

Raport Zrównoważonego Rozwoju

spółki DB Cargo Polska S.A.
za 2025 rok



Spis Treści

List prezesa zarządu	3
I. Informacje ogólne	
1.1. Informacje o spółce DB Cargo Polska S.A.	5
1.2. Misja, wizja i wartości	8
1.3. Strategia	10
1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem	11
1.5. Innowacyjność	13
II. Ujawnienia dotyczące ochrony środowiska	
2.1. Zarządzanie kwestiami środowiskowymi	15
2.2. Wpływ działalności operacyjnej na środowisko	18
III. Ujawnienia dotyczące kwestii społecznych	
3.1. Zarządzanie kwestiami pracowniczymi	22
3.2. Rekrutacja i onboarding	23
3.3. Badanie opinii pracowników	24
3.4. Dbłość o proces wprowadzania zmian	25
3.5. Struktura zatrudnienia	26
3.6. Różnorodność i równość szans	27
3.7. Wynagrodzenia i benefity	28

3.8. Rozwój i edukacja pracowników	29
3.9. Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników	31
3.10. Bezpieczeństwo kolejowe	32
3.11. Współpraca ze społecznościami lokalnymi	33
3.12. Wolontariat pracowniczy	34
IV. Ujawnienia dotyczące ładu korporacyjnego	
4.1. Struktura zarządu DB Cargo Polska S.A.	37
4.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG	39
4.3. Zarządzanie kwestiami zrównoważonego rozwoju	41
4.4. Etyka i przeciwdziałanie nadużyciom	42
4.5. Bezpieczeństwo i ochrona danych	47
4.6. Łącuchy dostaw	48
V. O raporcie	
5.1. Informacje o raporcie	49
5.2. Indeks wskaźników	50
5.3. Dane kontaktowe	59





Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce Raport Zrównoważonego Rozwoju DB Cargo Polska S.A. za rok 2025. To publikacja wyjątkowa – powstała w okresie zmian regulacyjnych w obszarze ESG w Unii Europejskiej i w Polsce oraz w czasie trwającej debaty nad tzw. pakietem „Omnibus”, który modyfikuje zakres i harmonogram wybranych obowiązków sprawozdawczych.

W obliczu tej intensywnej zmienności legislacyjnej zdecydowaliśmy się przygotować raport w oparciu o standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs). Wybór ten pozwala nam zachować transparentność i porównywalność danych, a jednocześnie elastycznie dostosowywać zakres raportowania do dynamicznie kształtujących się wymogów prawnych. Traktujemy to rozwiązanie jako pomost między dotychczasowymi a przyszłymi, docelowymi regulacjami, których ostateczny kształt wciąż jest przedmiotem prac na poziomie europejskim i krajowym.

Rok 2025 upłynął pod znakiem niepewności gospodarczej, utrzymującej się presji kosztowej w sektorze transportu oraz dalszych napięć geopolitycznych wpływających na łańcuchy dostaw. Jednocześnie wciąż postępuje transformacja energetyczna i cyfrowa, a oczekiwania klientów w zakresie śladu węglowego i transparentności danych rosną. W tym wymagającym otoczeniu konsekwentnie realizujemy nasze cele środowiskowe, społeczne i zarządcze.

W obszarze środowiskowym w 2025:

- kontynuowaliśmy zakup energii trakcyjnej pochodzącej w 100% z odnawialnych źródeł dla przewozów realizowanych trakcją elektryczną, ale i dla budynków własnych;
- rozwijaliśmy program redukcji zużycia paliw w lokomotywach spalinowych, poprzez optymalizację planowania pracy i szkolenia z eco-drivingu;
- prowadziliśmy modernizację infrastruktury technicznej w kierunku ograniczania zużycia energii i emisji w naszych lokalizacjach;
- zwiększyliśmy poziom selektywnej zbiórki i odzysku odpadów operacyjnych.

W obszarze społecznym koncentrowaliśmy się na bezpieczeństwie pracy, rozwoju kompetencji oraz stabilności zatrudnienia na wymagającym rynku pracy. Rozszerzyliśmy ofertę szkoleń technicznych i managerskich, rozwijaliśmy narzędzia cyfrowe wspierające komunikację wewnętrzną oraz kontynuowaliśmy program wolontariatu pracowniczego. Szczególną wagę przykładaliśmy do dialogu z pracownikami i partnerami społecznymi, uwzględniając ich perspektywę w analizie istotności tematów raportowych.

W obszarze ładu korporacyjnego, rok 2025 był czasem intensywnej pracy nad integracją danych niefinansowych z systemami zarządczymi. Uporządkowaliśmy procesy zbierania i weryfikacji danych ESG, wzmocniliśmy mechanizmy compliance oraz zarządzania ryzykiem, w tym ryzykiem klimatycznym i regulacyjnym. Dostosowywaliśmy nasze polityki i procedury do zmieniających się przepisów krajowych oraz unijnych, dbając o zgodność działania i przejrzystość komunikacji.

Zmienność otoczenia regulacyjnego nie osłabiła naszego zaangażowania w zrównoważony rozwój. Wręcz przeciwnie – utwierdziła nas w przekonaniu, że odpowiedzialne zarządzanie musi wyprzedzać obowiązki formalne. Dlatego niezależnie od ostatecznego kształtu regulacji ESG w UE i w Polsce, będziemy kontynuować transparentne raportowanie naszego wpływu oraz konsekwentną realizację przyjętej strategii.

Dziękuję wszystkim pracownikom, klientom i partnerom biznesowym za współpracę w tym wymagającym roku. Wspólnie budujemy nowoczesny, bezpieczny i niskoemisyjny transport kolejowy, który wzmacnia konkurencyjność gospodarki i odpowiada na wyzwania przyszłości.

Zapraszam do lektury Raportu Zrównoważonego Rozwoju za rok 2025.

dr Marek Staszek
prezes zarządu DB Cargo Polska

Marek Staszek



Działania DB Cargo Polska S.A. oraz Grupy DB Cargo Polska wspierają realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, które stanowią ważny element tworzenia wartości, wyznaczając kierunek naszych działań. Jesteśmy świadomi wpływu, jaki nasza działalność biznesowa wywiera w trzech kluczowych obszarach: środowiskowym, społecznym i gospodarczym.



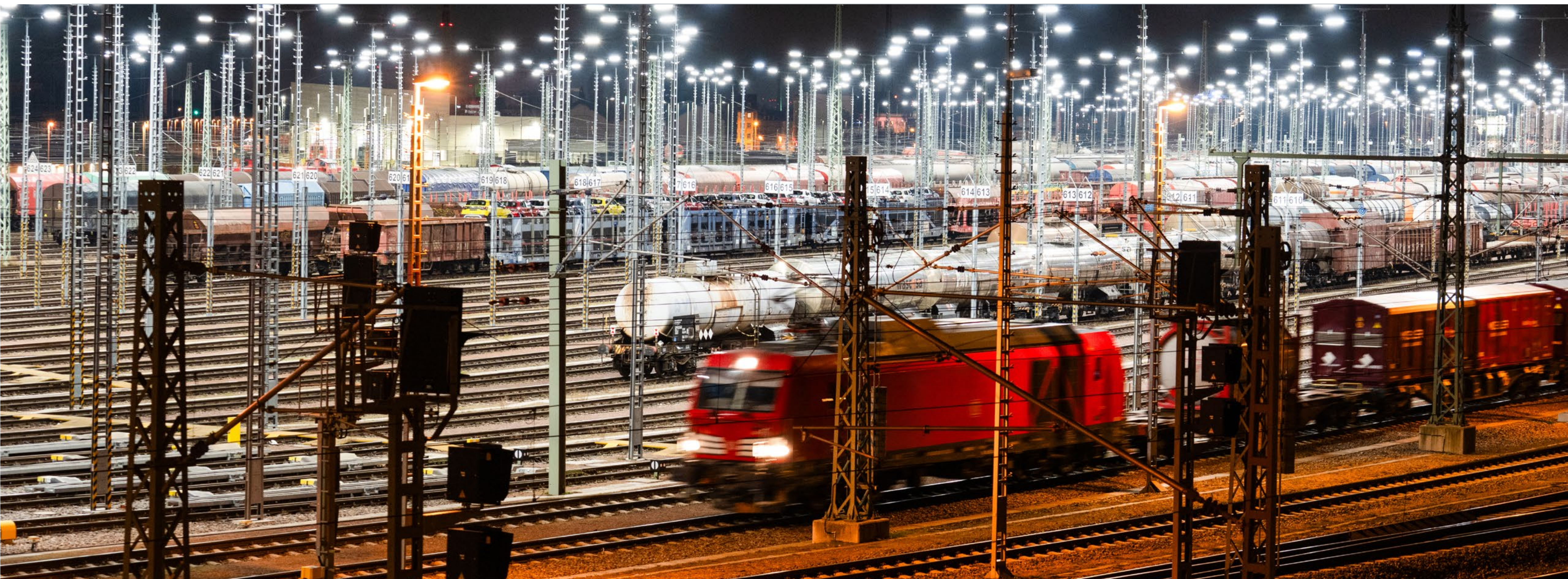
W obszarze środowiskowym koncentrujemy się na ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych oraz odpowiedzialnym zarządzaniu odpadami.



W wymiarze społecznym nasze inicjatywy kierujemy zarówno do pracowników, jak i ich rodzin oraz społeczności lokalnych. Wykorzystujemy **różnorodność** naszych zespołów, budując otwartą i włączającą kulturę organizacyjną.



Nasz **wpływ gospodarczy** przejawia się m.in. we wspieraniu rozwoju gospodarczego regionów i kraju, tworzeniu miejsc pracy oraz w prowadzeniu działalności zgodnie z obowiązującym prawem i najwyższymi standardami etycznymi w relacjach biznesowych.



ROZDZIAŁ I

| Informacje ogólne

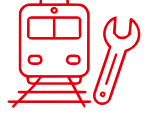
1.1. Informacje o spółce DB Cargo Polska S.A.

DB Cargo Polska S.A. to największa spółka w Grupie DB Cargo Polska, która jest częścią europejskiej sieci operatorów kolejowych świadczących usługi logistyki kolejowej w całej Europie pod wspólną marką DB Cargo. Grupa DB Cargo należy do liderów europejskiego rynku przewozów towarowych i stanowi część Deutsche Bahn – jednego z największych koncernów logistycznych na świecie.

Od 2009 roku oferujemy usługi logistyki kolejowej zarówno na rynku polskim, jak i międzynarodowym. W Polsce zapewniamy także kompleksową obsługę bocznic kolejowych oraz terminali przeładunkowych, w tym terminali portowych. Ponadto realizujemy zadania związane z remontami i modernizacją taboru kolejowego, a także budową i utrzymaniem infrastruktury kolejowej.

Główne obszary działalności Grupy DB Cargo Polska:

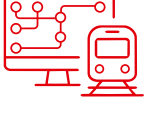
- 

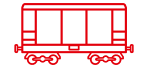
kolejowy transport intermodalny, konwencjonalny całopociągowy oraz w systemie przesyłek rozproszonych
- 

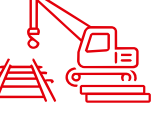
serwis infrastruktury kolejowej i taboru kolejowego
- 

obsługa bocznic i terminali oraz pierwszej i ostatniej mili kolejowej i drogowej
- 

produkcja i modernizacja taboru kolejowego
- 

rozładunek, załadunek, przeładunek oraz składowanie
- 

zarządzanie infrastrukturą kolejową i taboru kolejowym
- 

wynajem i udostępnianie taboru kolejowego
- 

budowa i modernizacja infrastruktury kolejowej



Należymy do grupy **DB Cargo**, wiodącego towarowego przewoźnika kolejowego w Europie, łączącego spółki kolejowych przewozów towarowych, koncernu **Deutsche Bahn**.

DB Cargo Polska S.A.

100% akcji należy do DB Cargo AG



DB Cargo Polska S.A. 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. Świadczy również usługi naprawy i serwisu lokomotyw.



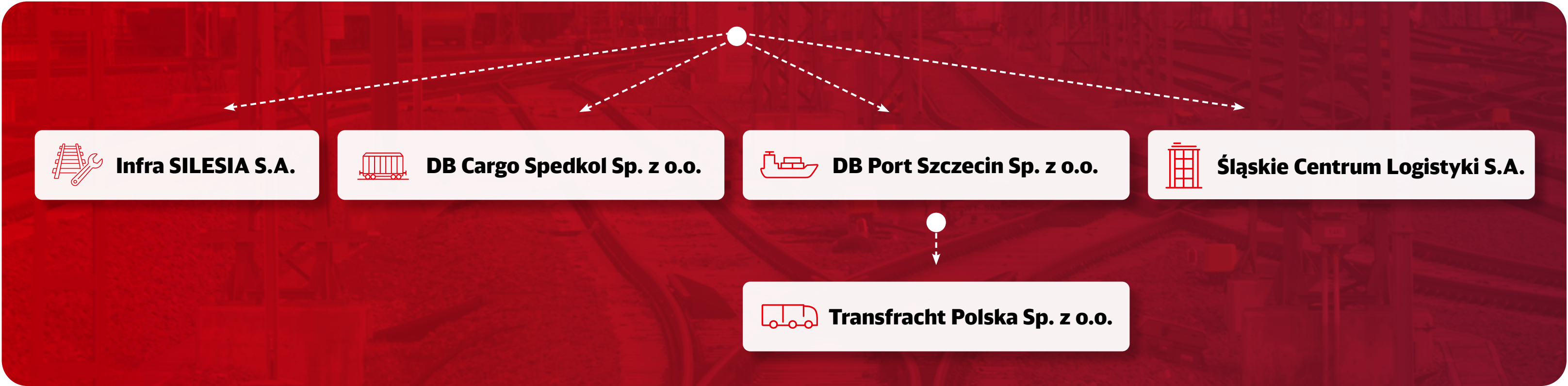
We współpracy z DB Cargo AG spółka rozpoczęła seryjną produkcję innowacyjnego, wielofunkcyjnego wagonu modułowego m2.

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

DB Cargo Polska S.A. w liczbach

Wskaźnik	2025
Przewieziona masa (tys. ton)	9 211
Średnia odległość (ntkm/ton)	299 *
Maszyniści własni (FTE)	274
Maszyniści międzynarodowi (FTE)	13 (wzrost o 160% w stosunku do 2024 r.)
Lokomotywy (sztuki)	168
w tym elektryczne	35
Wagony (sztuki)	2392 (wzrost o 350 sztuk w porównaniu do 2024 r.)

* ntkm/ton = średnia odległość przewozu jednej tony ładunku



Nagrody i wyróżnienia zdobyte w 2025 roku

Podczas targów TransLogistica Poland 2025 DB Cargo Polska zostało uhonorowane nagrodą w kategorii dużych przedsiębiorstw w plebiscycie **„Przyjazny Pracodawca TSL 2025”**. Wyróżnienie to trafia do firm, które dbają o bezpieczne i przyjazne środowisko pracy w branży transportu, spedycji i logistyki.

Z początkiem 2026 roku zostaliśmy ponownie uhonorowani prestiżowym tytułem **Dream Employer** za działania realizowane w 2025 roku. Tym razem nasza organizacja zdobyła wyróżnienia w dwóch kategoriach:

- **Zarządzanie zmianą** – doceniono pełną profesjonalizację procesów transformacji opartych na metodyce Prosci, podkreślając, że skuteczna zmiana zaczyna się od ludzkiej strony.
- **Rozwój talentów i kompetencji przyszłości** – jury wyróżniło projekt „Ekstraklasa”, w tym aplikację RailExpert, która unowocześniła kształcenie w zawodach manewrowy, ustawiacz i maszynista, wspierając naukę poprzez nowoczesne metody oraz transfer wiedzy międzypokoleniowej.

Kolejny rok z rzędu odebraliśmy wyróżnienie **Friendly Workplace**, przyznawane przez redakcję Markapracodawcy.pl, oraz certyfikat **HR Quality Award**, nadawany przez Stowarzyszenie Praktyków HR. Każde z tych wyróżnień potwierdza wysoki standard zarządzania zasobami ludzkimi w naszej organizacji. Ważnym dla nas osiągnięciem była również wygrana w konkursie **HR Angel** podczas Kongresu Profesjonalistów HR. Jury doceniło nasze case studies dotyczące wzmacniania i ewolucji wartości organizacyjnych, które są fundamentem kultury pracy opartej na odpowiedzialności i dialogu.

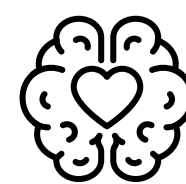
Co ważne, w badaniu **Diversity IN Check**, realizowanym przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB), DB Cargo Polska **ponownie znalazła się w gronie firm najbardziej zaawansowanych w obszarze zarządzania różnorodnością, budowania inkluzywnego środowiska pracy oraz wzmacniania spójności społecznej**. To potwierdza, że nasze działania na rzecz pracowników stanowią integralny element strategicznego podejścia do zrównoważonego rozwoju.

Dobre Praktyki w DB Cargo Polska wyróżnione przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu



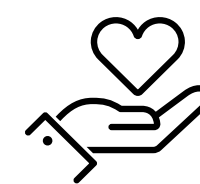
Warsztaty szkolne

Program wspierający rozwój pracowników młodocianych oraz przygotowujący ich do pracy w zawodzie ślusarza z kwalifikacjami spawalniczymi i elektryka.



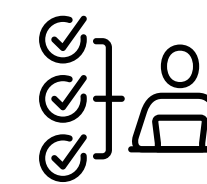
„Mózg – najlepsza karta pamięci”

Szkolenie stacjonarne dla pracowników odpowiadające na wyzwania związane z przeciążeniem informacyjnym, wynikającym z intensywnego tempa życia i pracy.



Kolej na pomaganie – wolontariat pracowniczy

Program Kolej na Pomaganie działa w firmie od 2014 r. W ramach programu wolontariatu pracowniczego Kolej na Pomaganie, pracownicy mają możliwość realizacji własnych inicjatyw wolontariackich lub angażowania się w inne.



Aplikacja do raportowania danych ESG

Zaprojektowana wewnątrz organizacji aplikacja do zbierania danych na potrzeby raportu ESG. Aplikacja również została wyróżniona w wewnętrznym konkursie DB Awards for Excellence and Innovation w kategorii Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa.



1.2. Misja, wizja i wartości

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

Co roku przeprowadzany jest w naszej organizacji proces planowania strategicznego, w ramach którego zarząd wraz z kadrą managerską pracuje nad optymalnym kierunkiem rozwoju dla Grupy i aktualizacją jej strategii. To właśnie wówczas zapada decyzja o tym, które inicjatywy realizowane w kolejnym roku znajdą się w programach inicjatyw strategicznych pod patronatem zarządu DB Cargo Polska i ukierunkowanie go na realizację 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 niezmienną, a wizja przeszła drobną zmianę w roku 2023.



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

Wizja uległa drobnym zmianom w 2023 roku 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.

Wartości DB Cargo Polska

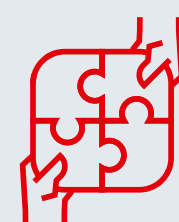
Profesjonalizm, Innowacyjność, Partnerstwo i Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa to wartości DB Cargo Polska. Odzwierciedlają one to, co jest dla nas ważne i czym kierujemy się w codziennej pracy. Pomagają nam realizować wspólną wizję oraz cele i odpowiadać na wyzwania dzisiejszego rynku, a ich przestrzeganie pomaga budować zaufanie klientów i współpracowników.

Partnerstwo stanowi dla nas podstawę budowania kultury organizacyjnej opartej na dialogu i współpracy. W praktyce oznacza to aktywne słuchanie i lepsze rozumienie potrzeb interesariuszy, budowanie współpracy, mówienie prostym i zrozumiałym językiem oraz swobodne i odpowiedzialne wyrażanie swoich opinii.

Profesjonalizm to konsekwentne dążenie do wysokiej jakości realizowanych zadań, rozwój kompetencji i wymiana doświadczeń. Uznajemy możliwość popełniania błędów jako element procesu uczenia się, jednocześnie utrzymując wysokie standardy zgodności i konsekwentnie przestrzegając obowiązujących zasad oraz procedur.

Wartość **Innowacyjność** jest dla nas oczywistym otwarciem się na zmiany i tworzeniem elastycznych rozwiązań, odpowiadających na aktualne wyzwania, myślenie poza schematami i ciągłe doskonalenie procesów.

Natomiast **Odpowiedzialność Społeczno-Środowiskowa** to codzienne działania ekologiczne i prospołeczne, podnoszenie świadomości w tych obszarach, dbałość o bezpieczeństwo pracowników oraz stosowanie zasad etycznych. Wartość ta wspiera realizację naszych celów zrównoważonego rozwoju i wzmacnia nasz wpływ na otoczenie.



W DB Cargo Polska od lat widzimy, że silna kultura organizacyjna, zgodna z wartościami, wspiera w rozwoju zarówno organizację, jak i pracowników, budując poczucie bezpieczeństwa i przynależności.



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 r. podzielona została na 5 obszarów, z których każdy miał zdefiniowane cele oraz KPIe (kluczowe wskaźniki efektywności). Obszarami tymi były: Kultura Organizacyjna, Ład korporacyjny, Klimat, Wzrost i zmiana modalna oraz Wydajność i zasoby.

W roku 2024 Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy DB Cargo Polska została zmodyfikowana, aby lepiej oddawać kierunek rozwoju organizacji.

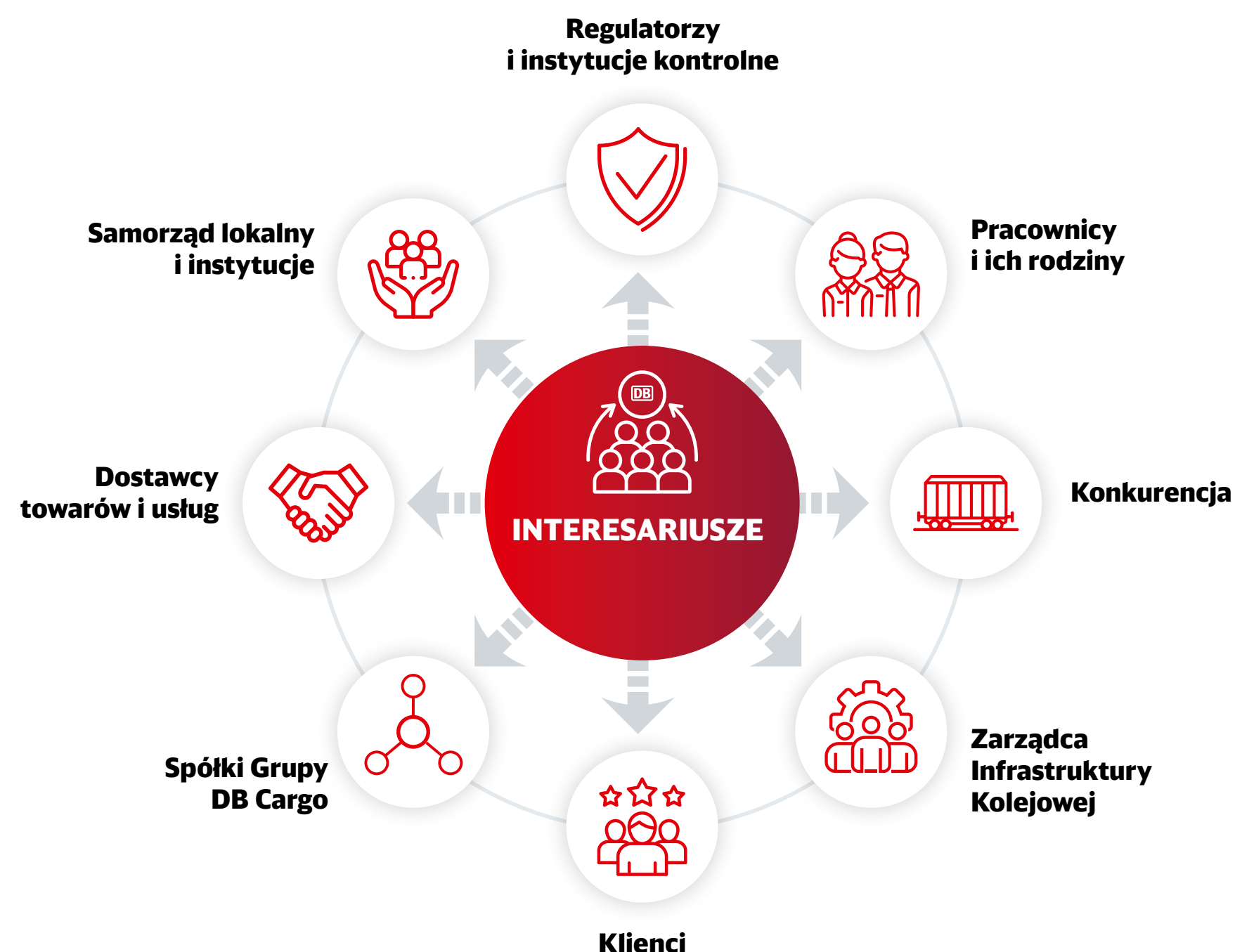
Składała się z siedmiu celów: Osiągnięcie uzgodnionych celów finansowych, Udział w kluczowych rynkach, Współpraca w celu osiągnięcia synergii, Zapewnienie innowacyjności, Zapewnienie skuteczności zarządzania korporacyjnego, Zapewnienie odpowiedzialności społecznej oraz Osiągnięcie neutralności klimatycznej do roku 2040.

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.



1.4. Interesariusze i relacje z otoczeniem

Budowanie i rozwijanie trwałych relacji partnerskich opartych na dialogu i szacunku jest wpisane w wartości naszej spółki. 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 DB Cargo Polska S.A. określa kluczowe grupy interesariuszy o różnych potrzebach i oczekiwaniach wobec firmy. Aby im sprostać, podejmujemy różnorodne inicjatywy oraz wykorzystujemy zdywersyfikowane kanały komunikacji.



Analiza podwójnej istotności

Analiza podwójnej istotności pokazuje, jak organizacja oddziałuje na otoczenie oraz jak otoczenie wpływa na nią. Jest jednym z elementów zrównoważonego rozwoju. W ramach badania zidentyfikowaliśmy istotne wpływy oraz potencjalne ryzyka i szanse.

W obliczu rosnących wymagań regulacyjnych, wynikających m.in. z implementacji Dyrektywy CSRD oraz standardów sprawozdawczości ESRS, analiza podwójnej istotności stanowi fundament do dalszych strategicznych działań w obszarze zrównoważonego rozwoju.

Dialog z interesariuszami – zarówno wewnętrznymi (pracownicy, kadra zarządzająca), jak i zewnętrznymi (klienci, partnerzy biznesowi oraz inne podmioty współpracujące) – umożliwił zebranie cennych informacji dotyczących wpływu działalności na środowisko naturalne, społeczeństwo oraz kwestie zarządcze. Przeprowadzona analiza pozwoliła na określenie priorytetowych obszarów odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju, co stanowi istotny element dalszej komunikacji i planowania strategicznego.

Analiza podwójnej istotności, opracowana zgodnie z wytycznymi IG 1 Materiality Assessment, stanowi kompleksowe narzędzie, które umożliwia przedsiębiorstwu identyfikację i ocenę kluczowych czynników ESG z dwóch perspektyw: istotności finansowej oraz istotności wpływu na otoczenie.

Analiza
podwójnej istotności
fundament
zrównoważonego
rozwoju

Badanie podwójnej istotności

Badanie podwójnej istotności przeprowadziliśmy samodzielnie. Celem było ustalenie istotnych dla DB Cargo Polska S.A. grup interesariuszy, zagadnień zrównoważonego rozwoju oraz szans i ryzyk, które są z nim związane w całym łańcuchu wartości. Badanie istotności dostosowaliśmy do wymogów CSRD i do jednolitych Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS). Uwzględniliśmy zasadę podwójnej istotności. Braliśmy pod uwagę istotność wpływu, czyli jaki wpływ wywiera DB Cargo Polska S.A. na zagadnienia zrównoważonego rozwoju, a także istotność finansową, czyli jaki będzie wpływ danego zagadnienia zrównoważonego rozwoju na nasze wyniki finansowe.

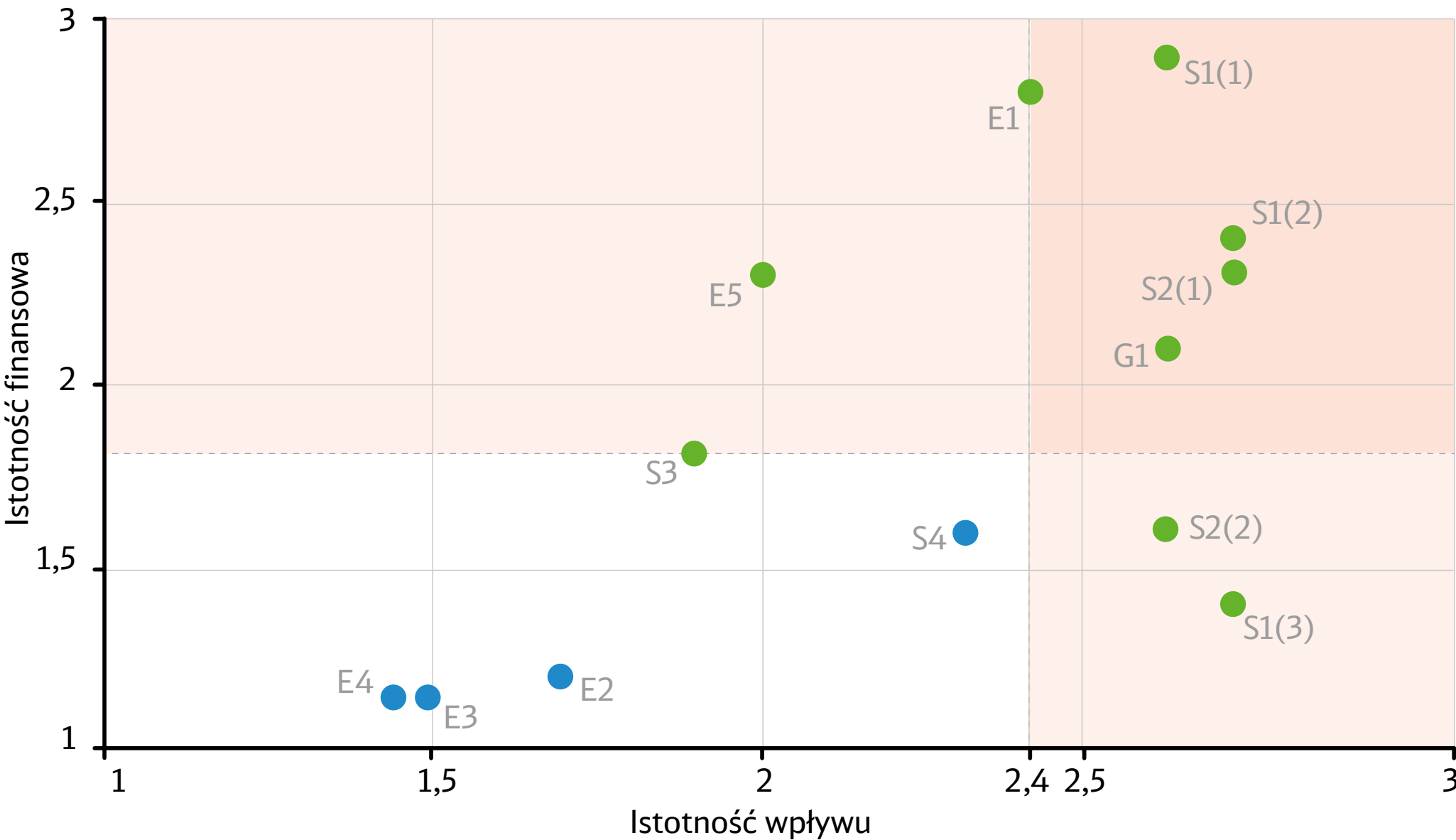
Proces przeprowadzenia analizy podwójnej istotności obejmował:

- Identyfikację kluczowych czynników ESG:** jest to wstępna selekcja krytycznych obszarów, które mogą wpływać zarówno na wyniki finansowe, jak i na środowisko oraz społeczeństwo.
- Ocenę ryzyka i szans:** to systematyczna analiza wpływu zidentyfikowanych czynników na działalność przedsiębiorstwa oraz na otoczenie, z uwzględnieniem perspektyw krótkoterminowych i długoterminowych.
- Konsultacje z interesariuszami:** czyli aktywne angażowanie kluczowych grup interesariuszy – od pracowników, poprzez klientów, aż po partnerów biznesowych – w celu uzyskania pełnego obrazu oczekiwań oraz potencjalnych zagrożeń.
- Integrację wyników i wdrożenie rekomendacji:** to opracowanie strategicznych rekomendacji, które stanowią podstawę do wdrożenia konkretnych działań oraz środków zaradczych.

Jak analizowaliśmy podwójną istotność?

- Badanie było przeprowadzone w III kwartale 2024 roku. Wykorzystaliśmy w nim kilka narzędzi badawczych:
- analizę danych źródłowych;
 - badanie kwestionariuszowe przeprowadzone wśród przedstawicieli interesariuszy, z takich grup jak: pracownicy, instytucje, regulatorzy, dostawcy i podwykonawcy, klienci, organizacje zrzeszające, organizacje branżowe, szkolnictwo wyższe, lokalna społeczność;
 - ustrukturyzowane wywiady pogłębione z przedstawicielami zarządu DB Cargo Polska S.A.;
 - analizę matrycową uzyskanych wyników.

Analiza podwójnej istotności DB Cargo Polska

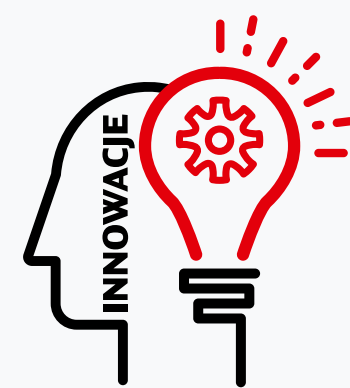


Zielone wskaźniki na wykresie to tematy istotne ESG wg standardów European Financial Reporting Advisory Group w ramach Corporate Sustainability Reporting Directive (ESRS) – czyli obszary, które firma powinna raportować, bo mają wysoką istotność wpływu i/lub finansową. To właśnie na tych tematach istotnych zbudowaliśmy raport w oparciu o dobrowolne standardy raportowania (VSME).

Zagadnienia zrównoważonego rozwoju istotne ze względu na perspektywę podwójnej istotności:

- E (Environmental) – środowisko**
E1: zmiany klimatu
E5: gospodarka o obiegu zamkniętym
- S (Social) – kwestie społeczne**
S1: pracownicy własni
S2: pracownicy w łańcuchu wartości
S3: społeczności dotknięte działalnością firmy
- G (Governance) – ład korporacyjny**
G1: etyka biznesu, zarządzanie

1.5. Innowacyjność



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 kontynuowana także w 2025 roku, 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. Działania te miały na celu pobudzenie nieszablonowanego myślenia, otwartość, a w efekcie zebranie pomysłów innowacyjnych od pracowników.

Innowacje Grupy DB Cargo Polska na rynku kolejowym



Kody QR na wagonach

Na wagonach typu RGS, przeznaczonych do przewozu szyn, wprowadzono nowe oznaczenia w formie naklejek z kodami QR. Po ich zeskanowaniu użytkownik uzyskuje natychmiastowy dostęp do aktualnych instrukcji ładunkowych przypisanych do konkretnego wagonu, przygotowanych w trzech wersjach językowych: polskiej, angielskiej i niemieckiej. Rozwiązanie to pozwala rewidentom oraz obsłudze pociągu szybko i samodzielnie pozyskać wszystkie wymagane informacje dotyczące zasad przewozu i zabezpieczenia ładunku, bez konieczności inicjowania dodatkowych zapytań czy angażowania innych jednostek organizacyjnych. Instrukcje są dostępne od razu, w sposób jednolity i zawsze w najbardziej aktualnym wydaniu.

Przed wdrożeniem tej zmiany pracownik chcący uzyskać dane o instrukcji ładunkowej musiał zwrócić się do Biura Obsługi Klienta lub dyspozytora, który następnie przekazywał prośbę do właściwego działu zajmującego się dokumentacją wagonową. Cały proces trwał zwykle od 2 do 3 dni, wydłużał obsługę operacyjną i powodował zależność od dostępności innych osób. Obecnie dostęp do informacji jest natychmiastowy, co znacząco usprawnia przebieg czynności kontrolnych i operacyjnych, skraca czas reakcji, zmniejsza liczbę zapytań wymagających wyjaśnienia oraz podnosi ogólną efektywność pracy przy obsłudze wagonów.



Adaptory do pozycjonowania krótkich i długich langtragerów (belek)

Dotychczas konieczne było ręczne odmierzanie i oznaczanie na konstrukcji wszystkich miejsc, w których miały zostać zamontowane belki poprzeczne. Każdy punkt montażowy trzeba było osobno wyznaczyć za pomocą miary i zaznaczyć markerem, co wymagało precyzji, wielokrotnych kontroli oraz doświadczenia pracownika. Pojawiające się błędy pomiarowe prowadziły do konieczności nanoszenia poprawek, przez co cały etap był czasochłonny i podatny na pomyłki.

W celu usprawnienia prac wprowadzono lekki, trwały szablon montażowy, wyposażony w znaczniki odpowiadające rzeczywistym położeniom otworów oraz punkty bazowe pozwalające jednoznacznie ustawić go na konstrukcji. Dzięki uchwytom i oznaczeniom operator może szybko i precyzyjnie pozycjonować szablon, a wszystkie punkty montażowe zaznaczyć w kilka sekund, bez ręcznego mierzenia. Wdrożenie tego rozwiązania skróciło czas przygotowania montażu, zwiększyło powtarzalność i dokładność wykonywanych prac, ograniczyło ryzyko błędów oraz poprawiło ergonomię. Proces stał się także łatwiejszy do nauczania przez nowych pracowników, co przełożyło się na większą standaryzację i efektywność działań.



Wizualizacja przepustowości bocznicy kolejowej (Infra SILESIA)

W spółce Infra SILESIA opracowano plik umożliwiający harmonogramowanie zajętości torów na projektowanych bocznicach kolejowych. Narzędzie pozwala na tworzenie czytelnej wizualizacji przebiegu ruchu oraz modelowanie obciążenia infrastruktury z uwzględnieniem czynników zewnętrznych zależnych od zarządców sieci, takich jak dostępność torów, okna czasowe czy możliwe opóźnienia wpływające na punktualność pociągów towarowych.

Dzięki temu możliwe jest zaprezentowanie klientowi rzeczywistej przepustowości bocznicy w formie graficznej, co ułatwia ocenę wariantów operacyjnych i wspiera podejmowanie decyzji już na etapie projektowym. Dotychczas takie rozwiązanie nie było oferowane, a prezentacja przepustowości wymagała ręcznej analizy i była trudniejsza do przedstawienia w zrozumiałym sposób. Nowo opracowany plik został wdrożony i znajduje zastosowanie w najbliższych realizacjach, a jego konstrukcja umożliwia dalszą rozbudowę o kolejne funkcje, zależnie od specyfiki projektu i indywidualnych potrzeb klienta.





ROZDZIAŁ II

Ujawnienia dotyczące ochrony środowiska

2.1. 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 ulepszymy 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.



Zrównoważony rozwój

Zasady zrównoważonego rozwoju stanowią podstawę wizji i strategii naszej firmy. Mówimy otwarcie o tym, jak troszczymy się o środowisko naturalne, **zmniejszamy emisję CO₂** do atmosfery, chronimy bioróżnorodność.

Byliśmy pierwszą spółką kolejową w Polsce, która zdecydowała się zmierzyć wpływ prowadzonej działalności na otoczenie gospodarcze, społeczne i klimat. Od 2023 r., nasze lokomotywy elektryczne są zasilane **energią trakcyjną pochodzącą w 100% z odnawialnych źródeł energii**.

Naszym celem jest neutralność klimatyczna do 2040 roku.



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



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 lokomotywy wykorzystywane do realizacji przewozów kolejowych. 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**, 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 CO₂ poprzez udział w ekologicznych projektach.

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

* 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 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 czyścica 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, zdrowe 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.

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.

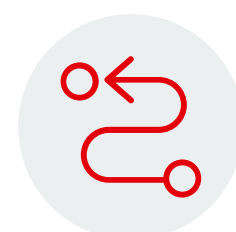
Innowacja w obszarze ESG: Aplikacja do raportowania danych

W odpowiedzi na rosnące wymagania regulacyjne wynikające z dyrektywy CSRD oraz standardów ESRS, organizacja wdrożyła innowacyjne, wewnętrzne narzędzie do raportowania danych ESG oparte na środowisku Microsoft Power Apps. Inicjatywa wpisuje się w obszar ładu korporacyjnego (ESRS G1 – postępowanie w biznesie) i wspiera realizację Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG 9, 12 i 13).

Projekt został zainicjowany w 2024 roku, natomiast pełne wdrożenie i pierwsze wykorzystanie aplikacji w procesie raportowania nastąpiło w 2025 roku. Jego głównym celem było stworzenie rozwiązania „szytego na miarę”, które umożliwi kompleksowe, spójne i przejrzyste zarządzanie danymi ESG w organizacji.

W ujęciu operacyjnym projekt zakładał osiągnięcie konkretnych, mierzalnych rezultatów: pełną rezygnację z arkuszy Excel jako podstawowego narzędzia raportowania ESG, skrócenie czasu konsolidacji danych o co najmniej 30%, zapewnienie 100% podwójnej weryfikacji kluczowych wskaźników ESRS (zgodnie z zasadą „czterech oczu”) oraz automatyzację obliczeń śladu węglowego w zakresach 1 i 2.

Wdrożone rozwiązanie opiera się na ekosystemie Microsoft Power Platform (Power Apps, Power Automate, Power BI) i obejmuje cały cykl zarządzania danymi ESG – od ich zbierania, przez walidację i agregację, aż po raportowanie.



Mapowanie wskaźników ESRS

W ramach projektu przeprowadzono mapowanie wskaźników ESRS oraz przypisanie odpowiedzialności za dane do poszczególnych właścicieli w organizacji. Opracowano formularze do gromadzenia danych ilościowych (m.in. zużycie energii, emisje, dane pracownicze) oraz moduły do raportowania informacji jakościowych, takich jak polityki, procedury, cele i działania.



Efektywność i kontrola danych

Kluczowym elementem systemu jest mechanizm podwójnej weryfikacji danych, który znacząco ogranicza ryzyko błędów oraz zwiększa wiarygodność raportowania. Dodatkowo wdrożono automatyczne kalkulacje śladu węglowego w oparciu o zdefiniowane współczynniki emisyjne, a także dashboards zarządcze i funkcjonalności eksportu danych na potrzeby audytu.

Efektywność rozwiązania została potwierdzona poprzez analizę czasu przygotowania raportów ESG, poziomu kompletności danych oraz stopnia automatyzacji obliczeń emisji CO₂. Po wdrożeniu odnotowano skrócenie czasu konsolidacji danych o około 30%, znaczące ograniczenie liczby ręcznych korekt oraz wzrost przejrzystości całego procesu raportowego. Dodatkowo każda raportowana dana została powiązana z odpowiednim dowodem źródłowym, co zwiększa jej audytowalność.



2.2. 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.

Zużycie energii w działalności DB Cargo Polska S.A.	
diesel – olej napędowy	74%
energia elektryczna	16%
ciepło sieciowe	7%
benzyna	1%
olej opałowy	>1%
propan	>1%
propan-butan (LPG)	>1%
gaz ziemny	>1%



Energia elektryczna w DB Cargo Polska

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 spółki DB Cargo Polska S.A. zwiększył się dwukrotnie. Blisko 90% pracy przewozowej wykonywanej jest lokomotywami elektrycznymi, w których zdecydowaną część stanowią nowoczesne lokomotywy elektryczne Siemens Vectron.

Ślad węglowy* DB Cargo Polska S.A. 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.

* 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 CO₂.

	Zużycie energii elektrycznej na potrzeby zasilania lokomotyw elektrycznych (MWh)				
	2021	2022	2023	2024	2025
	67 793,00	73 343,06	70 449,53	68 940,92	67 265,15

	Udział procentowy lokomotyw elektrycznych względem całej floty lokomotyw liniowych Grupy DB Cargo Polska				
	2021	2022	2023	2024	2025
	65%	70%	72%	72%	67%

	Struktura zużycia energii elektrycznej przez DB Cargo Polska S.A. w roku 2025		
Transport	67,265 MWh	92%	
Budynki i budowle	5,847 MWh	8%	
Suma	73,112 MWh	100%	





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. Zasady te określa również 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.



Woda

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.
- Cykliczne prowadzenie kampanii edukacyjno-informacyjnej pt. *Akcja segregacja*, utrwalającej wiedzę na temat segregacji odpadów.
- Monitorowanie odpadów powstających w wyniku działalności spółki.





ROZDZIAŁ III



Ujawnienia dotyczące kwestii społecznych

3.1. Zarządzanie kwestiami pracowniczymi



Ludzie naszą największą siłą

DB Cargo Polska S.A. zatrudnia blisko 2000 pracowników. Jesteśmy istotnym pracodawcą w skali kraju. Oferujemy miejsca pracy, korzystnie wpływając na rynek zatrudnienia, gospodarkę oraz społeczeństwo. Jesteśmy świadomi, że za sukcesem naszej spółki 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.



Jeden standard, wspólne wartości

W spółce DB Cargo Polska S.A. 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.

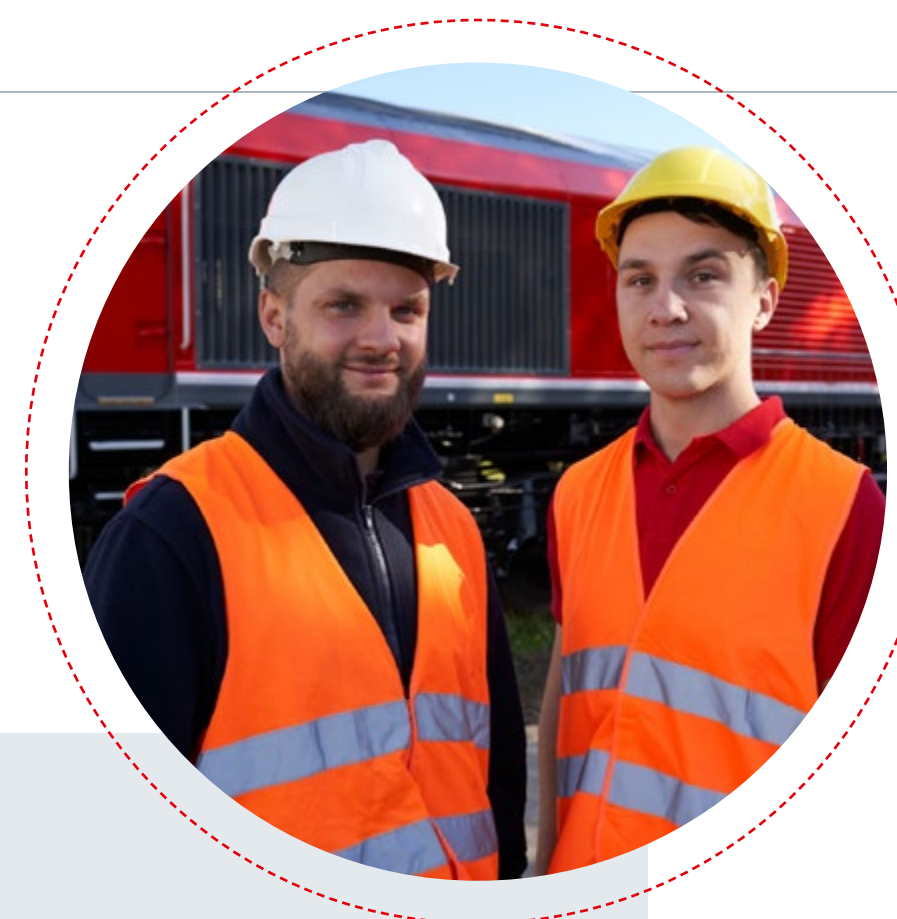


3.2. Rekrutacja i onboarding

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 spółce DB Cargo Polska S.A. 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 prowadzonych w social media i tradycyjnych środkach masowego przekazu (radio, prasa).

Kandydatów zachęcamy do aplikacji na publikowane stanowiska pracy, tworząc intuicyjne i przyjazne użytkownikom kanały komunikacji: telefoniczne, poczta e-mail oraz systemy IT wspierające kandydata i rekrutera w przebiegu całego procesu. DB Cargo Polska S.A. prowadzi również 'profil kariery' na portalu Facebook, a jego efektywne działanie dzięki odpowiednio dostosowanym przekazom wspiera działania rekrutacyjne oraz buduje wizerunek pracodawcy. Na jego łamach dzielimy się wydarzeniami z udziałem naszych pracowników, pokazujemy, jak wygląda praca u nas w firmie na co dzień oraz jak można spędzać czas w Grupie DB Cargo Polska także poza godzinami pracy. Dzięki jego aktywności zwiększamy zasięg ofert pracy, angażujemy potencjalnych kandydatów oraz wzmacniamy rozpoznawalność marki jako atrakcyjnego miejsca zatrudnienia.

Warto podkreślić, że w procesie rekrutacyjnym mogą wziąć udział kandydaci nie tylko spoza organizacji, ale również osoby zatrudnione w spółce DB Cargo Polska S.A.. Taka wewnętrzna rekrutacja stanowi świetną furtkę do rozwoju i pozwala obecnym pracownikom budować swoją ścieżkę kariery.



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 spółce DB Cargo Polska S.A., działalności, wartościach, procesach oraz możliwościach rozwoju. Podczas kolejnych szkoleń pracownicy poszczególnych działów wprowadzają nowo zatrudnionych w świat benefitów, zachowania poufności informacji oraz danych osobowych, zintegrowanym systemie zarządzania oraz zabezpieczeniach i rozwiązaniach cyfrowych.

Proces wdrożenia osoby nowo zatrudnionej 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).

Program poleceń pracownika



W ramach spółki funkcjonuje **program rekomendacji**, polegający na polecaniu przez naszych pracowników ofert pracy w spółce DB Cargo Polska S.A. 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**.

3.3. Badanie opinii pracowników



W organizacji **przykładamy dużą wagę do poznania opinii pracowników**, uznając ich perspektywę za kluczową dla doskonalenia procesów i budowania wysokiej jakości środowiska pracy. W tym celu co dwa lata realizujemy cykliczne Badanie Opinii Pracowników. Kolejna edycja zaplanowana jest na wrzesień 2026 roku.



Badanie jest w pełni anonimowe, a jego wyniki opracowuje zewnętrzny dostawca, gwarantując poufność udzielanych odpowiedzi oraz obiektywność w analizie. Pytania dotyczą m.in. zadań i wykonywanych czynności, warunków pracy, organizacji czasu pracy, komunikacji i przepływu informacji, zaangażowania, współpracy, rozwoju zawodowego, orientacji na klienta i jakości oraz zagadnień przekrojowych. Głównym wskaźnikiem badania jest indeks satysfakcji pracowników. Dodatkowo analizowany jest barometr kultury organizacyjnej, który odzwierciedla m.in. percepcję jakości współpracy, komunikacji, otwartości na zmiany, nastawienia na klienta oraz sposobu podejmowania decyzji.



Kluczowym elementem procesu jest praca z wynikami badania, realizowana wspólnie przez przełożonych i pracowników podczas dedykowanych warsztatów. Wypracowane w ten sposób działania przyczyniły się do wprowadzenia szeregu usprawnień środowiska pracy w 2025 roku.

Twoja opinia – nasz rozwój



Zrealizowane inicjatywy obejmowały m.in. modernizację lokomotyw manewrowych, co przełożyło się na poprawę ergonomii, komfortu i bezpieczeństwa pracy, a także zmiany w systemie kamer stosowanych na lokomotywach. Uporządkowano również zasady prowadzenia spotkań zdalnych, wspierając ich efektywność oraz higienę pracy.



W ostatnim badaniu wskaźnik satysfakcji pracowników Grupy DB Cargo Polska wyniósł 3,9 punktu w pięciopunktowej skali. **Wynik ten wykazuje tendencję wzrostową na przestrzeni kolejnych edycji badania, co świadczy o stopniowej poprawie doświadczeń pracowniczych.** Na osiągnięty rezultat wpływają działania wdrażane w odpowiedzi na zgłaszane przez pracowników potrzeby oraz rekomendacje formułowane podczas analizy wyników badania.



Działania te w istotny sposób wpływają na wzrost zadowolenia oraz wspierają dalszy rozwój kompetencji oraz zaangażowania pracowników.



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



3.4. Dbłość o proces wprowadzania zmian

Na początku 2024 r. opracowaliśmy i wdrożyliśmy w naszej firmie dwa standardy zarządzania zmianą biznesową i struktury organizacyjnej. Zostały one stworzone na bazie metodyki Prosci® – międzynarodowej organizacji badawczej w zakresie zarządzania zmianą.

Standard zarządzania zmianą biznesową odnosi się do zmian wynikających z realizacji projektów strategicznych i niestrategicznych oraz pozostałych inicjatyw związanych ze zmianą procesów w sposobie pracy lub wewnętrznych regulacji. Natomiast standard zarządzania zmianą struktury organizacyjnej jest stosowany w przypadku zmian dotyczących działów lub stanowisk w firmie.

Dla nas jako organizacji zarządzanie projektem, które koncentruje się na „technicznym” dostarczeniu rozwiązania, jest niewystarczające, aby osiągnąć korzyści ze zmiany. Ważny jest pracownik, który potrzebuje pomocy w zaakceptowaniu i stosowaniu nowego rozwiązania, w czym wspiera go zarządzanie zmianą. Połączenie strony „technicznej” i strony „ludzkiej” wpływa na zasięg zmiany, szybkość przyswajania, biegłość stosowania, co przekłada się na osiągnięcie pożądanych rezultatów biznesowych. Naszym celem jest, aby zmiana stała się częścią działalności biznesowej firmy, a pracownicy z łatwością funkcjonowali w nowych warunkach oraz nie wracali do poprzedniego sposobu pracy i zachowań.

Aby zapewnić profesjonalne wsparcie dla organizacji powstał dział zarządzania zmianą, w skład którego wchodzi 3 change managerów posiadających certyfikat Prosci®. Oprócz tego 7 pracowników również wzięło udział w szkoleniu certyfikującym i pełni dodatkową funkcję change managera w swoich obszarach biznesowych. We wdrażaniu zmian w strukturze organizacyjnej kadrę zarządzającą wspierają HR Business Partnerzy, przeszkoleni w tym zakresie.



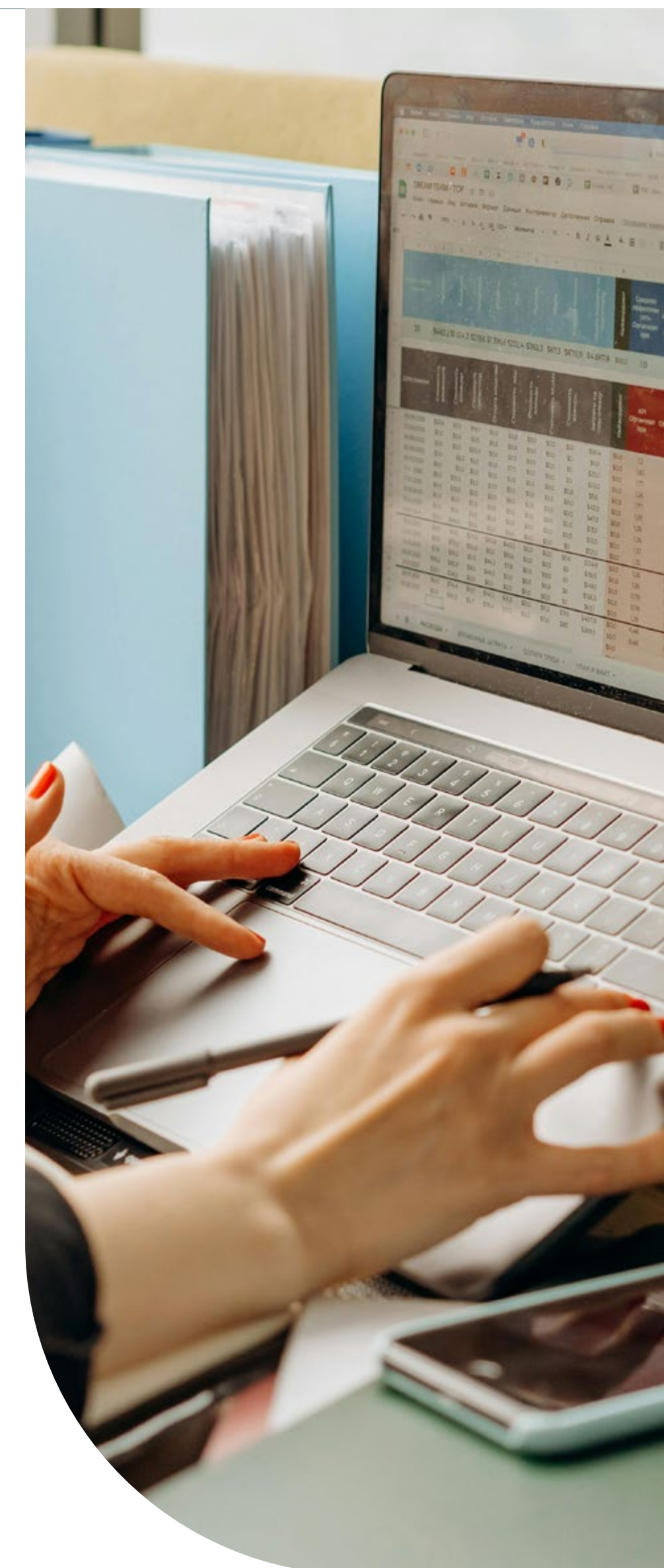
Model ADKAR

Zmiany planujemy, realizujemy i monitorujemy w oparciu o model ADKAR. Model ten oferuje ustrukturyzowane podejście, wskazujące, że każda osoba doświadczająca zmiany powinna przejść przez pięć faz niezbędnych do skutecznego zaadaptowania się. Dzięki temu narzędziu możemy zaplanować odpowiednie działania w celu osiągnięcia poszczególnych poziomów i mierzyć naszą skuteczność.



Edukacja

Naszym celem jest też budowanie świadomości o wewnętrznych standardach zarządzania zmianą i edukowanie o narzędziach wśród sponsorów, właścicieli, kierowników projektów, a także pozostałych managerów wyższego szczebla i pracowników. Dlatego zarządzanie zmianą było w 2024 i 2025 r. tematem szkoleń rozwojowych, warsztatów, a także kwartalnych spotkań kierowników projektów.



3.5. Struktura zatrudnienia



Rodzaj umowy	Liczba wakatów
Umowa na czas nieokreślony	1 943,98
Umowa tymczasowa	172,00
Łączna liczba pracowników	2 115,98



Płeć	Liczba wakatów
Mężczyzna	1 747,98
Kobieta	368,00
Łączna liczba pracowników	2 115,98



Wskaźnik rotacji od 01.01.2025 do 31.12.2025	
Liczba pracowników, którzy odeszli w okresie sprawozdawczym	225,00
Liczba pracowników na początku okresu sprawozdawczego	2 219,23
Liczba pracowników na koniec okresu sprawozdawczego	2 115,98
Wskaźnik fluktuacji pracowników [%] w okresie sprawozdawczym	10,38%



Zdrowie i bezpieczeństwo 01.01.2025 do 31.12.2025	
Liczba godzin przepracowanych przez jednego pełnoetatowego pracownika w okresie sprawozdawczym	1 554,65
Łączna liczba godzin przepracowanych w ciągu roku przez wszystkich pracowników w okresie sprawozdawczym	3 289 593,20



Wynagrodzenie, negocjacje zbiorowe i szkolenia od 01.01.2025 do 31.12.2025	
Pracownicy otrzymują wynagrodzenie równe lub wyższe od obowiązującej płacy minimalnej określonej bezpośrednio przez krajowe przepisy dotyczące płacy minimalnej lub w drodze negocjacji zbiorowych pracy	tak
Średni poziom wynagrodzenia brutto na godzinę mężczyzn – jeśli dotyczy	55,12
Średni poziom wynagrodzenia brutto kobiet zatrudnionych w przeliczeniu na godzinę – jeśli dotyczy	54,99
Różnica procentowa w wynagrodzeniach między pracownikami a pracownikami przedsiębiorstwa [%] – jeśli dotyczy	–
Liczba pracowników objętych układami wynikającymi z negocjacji zbiorowych	2 079,98



Cechy charakterystyczne pracowników od 01.01.2025 do 31.12.2025	
Liczba mężczyzn na stanowiskach kierowniczych	126,00
Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych	46,00
Stosunek kobiet do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w okresie sprawozdawczym	36,51%



3.6. Różnorodność i równość szans

Zarządzanie różnorodnością stanowi jeden z kluczowych elementów zrównoważonego rozwoju naszej organizacji. Budując inkluzywną kulturę pracy, wzmacniamy społeczną odpowiedzialność firmy oraz tworzymy środowisko, w którym każdy może czuć się bezpiecznie, swobodnie i doceniony — niezależnie od wieku, płci, narodowości, wykształcenia, doświadczenia czy sposobu pracy.

Już w 2017 roku, jako pierwsze przedsiębiorstwo kolejowe w Polsce, podpisaliśmy Kartę Różnorodności. Od tego czasu konsekwentnie rozwijamy podejście ukierunkowane na zapewnienie równego traktowania oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. W 2022 roku przyjęliśmy Politykę Różnorodności, która jasno określa nasze zasady i zobowiązuje zarówno pracodawcę, jak i pracowników do poszanowania różnic i budowania otwartej kultury pracy.

W różnorodności dostrzegamy szansę na wzmacnianie współpracy i zaangażowania oraz uzyskanie szerszej perspektywy. Nasz zespół wzajemnie się dopełnia pod względem osobowości, predyspozycji, temperamentów oraz doświadczeń, co pozytywnie wpływa na tworzenie innowacyjnych rozwiązań. Jesteśmy świadomi, że różnorodność jest naszym atutem, a zróżnicowane zespoły przynoszą wartość dodaną pracownikom, klientom, interesariuszom oraz całemu biznesowi.

W obszarze zarządzania różnorodnością określamy roczne cele i wskaźniki ich realizacji. W okresie sprawozdawczym punktem odniesienia dla oceny postępów były wyniki zewnętrznego badania Diversity IN Check, prowadzonego przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu, wewnątrznie monitorowana wartość Gender Pay Gap oraz odpowiedzi dotyczące poczucia równego traktowania udzielone w Badaniu Opinii Pracowników. Dążymy do stałego wzrostu tych wskaźników poprzez rozwijanie programów wspierających różnorodność w miejscu pracy.



Dni Różnorodności

Od 2021 roku cyklicznie organizujemy Dni Różnorodności pod hasłem #RóżnoroDNI. W ich ramach zapraszamy wszystkich pracowników do udziału w otwartych webinarach prowadzonych przez cenionych ekspertów zewnętrznych, a także angażujemy naszych pracowników, aby jeszcze wyraźniej pokazać, że różnorodność jest tym, co nas łączy, a nie dzieli.



#różnoroDNI

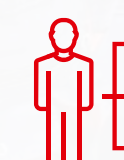
EDYCJA 2025

- 2 webinary
- 200+ uczestników każdy
- Bardzo wysoka frekwencja i zaangażowanie



Tematy

- Neuroróżnorodność
- Tolerancja wobec wyborów życiowych



Wzmocnienie kompetencji HR

- Specjalistyczne szkolenie zespołu HR
- Wsparcie w pracy z zespołami z udziałem osób neuroatypowych



Dlaczego to robimy?

- Wzmacniamy kulturę opartą na różnorodności
- Budujemy zrozumienie i szacunek
- Tworzymy otwarte, bezpieczne i wspierające środowisko pracy



3.7. Wynagrodzenia i benefity

Polityka wynagradzania

Kwestie wynagradzania pracowników spółki DB Cargo Polska S.A. reguluje zakładowy układ zbiorowy pracy. Wszelkie zmiany w ustalonych zasadach są uzgadniane pomiędzy pracodawcą a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi.

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 managerskiej.

Kwestie wynagradzania członków najwyższego organu zarządczego oraz wyższej kadry managerskiej w spółce DB Cargo Polska regulowane są w myśl zasad obowiązujących w koncernie DB z uwzględnieniem benchmarków rynkowych powstających w oparciu o międzynarodowo uznane standardy.

Benefity

Pracownicy Grupy DB Cargo Polska mogą skorzystać z szeregu dodatkowych benefitów pozapłacowych. 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



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”



firmową aplikację mobilną (myDBCargoPL)

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

3.8. Rozwój i edukacja pracowników

W DB Cargo Polska S.A. rozwój pracowników stanowi kluczowy element budowania kompetencji organizacyjnych oraz realizacji wartości firmowej, jaką jest profesjonalizm.

To właśnie dlatego stale udoskonalamy nasze programy szkoleniowe i tworzymy przestrzeń do zdobywania nowych kompetencji. W 2025 roku przygotowaliśmy nową edycję katalogu szkoleń wewnętrznych, opracowaną na podstawie zgłoszonych potrzeb rozwojowych. W katalogu znalazły się zarówno propozycje dla wszystkich pracowników, jak i dedykowane programy dla kadry managerskiej, a całość oferty wraz z procesem szkoleń została zaprezentowana podczas otwartych webinarów.

Część zajęć została przygotowana i poprowadzona przez trenerów wewnętrznych, czyli pracowników, którzy dzielili się swoją wiedzą ekspercką oraz doświadczeniem.

Programy szkoleniowe realizowane w roku 2025 pozostawały spójne ze strategią zrównoważonego rozwoju realizowaną przez DB Cargo Polska S.A. oraz wartościami organizacyjnymi. Koncentrowały się na wzmacnianiu kluczowych kompetencji, odpowiadały na potrzeby wynikające z dynamicznych zmian w otoczeniu biznesowym i na rynku kolejowym oraz wspierały dobrostan pracowników. Wśród nich znalazły się m.in.: Twoja siła w zmianie, Trening antystresowy, Budowanie kultury feedbacku oraz Pierwsza pomoc przedmedyczna.

Kluczowym filarem rozwoju zawodowego jest prowadzony przez DB Cargo Polska S.A. własny Ośrodek Szkolenia, w którym organizowane są kursy oraz egzaminy kwalifikacyjne, weryfikacyjne i okresowe na wybrane stanowiska kolejowe oraz pouczenia okresowe i szkolenia dla kandydatów na maszynistów.



Nowoczesne narzędzia

Proces kształcenia wspiera nowoczesny, mobilny symulator jazdy lokomotywą, wyposażony w pełnozakresową platformę ruchu.



Projekt Ekstraklasa

Integralnym elementem strategii firmy było powołanie projektu Ekstraklasa, mającego na celu zapewnienie wysokiej jakości kształcenia na kluczowych stanowiskach kolejowych (takich jak manewrowy, ustawiacz czy maszynista). Prowadzone działania wspierały zarówno pracowników rozpoczynających ścieżkę zawodową, jak i doświadczonych specjalistów pełniących role instruktorów i opiekunów, wzmacniając kulturę ciągłego uczenia się i odpowiedzialności za jakość kształcenia.



Wsparcie procesu uczenia się

Dbamy o ciągły wzrost kompetencji kadry szkolącej, oferując wykładowcom i opiekunom warsztaty m.in. z nowoczesnych metod aktywizujących. Wdrożona aplikacja RailExpert, umożliwiająca testowanie wiedzy kursanta z zakresu sygnalizacji kolejowej, sprzyja samodzielnemu doskonaleniu i przygotowaniu do egzaminu kwalifikacyjnego.



Wysoka jakość szkoleń

Ważną częścią systemu rozwoju są także szkolenia zewnętrzne umożliwiające zdobywanie dodatkowych uprawnień i poszerzanie kwalifikacji. Cały proces rozwojowy wspiera dedykowana aplikacja, dzięki której na bieżąco monitorujemy realizację planu szkoleń. Dwa razy w roku przygotowywane jest podsumowanie, a każde przeprowadzone szkolenie kończy się ankietą oceny – narzędziem, które pozwala doskonalić jakość oferty szkoleniowej.

Wysoką jakość realizowanych szkoleń potwierdzają wyniki ankiet ewaluacyjnych – średnia ocena przydatności w pracy oraz ocena ogólna w 2025 roku wyniosły 4,5 w pięciopunktowej skali.





Międzynarodowe inicjatywy rozwojowe
Pracownicy ponownie mogli korzystać z międzynarodowych inicjatyw rozwojowych prowadzonych w języku angielskim, takich jak cykl spotkań tematycznych DB Cargo Campus, realizowanych przez specjalistów Grupy DB Cargo z różnych krajów.



Świat Nauki DB
Dodatkowa opcją rozwoju jest platforma e-learningowa Świat Nauki DB, tworzona przez pracowników dla pracowników, na której publikowane są krótkie formy szkoleniowe dostępne dla wszystkich.



Ścieżki edukacyjne
Rozwój kompetencji to również wsparcie w dłuższych ścieżkach edukacyjnych. Dlatego umożliwiamy dofinansowanie kursów językowych oraz studiów, w tym studiów podyplomowych, co pozwala pracownikom budować specjalistyczną wiedzę na wybranych kierunkach.



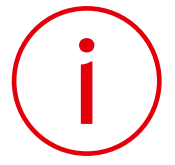
Warsztaty Szkolne
Prowadzimy własne warsztaty szkolne, wspierając rozwój pracowników młodocianych oraz przygotowując ich do pracy w zawodzie ślusarza, elektryka i spawacza. W ramach programu zapewniamy solidne podstawy teoretyczne i praktyczne, ale również kształtujemy postawy młodych pracowników i przekazujemy wartości, które pomagają im w rozwoju zawodowym i osobistym. Udział w dodatkowych kursach zawodowych, poszerza kompetencje uczniów, aby jeszcze lepiej przygotować ich do wyzwań rynku pracy. Dbamy o efektywną współpracę międzypokoleniową, podnosząc kompetencje opiekunów poprzez szkolenia z zakresu komunikacji z pokoleniem Alpha i Z oraz metod pracy z osobami młodocianymi.

Współpracujemy również ze szkołami branżowymi, technicznymi i uczelniami wyższymi, aby kształcić przyszłych specjalistów w branży kolejowej.



Średnio **78 godzin szkoleniowych na pracownika** to wynik, który świadczy o dużej skali działań rozwojowych realizowanych w DB Cargo Polska S.A.. Za tą liczbą stoi zarówno specyfika naszej działalności operacyjnej, wymagającej rozbudowanych programów kwalifikacyjnych, jak i rosnące zainteresowanie pracowników szkoleniami rozwijającymi kompetencje miękkie, techniczne i managerskie. Wynik ten potwierdza, że inwestycja w rozwój jest dla nas realnym priorytetem, a możliwości nauki są szeroko wykorzystywane.

Płeć	Liczba godzin szkoleniowych na pracownika w okresie sprawozdawczym 01.01.2025 – 31.12.2025
Kobieta	32,72
Mężczyzna	87,56
Inne	0,00
Nie podano	0,00
Średnia liczba godzin szkoleniowych w ciągu roku na pracownika	78,03



Różnica w średniej liczbie godzin szkoleniowych pomiędzy kobietami i mężczyznami wynika ze specyfiki stanowisk kolejowych, które wymagają szczegółowych, wielogodzinnych szkoleń kwalifikacyjnych. W związku z normami BHP część tych stanowisk jest obsadzana wyłącznie przez mężczyzn. Program szkoleń dla tych ról obejmuje znaczną liczbę godzin i znacząco wpływa na ogólną statystykę.

Różnica nie odzwierciedla zatem dostępu do możliwości rozwojowych, lecz wynika z odmiennej struktury zatrudnienia i charakteru obowiązków na wybranych stanowiskach operacyjnych. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do działań rozwojowych w ramach pozostałych programów szkoleniowych, katalogów szkoleń oraz inicjatyw wewnętrznych i międzynarodowych.



3.9. 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 spółce obowiązują wysokie standardy zarządzania BHP, potwierdzone certyfikatem ISO 45001:2018. Wdrożony 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 managerską 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. Prowadzimy stały monitoring stanu środowiska pracy oraz przeprowadzamy okresowe przeglądy i oceny możliwych zagrożeń, przeglądy wyposażenia, sprzętu oraz wymaganych badań technicznych.

Zaangażowanie pracowników w proces budowania kultury bezpieczeństwa jest dla nas bardzo ważne, mamy świadomość, że to pracownicy są najbliższą miejsc i sytuacji, w których mogą wystąpić potencjalne zagrożenia. To dzięki zgłoszonym przez nich niebezpiecznym warunkom pracy lub zdarzeniom potencjalnie wypadkowym, jesteśmy w stanie niezwłocznie zareagować.

W okresie sprawozdawczym obejmującym rok 2025, podjęliśmy następujące działania:



warsztaty doskonalące dla brygadzystów/mistrzów oraz osób kierujących pracownikami pt. *”Bezpieczeństwo – sztuka uważności”*



przebudowa wizji bezpieczeństwa w celu kształtowania spójnego podejścia do budowania kultury bezpieczeństwa (nowa wizja i strategia bezpieczeństwa oraz cele strategiczne dla całej Grupy DB Cargo Polska)



aktualizacja instrukcji BHP w celu łatwiejszej identyfikacji informacji i dostosowania szaty graficznej do odbiorców



przemodelowanie procesu zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych w celu ułatwienia ich identyfikacji i zrozumienia, a także wykorzystania w sposób proaktywny

ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO	01.01.2025 do 31.12.2025
Liczba wypadków przy pracy podlegających zgłoszeniu w okresie sprawozdawczym	17,00
Liczba godzin przepracowanych przez jednego pełnoetatowego pracownika w okresie sprawozdawczym	1554,65
Łączna liczba godzin przepracowanych w ciągu roku przez wszystkich pracowników w okresie sprawozdawczym	3 289 598,20
Wskaźnik rejestrowanych wypadków przy pracy w okresie sprawozdawczym	7,40
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków przy pracy i chorób zawodowych w okresie sprawozdawczym	0,00



3.10. Bezpieczeństwo kolejowe

Kolejowy transport towarowy w Polsce zajmuje drugie miejsce w Unii Europejskiej pod względem wykonanej pracy przewozowej. 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. Mówimy tu o Księdze i Polityce Zintegrowanego Systemu Zarządzania obejmującej m.in. System Zarządzania Utrzymaniem MMS, System Zarządzania Bezpieczeństwem SMS, System Kontroli Wewnętrznej ICS, czy pakiet procedur i instrukcji dotyczących transportu kolejowego doskonalących w celu poprawy bezpieczeństwa.



Realizowane przez Grupę DB Cargo Polska w 2025 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..



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.



Prowadzimy świadome działania w oparciu o wdrażany model Kultury Bezpieczeństwa, mający na celu budowanie i utrwalanie postaw, wartości i zachowań sprzyjających bezpieczeństwu w transporcie kolejowym.



Najważniejsze działania:

- edukacja i szkolenia, rozwój kompetencji
- identyfikacja i ocena ryzyka technicznego
- skuteczna komunikacja, np. poprzez system zgłaszania wypadków na tzw. telefon zaufania
- ciągłe doskonalenie

Utrzymanie i dalsza poprawa poziomu bezpieczeństwa wymagają konsekwentnych, ciągłych działań na wszystkich poziomach organizacji!



Nowość w naszym obszarze:

- systemowe podejście do nadzoru i wymogów ochrony przeciwpożarowej w DB Cargo Polska S.A.
- rozbudowanie oferty szkoleń w zakresie bezpieczeństwa transportu kolejowego oraz ochrony przeciwpożarowej

2025

Wskaźniki
wypadków pociągowych
Grupy DB Cargo Polska

0,19

3.11. 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.

Przykłady zaangażowania społecznego Grupy DB Cargo Polska:

- w ramach dbania o zabytki dziedzictwa przemysłowego odrestaurowaliśmy Parowóz Ty2-5680, zwany przez mieszkańców Zabrze „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 tajemnicach pracy kolejarza. Pokazy były również transmitowane na żywo w naszych mediach społecznościowych.
- 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.

Dążymy do pozytywnego wpływu społecznego – tworząc miejsca pracy i wspierając rozwój lokalnych społeczności.



3.12. Wolontariat pracowniczy



Główną formą zaangażowania społecznego spółki DB Cargo Polska S.A. jest prowadzony od 2014 roku 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, analityczne myślenie, odporność psychiczną, asertywność.



Program wolontariatu Kolej na Pomaganie



W ramach programu wolontariatu pracowniczego Kolej na Pomaganie, pracownicy mają możliwość realizacji własnych inicjatyw wolontariackich lub angażowania się w inne. W ramach programu organizowane były: konkurs grantowy Dobry Pomysł, Wolontariat na Przyczepkę (uruchomiony z myślą o doraźnych inicjatywach na rzecz lokalnych środowisk i partnerów społecznych) oraz Zamień Komórkę na Planszówkę.

Do realizacji działań wolontariusze mają możliwość zaproszenia swoich przyjaciół, znajomych i krewnych.

W ramach programu Kolej na Pomaganie, w zależności od potrzeb projektu, firma oferuje wolontariuszom wsparcie nie tylko finansowe, ale również:

- **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;
- **udział** w cyklicznych spotkaniach wolontariuszy;
- **promocję akcji** wolontariackiej w wewnętrznych kanałach komunikacyjnych Grupy oraz w mediach;
- **obsługę fotograficzną** i wideo w trakcie realizacji akcji wolontariackiej;
- **wsparcie** marketingowe, administracyjne i finansowe realizowanych akcji wolontariackich.





Nasze działania w roku 2025:

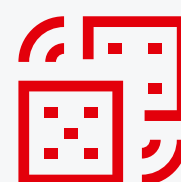
- Dla podopiecznych Stowarzyszenia Przyjaciół Chorych „Hospicjum” w Żorach kupiliśmy 5 koncentratorów tlenu o dużym przepływie oraz ozdobiliśmy pomieszczenia sadząc kwiaty w donicach dla podopiecznych Stowarzyszenia w Gliwicach.
- Wolontariusze włożyli swój wkład w działania na rzecz Stowarzyszenia Emerytów, Rencistów i Inwalidów „Optymiści” i wyremontowali salę, w której podopieczni mogą spędzać wolny czas.
- Zadbaliśmy o dzieci ze Świetlicy Wsparcia Dziennego i dostarczyliśmy sprzęt sportowy, dzięki któremu mogą spędzać czas aktywnie na świeżym powietrzu, a organizowanie zawodów sportowych przysłuży się do integracji.
- Stworzyliśmy miejsce odpoczynku i spędzania wolnego czasu, przystosowane dla podopiecznych o ograniczonym ruchu Kamiliańskiego Centrum Opiekuńczo-Leczniczego w Hutkach.
- Podejmowaliśmy również działania na rzecz zwierząt. Wybudowaliśmy woliery dla kotów dla Stowarzyszenia „Koty Sieroty” oraz pomogliśmy przy sprzątaniu stajni i naprawie drobnej infrastruktury, a także spędziliśmy czas w towarzystwie koni z organizacji *New Life Story*.



Konkurs grantowy Dobry Pomysł

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

Na realizację nagrodzonych inicjatyw, firma przeznacza środki finansowe w postaci darowizny na rzecz beneficjenta. W konkretne działania angażują się również pracownicy – wolontariusze, którzy własną pracą wspierają daną organizację. Dzięki temu w 2025 roku pracownicy zrealizowali 10 inicjatyw wolontariackich na rzecz 10 partnerów społecznych. Akcje te wyróżniają się różnorodnością beneficjentów (dzieci, chorzy, przebywających w hospicjach, seniorów, zwierząt).



Program Zamień Komórkę na Planszówkę

Ogólnopolski program społeczny stworzony i prowadzony przez Grupę DB Cargo Polska od 2018 roku. Jego celem jest przeciwdziałanie fonoholizmowi wśród dzieci i młodzieży. W ramach programu przygotowujemy pakiety gier planszowych dla młodych podopiecznych ośrodków, takich jak: domy dziecka, świetlice środowiskowe, związki harcerskie czy kluby sportowe. Wolontariusze zgłaszają takie potrzeby i osobiście wręczają planszówki, spędzając wspólnie czas grając z najmłodszymi. Takimi działaniami chcemy przekonać dzieci i młodzież, że wolny czas można spędzić ciekawie z dala od wirtualnego świata.



Blind football

Od 2023 roku 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. W 2025 roku Stowarzyszenie wzięło udział w pikniku organizowanym przez firmę, podczas którego mogli rozegrać mecz.



ROZDZIAŁ IV

Ujawnienia dotyczące ładu korporacyjnego

4.1. Struktura zarządu DB Cargo Polska S.A.

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

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Marek Staszek Prezes zarządu	od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.
Paweł Pucek Członek zarządu	od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.
Katarzyna Marciniak Członek zarządu	od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.
Michał Batko Członek zarządu	od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.
Anna Sojka Członek zarządu	od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.

Skład rady nadzorczej spółki

Imię i nazwisko, funkcja	Okres pełnienia funkcji w okresie sprawozdawczym
Sigrid Nikutta Przewodnicząca Rady Nadzorczej	od 01.01.2025 r. do 15.11.2025 r.
Frank Erschkat Członek Rady Nadzorczej	od 01.01.2025 r. do 11.06.2025 r.
Birgit Wirth Członek Rady Nadzorczej	od 13.06.2025 r. do 31.12.2025 r.
Martina Niemann Członek Rady Nadzorczej	od 01.01.2025 r. do 31.12.2025 r.



Zarząd DB Cargo Polska S.A.



dr Marek Staszek
Prezes zarządu

Manager i inżynier transportu, absolwent Politechniki Śląskiej i UE we Wrocławiu (MBA), doktor nauk o zarządzaniu.

Od początku kariery związany z kolejowymi przewozami towarowymi. Pracę rozpoczął w 1994 r. w PTKiGK S.A. w Rybniku, gdzie odpowiadał za transport i tabor, później za controlling.

W 2007 r. został prezesem spółki. Następnie odpowiadał za finanse w PCC Rail i DB Schenker Rail Polska.

W 2014 r. objął funkcję prezesa DB Cargo Polska. W 2019 r. członek zarządu DB Cargo AG ds. produkcji.

Od 2020 r. ponownie prezes DB Cargo Polska, odpowiedzialny za region Europy Środkowo-Wschodniej.



Paweł Pucek
Członek zarządu

Absolwent Politechniki Śląskiej (transport kolejowy i bezpieczeństwo). Z branżą kolejową związany od 1994 r.

Karierę rozpoczął w PTK Holding S.A., od 2007 r. członek zarządu ds. przewozów. Po przejściu przez DB objął stanowiska dyrektorskie w DB Schenker Rail Polska (produkt, transport, przewozy, sprzedaż).

Od 2015 r. członek zarządu ds. sprzedaży.



Katarzyna Marciniak
Członek zarządu

Absolwentka SGH i RWTH Aachen. Z koleją związana od początku pracy zawodowej. Pełniła funkcje menedżerskie w Cargosped i PKP Cargo. Wchodziła również w skład rady nadzorczej Ogólnopolskiego Zrzeszenia Agencji Celnych. W roku 2002 złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin dla kandydatów na członków rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa. Od roku 2007 związana jest z koncernem Deutsche Bahn. Kierowała przedstawicielstwem DB w Polsce. Od 2008 r. przewodniczy Komisji Logistyki w AHK. Po sfinalizowaniu procesu akwizycji grupy PCC Rail, odpowiadała za sprzedaż, jak też za obszar komunikacji, rozwoju i strategii w DB Cargo Polska. Od kwietnia 2021 roku odpowiedzialna była również za transformację cyfrową w grupie DB Cargo Polska. Od 2022 członek zarządu DB Cargo Polska S.A. ds. finansów i controllingu, a od marca 2023 nadzoruje również ten obszar w Czechach, Rumunii, Bułgarii i na Węgrzech. Od 2024 r. jest również członkiem zarządu AHK w Polsce.



dr Michał Batko
Członek zarządu

Absolwent prawa (UwB) i MBA. Związany z DB Cargo Polska od początku kariery (od 2000 r. w dziale prawnym).

Zajmował stanowiska kierownicze w Grupie, odpowiadając za tabor. W 2015 r. został prezesem Infra SILESIA S.A., rozwijając usługi i standardy bezpieczeństwa.

Od 2018 r. dyrektor obszaru taboru, od 2022 r. członek zarządu ds. produkcji.



Anna Sojka
Członek zarządu

Absolwentka Zarządzania Zasobami Ludzkimi i MBA. Z DB Cargo Polska związana od 2009 r., początkowo w dziale komunikacji, następnie w HR.

W 2019 objęła funkcję dyrektora odpowiedzialnego m.in. za rozwój pracowników, kulturę organizacyjną i zarządzanie projektami.

Od 2022 r. dyrektor biura zarządu, transformacji i cyfryzacji, a następnie członek zarządu ds. personalnych.

4.2. Ład korporacyjny i zarządzanie kwestiami ESG

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



STRATEGIA

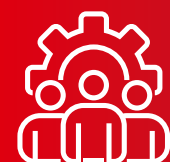
Zasady strategiczne stanowią wiążące wskaźniki dla formułowania strategii Grupy. Celem jest kumulacja całego potencjału koncernu DB i ukierunkowanie go na realizację wspólnej strategii Grupy – „Mocna Kolej”.



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.



System zarządzania

W ramach procesu strategicznego prowadzącego do opracowania strategii Grupy DB Cargo Polska na rok 2025, 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.



Co roku w spółce DB Cargo Polska S.A. aktualizuje się Księgę i Politykę Zintegrowanego Systemu Zarządzania, obejmującą:



4.3. 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 w następnych latach. Zespół 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 celów zrównoważonego rozwoju w codziennych działaniach operacyjnych. Współpraca z DB Cargo AG i innymi spółkami 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 managerskiej DB Cargo Polska S.A. i pozostałych spółek Grupy. 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 2025 roku specjaliści z działu Zrównoważonego Rozwoju i Ochrony Klimatu przy wsparciu koleżanek ze spółki Infra SILESIA przygotowali wewnętrzne szkolenie dla chętnych pracowników całej Grupy DB Cargo Polska pt. Zrównoważony Rozwój: małe kroki, wielkie zmiany, czyli o tym, co każdy z nas może zrobić dla planety, w pracy i w domu. Szkolenie cieszyło się dużym powodzeniem, a wnioski uczestników, wieńczące każdy panel na długo zostaną z nami.



4.4. 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.

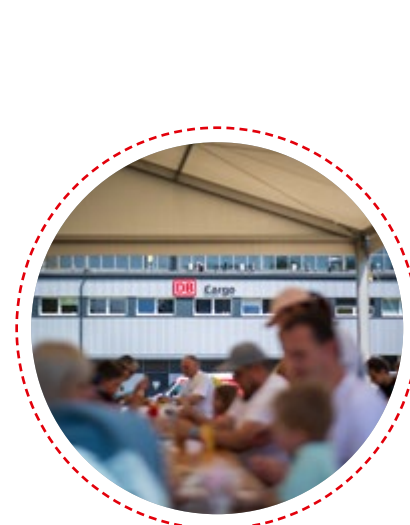
Prowadzenie odpowiedzialnego biznesu, a tym samym działanie zgodne z prawem i etyczne postępowanie, jest jednym z nadrzędnych celów oraz niezbędnym warunkiem rozwoju naszej Grupy. Pozycja na rynku i zaufanie partnerów biznesowych Grupy zależy w istotny sposób od tego, czy będziemy w pełni identyfikować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

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

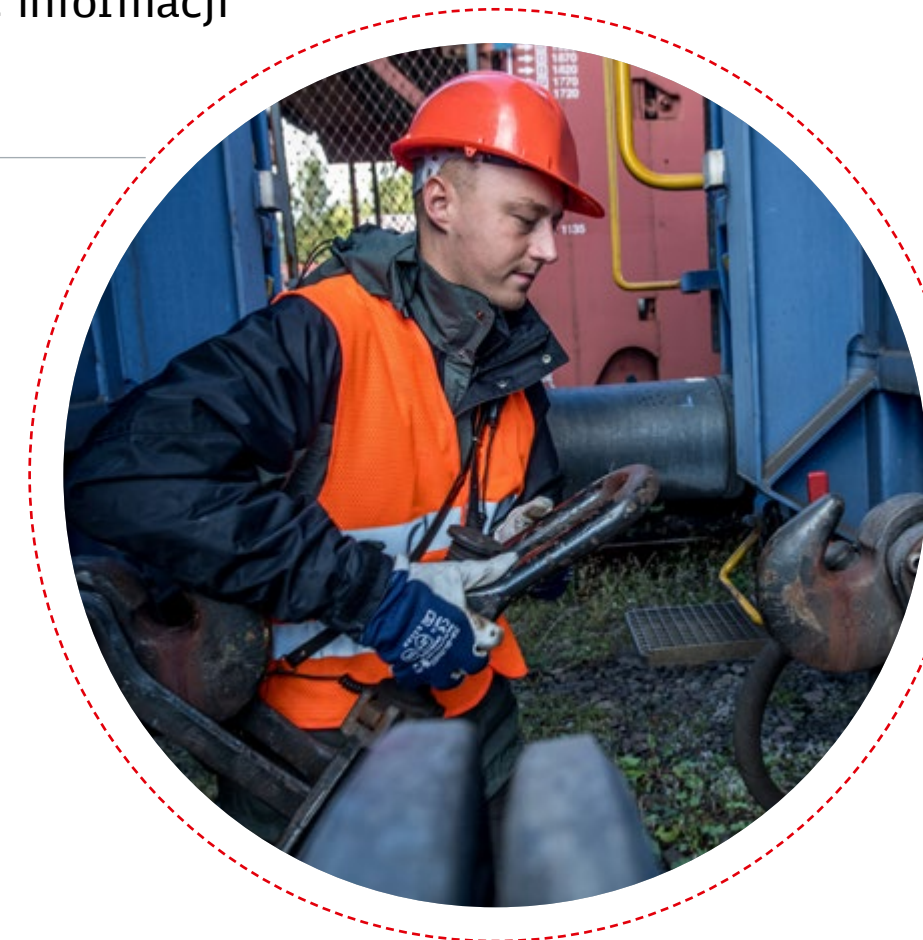
- realizacja powierzonych obowiązków
- kształtowanie dobrej atmosfery pracy
- rzetelne rejestrowanie informacji związanych z działalnością firmy
- nadzór nad realizacją i dokumentowaniem zadań
- prawidłowe korzystanie z powierzonych zasobów
- poufność informacji



Dodatkowo, na wewnętrznej platformie szkoleniowej Świat Nauki DB, pracownicy mogą odbyć kurs online dotyczący najważniejszych kwestii compliance. W aplikacji myDBCargoPL publikowane są cykliczne artykuły na ten temat, a w intranecie znajdują się najważniejsze informacje oraz broszura Krótki przewodnik po zagadnieniach etyki w Grupie 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.



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 rok 2025 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.



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

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 rozumiany 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



419
pracowników
/wszystkich łącznie/



W okresie sprawozdawczym obejmującym rok 2025 w całej Grupie DB Cargo Polska nie odnotowano żadnych przypadków korupcji.

Mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości i usuwania 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 DB Cargo Polska S.A. 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.





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 rok 2025 nie odnotowano w całej Grupie żadnych zgłoszeń o statusie zdarzeń krytycznych.



Odpowiedzialność za zgodność z prawem i regulacjami

W okresie sprawozdawczym obejmującym rok 2025 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.



4.5. 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 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.

4.6. Łańcuchy 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 naszego regulaminu: *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.





ROZDZIAŁ V



O raporcie

5.1. Informacje o raporcie

Niniejsza publikacja jest pierwszym raportem zrównoważonego rozwoju dla spółki DB Cargo Polska S.A.. Dane prezentowane w raporcie dotyczą okresu sprawozdawczego od 1 stycznia 2025 r. do 31 grudnia 2025 r., chyba, że w treści raportu zaznaczono inaczej. Raport został sporządzony w oparciu o standard raportowania VSME oraz wybrane wskaźniki GRI Standards 2021, a także wskaźniki własne.

Publikacja przedstawia informacje najistotniejsze z punktu widzenia DB Cargo Polska S.A. oraz jej interesariuszy. W raportowanym okresie nie było znaczących zmian w rozmiarze, strukturze, formie własności czy łańcuchu wartości Grupy.

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. Indeks wskaźników

INFORMACJE OGÓLNE

Informacje dotyczące sprawozdania wymagane dla XBRL [Zawsze należy podawać]	
Nazwa podmiotu sprawozdającego	DB Cargo Polska S.A.
Identyfikator podmiotu sprawozdającego	Raport nie został poddany weryfikacji trzeciej strony
Waluta wartości pieniężnych w raporcie	PLN
Data rozpoczęcia okresu sprawozdawczego	2025-01-01
Data zakończenia okresu sprawozdawczego	2025-12-31

Informacje dotyczące poprzedniego okresu sprawozdawczego	
Niniejszy raport zawiera informacje ujawnione w poprzednim okresie sprawozdawczym, które pozostały niezmienione	NIE

B1 – Podstawa sporządzenia i inne ogólne informacje o przedsiębiorstwie od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze podawać]	
Podstawa przygotowania (tylko moduł podstawowy lub moduł podstawowy i kompleksowy)	Option B (Basic Module and Comprehensive Module)
Wykaz pominiętych informacji uznanych za informacje poufne lub wrażliwe	Brak
Podstawa sprawozdawczości (skonsolidowana lub indywidualna)	Indywidualna
Forma prawna przedsiębiorstwa	Spółka akcyjna
Specyfikacja formy prawnej innego przedsiębiorstwa	
Kod(-y) klasyfikacji sektorowej NACE	NACE H – 49.2 Kolejowe przewozy towarowe
Wielkość bilansu w [PLN]	1 255 111 380
Obroty w [PLN]	1 068 551 034
Liczba pracowników	2 290,00
Metodologia liczenia pracowników (na koniec okresu sprawozdawczego lub jako średnia w okresie sprawozdawczym)	Jako średnia w całym okresie sprawozdawczym
Metodologia liczenia pracowników (liczba pracowników lub ekwiwalent pełnego czasu pracy)	Headcount
Kraj, w którym prowadzona jest główna działalność, oraz lokalizacja istotnych aktywów	Polska

B1 – Wykaz spółek zależnych od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Jeśli dotyczy]		
ID	Nazwa	Adres siedziby
1	DB Cargo Spedkol sp. z o.o.	ul. Szkolna 15, 47-225 Kędzierzyn-Koźle
2	Infra SILESIA S.A.	ul. Kłokocińska 51, 44-251 Rybnik
3	DB Port Szczecin Sp. z o.o.	ul. Bytomska 14, 70-603 Szczecin

B1 – Ujawnienie certyfikatów lub znaków związanych ze zrównoważonym rozwojem od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]	
Czy przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty lub oznaczenia związane ze zrównoważonym rozwojem?	TAK
Opis certyfikatów lub znaków związanych z zrównoważonym rozwojem, w tym, w stosownych przypadkach, wydawcy certyfikatów lub znaków, data i ocena punktowa	ISO14001, ISO26000 strony 39-40

B1 – Wykaz zakładów od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze podawać]			
ID	Nazwa	Adres	Kraj
1	Zabrze biurowiec	ul. Wolności 337	Polska
2	Zabrzański Gościniec	Aleja Bohaterów Monte Cassino 9	Polska
3	Zakład Lekkiego Utrzymania Wagonów	ul. Szkolna 15	Polska
4	Zakład Utrzymania Taboru Kolejowego	ul. Kłokocińska 51	Polska
5	Zakład Górniczy Bolesław Pomorzany bis	ul. Kolejowa 37	Polska

B2 – Praktyki, polityki i przyszłe inicjatywy dotyczące przejścia na bardziej zrównoważony rozwój gospodarki od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]			
Czy przedsiębiorstwo wprowadziło konkretne praktyki, polityki i/lub przyszłe inicjatywy mające na celu przejście na bardziej zrównoważony rozwój gospodarki?	Kwestie zrównoważonego rozwoju uwzględnione w praktykach, politykach i/lub przyszłych inicjatywach wdrożonych przez przedsiębiorstwo		
	Zmiany klimatyczne	Zanieczyszczenie	Zasoby wodne i morskie
TAK	TAK	TAK	NIE
	Różnorodność biologiczna i ekosystemy	Gospodarka o obiegu zamkniętym	Własna siła robocza
	NIE	TAK	NIE
	Społeczności dotknięte problemem	Konsumenci i użytkownicy końcowi	Postępowanie biznesowe
	NIE	NIE	TAK
	Pracownicy w łańcuchu wartości	Przedsiębiorstwo posiada praktykę, politykę i/lub przyszłą inicjatywę, która jest publicznie dostępna	Przedsiębiorstwo wyznaczyło cel związany z polityką
	NIE	TAK	NIE

C2 – Opis praktyk, polityk i przyszłych inicjatyw dotyczących przejścia na bardziej zrównoważony rozwój gospodarki od 01.01.2025 do 31.12.2026 [jeśli dotyczy, powiązane z B2]	
Opis praktyki, polityki i/lub przyszłej inicjatywy na rzecz bardziej zrównoważonego rozwoju (w przypadku gdy praktyka/polityka/przyszła inicjatywa dotyczy dostawców lub klientów, przedsiębiorstwo powinno to zaznaczyć)	rozdział ład korporacyjny, rozdział informacje ogólne
Opis celu związanego z polityką	—
Najwyższy szczebel odpowiedzialny za wdrażanie praktyk, polityk i/lub przyszłych inicjatyw (jeśli takie istnieją)	rozdział ład korporacyjny, rozdział informacje ogólne

C1 – Strategia: model biznesowy i inicjatywy związane ze zrównoważonym rozwojem od 01.01.2025 do 31.12.2025 [zawsze należy podać]	
Opis istotnych grup oferowanych produktów i/lub usług	Rozdział informacje ogólne
Opis znaczących rynków, na których działa przedsiębiorstwo (np. B2B, sprzedaż hurtowa, sprzedaż detaliczna, kraje)	Rozdział informacje ogólne
Opis głównych relacji biznesowych (np. kluczowi dostawcy, klienci, kanały dystrybucji i konsumenci)	Rozdział informacje ogólne

C1 – Strategia: model biznesowy i inicjatywy związane ze zrównoważonym rozwojem od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]	
Czy strategia zawiera kluczowe elementy związane z kwestiami zrównoważonego rozwoju lub mające na nie wpływ?	tak
Opis kluczowych elementów strategii, które odnoszą się do kwestii zrównoważonego rozwoju lub mają na nie wpływ	Rozdział informacje ogólne, podrozdział strategia

UJAWNIEŃ ŚRODOWISKOWE

B3 – Całkowite zużycie energii (w MWh) 01.01.2025 do 31.12.2025 [Zawsze należy podać]	
Całkowite zużycie energii	156 007,26

B3 – Podział zużycia energii (w MWh) od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]			
Czy przedsiębiorstwo pozyskało informacje niezbędne do przedstawienia zestawienia zużycia energii?			
	Odnawialne	Nieodnawialne	Łącznie odnawialne i nieodnawialne
Energia elektryczna (zgodnie z rachunkami za media)	67 265,12	9 842,66	77 107,78
Energia elektryczna wytwarzana we własnym zakresie	759,38	4,41	763,79
Paliwa (patrz przelicznik paliw w arkuszu „Paliwa”)	0,00	78 135,67	78 135,67

B3 – Szacunkowa emisja gazów cieplarnianych z uwzględnieniem protokołu GHG w wersji z 2004 r. (w tCO2e) [Należy zawsze podawać]		C3 – Cele redukcji emisji gazów cieplarnianych (w tCO2e) [jeśli dotyczy]		
		Czy przedsiębiorstwo ustaliło cele w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych?		NIE
	Bieżący okres sprawozdawczy	Rok bazowy	Procentowa redukcja w stosunku do roku bazowego	
Rok (data)	2025-01-01 – 2025-12-31			
Emisje gazów cieplarnianych brutto w zakresie 1	19 611,71			—
Emisje gazów cieplarnianych brutto z zakresu 2 w ujęciu lokalizacyjnym	51 529,41			—
Emisje gazów cieplarnianych brutto w zakresie 2 oparte na rynku – (opcjonalnie)	5 452,78			—
Całkowita emisja gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (w oparciu o lokalizację)	71 141,12		—	—
Całkowita emisja gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (w oparciu o rynek) – (opcjonalnie)	25 064,49		—	—
Czy przedsiębiorstwo ujawnia informacje dotyczące emisji zakresu 3 (w tCO2e) właściwe dla danego podmiotu?		NIE		

C3 – Plan transformacji dla przedsiębiorstw działających w sektorach o dużym wpływie na klimat od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]		
Czy przedsiębiorstwo działa w sektorach o dużym wpływie na środowisko?	NIE	
Stan realizacji planu transformacji w odniesieniu do łagodzenia zmian klimatycznych	W przyszłości planowane jest przyjęcie planu przejściowego	
Opis planu przejścia na działania łagodzące zmiany klimatu, w tym wyjaśnienie, w jaki sposób przyczynia się on do redukcji emisji gazów cieplarnianych – (opcjonalnie)		
Data przewidywanego przyjęcia planu transformacji dla przedsiębiorstw, które jeszcze nie przyjęły planu transformacji	Rok	2027
	Miesiąc	12
	Dzień	31
	31.12.2027	

B3 – Intensywność emisji gazów cieplarnianych w przeliczeniu na obroty (w tCO2e/tys PLN) od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Zawsze należy podać]	
Intensywność emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (w oparciu o lokalizację)	0,0000159
Intensywność emisji gazów cieplarnianych w zakresie 1 i 2 (w oparciu o rynek) – (opcjonalnie)	0,0000056

B4 – Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]				
Czy przedsiębiorstwo jest już zobowiązane na mocy prawa lub innych przepisów krajowych do zgłaszania właściwym organom swoich emisji zanieczyszczeń, czy też już dobrowolnie zgłasza je zgodnie z systemem zarządzania środowiskowego?			TAK	
Czy te informacje są już publicznie dostępne?			NIE	
Proszę wybrać jednostkę używaną do zgłaszania ilości (tj. kg lub tona)				
kg				
ID	Zanieczyszczenie	Emisja do powietrza	Emisja do wody	Emisja do gleby
1	Dwutlenek węgla (CO2)	446 185,42	0	0
2	Niemetanowe lotne związki organiczne (NMLZO)	12 437,94	0	0
3	Tlenki azotu (NOx/NO2)	393,58	0	0
4	Tlenki siarki (SOx/SO ₂)	255,56	0	0
5	Pył całkowity	171,65	0	0
6	Tlenek węgla (CO)	144,15	0	0
7	Pył PM 10	131,76	0	0
8	Pył PM 2,5	88,40	0	0
9	Mangan i jego związki (jako Mn)	25,20	0	0
10	Pyły ze spalania paliw	12,76	0	0
11	Dwutlenek siarki (SO ₂)	0,90	0	0
12	Pył ze spalania paliwa	0,44	0	0
13	Chrom i jego związki (jako Cr)	0,07	0	0
14	Nikiel i jego związki (jako Ni)	0,07	0	0

B5 – Zakłady położone na obszarach wrażliwych pod względem różnorodności biologicznej od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]	
Czy przedsiębiorstwo posiada zakłady zlokalizowane na obszarach wrażliwych pod względem różnorodności biologicznej lub w ich pobliżu?	NIE

B6 – Pobór wody od 01.01.2025 do 31.12.2025 [zawsze należy zgłaszać]	
Całkowita ilość wody pobranej ze wszystkich zakładów (metry sześcienne, m³)	18 294
Ilość wody pobranej w zakładach położonych na obszarach o wysokim stresie wodnym (metry sześcienne, m³)	0

B7 – Opis zasad gospodarki o obiegu zamkniętym od 01.01.2025 do 31.12.2025 [zawsze należy zgłaszać]	
Przedsiębiorstwo stosuje zasady gospodarki o obiegu zamkniętym	TAK
Opis sposobu stosowania tych zasad	Proces gospodarowania odpadami w Grupie DB Cargo Polska jest zgodny z obowiązującymi przepisami i podlega stałemu monitoringowi. Grupa stosuje zasady gospodarki odpadami zgodną z hierarchią podstępowania z odpadami. Zasady postępowania z odpadami komunalnymi oraz przemysłowymi (niebezpiecznymi i innymi niż niebezpieczne) określają wewnętrzne regulacje środowiskowe oraz poradniki dla pracowników, w tym dotyczące pracy z olejami. Kluczowe znaczenie ma selektywna segregacja odpadów. Obejmuje ona ich właściwe gromadzenie w wyznaczonych miejscach z podziałem na odpady komunalne i przemysłowe, a następnie przekazywanie uprawnionym firmom zajmującym się transportem, zbieraniem, unieszkodliwianiem lub recyklingiem. Większość odpadów trafia do recyklingu, a pozostałe są bezpiecznie utylizowane. Cały proces oraz wielkości wyprodukowanych odpadów są monitorowane. Grupa realizuje także działania wykraczające poza wymagania prawne, takie jak zaawansowane technologie czyszczenia wagonów z podziałem odpadów na frakcje, stosowanie czyściwa wielorazowego, recykling drewna oraz prowadzenie kampanii edukacyjnych promujących właściwą segregację.

B7 – Odpady wytworzone od 01.01.2025 do 31.12.2025 [zawsze należy zgłaszać]					
ID	Rodzaj odpadów	Jednostka miary	Odpady przekazane do recyklingu lub ponownego wykorzystania	Odpady przeznaczone do unieszkodliwienia	Całkowita ilość odpadów poddanych recyklingowi, ponownemu wykorzystaniu i przekazanych do unieszkodliwienia
1	16 01 17 Metale żelazne	tony metryczne (t)	2 131,36		2 131,36
2	16 07 99 Inne niewymienione odpady	tony metryczne (t)		165,98	165,98
3	12 01 01 Odpady z toczenia i piłowania żelaza oraz jego stopów	tony metryczne (t)	127,08		127,08
4	17 02 04* Odpady drewna, szkła i tworzyw sztucznych zawierających lub zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi (np. drewniany podkłady kolejowe)	tony metryczne (t)		57,24	57,24
5	15 01 03 Opakowania z drewna	tony metryczne (t)	51,10		51,10
6	13 02 08* Inne oleje silnikowe, przekładniowe i smarowe	tony metryczne (t)		36,99	36,99
7	17 04 05 Żelazo i stal	tony metryczne (t)	28,13		28,13
8	15 01 10* Opakowania zawierające pozostałości substancji niebezpiecznych lub nimi zanieczyszczone (np. środkami ochrony roślin I i II klasy toksyczności – bardzo toksyczne i toksyczne)	tony metryczne (t)		27,04	27,04
9	16 01 12 Okładziny hamulcowe inne niż wymienione w 16 01 11	tony metryczne (t)		26,70	26,70
10	15 02 02* Sorbenty, materiały filtracyjne (w tym filtry olejowe nie ujęte w innych grupach), tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne zanieczyszczone substancjami niebezpiecznymi (np. PCB)	tony metryczne (t)		19,71	19,71
11	08 01 11* Odpady farb i lakierów zawierających rozpuszczalniki organiczne lub inne substancje niebezpieczne	tony metryczne (t)		9,01	9,01
12	16 01 14* Płyny zapobiegające zamarzaniu zawierające niebezpieczne substancje	tony metryczne (t)		8,07	8,07
13	16 01 99 Inne niewymienione odpady	tony metryczne (t)		7,23	7,23
14	15 01 01 Opakowania z papieru i tektury	tony metryczne (t)	6,98		6,98
15	13 08 99* Inne niewymienione odpady	tony metryczne (t)		5,00	5,00
16	16 01 19 Tworzywa sztuczne	tony metryczne (t)	4,94		4,94
17	16 07 08* Odpady zawierające ropę naftową lub jej produkty	tony metryczne (t)		3,96	3,96
18	16 06 01* Baterie i akumulatory ołowiowe	tony metryczne (t)		2,56	2,56
19	16 07 99 Inne niewymienione odpady	tony metryczne (t)		2,50	2,50
20	16 01 18 Metale nieżelazne	tony metryczne (t)	2,46		2,46
21	16 01 22 Inne niewymienione elementy	tony metryczne (t)		2,43	2,43
22	17 06 04 Materiały izolacyjne inne niż wymienione w 17 06 01 i 17 06 03	tony metryczne (t)		2,06	2,06
23	16 02 16 Elementy usunięte ze zużytych urządzeń inne niż wymienione w 16 02 15	tony metryczne (t)		1,57	1,57
24	15 01 11* Opakowania z metali zawierające niebezpieczne porowate elementy wzmocnienia konstrukcyjnego (np. azbest), włącznie z pustymi pojemnikami ciśnieniowymi	tony metryczne (t)		1,52	1,52
25	12 01 21 Zużyte materiały szlifierskie inne niż wymienione w 12 01 20	tony metryczne (t)		1,41	1,41
26	16 01 07* Filtry olejowe	tony metryczne (t)		1,27	1,27
27	15 01 02 Opakowania z tworzyw sztucznych	tony metryczne (t)	1,13		1,13
28	07 02 80 Odpady z przemysłu gumowego i produkcji gumy	tony metryczne (t)		0,90	0,90
29	13 05 07* Zaolejona woda z odwadniania olejów w separatorach	tony metryczne (t)		0,89	0,89
30	06 01 06* Inne kwasy	tony metryczne (t)		0,74	0,74
31	16 02 14 Zużyte urządzenia inne niż wymienione w 16 02 09 do 16 02 13	tony metryczne (t)		0,46	0,46
32	16 01 20 Szkło	tony metryczne (t)	0,08		0,08
33	15 02 03 Sorbenty, materiały filtracyjne, tkaniny do wycierania (np. szmaty, ścierki) i ubrania ochronne inne niż wymienione w 15 02 02	tony metryczne (t)		0,01	0,01
Całkowita ilość wytworzonych odpadów	Całkowita ilość wytworzonych odpadów niebezpiecznych (masa)	tony metryczne (t)	174,01		
	Całkowita ilość odpadów innych niż niebezpieczne (masa)	tony metryczne (t)	2564,51		
	Całkowita ilość wytworzonych odpadów (masa)	tony metryczne (t)	2738,51		

C4 – Ryzyko klimatyczne od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]	
Czy przedsiębiorstwo zidentyfikowało zagrożenia związane z klimatem i zdarzenia związane z transformacją klimatyczną, które stwarzają dla niego poważne ryzyko związane z klimatem?	TAK
Opis zagrożeń związanych z klimatem i zdarzeń związanych z transformacją klimatyczną	Ryzyka fizyczne związane z największym zagrożeniem podniesieniem się temperatury i zwiększoną ilością dni upalnych dla Grupy DB Cargo Polska mogą być następujące: • Deformacje infrastruktury torowej • Uszkodzenia sieci trakcyjnej i urządzeń elektrycznych • Spadek komfortu i indywidualnego bezpieczeństwa pracowników (względny zdrowotny), co może przekładać się na efektywność wykonywanej pracy • Zakłócenia w eksploatacji taboru np. przegrzewanie się komponentów technicznych • Przegrzewanie się maszyn warsztatowych • Zagrożenia pożarowe w otoczeniu linii kolejowych, szczególnie w okresach suszy • Większe prawdopodobieństwo zakłóceń w łańcuchu dostaw zwłaszcza międzynarodowych • Zwiększony pobór energii, paliw i czynników chłodniczych w związku z chłodzeniem infrastruktury, w tym hal produkcyjnych co zwiększy koszt utrzymania w okresach letnich. Zapotrzebowanie energetyczne na ochłodzenie powietrza o 1° Celsjusza jest wyższe niż na ochłodzenie o 1° Celsjusza. Zdarzenia związane z transformacją klimatyczną w sektorze transportu kolejowego wynikają przede wszystkim z postępującej dekarbonizacji gospodarki oraz zmian regulacyjnych i technologicznych wspierających niskoemisyjne środki transportu. W szczególności obejmują one zaostrzanie norm emisji gazów cieplarnianych oraz rosnące wymagania w zakresie efektywności energetycznej, co wpływa na konieczność modernizacji taboru (np. elektryfikacja linii, wdrażanie napędów alternatywnych takich jak wodór czy baterie). Istotnym czynnikiem są także zmiany w politykach transportowych, które promują kolej jako bardziej zrównoważoną alternatywę wobec transportu drogowego i lotniczego, co może prowadzić zarówno do wzrostu popytu, jak i zwiększonej presji inwestycyjnej. Dodatkowo transformacja wiąże się z rozwojem nowych technologii, cyfryzacją oraz zmianami w łańcuchach dostaw, w tym dostępnością niskoemisyjnych materiałów i energii. Jednocześnie mogą pojawiać się ryzyka związane z kosztami dostosowania do nowych regulacji, koniecznością ponoszenia znaczących nakładów inwestycyjnych oraz niepewnością co do tempa i kierunku zmian technologicznych. W efekcie zdarzenia transformacyjne w sektorze kolejowym mają zarówno charakter ryzyk, jak i szans, wpływając na modele biznesowe, strukturę kosztów oraz długoterminową konkurencyjność przedsiębiorstw.
Ujawnienie informacji na temat sposobu oceny narażenia i wrażliwości aktywów, działalności i łańcucha wartości na te zagrożenia i zdarzenia związane z transformacją	Firma przeprowadziła analizę w oparciu o ustrukturyzowaną metodykę analityczną. Przeprowadzona analiza obejmowała identyfikację kluczowych ryzyk transformacyjnych, a następnie ocenę ich potencjalnego wpływu z wykorzystaniem czterech głównych kryteriów: • skali wpływu – określającej intensywność oddziaływania danego ryzyka na działalność spółki, w tym aspekty finansowe, operacyjne oraz reputacyjne, • zakresu wpływu – odnoszącego się do liczby i istotności dotkniętych elementów, takich jak segmenty działalności, lokalizacje geograficzne czy ogniwa łańcucha wartości, • poziomu nieodwracalności – oceniającego trwałość skutków danego zdarzenia oraz możliwość ich odwrócenia w krótkim, średnim lub długim okresie, • prawdopodobieństwa wystąpienia – określającego szacowane ryzyko materializacji danego zagrożenia w przyjętym horyzoncie czasowym.
Horyzont czasowy wszelkich zidentyfikowanych zagrożeń związanych z klimatem i zdarzeń przejściowych	Spółka przyjmuje długoterminowy horyzont czasowy analizy zidentyfikowanych zagrożeń związanych z klimatem oraz zdarzeń przejściowych, obejmujący okres do roku 2100. Tak szeroki zakres czasowy wynika ze specyfiki ryzyk klimatycznych, które charakteryzują się stopniową materializacją, wysokim poziomem niepewności oraz potencjalnie trwałymi i nieodwracalnymi skutkami dla działalności gospodarczej, aktywów oraz łańcucha wartości. Podejście to wspiera identyfikację ryzyk o niskim prawdopodobieństwie, lecz wysokiej skali wpływu, które mogą istotnie oddziaływać na długoterminową wartość spółki.
Ujawnienie informacji o podjęciu działań dostosowawczych do zmian klimatu w odniesieniu do wszelkich zagrożeń związanych z klimatem i zdarzeń przejściowych	Na dzień sporządzenia niniejszego ujawnienia spółka znajduje się na etapie analizy oraz opracowywania kompleksowego planu działań dostosowawczych w odpowiedzi na zidentyfikowane zagrożenia związane z klimatem oraz zdarzenia przejściowe. Prowadzone prace obejmują w szczególności: pogłębioną ocenę narażenia i wrażliwości aktywów, działalności operacyjnej oraz łańcucha wartości, identyfikację potencjalnych działań adaptacyjnych i mitygujących, analizę priorytetów w oparciu o kryteria takie jak skala i zakres wpływu, poziom nieodwracalności oraz prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyk, wstępne określenie ram zarządzania oraz integracji działań klimatycznych z istniejącymi procesami decyzyjnymi. Na obecnym etapie spółka nie wdrożyła jeszcze sformalizowanego zestawu działań dostosowawczych, jednak wyniki prowadzonych analiz stanowią będą podstawę do opracowania i implementacji adekwatnych środków zaradczych oraz strategii zwiększania odporności organizacji na zmiany klimatu. Spółka planuje ujawnić szczegółowe informacje dotyczące przyjętych działań, harmonogramu ich wdrożenia oraz oczekiwanych efektów w kolejnych okresach sprawozdawczych.

UJAWNIECIA SPOŁECZNE

Metodologia liczenia pracowników dla poniższych ujawnień (liczba pracowników lub ekwiwalent pełnego czasu pracy, link z B1)	Headcount
Metodologia liczenia pracowników dla poniższych ujawnień (na koniec okresu sprawozdawczego lub jako średnia z całego okresu sprawozdawczego, powiązana z B1)	Jako średnia w całym okresie sprawozdawczym

B8 – Siła robocza – Ogólna charakterystyka – Rodzaj umowy [Zawsze należy zgłaszać]	
Rodzaj umowy	Liczba pracowników
Umowa na czas nieokreślony	1 943,98
Umowa tymczasowa	172,00
Łączna liczba pracowników (link z B1)	2 115,98

B8 – Siła robocza – Ogólna charakterystyka – Płeć [Należy zawsze podawać]	
Płeć	Liczba pracowników
Mężczyzna	1 747,98
Kobieta	368,00
Inne	0
Nie podano	0
Łączna liczba pracowników (link z B1)	2 115,98

B8 – Siła robocza – Ogólna charakterystyka – Kraj zatrudnienia [Jeśli dotyczy]	
	Liczba pracowników
Polska	2 115,98
Łączna liczba pracowników (link z B1)	2 115,98

B8 – Siła robocza – Ogólna charakterystyka – Wskaźnik rotacji od 01.01.2025 do 31.12.2025 [jeśli dotyczy]	
Liczba pracowników, którzy odeszli w okresie sprawozdawczym	225,00
Liczba pracowników na początku okresu sprawozdawczego	2 219,23
Liczba pracowników na koniec okresu sprawozdawczego	2 115,98
Wskaźnik fluktuacji pracowników [%] w okresie sprawozdawczym	10,38%

B9 – Siła robocza – Zdrowie i bezpieczeństwo 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze zgłaszać]	
Liczba wypadków przy pracy podlegających zgłoszeniu w okresie sprawozdawczym	17,00
Liczba godzin przepracowanych przez jednego pełnoetatowego pracownika w okresie sprawozdawczym	1 554,65
Łączna liczba godzin przepracowanych w ciągu roku przez wszystkich pracowników w okresie sprawozdawczym	3 289 598,20
Wskaźnik rejestrowanych wypadków przy pracy w okresie sprawozdawczym	7,40
Liczba ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków przy pracy i chorób zawodowych	0,00

B10 – Siła robocza – Wynagrodzenie, negocjacje zbiorowe i szkolenia od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze podawać + Jeśli dotyczy]	
Pracownicy otrzymują wynagrodzenie równe lub wyższe od obowiązującej płacy minimalnej określonej bezpośrednio przez krajowe przepisy dotyczące płacy minimalnej lub w drodze negocjacji zbiorowych pracy	TAK
Średni poziom wynagrodzenia brutto na godzinę pracowników płci męskiej (kwota w PLN) – jeśli dotyczy	55,12
Średni poziom wynagrodzenia brutto kobiet zatrudnionych w przeliczeniu na godzinę (kwota w PLN) – jeśli dotyczy	54,99
Liczba pracowników objętych układami wynikającymi z negocjacji zbiorowych	2079,98
Odsetek pracowników objętych układami z zakresu negocjacji zbiorowych [%]	93,7%

B10 – Siła robocza – Wynagrodzenie, negocjacje zbiorowe i szkolenia od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze podawać]	
Płeć	Liczba godzin szkoleniowych na pracownika w okresie sprawozdawczym
Mężczyzna	87,56
Kobieta	32,72
Inne	0,00
Nie podano	0,00
Średnia liczba godzin szkoleniowych w ciągu roku na pracownika	
	78,03

C5 – Dodatkowe (ogólne) cechy charakterystyczne pracowników od 01.01.2025 do 31.12.2025 [opcjonalnie]	
Liczba pracowników płci męskiej na stanowiskach kierowniczych	126,00
Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych	46,00
Stosunek kobiet do mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w okresie sprawozdawczym	36,51%

C6 – Dodatkowe informacje dotyczące własnych pracowników – Polityka i procesy dotyczące praw człowieka od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze zgłaszać]	
Czy przedsiębiorstwo posiada kodeks postępowania lub politykę w zakresie praw człowieka dla własnych pracowników?	TAK
Jeśli tak, to czy obejmuje on:	
praca dzieci	TAK
praca przymusowa	TAK
handel ludźmi	TAK
dyskryminacja	TAK
zapobieganie wypadkom	TAK
inne? (jeśli tak, proszę określić)	NIE
Określić inne rodzaje treści objęte kodeksem postępowania lub polityką dotyczącą praw człowieka	
Czy przedsiębiorstwo posiada mechanizm rozpatrywania skarg dla własnych pracowników?	TAK

C7 – Poważne negatywne incydenty związane z prawami człowieka od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Zawsze należy zgłaszać]	
Czy przedsiębiorstwo potwierdziło incydenty wśród własnych pracowników?	NIE
Czy przedsiębiorstwo ma świadomość jakichkolwiek potwierdzonych incydentów dotyczących pracowników w łańcuchu wartości, społeczności, konsumentów i użytkowników końcowych?	NIE

UJAWNIENIA ZARZĄDCZE

B11 – Wyroki skazujące i grzywny za korupcję i łapownictwo od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Jeśli dotyczy]	
Czy w okresie sprawozdawczym przedsiębiorstwo zostało skazane lub ukarane grzywną?	NIE
Łączna liczba wyroków skazujących za naruszenie prawa dotyczącego przeciwdziałania korupcji i łapownictwa	0,00
Łączna kwota grzywien za naruszenie prawa dotyczącego przeciwdziałania korupcji i przekupstwu (kwota pieniężna)	0,00

C8 – Obrót z niektórych sektorów od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Jeśli dotyczy]	
Czy przedsiębiorstwo czerpie obroty z jednej z poniższych działalności?	NIE

C8 – Wyłączenie z unijnych punktów odniesienia od 01.01.2025 do 31.12.2025 [Należy zawsze zgłaszać]	
Przedsiębiorstwa są wyłączone z unijnych wskaźników zgodnych z porozumieniem paryskim, jeśli korzystają z:	
1% lub więcej obrotów z poszukiwania, wydobywania, ekstrakcji, dystrybucji lub rafinacji węgla kamiennego i brunatnego	NIE
10% lub więcej obrotu z poszukiwania, wydobywania, dystrybucji lub rafinacji paliw ropopochodnych	NIE
50% lub więcej obrotu z poszukiwania, wydobywania, produkcji lub dystrybucji paliw gazowych	NIE
50 % lub więcej obrotów z wytwarzania energii elektrycznej o intensywności emisji gazów cieplarnianych powyżej 100 g CO2 e/kWh	NIE
Żadne z powyższych	NIE
Przedsiębiorstwa są wyłączone z wszelkich unijnych benchmarków referencyjnych zgodnych z porozumieniem paryskim	—

C9 – Wskaźnik różnorodności płci w organie zarządzającym w roku 2025 [Jeśli dotyczy]	
Czy przedsiębiorstwo posiada organ zarządzający?	TAK
Liczba kobiet zasiadających w zarządzie na koniec okresu sprawozdawczego	2,00
Liczba mężczyzn zasiadających w zarządzie na koniec okresu sprawozdawczego	3,00
Wskaźnik różnorodności płci w organie zarządzającym	0,66666667

5.3. Dane kontaktowe

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

