Szkolenia BHP

Pracownicy systematycznie uczestniczą w szkoleniach i stale podnoszą swoje kwalifikacje w zakresie BHP. Realizujemy szkolenia wynikające z obowiązku pracodawcy (wstępne i okresowe) oraz szkolenia dodatkowe, realizowane w zależności od potrzeb.

Łączna liczba osób przeszkolonych – szkolenia okresowe BHP – Grupa DB Cargo Polska





Głównymi rodzajami urazów związanych z pracą były w okresie sprawozdawczym skręcenia, stłuczenia i złamania. Są to najczęstsze urazy odnotowywane w naszej Grupie, do których dochodzi przede wszystkim podczas schodzenia lub wchodzenia na tabor kolejowy.

Dane liczbowe dotyczące BHP

	2023	2024
Liczba wszystkich raportowanych wypadków (łącznie ze śmiertelnymi)		
Kobiety	2	2
Mężczyźni	21	23
Razem	24	25
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków przy pracy		
Kobiety	0	0
Mężczyźni	1	0
Razem	1	0
Wskaźnik częstotliwości wypadków śmiertelnych w wyniku wypadków przy pracy		
Łącznie dla kobiet i mężczyzn	0,36	0,00
Liczba wypadków powodujących utratę czasu pracy (z wyłączeniem wypadków ze skutkiem śmiertelnym)		
Kobiety	2	2
Mężczyźni	21	23
Razem	23	25
Wskaźnik wypadkowości (z wyłączeniem wypadków ze skutkiem śmiertelnym)		
Łącznie dla kobiet i mężczyzn	8.1	9.0
Liczba dni straconych (utraty czasu pracy) spowodowanych wypadkami przy pracy		
Kobiety	557	94
Mężczyźni	1025	654
Razem	1582	748
Liczba godzin przepracowanych		
Kobiety	584 303,50	620 305,86
Mężczyźni	3 773 119,68	3 789 870,30
Razem	4 357 423,18	4 410 176,16



DB Cargo

3.2. Relacje społeczne i biznesowe

3.2.1. Jakość usług

Wykorzystujemy nasze wieloletnie doświadczenie oraz *know-how*, aby stawać się wiarygodnym i solidnym partnerem dla klientów z każdej branży, o różnych potrzebach w zakresie szeroko rozumianych rozwiązań transportowo-logistycznych. W swojej działalności koncentrujemy uwagę na jakości, terminowości i punktualności.

Zgodnie z wartościami Grupy DB Cargo Polska dokładamy wszelkich starań, aby budować relacje oparte na partnerstwie i szacunku. Słuchamy naszych klientów, staramy się zrozumieć ich potrzeby, doradzamy i tworzymy najkorzystniejsze rozwiązania, dostosowując nasze usługi do potrzeb klientów.

Od ponad dziesięciu lat poddajemy indywidualnej ocenie klientów realizowane na ich zlecenie usługi logistyki kolejowej. Ogólny poziom satysfakcji klientów z całego procesu transportowego niezmiennie utrzymuje się na stałym wysokim poziomie, powyżej 4 punktów, w pięciopunktowej skali. Badanie realizuje niezależny instytut badania opinii. Ankieta kierowana jest do klientów na sześciu rynkach, na których działa Grupa DB Cargo, w tym w Polsce. W każdej edycji badania ewaluacji poddawany jest cały proces transportowy, od doradztwa sprzedażowego, przez zarządzanie kontraktami, złożenie zamówienia, zapewnienie wagonów, realizację transportu, przepływ informacji, fakturowanie, kończąc na obsłudze reklamacji. Wszystkie etapy procesu transportowego, uzyskały w oczach klientów uznanie, notując wyniki powyżej 4 punktów. W ankiecie ocenie poddawana jest także chęć dalszej współpracy, rekomendacja dostawcy usług oraz wizerunek firmy. Tutaj również oceny utrzymują się na wysokim poziomie.

4,4 punktu w pięciopunktowej skali - ogólny poziom satysfakcji klienta osiągnięty przez Grupę DB Cargo Polska w latach 2023-2024.





3.2.2. Bezpieczeństwo kolejowe

Kolejowy transport towarowy w Polsce zajmuje drugie miejsce w Unii Europejskiej pod względem wykonanej pracy przewozowej[19]. Za jego rozwojem podąża wzrost poziomu bezpieczeństwa kolejowego. Na przestrzeni ostatnich lat, systematycznie zmniejsza się liczba wypadków na sieci kolejowej, na co wpływają zarówno inwestycje w rozwój kolei, jak również większa świadomość społeczna w tym zakresie.

W celu zapewnienia wysokiego poziomu bezpieczeństwa kolejowego szczególnie ważne jest utrzymanie dobrego stanu technicznego taboru kolejowego, a także dbałość o podnoszenie kwalifikacji i świadomości pracowników w zakresie występujących zagrożeń w transporcie kolejowym oraz sposobów ich ograniczania.

Kwestie bezpieczeństwa kolejowego reguluje szereg przepisów krajowych i międzynarodowych. Oprócz posiadanych przez spółki należące do Grupy DB Cargo Polska licencji i certyfikatów, wprowadzane są wewnętrzne regulacje zapewniające wysoką jakość zarządzania bezpieczeństwem kolejowym, w tym *Księga i Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania* obejmująca m.in. *System Zarządzania Utrzymaniem MMS*, *System Zarządzania Bezpieczeństwem SMS, System Kontroli Wewnętrznej ICS*, czy pakiet procedur i instrukcji dotyczących transportu kolejowego.

Podejmujemy stałe działania i wprowadzamy nowe inicjatywy, których celem jest poprawa bezpieczeństwa ruchu kolejowego i całkowite wyeliminowanie wypadków na sieci kolejowej. Doskonalimy formułę prowadzenia szkoleń, kursów zawodowych i pouczeń okresowych. Organizujemy spotkania w zakresie bezpieczeństwa kolejowego, na których omawiana jest tematyka zdarzeń kolejowych, nieprawidłowości stwierdzanych w wyniku kontroli oraz działań doskonalących w celu poprawy bezpieczeństwa. Regularnie monitorujemy wartość wskaźnika bezpieczeństwa kolejowego oraz wdrażamy rozwiązania prowadzące do jego poprawy.

Realizowane przez Grupę DB Cargo Polska w latach 2023-2024 priorytety w obszarze bezpieczeństwa kolejowego:

- podnoszenie wiedzy i świadomości pracowników w zakresie występujących zagrożeń w transporcie kolejowym oraz sposobów ich ograniczania,
- organizowanie doskonalenia zawodowego pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem i prowadzeniem ruchu kolejowego i pracowników prowadzących pojazdy kolejowe, tj. pouczeń okresowych, kursów zawodowych, egzaminów okresowych i kwalifikacyjnych,
- utrzymanie bezpieczeństwa w transporcie kolejowym na założonym poziomie,
- dalszy rozwój Ośrodka Szkolenia i Egzaminowania przy DB Cargo Polska S.A..



[19] Źródło: Eurostat – dane z 2022 r.

DB Cargo

Działania podjęte w latach 2023-2024, które przyczyniły się do wzrostu bezpieczeństwa kolejowego:

- organizacja narad bezpieczeństwa, na których omawiano bieżące problemy, nieprawidłowości oraz przedstawiano propozycje rozwiązań wdrażanych w poszczególnych obszarach,
- prowadzenie kontroli działalności w zakresie zgodności z wymaganiami prawnymi dotyczącymi transportu kolejowego,
- weryfikacja przepisów wewnętrznych dotyczących transportu kolejowego w zakresie zgodności z wymaganiami prawnymi,
- edukacja pracowników w zakresie transportu kolejowego – poprzez publikowanie artykułów dotyczących tematyki kolejowej w aplikacji *MyDBCargoPL,*
- dodatkowe szkolenia na symulatorze jazdy lokomotywą – weryfikacja wiedzy i umiejętności maszynistów po zdarzeniach kolejowych,
- organizowanie i udział w spotkaniach bezpieczeństwa z zarządcami infrastruktury,
- tworzenie biuletynów wypadkowych po zakończeniu postępowania z wypadku,
- realizacja i prowadzenie pouczeń okresowych i szkoleń zawodowych,
- organizowanie kursów kwalifikacyjnych na stanowiska bezpośrednio związane z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz prowadzeniem pojazdów kolejowych z napędem.

Wskaźniki wypadków pociągowych Grupy DB Cargo Polska[20]





[20] Obliczenia własne na podstawie danych Urzędu Transportu Kolejowego. Wskaźniki zostały wyliczone według wzoru: liczba wypadków pociągowych podzielona przez liczbę milionów pociągokilometrów.

DB Cargo

3.2.3. Współpraca ze społecznościami lokalnymi

Naszą ambicją jest kształtowanie pozytywnego wpływu społecznego, nie tylko poprzez tworzenie miejsc pracy i bycie odpowiedzialnym pracodawcą, ale również poprzez aktywne działanie na rzecz rozwoju społeczności lokalnych. Działamy wszędzie tam, gdzie prowadzimy nasz biznes.

Patronujemy wydarzeniom kulturalnym wierząc, że sztuka i obcowanie z nią generuje wiele wartości społecznych, takich jak kreatywność, uważność i wrażliwość.

Dbamy o zabytki dziedzictwa przemysłowego, promując przy tym wyjątkowe atrakcje na mapie Śląska.

Wspieramy inicjatywy sportowe, umożliwiając dzieciom i młodzieży rozwój ich pasji. Wierzymy, że prowadzone przez nas inicjatywy wyzwalają pozytywną energię oraz przyczyniają się do budowania trwałego kapitału społecznego.

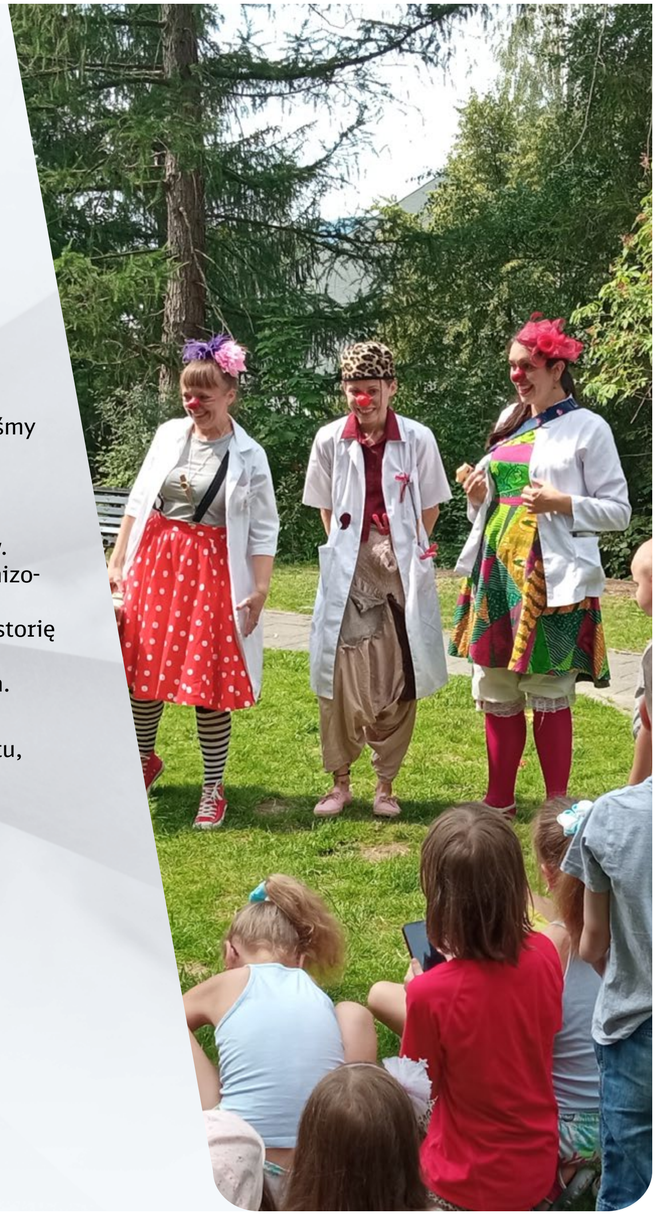
Współpracujemy z samorządami lokalnymi gmin i miast, na terenie których prowadzimy szczególnie intensywną działalność. Na początku każdego roku spotykamy się z przedstawicielami samorządów, aby porozmawiać o najpilniejszych potrzebach i możliwościach współpracy na najbliższy rok.





Przykłady zaangażowania społecznego Grupy DB Cargo Polska:

- w ramach dbania o zabytki dziedzictwa przemysłowego odrestaurowaliśmy Parowóz Ty2-5680, zwany przez mieszkańców Zabrza „Schenkusiem", który można oglądać przed siedzibą firmy – należy on do grona wyjątkowych atrakcji na mapie miasta i województwa,
- bierzemy udział w ogólnopolskim wydarzeniu kulturalnym Noc Muzeów. Z tej okazji przed siedzibą spółki DB Cargo Polska S.A. w Zabrzu zorganizowaliśmy pokaz świetlno-parowo-dźwiękowy parowozu Ty2-5680. Dodatkowo jeden z naszych pracowników, przybliżył odwiedzającym historię Schenkusia oraz opowiedział o tajnikach pracy kolejarza. Pokazy były również transmitowane na żywo w naszych mediach społecznościowych.
- naszą tradycją jest to, że o oprawę muzyczną corocznego Koncertu Bożonarodzeniowego dla pracowników, połączonego z Galą Wolontariatu, dba Orkiestra Symfoniczna Filharmonii Zabrzańskiej,
- jesteśmy partnerem Akademii Piłkarskiej Górnik Zabrze, dzięki czemu wspieramy dzieci i młodzież w rozwoju ich pasji, a także mamy swój wkład w kształcenie przyszłych zawodników,
- wspieramy społeczność lokalną poprzez współpracę partnerską z samorządowymi instytucjami kultury i sportu.



DB Cargo

Wolontariat pracowniczy

Główną formą zaangażowania społecznego Grupy DB Cargo Polska jest prowadzony od 2014 r. program wolontariatu pracowniczego *Kolej na Pomaganie*. Dzięki niemu pracownicy wszystkich spółek należących do Grupy mogą realizować osobiste wartości i potrzeby dotyczące pomagania innym, dbania o rozwój lokalnych społeczności czy troszczenia się o środowisko naturalne. Oprócz tego pracownicy-wolontariusze integrują się wokół wspólnych idei.

Dodatkowo wolontariat pracowniczy rozwija ich kompetencje, m.in. komunikowanie się, współpracę, zarządzanie projektami, podejmowanie decyzji, zarządzanie zespołem, rozwiązywanie problemów i konfliktów, przywództwo, negocjacje, kreatywność, analityczne myślenie, odporność psychiczną, asertywność.

Program wolontariatu pracowniczego *Kolej na Pomaganie*

W ramach programu wolontariatu pracowniczego *Kolej na Pomaganie* pracownicy mają możliwość realizacji własnych inicjatyw wolontariackich lub angażowania się poprzez: udział w konkursie grantowym *Dobry Pomysł*, organizację akcji w ramach programu *Wolontariat na Przyczepkę* (program uruchomiony z myślą o doraźnych inicjatywach na rzecz lokalnych środowisk i partnerów społecznych) lub organizację innych akcji *ad hoc*.

Kolej na Pomaganie w liczbach

ponad **57** zrealizowanych akcji wolontariackich w latach 2023-2024

32 - zrealizowanych akcji wolontariackich w 2023 r.

25 - zrealizowanych akcji wolontariackich w 2024 r.

Wolontariusze mają możliwość zaproszenia do realizacji akcji swoich przyjaciół, znajomych i krewnych.

W ramach programu *Kolej na Pomaganie,* w zależności od potrzeb projektu, oferujemy wolontariuszom wsparcie:

- doradztwo w sprawie organizacji akcji wolontariackiej oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi,
- dostęp do platformy wiedzy *Forum Odpowiedzialnego Biznesu* z artykułami, nagraniami wideo, e-bookami na temat wolontariatu i wolontariatu pracowniczego,
- zaproszenie na Galę Wolontariatu, połączoną z Koncertem Bożonarodzeniowym,
- udział w cyklicznych spotkaniach wolontariuszy,
- promocję akcji wolontariackiej w wewnętrznych kanałach komunikacji Grupy i w mediach,
- obsługę fotograficzną i wideo w trakcie realizacji akcji wolontariackiej,
- wsparcie marketingowe, administracyjne i finansowe realizowanych akcji wolontariackich.



DB Cargo

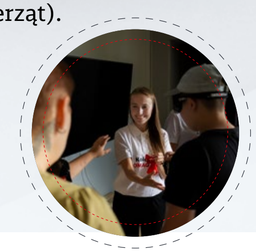
Konkurs grantowy *Dobry Pomysł*

To konkurs dla wszystkich pracowników Grupy DB Cargo Polska, do którego mogą oni zgłosić inicjatywy wolontariackie na rzecz środowisk lokalnych i organizacji pozarządowych.

Nagrodzone inicjatywy uzyskują wsparcie finansowe firmy na ich realizację w postaci darowizny na rzecz beneficjenta.

Dzięki dofinansowaniu firmy pracownicy w 2023 r. zrealizowali 10 inicjatyw wolontariackich na rzecz 10 partnerów społecznych, w których łącznie wzięło udział ponad 60 wolontariuszy. W 2024 r. odbyła się 10. edycja tego projektu, w której wzięło udział 49 wolontariuszy. Firma nagrodziła 8 pomysłów na akcje wolontariackie zgłoszone przez pracowników.

Akcje te wyróżniają się różnorodnością beneficjentów (dzieci i młodzież z domów dziecka, chorzy na stwardnienie rozsiane, podopieczni domów pomocy społecznej, niewidomi i niedowidzący, osoby w kryzysie bezdomności, dzieci z niepełnosprawnościami, zwierzęta), a także charakterem działania (prace remontowo-budowlane, warsztaty kulinarne, wycieczka turystyczna, zabawy ruchowe, czytanie bajek, festyny rodzinne, wyprowadzanie zwierząt).



Program *Zamień komórkę na planszówkę*

Ogólnopolski program społeczny stworzony i prowadzony przez Grupę DB Cargo Polska od 2018 r. Jego celem jest przeciwdziałanie fonoholizmowi wśród dzieci i młodzieży. W ramach programu przygotowujemy pakiety gier planszowych dla młodych podopiecznych m.in. domów dziecka, świetlic środowiskowych, związków harcerskich czy klubów sportowych, które są wcześniej zgłaszane przez wolontariuszy Grupy.

Wolontariusze osobiście wręczają planszówki i wspólnie grają z najmłodszymi. Takim działaniem chcemy przekonać dzieci i młodzież, że wolny czas można spędzić z rówieśnikami z dala od wirtualnego świata.







DB Cargo

Blind football

Od 2023 r. wolontariusze angażują się w treningi piłkarskie blind football (dla osób niewidomych i niedowidzących), realizowane wspólnie ze Stowarzyszeniem Niepełnosprawnych Sportowców „Niezłomni”. Pomagają zawodnikom przygotować się do meczu i asystują na boisku. Ponadto w 2023 r. pracownicy zaangażowali się w organizację Turnieju Blind Football dla Osób Niewidomych i Niedowidzących, z udziałem Reprezentacji Polski w Blind Football z Krakowa.





YOUkraine

W 2024 r. wolontariusze DB Port Szczecin zorganizowali rozgrywki piłki nożnej dla dzieci z Fundacji YOUkraine i Świetlicy środowiskowej „Wesoła Chatka”. Oprócz tego wykonali prace porządkowe ośrodka wypoczynkowego w Wisełce (k. Szczecina), aby był przygotowany do przyjęcia dzieci fundacji YOUkraine na wakacje.





DB Cargo

Wybrane inicjatywy realizowane w 2023 i 2024 roku :

Do serca przytul psa

Wolontariusze DB Port Szczecin podczas pikniku pracowniczego zorganizowali akcję na rzecz bezdomnych zwierząt ze schroniska w Kiczarowie. W ramach akcji odbyła się zbiórka karmy dla psów i kotów oraz drobnych przysmaków, koców, legowisk i zabawek. Wolontariusze przeprowadzili też koleżeńską zbiórkę pieniędzy. Uzbierane fundusze (ponad 2 600 zł!) pozwoliły schronisku odnowić boksy dla zwierząt na zimę. Ciekawą atrakcją, która przyciągnęła uwagę naszych pracowników, był pokaz posłuszeństwa psów oraz pokaz pokonywania toru przeszkód. Piknik stanowił również dobrą okazję, aby zapoznać się ze zwierzakami na żywo oraz przybliżyć zasady adopcji. Ponadto firma wykorzystuje innego rodzaju wydarzenia dla pracowników, aby szerzyć ideę wolontariatu, np. pikniki rodzinne czy mecze piłki nożnej. W 2024 r. w trakcie tego rodzaju imprez wolontariusze m.in. zorganizowali zbiórkę skarpetek dla podopiecznych domów dziecka.

Pomoc dla powodzian

W reakcji na powódź w Polsce we wrześniu 2024 r. wolontariusze Grupy DB Cargo Polska zorganizowali wśród pracowników zbiórkę darów (m.in. artykułów higienicznych, spożywczych, sprzętu AGD, mebli) oraz wielokrotnie przewozili zebrane rzeczy do osób potrzebujących, w tym w pierwszej kolejności naszych obecnych, jak również byłych pracowników.

W 2024....

- Oprócz akcji wolontariackich finansowanych z konkursu grantowego wolontariusze w ostatnich latach przeprowadzili charytatywną sprzedaż ciast, zbiórkę odzieży do charity shopu, zbiórkę karmy i akcesoriów dla zwierząt w schroniskach pn. „Świąteczna paka dla zwierzaka” oraz kampanię informacyjną o jadłodzielniach.
- Jako firma byliśmy partnerem VII Biegu Charytatywnego św. Goara, organizowany przez Gliwickie Centrum Edukacyjno-Rehabilitacyjne.
- Przekazaliśmy voucher na przejazd symulatorem lokomotywy Vectron na aukcję charytatywną „Duży Małemu i wszyscy razem” w Zespole Szkół Ekonomiczno-Technicznych im. Cichociemnych w Gliwicach.
- Dla podopiecznych Zespołu Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Krzydlinie Małej sfinansowaliśmy korepetycje z j. angielskiego udzielanych stacjonarnie przez lokalnych nauczycieli lub szkołę językową, a także kurs zawodowy stylizacji paznokci.





Rozdział IV
Kwestie środowiskowe

DB Cargo

4.1. Zarządzanie kwestiami środowiskowymi

Transport kolejowy może tworzyć impuls do rozwoju gospodarki, o ile będzie w stanie sprostać wyzwaniom takim jak ograniczenie kosztów i czasu transportu przy jednoczesnej sukcesywnej poprawie efektywności energetycznej i obniżaniu wskaźników emisyjności. Dążenie do zrównoważonego rozwoju transportu kolejowego stanowi jedno z kluczowych narzędzi do osiągnięcia neutralności klimatycznej, bowiem kolej uważana jest za najbardziej ekologiczną formę transportu, a jej znaczenie powinno rosnąć. Pociąg towarowy emituje dwukrotnie mniej dwutlenku węgla, w przeliczeniu na tonokilometr, niż transport morski i czterokrotnie mniej niż transport drogowy.

Odpowiedzialność za środowisko jest dla nas nieodłącznym elementem strategii biznesowej, a nasze dotychczasowe cele strategiczne zwiększające skalę transportu towarów koleją, systematycznie przyczyniały się do minimalizowania negatywnego wpływu transportu na środowisko i zmiany klimatu. Stale podnosimy jakość świadczonych usług, dążąc do zmniejszania czasu przejazdu do miejsca docelowego i zwiększania wydajności przewozów. Inwestujemy w nowoczesne i niskoemisyjne rozwiązania, minimalizując przy tym negatywny wpływ na środowisko i zmianę klimatu.

Konsekwentnie dążymy do redukcji oddziaływania naszej działalności na środowisko naturalne. Obok przestrzegania obowiązujących przepisów prawa, regulacji oraz wymogów międzynarodowych i krajowych kreujemy własną politykę środowiskową. Regularnie przeprowadzamy przeglądy w zakresie realizacji celów środowiskowych. Z myślą o ochronie klimatu wdrażamy nowe rozwiązania i ulepszamy dotychczasowe mechanizmy.

Wycofujemy ze swojej floty starsze pojazdy, zastępując je nowoczesnymi lokomotywami elektrycznymi, charakteryzującymi się niską emisyjnością. Ponadto ograniczamy emisję spalin i gazów cieplarnianych z realizowanych procesów produkcyjnych, redukujemy zapotrzebowanie na energię w budynkach, niwelujemy drgania i hałas oraz segregujemy odpady, które oddajemy do recyklingu lub utylizacji.

Celem strategicznym Grupy DB Cargo Polska jest zapewnienie neutralności klimatyczne do roku 2040.

Najważniejsze dokumenty wewnętrzne w zakresie zarządzania kwestiami środowiskowymi w DB Cargo Polska S.A.:

- *Regulamin w sprawie postępowania na rzecz ochrony środowiska* – określa prawidłowe postępowanie, nadzór, koordynację, współdziałania między poszczególnymi pionami i komórkami organizacyjnymi w zakresie ochrony środowiska,
- *Procedura dotycząca identyfikacji i oceny aspektów środowiskowych* – pozwala na identyfikację wszystkich aspektów środowiskowych związanych z prowadzoną działalnością przedsiębiorstwa oraz wyznaczenie aspektów mających lub mogących mieć znaczący wpływ na środowisko,
- *Ocena zgodności z wymaganiami prawa ochrony środowiska* – opracowywany co pół roku raport monitoruje aktualnie obowiązujące wymagania prawne w zakresie ochrony środowiska w podziale na zidentyfikowane aspekty środowiskowe oraz prezentuje status ich spełnienia,
- *Baza danych zgłoszeń uwarunkowań lokalnych* – aktualizowane co pół roku zestawienie zawierające zgłoszenia i sugestie społeczności lokalnych w stosunku do oddziaływania przedsiębiorstwa na obszarze działania,
- *Poradnik dla wytwarzających odpady w przedsiębiorstwie oraz prawidłowego postępowania podczas prac z olejami silnikowymi, przekładniowymi i smarowymi* – określa zasady postępowania z odpadami niebezpiecznymi.



DB Cargo

4.2. Przeciwdziałanie zmianie klimatu

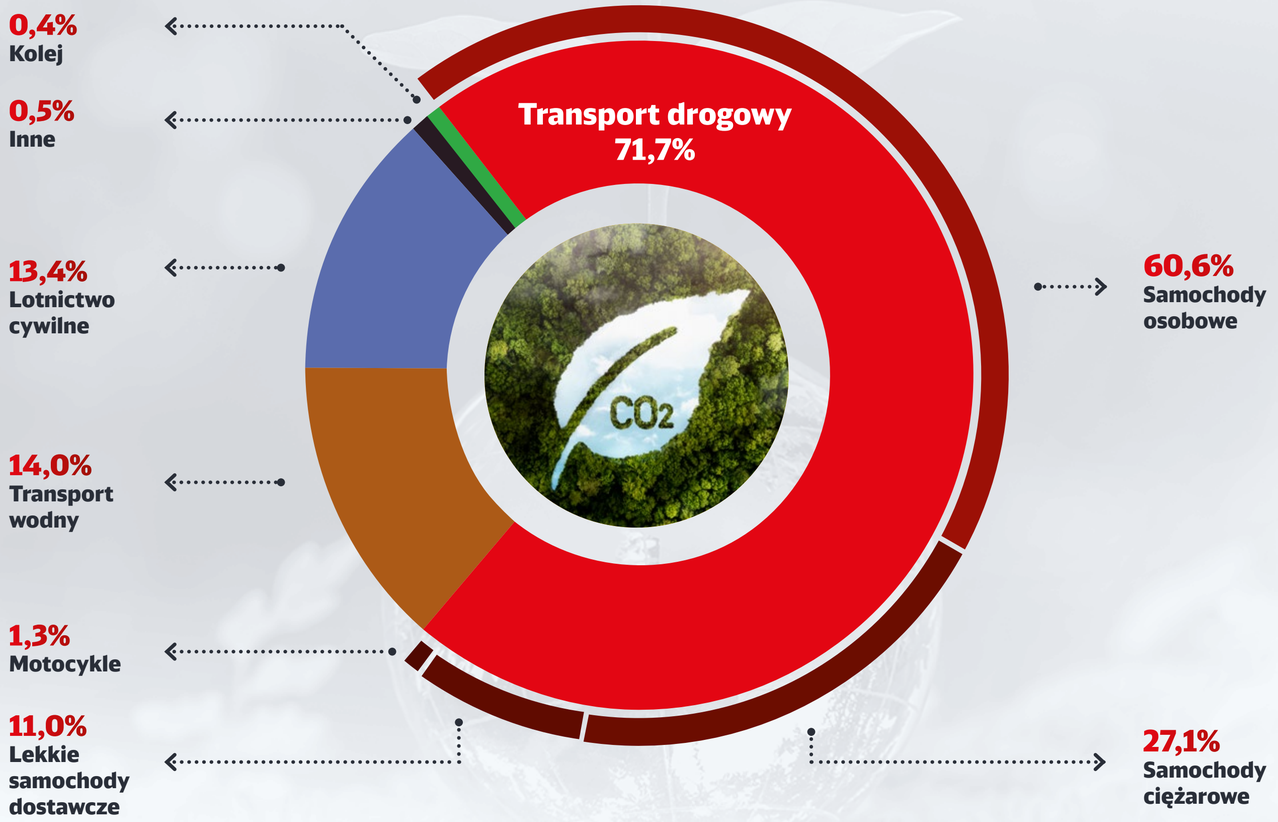
Europejski Zielony Ład – unijny program walki z globalnym ociepleniem – zakłada, że do 2050 r. bilans produkowanych i neutralizowanych gazów cieplarnianych w Europie powinien wynosić zero. W związku z tym do 2050 r. planowana jest redukcja emisji związanych z transportem o 90%.

To ogromne wyzwanie, ponieważ transport generuje 25% całkowitej emisji dwutlenku węgla w Unii Europejskiej, przy czym jedynie 0,4% CO_2 emitowanego przez transport w Europie pochodzi z transportu kolejowego[22].

Dlatego Unia Europejska wyraźnie wskazała kolej jako środek transportu, który pozwoli osiągnąć ambitne cele klimatyczne, wyznaczone w ramach *Europejskiego Zielonego Ładu*. Władze Unii Europejskiej jednoznacznie określają, gdzie leży przyszłość bezpiecznego, zielonego transportu i promuje te rozwiązania.

Jest jeszcze wiele do zrobienia, bowiem według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2023 r. wolumen przewiezionych koleją towarów stanowił jedynie 10,3% wszystkich przewozów ładunków w Polsce, liczonej w tonokilometrach (największy udział stanowi transport drogowy – 86,79%)[23].

Emisje CO_2 w transporcie w UE - podział emisji wg rodzaju transportu[24]



[22] Sprawozdanie Europejskiej Agencji Środowiska (EEA) na temat transportu i środowiska z 2021 r.
[23] Przewozy ładunków i pasażerów w 2022 roku, GUS.
[24] Źródło: Sprawozdanie Europejskiej Agencji Środowiska (EEA) na temat transportu i środowiska z 2022 r.

DB Cargo

Nasz rozwój w kierunku nowoczesnych i ekologicznych rozwiązań logistycznych zakłada m.in. modernizację parku maszynowego i inwestycje w nowoczesny, energooszczędny tabor, poszukiwanie alternatywnych paliw i napędów, zwiększanie efektywności operacyjnej, czy korzystanie z energii trakcyjnej z odnawialnych źródeł energii (OZE).

W Polsce transport zelektryfikowany napędzany jest przede wszystkim energią pochodzącą z elektrowni węglowych. Chcąc wzmocnić kolejowy zielony ślad, aktywnie działamy w ramach *Centrum Efektywności Energetycznej Kolei* na rzecz zwiększenia udziału zielonej energii w sieci trakcyjnej zasilającej przewozy kolejowe. To wspólna inicjatywa polskiej branży kolejowej na rzecz oszczędzania energii. Razem z blisko 70 zrzeszonymi w inicjatywie podmiotami wypracowujemy i wdrażamy rozwiązania efektywne energetycznie i proekologiczne.

W 2021 r. podpisaliśmy z PKP Energetyka S.A. (obecnie PGE Energetyka Kolejowa S.A.) list intencyjny wyrażający wolę współpracy w zakresie *Programu Zielona Kolej*[25], którego celem było wypracowanie zasad zasilania realizowanych przez DB Cargo Polska S.A. przewozów kolejowych energią trakcyjną pochodzącą z odnawialnych źródeł energii (OZE) w 100% w ciągu 3 lat. Mając świadomość wpływu naszej działalności na środowisko, Grupa DB Cargo opracowała dodatkowo produkt *DBeco neutral*. Daje on możliwość zamawiającemu skompensowania emisji CO_2 poprzez udział w ekologicznych projektach.

Od 2023 roku 100% energii trakcyjnej pochodzi z odnawialnych źródeł energii.

[25] Zgodnie z założeniami Programu *Zielona Kolej*, przygotowanego przez Centrum Efektywności Energetycznej Kolei, do 2030 r. 85% obecnego zapotrzebowania kolei na energię elektryczną powinno być pokrywane z odnawialnych źródeł energii. Szacuje się, że pozwoli to zmniejszyć roczną emisję gazów cieplarnianych o 9 mln ton.

Przykładowe działania podjęte w latach 2023-2024 przez Grupę DB Cargo Polska w celu przeciwdziałania zmianie klimatu:

- montaż instalacji fotowoltaicznych,
- wymiana źródeł światła z żarowego na LED w budynkach administracyjnych i remontowo-naprawczych,
- wymiana instalacji nawiewno-wywiewnej w halach zakładu napraw taboru kolejowego w Rybniku,
- wymiana floty samochodowej z silnikami spalinowymi, spełniającymi normy EURO 6,
- wprowadzenie czyściwa wielorazowego w ramach gospodarki o obiegu zamkniętym,
- zapewnienie ekologicznej myjki na oddziale serwisującym lokomotywy spowodowało znaczące zmniejszenie zużycie środków chemicznych w tym obszarze,
- monitorowanie śladu węglowego w zakresie 1 i 2 na podstawie Protokołu GHG dla spółek należących do Grupy DB Cargo Polska,
- prowadzenie kampanii informacyjno-edukacyjnych oraz szkoleń dla pracowników.

Przykładowe kampanie skierowane do pracowników dotyczące ochrony środowiska naturalnego:

Akcja segregacja

Cykliczna kampania edukacyjno-informacyjna dla pracowników, której celem było utrwalenie wiedzy na temat segregacji odpadów.
Z tej okazji przygotowaliśmy materiały informacyjne w mediach wewnętrznych oraz akcje specjalne, podczas których pracownicy otrzymywali owoce, napoje, zdrwe przekąski wraz z informacjami, co należy zrobić z odpadami, które powstają po ich spożyciu.

Dzień bez Samochodu

Kampania edukacyjno-informacyjna zachęcająca pracowników do dojazdu do pracy innym środkiem komunikacji niż własny samochód.

Wody bez plastiku

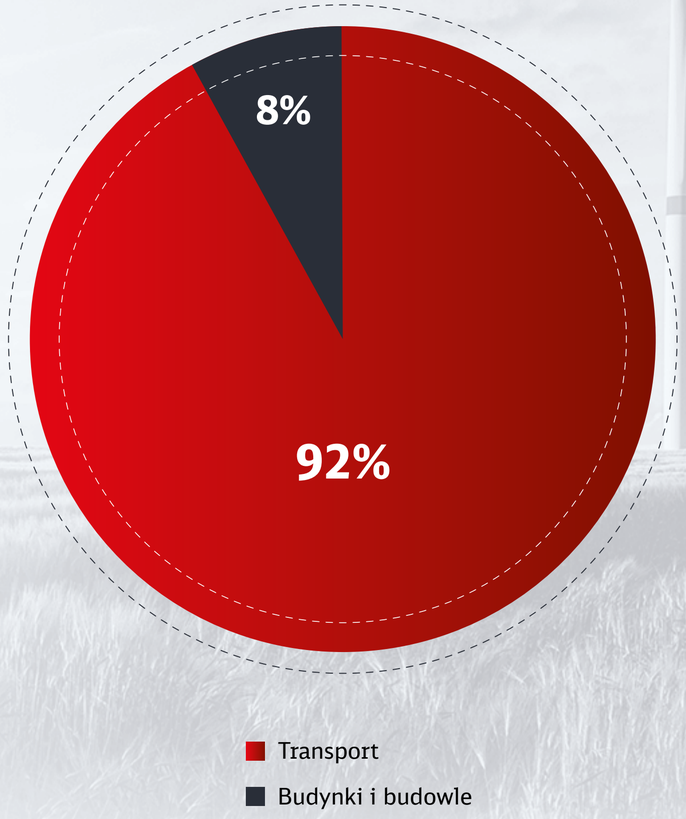
Zastąpienie wody dla pracowników w jednorazowych plastikowych butelkach przez dystrybutory z wodą i wielorazowe bidony.

4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko

Energia

Regularnie przeprowadzamy audyty energetyczne. Obejmują one zużycie energii w działalności podstawowej przedsiębiorstwa, a także w budynkach i budowlach oraz transporcie. Ten obszar stanowi łącznie 90% zużycia energii.

Struktura zużycia energii elektrycznej przez DB Cargo Polska S.A. w roku 2024





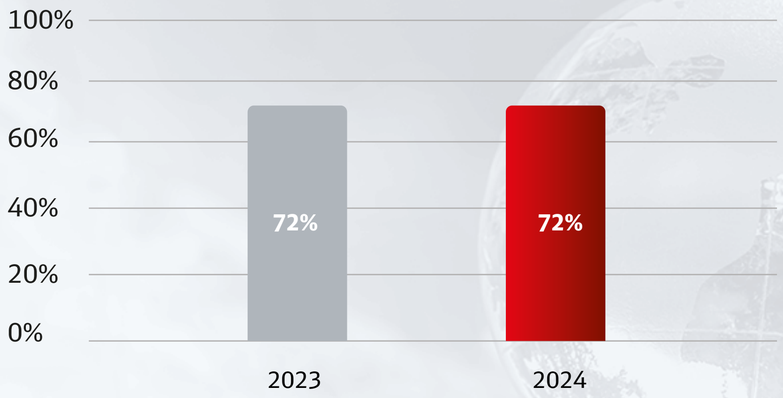
DB Cargo

Konsekwentnie modernizujemy nasz park maszynowy i inwestujemy w nowoczesny, energooszczędny tabor. Na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat struktura naszej floty zmieniła się pod względem liczby, rodzaju napędu i wieku lokomotyw. W tym czasie udział procentowy lokomotyw elektrycznych względem całej floty lokomotyw liniowych Grupy DB Cargo Polska zwiększył się dwukrotnie. Blisko 90%[28] pracy przewozowej[29] wykonywanej jest lokomotywami elektrycznymi, w których zdecydowaną część stanowią nowoczesne lokomotywy elektryczne Siemens Vectron.

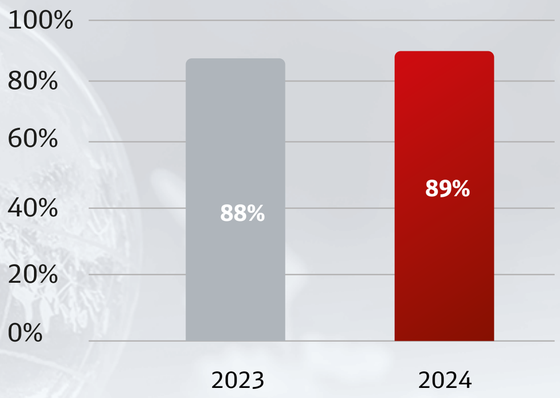
Zużycie energii elektrycznej na potrzeby zasilania lokomotyw elektrycznych (MWh)[30]

2023	2024
70 449,53	50 056,63

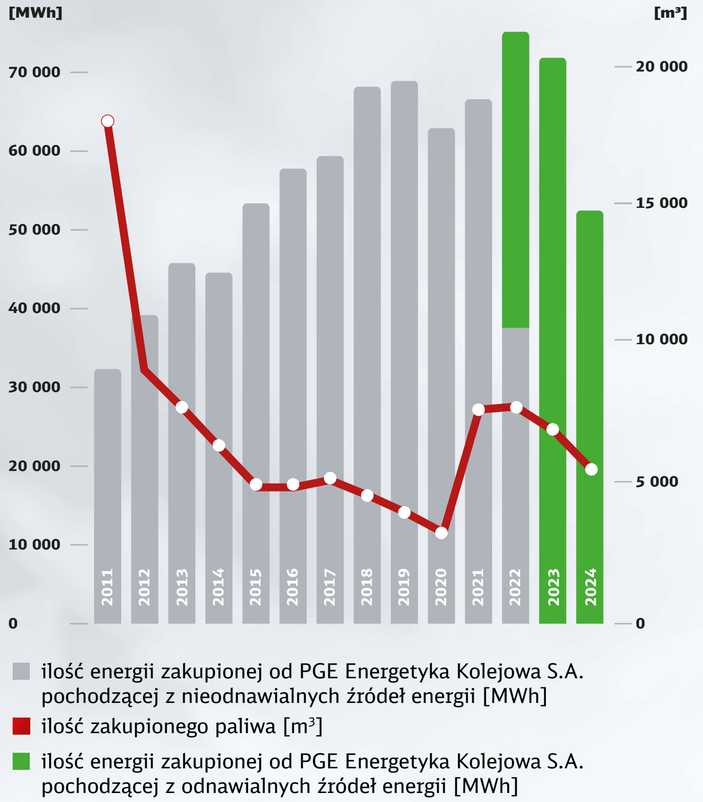
Udział procentowy lokomotyw elektrycznych względem całej floty lokomotyw liniowych Grupy DB Cargo Polska



Udział procentowy pracy przewozowej wykonanej przez Grupę DB Cargo Polska lokomotywami elektrycznymi



Ilość energii i paliwa zakupionych w latach 2011-2024 do lokomotyw eksploatowanych przez Grupę[31]



[28] Nie wszystkie linie kolejowe w Polsce są zelektryfikowane, dlatego dotyczy wybranych linii oraz bocznic kolejowych.

[29] Praca przewozowa – stosowane w transporcie towarowym określenie dla wyrażanego w tonokilometrach wyniku iloczynu przebytej przez środek transportu drogi w kilometrach i liczby ton przewiezionego towaru.

[30] Dane dotyczą spółki DB Cargo Polska S.A.

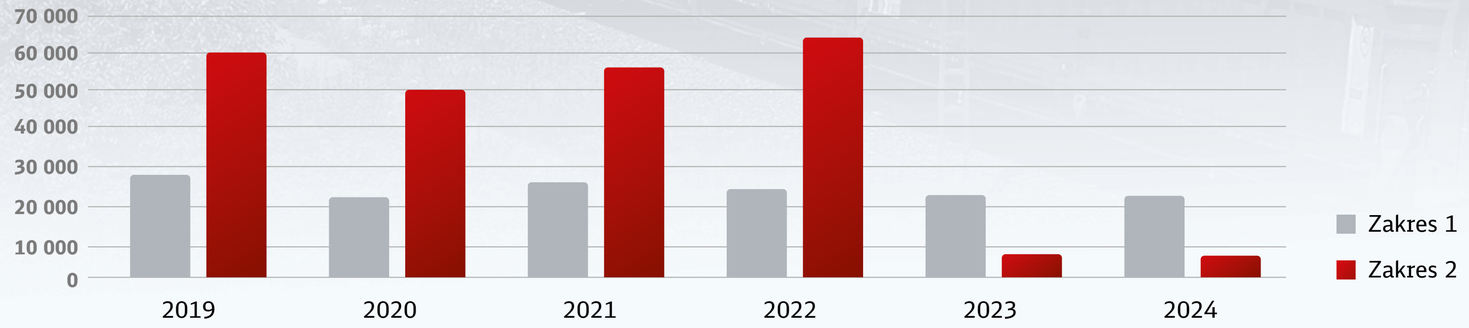
[31] Spadek ilości zakupionej energii w 2020 r. wynikał z sytuacji pandemicznej. Natomiast odnotowany w 2022 r. wzrost ilości zakupionej energii w stosunku do poprzednich lat jest efektem zwiększenia udziału procentowego lokomotyw elektrycznych względem całej floty lokomotyw liniowych Grupy DB Cargo Polska.

DB Cargo

Emisje gazów cieplarnianych

	Zakres 1[32] - emisje CO_2e w tonach (Mg)					Zakres 2[33] - emisje CO_2e w tonach (Mg)				
Nazwa Spółki	2019 rok bazowy	2021	2022	2023	2024	2019 rok bazowy	2021	2022	2023	2024
DB Cargo Polska S.A.	23 040,04	22 673,24	21 945,01	21 667	20 230	57 827,84	53 532,67	29 151,85	6 089	5 496
Infra SILESIA S.A.	547,76	507,09	528,06	494	477	987,77	601,05	762,98	204	141
DB Cargo Spedkol Sp. z o.o.	561,85	534,27	500,71	608	584	75,12	73,22	187,20	446	355
DB Port Szczecin Sp. z o.o.	2 101,66	2 205,43	2 167,38	2 007	1 809	1 555,14	1 437,49	1 975,86	1 617	1 444
Razem[34]	26 251,30	25 920,02	25 141,16	24 776,00	23 100,00	60 445,87	55 644,44	61 230,48	8 356,00	7 436,00

Emisje gazów cieplarnianych Grupy DB Cargo Polska - emisje CO_2e w tonach (Mg)[35]



[32] Zakres 1 - emisje bezpośrednie - pochodzące ze źródeł będących własnością lub kontrolowanych przez organizację.
[33] Zakres 2 - emisje pośrednie - emisje pochodzące z zakupionej energii elektrycznej i innej.

[34] Suma emisji gazów cieplarnianych dla Grupy DB Cargo Polska nie uwzględnia emisji wytworzonych przez spółkę Transfracht Polska Sp. z o.o. W latach 2023-2024 nie liczono śladu węglowego dla tej spółki.

[35] Odnotowany w latach 2020-2021 spadek emisji CO_2e wynikał z sytuacji pandemicznej.

Ślad węglowy[36] poszczególnych spółek należących do Grupy DB Cargo Polska został obliczony zgodnie z międzynarodowym standardem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, który ustanawia globalne znormalizowane ramy pomiaru i zarządzania emisjami gazów cieplarnianych (GHG) z operacji sektora prywatnego i publicznego.

Dla potrzeb analizy i monitoringu, jako rok bazowy emisji gazów przyjęliśmy rok 2019.

[36] Ślad węglowy - całkowita suma emisji gazów cieplarnianych wywołanych bezpośrednio lub pośrednio przez organizację. Obejmuje emisje dwutlenku węgla, metanu, podtlenku azotu i innych gazów cieplarnianych wyrażonych w ekwiwalencie CO_2.

DB Cargo

Odpady

Proces gospodarowania odpadami w Grupie DB Cargo Polska przebiega zgodnie z przepisami prawa odpadowego i jest stale monitorowany. Zasady postępowania z odpadami komunalnymi, jak również z tzw. odpadami przemysłowymi, czyli odpadami niebezpiecznymi i innymi niż niebezpieczne, określa *Regulamin na rzecz Ochrony Środowiska* oraz *Poradnik dla wytwarzających odpady w przedsiębiorstwie oraz prawidłowego postępowania podczas prac z olejami silnikowymi, przekładniowymi i smarowymi*.

Przykładamy dużą wagę do właściwej segregacji odpadów. W Grupie funkcjonuje system selektywnej segregacji odpadów. Obejmuje on:

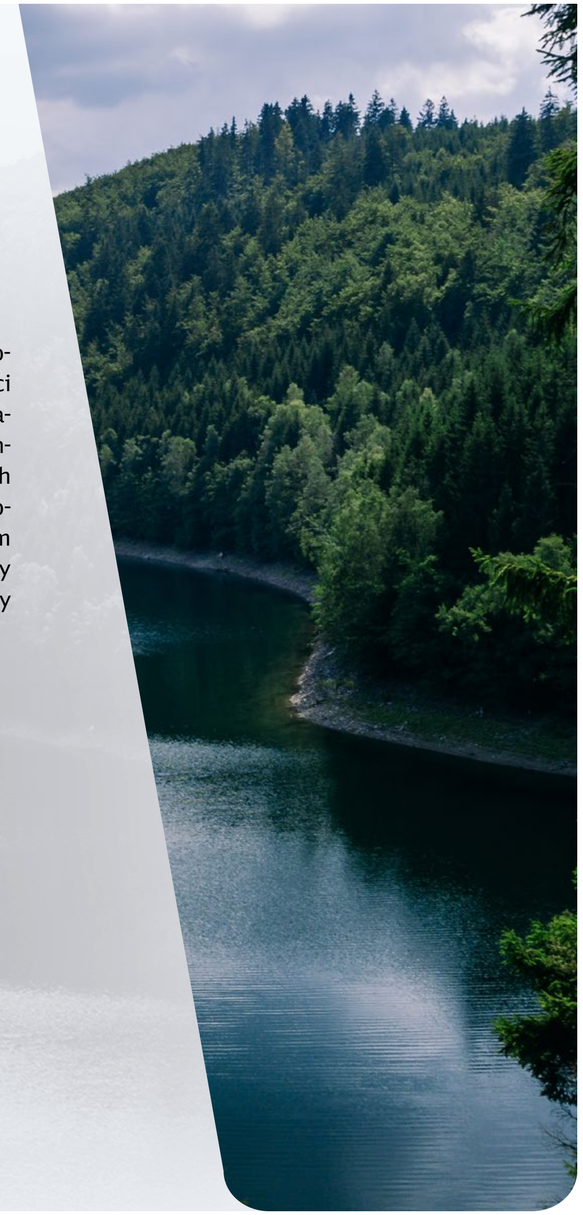
- gromadzenie (z przestrzeganiem segregacji) odpadów w miejscach przeznaczonych do ich magazynowania z podziałem na odpady przemysłowe oraz odpady komunalne,
- przekazanie odpadów firmom uprawnionym do ich transportu, zbierania, unieszkodliwiania lub recyklingu. Dzięki temu większość odpadów podlega recyklingowi. Pozostała część jest utylizowana w sposób niezagrażający środowisku naturalnemu,
- monitorowanie odpadów powstających w wyniku działalności Grupy,

Przykłady działań realizowanych przez spółki należące do Grupy DB Cargo Polska, wykraczających poza wymogi przepisów prawa:

- stosowanie technologii czyszczenia wagonów, obejmującą podział odpadów na osobne frakcje: ziemię zanieczyszczoną, rdzę i pozostałości metalowe, odpady komunalne oraz ich utylizację pod odpowiednimi kodami odpadu,
- stosowanie czyściwa wielorazowego, pozwalającego minimalizować ilość odpadów,
- recykling drewna posztauerskiego w DB Port Szczecin Sp. z o.o., dzięki któremu odpady są wykorzystywane do produkcji mebli,
- cykliczne prowadzenie kampanii edukacyjno-informacyjnej pt. *Akcja segregacja*, utrwalającej wiedzę na temat segregacji odpadów.

Woda

Staramy się optymalizować zużycie wody, jednocześnie utrzymując odpowiedni poziom czystości i higieny oraz komfortu pracy. W ramach optymalizowania zużycia zasobów naturalnych, w budynkach administracyjnych, szatniach pracowniczych i budynkach remontowo-naprawczych zamontowane są baterie wodne z czasowym dozowaniem wody. Ponadto, w celu redukcji zużycia wody pitnej, do celów produkcyjnych wykorzystujemy wyłącznie zakupioną wodę przemysłową.



[37] Wartości nie zawierają zużycia wody z oddziałów bocznicowych: Zakładu w Rybniku, Zakładu w Kędzierzynie Koźlu, budynku administracyjnego i Zabrzańskiego Gościńca, ponieważ nie ma możliwości dokładnego określenia ich zużycia z uwagi na zawarcie kosztów mediów w miesięcznym czynszu. Oddziały te nie podają zużycia wody w sprawozdaniach Grupy.



Rozdział V
Informacje o raporcie

5.1. Informacje o raporcie

Niniejsza publikacja jest trzecim raportem zrównoważonego rozwoju Grupy DB Cargo Polska i obejmuje informacje dotyczące spółek: DB Cargo Polska S.A., Infra SILESIA S.A., DB Cargo Spedkol Sp. z o.o., DB Port Szczecin Sp. z o.o. oraz Transfracht Polska Sp. z o.o.

Dane prezentowane w raporcie dotyczą okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2024 r., chyba, że w treści raportu zaznaczono inaczej.

Raport został sporządzony w oparciu o standard raportowania GRI Standards 2021 i przedstawia informacje najistotniejsze z punktu widzenia Grupy DB Cargo Polska oraz jej interesariuszy.

W raportowanym okresie nie było znaczących zmian w rozmiarze, strukturze, formie własności czy łańcuchu wartości Grupy. Dane raportowane w poprzednich latach nie wymagają korekty. Natomiast w bieżącym raporcie zmianie uległo podejście do prezentowania istotnych tematów raportowania oraz ujawnień wskaźników GRI, poprzez zastosowanie się do zasad raportowania według GRI Standards. Ponadto niniejszy raport Grupy uwzględnia dane Transfracht Polska Sp. z o.o.

Raport zrównoważonego rozwoju jest efektem zaangażowania wielu pracowników Grupy DB Cargo Polska, którzy aktywnie uczestniczyli w spotkaniach, zbierali dane i weryfikowali prezentowane treści. Serdecznie dziękujemy wszystkim, których wiedza i wysiłek przyczyniły się do powstania tego raportu.

5.2. Lista istotnych tematów raportowania

Kluczowe zagadnienia z zakresu odpowiedzialności korporacyjnej i wpływu prowadzonej działalności Grupy na środowisko i społeczeństwo wyłonione zostały w trakcie analizy wartości, dotychczasowych raportów oraz strategii Grupy DB Cargo Polska oraz całej Grupy DB Cargo, polityk i regulacji wewnętrznych, międzynarodowych standardów raportowania, trendów i regulacji branżowych, rynkowych dobrych praktyk w zakresie zrównoważonego rozwoju, badania opinii interesariuszy (w tym wyniki badań opinii pracowników oraz klientów), a także nadchodzących wyzwań dla sektora.

Tak opracowana lista istotnych tematów raportowania została poddana wewnętrznym konsultacjom z liderami poszczególnych obszarów ESG, a następnie poddana walidacji i finalnie zaakceptowana przez członków zarządu DB Cargo Polska S.A..

Lista istotnych tematów raportowania Grupy DB Cargo Polska za lata 2023-2024:

- wzrost i transformacja,
- włączenie zrównoważonego rozwoju do systemu zarządzania organizacją,
- wartości i etyka,
- innowacyjność,
- zrównoważony transport,
- różnorodność i równość szans,
- dobre miejsce pracy,
- zdrowe i bezpieczeństwo pracowników,
- bezpieczeństwo kolejowe,
- relacje z partnerami biznesowymi,
- odpowiedzialność społeczna.

Wymienione tu istotne tematy raportowania zostały opisane w raporcie przy uwzględnieniu szczegółowego opisu podejścia do zarządzania nimi oraz wskaźników wynikowych prezentujących informacje jakościowe i liczbowe w zakresie poszczególnych tematów.

5.3. Indeks GRI

Oświadczenie o stosowaniu	Grupa DB Cargo Polska, w skład której wchodzą następujące spółki: DB Cargo Polska S.A., Infra SILESIA S.A., DB Cargo Spedkol Sp. z o.o., DB Port Szczecin Sp. z o.o. oraz Transfracht Polska Sp. z o.o. sporządziła raport za okres od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2024 r. w oparciu o standard GRI Standards 2021
Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021 Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju organizacji 5.1. Informacje o raporcie
Obowiązujący standard sektorowy GRI	Nie opublikowano dotychczas standardu sektorowego dla sektora logistycznego.

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	MIEJSCE UJAWNIENIA	WYJAŚNIENIA
I. UJAWNIENIA PROFILOWE [GENERAL DISCLOSURES 2021]				
ORGANIZACJA I JEJ PRAKTYKI RAPORTOWANIA				
GRI 2-1	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Szczegóły dotyczące organizacji	1.1. Informacje o Grupie DB Cargo Polska	
GRI 2-2	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju organizacji	5.1. Informacje o raporcie	
GRI 2-3	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Cykl raportowania i dane kontaktowe	5.1. Informacje o raporcie, 5.4. Kontakt	
GRI 2-4	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Korekty informacji	5.1. Informacje o raporcie	
GRI 2-5	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Weryfikacja zewnętrzna		Niniejszy raport nie został poddany weryfikacji zewnętrznej.
DZIAŁALNOŚĆ I PRACOWNICY				
GRI 2-6	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	1.1. Informacje o Grupie DB Cargo Polska 1.2. Misja, wizja i wartości 2.5. Łańcuch dostaw	
GRI 2-7	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Pracownicy	3.1.2. Struktura zatrudnienia	
GRI 2-8	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Inne osoby wykonujące pracę na rzecz organizacji	3.1.2. Struktura zatrudnienia	
ZARZĄDZANIE				
GRI 2-9	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Struktura zarządcza	2.1. Struktura zarządcza spółek Grupy DB Cargo Polska	
GRI 2-10	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Nominacja i wybór najwyższego organu zarządzającego	2.1. Struktura zarządcza spółek Grupy DB Cargo Polska	
GRI 2-11	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Przewodniczący najwyższego organu zarządzającego	2.1. Struktura zarządcza spółek Grupy DB Cargo Polska	
GRI 2-12	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Rola najwyższego organu zarządzającego w nadzorowaniu zarządzania wpływem	2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
GRI 2-13	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
GRI 2-14	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Rola najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	5.2. Lista istotnych tematów raportowania	
GRI 2-15	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Konflikt interesów	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 2-16	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Komunikacja kwestii krytycznych	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	



DB Cargo

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	MIEJSCE UJAWNIENIA	WYJAŚNIENIA
GRI 2-17	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Zbiorowa wiedza najwyższego organu zarządzającego dotycząca zrównoważonego rozwoju	2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
GRI 2-19	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Polityka wynagrodzeń	3.1.4. Wynagrodzenia i benefity	
STRATEGIA, POLITYKI I DZIAŁANIA				
GRI 2-22	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Oświadczenie na temat strategii zrównoważonego rozwoju	1.3. Strategia	
GRI 2-23	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Zobowiązania dotyczące zrównoważonego rozwoju	2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
GRI 2-24	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Realizacja zobowiązań ujętych w politykach	2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
GRI 2-25	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Procesy niwelowania negatywnego wpływu	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 2-26	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Mechanizmy zasięgania porady i zgłaszania wątpliwości	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 2-27	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Zgodność z prawem i regulacjami	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 2-28	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Członkostwo w organizacjach	1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem	
ANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY				
GRI 2-29	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Podejście do angażowania interesariuszy	1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem	
GRI 2-30	GRI 2. Ujawnienia profilowe 2021	Zbiorowe układy pracy	3.1.2. Struktura zatrudnienia	
II. TEMATY ISTOTNE				
GRI 3-1	GRI 3. Tematy istotne 2021	Proces określania tematów istotnych	5.2. Lista istotnych tematów raportowania	
GRI 3-2	GRI 3. Tematy istotne 2021	Lista tematów istotnych	5.2. Lista istotnych tematów raportowania	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WZROST I TRANSFORMACJA				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	1.1. Informacje o Grupie DB Cargo Polska, 1.3. Strategia	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WŁĄCZENIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU DO SYSTEMU ZARZĄDZANIA ORGANIZACJĄ				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	1.2. Misja, wizja i wartości 1.3. Strategia 2.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: WARTOŚCI I ETYKA				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 205-2	205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
GRI 205-3	205: Przeciwdziałanie korupcji 2016	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	2.3. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: INNOWACYJNOŚĆ				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	1.5. Innowacyjność	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ZRÓWNOWAŻONE ROZWIĄZANIA LOGISTYCZNE				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	4.1. Zarządzanie kwestiami środowiskowymi 4.2. Przeciwdziałanie zmianie klimatu	
GRI 302-1	302: Energia 2016	Zużycie energii wewnątrz organizacji	4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	



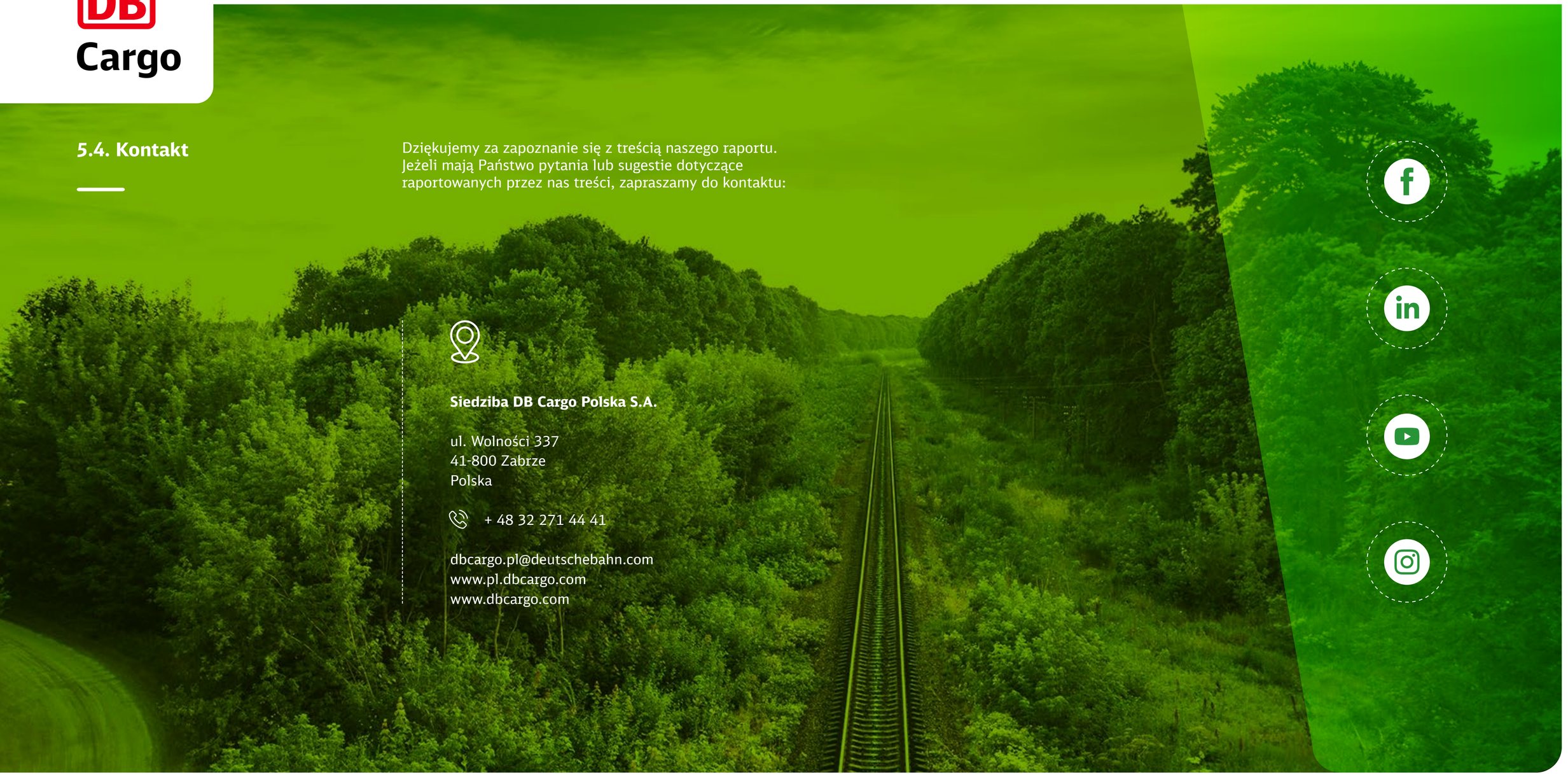
DB Cargo

NUMER WSKAŹNIKA	TYTUŁ STANDARDU GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	MIEJSCE UJAWNIENIA	WYJAŚNIENIA
GRI 303-5	303: Woda i ścieki 2018	Zużycie wody	4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	
GRI 305-1	305: Emisje 2016	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	
GRI 305-2	305: Emisje 2016	Łączne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	
GRI 306-3	306: Odpady 2020	Generowane odpady	4.3. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: RÓŻNORODNOŚĆ I RÓWNOŚĆ SZANS				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.1.3. Różnorodność i równość szans	
GRI 405-1	405: Różnorodność i równość szans 2016	Różnorodność organów nadzorczych i zarządzających oraz pracowników	3.1.3. Różnorodność i równość szans	
GRI 405-2	405: Różnorodność i równość szans 2016	Stosunek wynagrodzenia podstawowego kobiet i mężczyzn	3.1.4. Wynagrodzenia i benefity	
GRI 406-1	406: Przeciwdziałanie dyskryminacji 2016	Przypadki dyskryminacji i podjęte działania	3.1.3. Różnorodność i równość szans	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: DOBRE MIEJSCE PRACY				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.1.1. Zarządzanie kwestiami pracowniczymi 3.1.5. Rozwój i edukacja pracowników	
GRI 401-1	401: Zatrudnienie 2016	Nowozatrudnieni pracownicy oraz fluktuacja pracowników	3.1.2. Struktura zatrudnienia	
GRI 401-2	401: Zatrudnienie 2016	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin, według głównych jednostek organizacyjnych	3.1.4. Wynagrodzenia i benefity	
GRI 403-6	403: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 2018	Promocja zdrowia wśród pracowników	3.1.4. Wynagrodzenia i benefity	
GRI 404-2	404: Szkolenia i edukacja 2016	Programy rozwoju umiejętności i ułatwiające zmiany	3.1.5. Rozwój i edukacja pracowników	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO PRACOWNIKÓW				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
GRI 403-1	403: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 2018	System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
GRI 403-2	403: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 2018	Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie incydentów	3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
GRI 403-5	403: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 2018	Szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
GRI 403-9	403: Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników 2018	Wypadki w miejscu pracy	3.1.6. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: BEZPIECZEŃSTWO KOLEJOWE				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.2.2. Bezpieczeństwo kolejowe	
Wskaźnik własny		Wskaźnik wypadków pociągów	3.2.2. Bezpieczeństwo kolejowe	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: RELACJE Z PARTNERAMI BIZNESOWYMI				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.2.1. Jakość usług	
Wskaźnik własny		Wskaźnik zadowolenia klientów	3.2.1. Jakość usług	
ISTOTNY TEMAT RAPORTOWANIA: ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA				
GRI 3-3	GRI 3. Tematy istotne 2021	Zarządzanie tematami istotnymi	3.2.3. Współpraca ze społecznościami lokalnymi	
GRI 413-1	413: Lokalna społeczność 2016	Jednostki biznesowe organizacji, uwzględniające zaangażowanie społeczne, ocenę wpływu i programy rozwojowe.	3.2.3. Współpraca ze społecznościami lokalnymi	



5.4. Kontakt

Dziękujemy za zapoznanie się z treścią naszego raportu. Jeżeli mają Państwo pytania lub sugestie dotyczące raportowanych przez nas treści, zapraszamy do kontaktu:



Siedziba DB Cargo Polska S.A.

ul. Wolności 337
41-800 Zabrze
Polska

+ 48 32 271 44 41

dbcargo.pl@deutschebahn.com
www.pl.dbcargo.com
www.dbcargo.com