



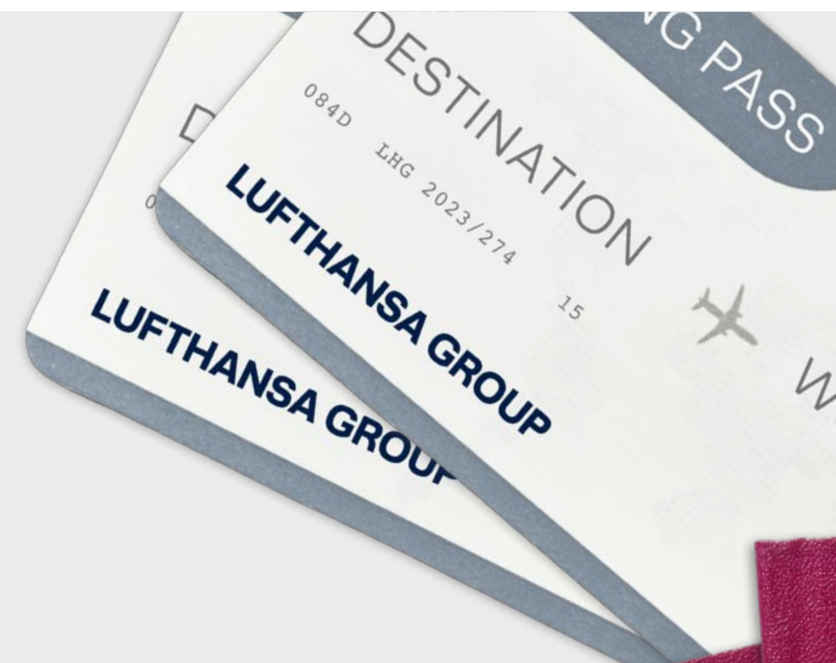
LUFTHANSA GROUP

Kodeks Postępowania
OUR ETHICAL
COMPASS



PL

»ODPOWIEDZIALNE I ZGODNE Z PRAWEM ZACHOWANIE JEST ISTOTNĄ CZĘŚCIĄ NASZEJ KULTURY KORPORACYJNEJ I PODSTAWĄ, NA KTÓREJ OPIERAMY NASZĄ CODZIENNĄ PRACĘ.«



Odpowiedzialne i zgodne z prawem zachowanie jest istotną częścią naszej kultury korporacyjnej i podstawą, na której opieramy naszą codzienną pracę.

Szanowni Pracownicy, Drodzy Partnerzy Biznesowi,

Niniejszy Kodeks Postępowania został przyjęty przez Zarząd jako fundament naszego systemu wartości dla całej Lufthansa Group. Jest on wiążący dla wszystkich pracowników Lufthansa Group. Kodeks postępowania ma na celu wzmocnienie naszej kultury korporacyjnej i umocnienie naszego zaangażowania w etykę, uczciwość i odpowiedzialne postępowanie.

Zasady zawarte w tym dokumencie są nie tylko podstawą uczciwej konkurencji, ale także pomagają nam identyfikować i unikać ryzyk prawnych i reputacyjnych. Kodeks postępowania stanowi ramy, do których wytycznych dostosowujemy i mierzymy nasze działania. Pomaga nam również podejmować właściwe decyzje i tworzyć środowisko pracy oparte na szacunku.

Wierzymy, że firma może odnieść trwały sukces tylko wtedy, gdy jest zbudowana na fundamencie zaufania, szacunku i uczciwości. W związku z tym zachęcamy wszystkich do przyswojenia sobie Kodeksu Postępowania, a tym samym do zapewnienia, że Lufthansa Group jest również wzorem do naśladowania w kwestiach etycznego i odpowiedzialnego postępowania.

Bardzo dziękujemy za wsparcie!



SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie | 4 |
| O niniejszym Kodeksie Postępowania | 4 |
| Podejmujemy trudne decyzje w sposób przemyślany i odpowiedzialny | 4 |
| Zawsze otwarcie podchodzimy do problemów | 5 |
| Jak współpracujemy, jak przewodzimy | 5 |
| Odpowiedzialność za nasze społeczeństwo i nasze środowisko | 6 |
| Interakcja oparta na szacunku | 7 |
| Bezpieczeństwo i ochrona | 8 |
| Ochrona klimatu i środowiska | 9 |
| Poszanowanie praw człowieka | 10 |
| Bezpieczeństwo i higiena pracy | 11 |
| Odpowiedzialność za prowadzenie działalności w sposób uczciwy | 12 |
| Uczciwa konkurencja podstawą sukcesu naszej firmy | 13 |
| Walka z korupcją | 14 |
| Radzenie sobie z konfliktami interesów | 15 |
| Zgodność z przepisami dotyczącymi handlu zagranicznego | 16 |
| Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy | 17 |
| Digitalizacja i ochrona danych | 18 |
| Informacje poufne i zakaz wykorzystywania informacji poufnych | 19 |
| Przejrzyste poparcie polityczne | 20 |
| Odpowiedzialność za wartości korporacyjne | 21 |
| Prawidłowość rachunkowości | 22 |
| Ochrona zasobów naszej firmy | 23 |
| Komunikacja zewnętrzna w sieciach społecznościowych | 24 |



WPROWADZENIE

O niniejszym Kodeksie Postępowania

Dlaczego Kodeks Postępowania jest dla nas ważny?

Jako pracownicy Lufthansa Group jesteśmy dumni z naszej różnorodności, indywidualności oraz naszego osobistego i kulturowego pochodzenia. Niniejszy Kodeks Postępowania, będący wspólnym przewodnikiem, pomaga nam podejmować decyzje zgodne z zasadami i wartościami naszej firmy w coraz szybciej zmieniającym się świecie. Dla naszych klientów, partnerów biznesowych i udziałowców na całym świecie Kodeks Postępowania opisuje, za czym opowiadamy się jako jedna z wiodących grup firm w branży lotniczej i na czym mogą od nas polegać.

Kogo dotyczy Kodeks Postępowania?

Niniejszy Kodeks Postępowania jest wiążący dla wszystkich pracowników Lufthansa Group na całym świecie, niezależnie od pełnionej funkcji czy hierarchii. Ponadto należy przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, regulacji oraz wewnętrznych zasad i wytycznych. Naruszenia mogą prowadzić do surowych sankcji dla firmy, a także dla poszczególnych pracowników.

Menedżerowie wszystkich szczebli ponoszą szczególną odpowiedzialność za wspieranie swoich pracowników w ich pracy zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Kodeksie oraz za to, że zawsze są przykładem uczciwości i poczucia odpowiedzialności.

Ponadto niniejszy Kodeks Postępowania określa również nasze oczekiwania wobec naszych partnerów biznesowych, w tym naszych dostawców. Zgodnie z niniejszym Kodeksem Postępowania, Kodeks Postępowania dla Dostawców Lufthansa Group („Lufthansa Group Supplier Code of Conduct”) ma również zastosowanie do naszych dostawców.

Kto jest odpowiedzialny za aktualizację niniejszego Kodeksu postępowania?

Kodeks Postępowania jest aktualizowany przez Lufthansa Group Chief Compliance Officer i zatwierdzany przez jego Zarząd.

Podejmujemy trudne decyzje w sposób przemyślany i odpowiedzialny

Pomimo wszystkich zasad i wytycznych, czasami istnieją szare strefy, w których nie jest od razu jasne, w jaki sposób działamy etycznie i odpowiedzialnie. Nawet ten kodeks postępowania nie jest w stanie objąć wszystkich możliwych sytuacji krytycznych. To, co często pomaga, to nasze przeczucie: czy intuicyjnie mam poczucie, że coś może być problematyczne? Czy wolałbym przedyskutować tę kwestię z moim przełożonym?

Poniższe kroki mogą pomóc w podejmowaniu pewnych decyzji w trudnych sytuacjach:

Zatrzymać!

Zatrzymaj się przed przystąpieniem do procesu podejmowania decyzji i spróbuj dowiedzieć się, co wywołuje w tobie uczucie niepokoju. Czy możesz uzyskać więcej informacji, które pomogą Ci podjąć decyzję? Nawet jeśli nie jesteś w stanie wskazać dokładnej przyczyny swojej intuicji, twoje uczucie jest ważne i zdecydowanie nie powinieneś go ignorować.



Sprawdzić!

Zakwestionuj swoje opcje podejmowania decyzji:

- Jak bym postąpił, gdybym był oddany tylko swojemu sumieniu?
- Czy coś lub ktoś będzie wywierał na mnie presję, abym podjął decyzję?
- Czy musiałbym się martwić, gdyby moje zachowanie stało się znane opinii publicznej?
- Jak moi znajomi lub rodzina oceniliby moje zachowanie?



Działać!

Jeśli masz pewność, że działasz zgodnie z wartościami i zasadami Lufthansa Group oraz wszystkimi wymogami prawnymi, podejmiesz decyzję z czystym sumieniem.

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, poproś o pomoc swojego przełożonego lub skontaktuj się z lokalnym kierownikiem ds. zgodności („Compliance Manager”) lub korporacyjnym biurem ds. Zgodności („Corporate Compliance Office”). Otwarte wyrażanie obaw nie jest oznaką słabości ani braku gotowości do podejmowania ryzyka, ale istotną częścią naszej kultury zabierania głosu.



Zawsze otwarcie podchodzimy do problemów

Na ziemi i w powietrzu

W lotnictwie otwarta komunikacja, która nie zależy od hierarchii ani stażu pracy, ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa. Dla nas, jako Lufthansa Group, zasada ta dotyczy również wszystkich innych obszarów firmy. Otwarcie odnosimy się do pytań, niepewności, obaw, a nawet po prostu „niespokojnego przeczucia”. Wymaga to odwagi, ale tylko w ten sposób można na wczesnym etapie wykryć ewentualne naruszenia prawa lub regulacji wewnętrznych i im zaradzić.

Opcje raportowania

Jeśli dowiesz się o możliwym naruszeniu, możesz je zgłosić na kilka sposobów:

- Porozmawiaj ze swoim przełożonym,
- zapytaj lokalnego kierownika ds. Zgodności („Compliance Manager”),
- skontaktuj się z Biurem Corporate Compliance,
- korzystaj z elektronicznego systemu zgłaszania nieprawidłowości, lub
- skontaktuj się z naszym Rzecznikiem Praw Obywatelskich, który jest prawnikiem zewnętrznym.

Ponadto, w zależności od firmy i tematu, mogą istnieć dodatkowe kanały zgłaszania lub osoby kontaktowe.

Jeśli chcesz, pozostajesz anonimowy

Całkowicie anonimowe zgłoszenie jest również możliwe za pośrednictwem elektronicznego systemu zgłaszania nieprawidłowości i rzecznika praw obywatelskich.



Nie bój się konsekwencji!

Nasza współpraca opiera się na wzajemnym zaufaniu. Możesz obawiać się negatywnych konsekwencji, jeśli zgłosisz napiwek, lub możesz nie być pewien, czy Twoje podejrzenie jest rzeczywiście naruszeniem zgodności. Możesz pomyśleć o zignorowaniu swojego niespokojnego uczucia lub możesz próbować przekonać siebie, że wszystko będzie dobrze.

Lufthansa Group zobowiązuje się do przestrzegania wymogów prawnych dotyczących ochrony sygnalistów przed wszelkimi represjami i niedogodnościami, które mogą grozić w wyniku zgłoszenia (Polityka Przeciwdziałania Działaniom Odwetowym). Należą do nich w szczególności dyskryminacja, rozwiązanie stosunku pracy, odmowa awansu lub złożenie negatywnej oceny. Zakazana jest nawet groźba lub próba takiej dyskryminacji.

Naruszenia Polityki niepodjęwania działań odwetowych, wymogu poufności oraz celowe utrudnianie przekazywania informacji będą ścigane i karane. Ochrona ta nie istnieje tylko wtedy, gdy sygnalista w sposób ewidentny nadużywa systemu sygnalistów, celowo podając fałszywe informacje.

Jak współpracujemy, jak zarządzamy

Nasza kultura korporacyjna w równym stopniu integruje interesy i potrzeby klientów, pracowników i interesariuszy. Jest to zatem nasz kompas dla etycznego działania, przyjęcia odpowiedzialności i współpracy opartej na zaufaniu jako podstawy naszego sukcesu gospodarczego. Nasi menedżerowie są wzorem do naśladowania i dają pracownikom możliwość ciągłego rozwoju. Ich zadaniem jest przede wszystkim zakorzenienie wartości Lufthansa Group w naszej kulturze.

Nasze wartości korporacyjne, takie jak ambicja, odpowiedzialność i empatia, są kulturowymi barierami dla naszego zarządzania i współpracy:

Ambicja:

- We wszystkim, co robimy, na pierwszym miejscu stawiamy klienta.
- Nie czekamy na idealne rozwiązania, aby podejmować decyzje.
- Jesteśmy innowacyjni i nieustannie poszukujemy sposobów na doskonalenie.



Odpowiedzialność:

- Na bieżąco obserwujemy krótko- i długoterminowe konsekwencje naszych działań.
- Bierzemy odpowiedzialność za swoje działania, otwarcie uczymy się na błędach i unikamy obwiniania.
- Podejmujemy działania, aby sprostać naszym wyzwaniom bez konieczności monitorowania.



Empatia:

- Szanujemy i integrujemy różne punkty widzenia.
- Rozmawiamy ze sobą szczerze, nawet jeśli nie zawsze jest to łatwe.
- Wspieramy się nawzajem i uznajemy, aby osiągać wspólne cele.
- W doborze i rozwoju menedżerów oraz w ocenie potencjału kierujemy się kompetencjami wywodzącymi się z tych wartości.





ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA
NASZE SPOŁECZEŃSTWO
I NASZE ŚRODOWISKO

Interakcja oparta na szacunku

Traktujemy naszych współpracowników i interesariuszy zewnętrznych z szacunkiem. Sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji, nękania lub przemocy.

Naszym celem jest łączenie ludzi i kultur. Dlatego docenienie człowieka bez względu na pochodzenie narodowe i etniczne, płeć, religię, ideologię, niepełnosprawność, wiek czy tożsamość seksualną kształtuje nasze działania. Konsekwentnie badamy tego rodzaju dyskryminację. Takiego samego zachowania oczekujemy od naszych partnerów biznesowych i dostawców.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Przywiązujemy dużą wagę do tego, aby sposób postępowania ze sobą nawzajem był wolny od dyskryminacji i w którym szanowane są granice osobiste. Jeśli pracownicy, klienci, dostawcy lub partnerzy biznesowi znajdują się z naszej winy w sytuacji transgranicznej lub zastraszającej, mogą liczyć na nasze wsparcie i poufne ramy dyskusji.

W przypadku molestowania seksualnego w Lufthansie obowiązuje zero tolerancji, ponieważ jest jasne, że każdy przypadek to o jeden przypadek za dużo i nie ma usprawiedliwienia dla molestowania seksualnego.

Zadaj sobie następujące pytania:

- W jaki sposób mogę przyczynić się do pełnej szacunku interakcji w moim środowisku pracy – wobec współpracowników i zewnętrznych interesariuszy?
- Czy jasno pokazuję swoje granice i czy szanuję granice innych?
- Czy mój sposób komunikowania się, treść wypowiedzi lub moje zachowanie mogą być postrzegane jako uwłaczające, dyskryminujące lub napastliwe?
- Czy przypadkiem nie jestem nieświadomie stronniczy?
- Czy zachęcam osoby, których to dotyczy, do złożenia oficjalnego zgłoszenia incydentu?

Upomnienia:

Lufthansa Group Website > Investor Relations > Corporate Governance & Compliance > Compliance > Whistleblowing System

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt:

respect@dlh.de



Przykład:

Pytanie: Podczas przerwy zauważyłem, że kolega pokazuje koleżce swoje zdjęcia z wakacji bez tekstyliów z plaży nudystów, nie pytając go o zdanie. Czuje się wyraźnie nieswojo w tej sytuacji i stara się nie patrzeć. Jak zachowywać się poprawnie?

Odpowiedź: W Lufthansa Group obowiązuje zero tolerancji dla molestowania seksualnego. Ofiarom molestowania seksualnego często trudno jest przejąć inicjatywę i się bronić. Możesz wspierać te osoby, słuchając ich i udzielając im porad. Zachęć osobę, której dotyczy problem, do oficjalnego zgłoszenia incydentu. Bo jedno jest pewne: molestowania seksualnego nie da się niczym usprawiedliwić.



Przykład:

Pytanie: Po szkoleniu na nowe stanowisko zdaję sobie sprawę, że popełniłem błąd w ważnym procesie. Czy powinienem rozwiązać problem na krótką metę i mieć nadzieję, że przydarzyło się to tylko mnie?

Odpowiedź: Nie, skorzystaj z istniejących kanałów zgłaszania incydentów związanych z bezpieczeństwem i ochroną, aby zwrócić uwagę na problem. Daje nam to możliwość wspólnego identyfikowania i analizowania przyczyn, aby pomóc naszym kolegom w podejmowaniu właściwych decyzji w przyszłości. W ten sposób stale rozwijamy nasze standardy bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo i ochrona

Gwarantujemy najwyższe standardy bezpieczeństwa i nie tolerujemy żadnych kompromisów w zakresie bezpieczeństwa.

„Bezpieczeństwo” opisuje aktywną minimalizację ryzyka związanego z lotem wynikającego z naszej działalności. Z kolei „ochrona” opisuje środki mające na celu ochronę naszych pracowników, pasażerów i mienia przed zagrożeniami zewnętrznymi.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Każdego dnia z naszych usług korzysta wiele osób i partnerów biznesowych na całym świecie. Liczą na to, że utrzymamy nasze standardy bezpieczeństwa na najwyższym poziomie. Ponosimy za to odpowiedzialność. Nasza kultura bezpieczeństwa oraz system zarządzania bezpieczeństwem („*Security- and Safety-Management-System*”) i ochroną zapewniają, że stale pracujemy nad naszymi wysokimi standardami i wywiązujemy się z tej odpowiedzialności.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy zdaję sobie sprawę, że moja osobista czujność w obszarze bezpieczeństwa i ochrony ma ogromne znaczenie dla bezpieczeństwa naszej firmy i naszych klientów?
- Czy w sytuacjach stresowych mam czasem poczucie, że nie mogę w pełni przestrzegać wytycznych dotyczących bezpieczeństwa?
- Czy jestem wystarczająco świadomy wymogów bezpieczeństwa w naszej firmie?
- Czy aktywnie reaguję na możliwe incydenty i luki w zakresie bezpieczeństwa?
- Czy znam sposoby natychmiastowego zgłaszania incydentów związanych z bezpieczeństwem?

Upomnienia:

- Wytyczne grupy dotyczące bezpieczeństwa i ochrony
- Specyfikacje Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem („*Safety Management System – SMS*”) i Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem („*Security Management System – SeMS*”) Lufthansa Group

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

- Corporate Security & Crisis Management FRA CS
- 24/7 Security Desk
- Office of the Group safety pilot FRA CF

Ochrona klimatu i środowiska

Bierzemy odpowiedzialność za nasze środowisko i nasz wpływ na środowisko.

Istotnymi aspektami środowiskowymi są bezpośrednie i pośrednie zużycie zasobów (np. energii, wody, surowców) oraz związany z tym wpływ na usługi ekosystemowe, takie jak klimat, emisje gazów cieplarnianych i różnorodność biologiczna.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Ciągłe ograniczanie tego wpływu wspiera przyszłą rentowność naszego modelu biznesowego, pomaga nam w procesach transformacji i wzmacnia naszą konkurencyjność. Kierujemy się przy tym zasadą ostrożności i rozważamy możliwe zagrożenia i szanse, podejmujemy inicjatywy promujące świadomość ekologiczną oraz przyspieszamy rozwój i rozpowszechnianie technologii przyjaznych dla środowiska.

Stawiamy sobie ambitne cele i wspieramy je działaniami, które przyczyniają się do ciągłej i wymiernej poprawy naszego bilansu środowiskowego. Wytyczne środowiskowe Lufthansa Group opisują nasz wizerunek w zakresie ochrony środowiska i stanowią podstawę naszych działań.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy moje działania są zgodne z przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska?
- Jaki wpływ na klimat i środowisko mają dziś moje działania i decyzje?

Upomnienia:

- Wytyczne środowiskowe Lufthansa Group („*Environmental Guidelines of the Lufthansa Group*”)
- Lufthansa Group > Website > Responsibility

W celu uzyskania dalszych informacji prosimy o kontakt:

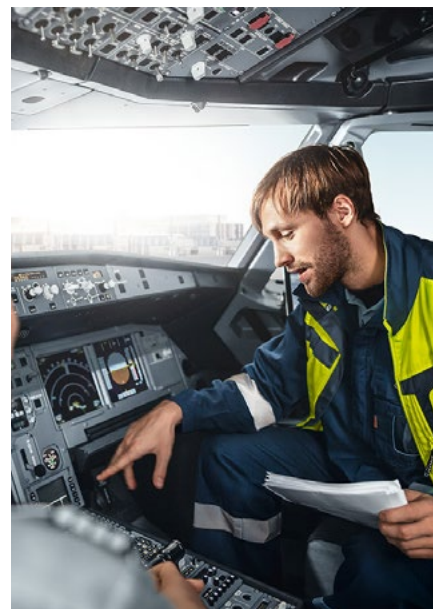
Corporate Responsibility



Przykład:

Pytanie: Pracuję głównie w biurze – co mogę zrobić konkretnie, aby chronić środowisko?

Odpowiedź: Całkiem sporo – oto tylko kilka przykładów: Bierz pod uwagę aspekty środowiskowe przy podejmowaniu decyzji, jeśli możesz na nie wpłynąć. Sprawdź, na jakie inne decyzje możesz mieć wpływ w swoim miejscu pracy lub poprzez swoją pracę. Wprowadź temat ochrony środowiska do swoich regularnych spotkań zespołowych – to tutaj często rozwijają się dobre pomysły i działania. Papier należy drukować tylko wtedy, gdy jest to konieczne, a następnie po obu stronach. Wyłącz światła i monitor, gdy wychodzisz z biura. Z pewnością możesz wymyślić o wiele więcej możliwości, jeśli uważnie przejdziesz przez swoją codzienną pracę.



Przykład:

Pytanie: Jeden z naszych dostawców jest zaopatrywany przez firmę A, z którą poza tym nie ma żadnych stosunków umownych. Dowiedziałem się, że zatrudnienie w A odbywa się w niegodnych i nieludzkich warunkach. Czy mogę kontynuować współpracę z naszym dostawcą w niezmienionej formie?

Odpowiedź: Nie. Na podstawie posiadanej przez Państwa wiedzy na temat przesłanek faktycznych, które sprawiają, że naruszenie obowiązku związanego z prawami człowieka wydaje się możliwe, należy podjąć odpowiednie działania. W takim przypadku prosimy o kontakt z Biurem Praw Człowieka („Human Rights Office”).

Poszanowanie praw człowieka

Chcemy egzekwować prawa człowieka na całym świecie. Naszym celem jest zakotwiczenie tych oczekiwań w spółkach Lufthansa Group i jej łańcuchu dostaw.

Prawa człowieka obejmują w szczególności zakaz pracy dzieci, pracy przymusowej i niewolnictwa, przestrzeganie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, poszanowanie wolności zrzeszania się, odpowiednie, humanitarne warunki pracy oraz powstrzymanie się od zanieczyszczenia środowiska związanego z prawami człowieka, pozbawiania ziemi, tortur oraz okrutnego, nieludzkiego lub poniżającego traktowania.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Dla Lufthansa Group, jako członka UN Global Compact i sygnatariusza rezolucji Międzynarodowego Zrzeszenia Przewoźników Powietrznych (IATA) przeciwko handlowi ludźmi, ważne jest, aby nasze działania były zgodne z uznanymi międzynarodowymi standardami pracy i standardów społecznych oraz aktywnie zakorzenić poszanowanie praw człowieka w naszej codziennej działalności.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy moje środowisko pracy jest zgodne z obowiązującymi przepisami w zakresie praw człowieka oraz uznanymi międzynarodowymi standardami pracy i normami społecznymi?
- Czy znam chronione stanowiska prawne i kanały składania skarg?
- Czy poinformowałem naszych dostawców i innych partnerów biznesowych o naszych oczekiwaniach dotyczących przestrzegania tych standardów?

Upomnienia:

- Lufthansa Group Website > Investor Relations > Corporate Governance & Compliance > Compliance > Whistleblowing System
- Lufthansa Group Website > Corporate Responsibility > Ethics and Integrity > Modern Slavery and Human Trafficking Statement

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

humanrights@dlh.de

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników oraz pielęgnujemy kulturę brania odpowiedzialności za siebie i innych.

Bezpieczeństwo pracy opisuje stan wolny od zagrożeń, do którego należy dążyć podczas wykonywania swojego zawodu. Ponadto ochrona zdrowia ma na celu zapobieganie zaburzeniom zdrowotnym i chorobom zawodowym związanym z pracą.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Bezpieczeństwo i higiena pracy są najwyższym priorytetem i częścią naszej odpowiedzialności korporacyjnej. Jesteśmy świadomi, że bezpieczne i zdrowe środowisko pracy sprzyja zadowoleniu i produktywności naszych pracowników, a tym samym stanowi ważną inwestycję w przyszłość naszej firmy.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy traktuję siebie i innych ludzi odpowiedzialnie?
- Czy zawsze i wszędzie dbam o to, aby chronić siebie i moich kolegów przed urazami i wypadkami?
- Czy przestrzegam wszystkich zasad i procedur BHP oraz czy używam dostarczonych środków ochrony osobistej?
- Czy znam możliwe źródła zagrożeń w moim miejscu pracy i wiem, jak zachować się w sytuacji awaryjnej?

Upomnienia:

- Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Grupy („Group Guideline on Occupational Safety”)
- Strony intranetowe Służby Medycznej („Medical Service”) i Grupy Bezpieczeństwa Pracy („Group Occupational Safety”)

W celu uzyskania dalszych informacji prosimy o kontakt:

- Lufthansa Group Medical Services & Health Management
- Group Occupational Safety



Przykład:

Pytanie: Obserwuję niebezpieczną sytuację w miejscu pracy, w której kolega ryzykuje swoje zdrowie. Jak zachowywać się poprawnie?

Odpowiedź: Wszyscy pracownicy Lufthansa Group są zobowiązani do natychmiastowego wyeliminowania niebezpiecznych sytuacji i warunków pracy, jeśli wydaje się to konieczne i możliwe bez narażania ich własnej osoby. Kolega musi być świadomy ryzyka i niebezpieczeństwa, które podejmuje. Pracownicy powinni zgłaszać niebezpieczne warunki pracy swoim przełożonym, działom kadr lub kierownictwu ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA
PROWADZENIE DZIAŁALNOŚCI
W SPOSÓB UCZCIWY



Przykład:

Pytanie: Na targach piję kawę prywatnie z byłym kolegą, który obecnie pracuje dla konkurencyjnej firmy. Nasze firmy zaopatrują się w oba towary u tego samego dostawcy. Czy mogę go zapytać o wynegocjowane ceny?

Odpowiedź: Nie. Nawet jednostronne ujawnianie informacji istotnych dla konkurencji lub pytania o nią – nawet w kontekście prywatnym – jest zakazane, ponieważ mogłoby to na przykład prowadzić do zrównania cen, a tym samym do zakłócenia konkurencji.



Uczciwa konkurencja podstawą sukcesu naszej firmy

Zobowiązujemy się do przestrzegania zasady uczciwego postępowania w konkurencji i zawsze działamy zgodnie z przepisami prawa konkurencji.

W szczególności prawo konkurencji zakazuje nadużywania pozycji rynkowej, jak również uzgadniania, a nawet wymiany informacji strategicznych, poufnych lub przyszłościowych istotnych dla konkurencji. Obejmuje to na przykład ceny, planowanie tras, zdolności przewozowe, marże, przychody, udziały w rynku, koszty i inne informacje, które są zwykle uważane za tajemnicę handlową.

Zakazaniem nadużyciem władzy rynkowej jest na przykład dyskryminacja, utrudnianie lub inne naruszenie konkurencyjności innych uczestników rynku bez obiektywnego uzasadnienia.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Jesteśmy przekonani, że uczciwa konkurencja jest niezbędnym warunkiem wstępnym zrównoważonego rynku i zapewnia oferowanie najlepszych produktów i usług. Uczciwa konkurencja przyczynia się również do zwiększenia efektywności i innowacyjności naszych firm, a tym samym jest motorem ciągłego doskonalenia i rozwoju gospodarczego. Naruszenia prawa konkurencji mogą skutkować poważnymi konsekwencjami, takimi jak grzywny, odszkodowania i utrata reputacji.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy wymieniam z innymi firmami informacje na temat treści, które mogą mieć wpływ na zachowania konkurencyjne Lufthansa Group lub sytuację konkurencyjną?
- Czy zawsze wcześniej omawiam z Corporate Compliance Office kwestie związane z potencjalnym prawem antymonopolowym (np. współpraca z konkurencją)?
- Czy mogę mieć dominującą pozycję na rynku (wskaźnik: ponad 40% udziału w rynku)?
- Czy stawiam inne firmy w niekorzystnej sytuacji bez obiektywnego powodu?

Upomnienia:

Zgodność z wytycznymi grupy dotyczącymi konkurencji („Group Guideline on Competition Compliance”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Compliance Manager lub
Corporate Compliance Office

Walka z korupcją

Odpowiedzialnie podchodzimy do darowizn na rzecz osób trzecich i sprzeciwiamy się wszelkim formom korupcji i przekupstwa, nawet pozorom.

Skorumpowany to zazwyczaj ktoś, kto obiecuje lub przyznaje korzyść partnerowi biznesowemu lub urzędnikowi publicznemu, aby skłonić go do nieuczciwego lub nielegalnego zachowania. Podobnie, każdy, kto domaga się, obiecuje lub przyjmuje taką przewagę, wykorzystując własną pozycję we władzy, polityce lub firmie, działa korupcyjnie.

Prezenty, które mogą sprawiać wrażenie wywierania bezprawnego wpływu, to na przykład prezenty, zaproszenia, darowizny, działania sponsorskie itp.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Korupcja osłabia społeczeństwo i uczciwą konkurencję, kosztuje państwo i przedsiębiorstwa miliardy oraz szkodzi reputacji firm, branż i całej gospodarki. Jesteśmy przekonani, że tylko w dłuższej perspektywie możemy odnieść sukces jako uczestnik rynku w sposób uczciwy i sprawiedliwy, a tym samym zapewnić wartość dodaną dla społeczeństwa.

Szczególną ostrożność należy zachować w kontaktach z funkcjonariuszami publicznymi: Praktycznie we wszystkich systemach prawnych szczególnie restrykcyjne przepisy dotyczą prezentów dla funkcjonariuszy publicznych.

Zadaj sobie następujące pytania:

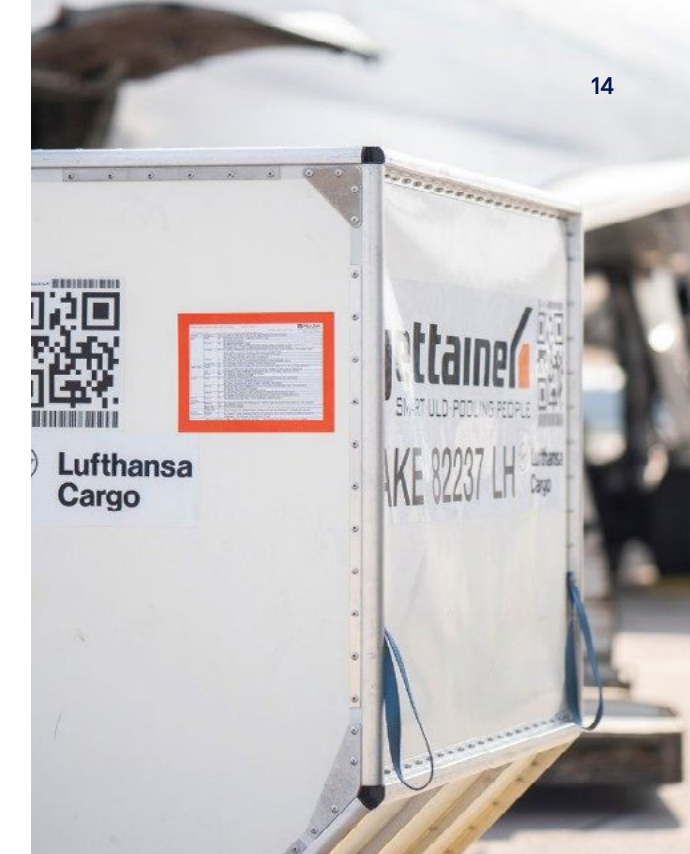
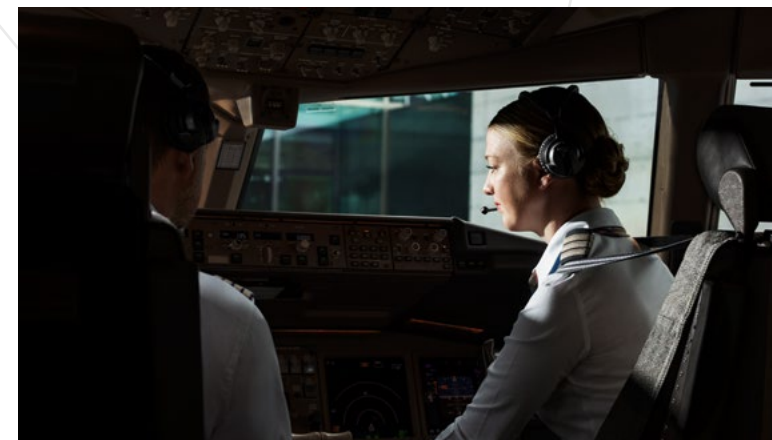
- Czy nasza korzyść (również darowizna lub sponsoring) może sprawiać wrażenie, że oczekuję w zamian określonego zachowania od mojego kontrahenta?
- Czy darowizna stanowi prywatną korzyść dla obdarowanego, której wolałby nie upubliczniać?
- Czy wyczerpująco zapoznałem się z regulaminem Lufthansa Group przed wręczeniem prezentów lub wydaniem zaproszeń?
- Czy zawsze sprawdzam potencjalnych partnerów biznesowych, aby sprawdzić, czy nie ma żadnych przesłanek wskazujących na wątpliwe praktyki biznesowe?

Upomnienia:

Upominki, zaproszenia i inne korzyści związane z zasadami grupy („Group Guideline on Gifts, Invitations and other Benefits”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Compliance Manager lub
Corporate Compliance Office



Przykład:

Pytanie: Zatrudniłem konsultanta, który ma najlepsze kontakty z osobami decyzyjnymi w środowisku oficjalnym. Zawsze zaprasza ich do dobrych restauracji, aby pozytywnie wpłynąć na ich decyzje. Nic mi się nie stanie, bo sam się tak nie zachowuję – prawda?

Odpowiedź: To nie jest prawda: Nie tylko sam konsultant, ale także klient może zostać pociągnięty do odpowiedzialności. Dlatego wybierając konsultantów, zwróć uwagę na ich rzetelność.

Radzenie sobie z konfliktami interesów

Podajemy nasze decyzje wyłącznie z korzyścią dla Lufthansa Group i bez konfliktu interesów.

Konflikt interesów występuje wtedy, gdy istnieje ryzyko, że na decyzje biznesowe mogą mieć wpływ osobiste interesy odpowiedzialnego pracownika.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Każdy człowiek ma osobiste interesy. Nie zawsze muszą one być takie same jak w firmie. Konflikt interesów sam w sobie nie jest niewłaściwym postępowaniem, decydującym czynnikiem jest przejrzyste załatwienie sprawy. Pełna przejrzystość i niezależna ocena są szczególnie ważne przy podejmowaniu decyzji biznesowych, które mogą również prowadzić do osobistych korzyści. Jako Lufthansa Group możemy odnieść sukces ekonomiczny w dłuższej perspektywie tylko wtedy, gdy decyzje biznesowe są podejmowane wyłącznie z korzyścią dla firmy i są wolne od własnych interesów zaangażowanych osób. Korzyści osobiste, które są obiecane, oferowane lub przyznawane przez osoby spoza firmy w sytuacjach podejmowania decyzji biznesowych, mogą sprawiać wrażenie bezprawnego wywierania wpływu, włącznie z oskarżeniami o łapówkarstwo, narażając w ten sposób zaangażowane osoby na ryzyko karne i cywilnoprawne.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy moje zachowanie może sprawiać wrażenie innych, że osobiście na tym korzystam?
- Dlaczego właśnie teraz otrzymuję dotację? Czy mój kontrahent zamierza wpłynąć na decyzję biznesową na swoją korzyść?
- Czy rzeczywiście moje decyzje opierają się na czysto obiektywnych kryteriach, takich jak jakość, cena i rzetelność partnera biznesowego?

Upomnienia:

Konflikt interesów zasad grupy
(„Group Guideline on Conflict of Interest”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Compliance Manager lub
Corporate Compliance Office



Przykład:

Pytanie: Klient zaprasza mnie na obiad do restauracji z okazji spotkania biznesowego. Czy mogę przyjąć zaproszenie?

Odpowiedź: Jeśli aktualnie trwają negocjacje umowy z klientem lub jeśli bierze on udział w przetargu, nie daj się zaprosić, ale sam zapłać rachunek. W ten sposób unikasz nawet pozorów konfliktu interesów. W przeciwnym razie możesz zaakceptować zaproszenie, o ile spełnione są limity wartości określone w zasadach dotyczących konfliktu interesów i jest to tylko okazjonalne zaproszenie w kontekście relacji biznesowej.





Przykład:

Pytanie: Co mam zrobić, jeśli system pokazuje trafienie w kontroli listy sankcyjnej?

Odpowiedź: Przede wszystkim należy dokonać krytycznego porównania informacji, które posiadamy o partnerze biznesowym z tymi, które znajdują się na liście sankcyjnej. Przypadkowe podobieństwa nazw lub inne podobieństwa mogą również prowadzić do domniemanego trafienia. Jeśli jest to „prawdziwy hit”, należy zaangażować dział Międzynarodowego Prawa Handlowego („International Trade Law Department”), aby wykluczyć możliwość, że skutki prawne sankcji uniemożliwią planowaną płatność lub projekt biznesowy.

Zgodność z przepisami dotyczącymi handlu zagranicznego

Zapewniamy, że nie naruszamy sankcji ani przepisów dotyczących kontroli eksportu.

Sankcje to oficjalne ograniczenia w stosunkach gospodarczych z państwami, osobami lub przedsiębiorstwami w odpowiedzi na poważne zachowania sprzeczne z prawem międzynarodowym. W przypadku przepisów dotyczących kontroli eksportu ograniczenia odnoszą się do charakteru i cech towarów handlowych.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Powody nałożonych przez państwo ograniczeń handlowych są wielorakie i obejmują ochronę międzynarodowego pokoju, bezpieczeństwa i powszechnych praw człowieka, a także walkę z terroryzmem i skuteczną kontrolę zbrojeń. Dla nas, jako działającej globalnie grupy firm, zgodność z coraz bardziej złożonymi przepisami ma ogromne znaczenie dla zapewnienia zgodności i ochrony naszej reputacji.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy zgłaszam wszystkie transakcje w krajach objętych embargiem?
- Czy zawsze sprawdzam płatności wychodzące i kontrahentów na listach sankcyjnych?
- Czy w przypadku transakcji eksportowych dokładnie sprawdzam, czy nie ma żadnych ograniczeń dotyczących produktu, kraju przeznaczenia, klienta lub zamierzonego zastosowania?

Upomnienia:

Embargo na zasady grupy i zgodność z przepisami eksportowymi („Group Guideline on Embargo & Export Compliance”)

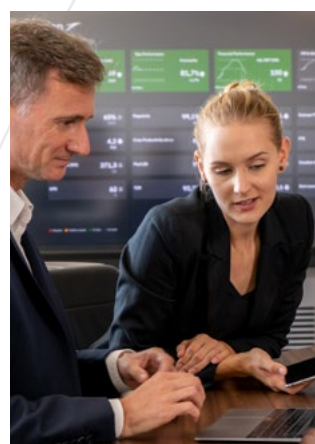
W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Team International Trade Law

Przykład:

Pytanie: Kontrahent, który zapłacił zbyt dużo, prosi mnie o zwrot nadpłaty. Pieniądze nie mają być jednak przelewane na jego pierwotne konto firmowe, ale na konto osoby trzeciej. Czy mogę się z tym pogodzić?

Odpowiedź: Co do zasady wszystkie zwroty powinny być dokonywane na to samo konto, z którego dokonano pierwotnej płatności. W związku z tym poprosz kontrahenta o wyjaśnienie, dlaczego zwrot nie powinien zostać dokonany na ten sam rachunek, z którego pochodzi nadpłata. W razie wątpliwości skontaktuj się z kierownikiem ds. zgodności („Compliance Manager”) lub korporacyjnym biurem ds. Zgodności („Corporate Compliance Office”).



Zapobieganie praniu brudnych pieniędzy

Współpracujemy wyłącznie z renomowanymi partnerami, których działalność gospodarcza jest zgodna z obowiązującym prawem i wszystkimi krajowymi i międzynarodowymi przepisami dotyczącymi przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy.

Pranie pieniędzy to infiltracja gotówki lub aktywów pochodzących z czynów przestępczych do cyklu prawnego, finansowego i gospodarczego. Celem jest ukrycie prawdziwego pochodzenia pieniędzy.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Naszym celem jest ochrona spółek należących do Lufthansa Group przed wykorzystywaniem ich do prania brudnych pieniędzy. Pranie pieniędzy to przestępstwo, które promuje przestępczość zorganizowaną i uniemożliwia dochody podatkowe. Pranie brudnych pieniędzy powoduje zatem ogromne szkody dla społeczeństwa i gospodarki oraz może spowodować trwałe szkody dla naszej firmy i jej reputacji. Naszym celem jest prowadzenie interesów wyłącznie z uczciwymi partnerami, których finansowanie pochodzi z legalnych źródeł. Nasze transakcje płatnicze są w dużej mierze bezgotówkowe. Akceptujemy wyłącznie płatności gotówkowe zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi i limitami.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy potencjalny partner biznesowy faktycznie istnieje?
- Czy osoby trzecie są zaangażowane w relacje biznesowe bez zrozumiałego uzasadnienia?
- Czy wszystkie transakcje są przejrzyste i identyfikowalne?
- Czy mam nieprzyjemne odczucia związane z transakcją i wolałbym omówić to z przełożonym?

Upomnienia:

Dyrektywa Grupy w sprawie zgodności z przepisami dotyczącymi prania pieniędzy („Group Guideline on Anti-Money Laundering Compliance”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Compliance Manager lub
Corporate Compliance Office

Digitalizacja i ochrona danych

Odpowiedzialnie korzystamy z technologii cyfrowych i chronimy wszystkie dane osobowe naszych klientów, partnerów biznesowych i pracowników.

Dane osobowe to wszelkie informacje, które bezpośrednio lub pośrednio pozwalają na wyciągnięcie wniosków na temat konkretnej osoby, takie jak imiona i nazwiska, daty urodzenia czy numery telefonów, ale także dane dotyczące lotu, dane bankowe czy numery personelu.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Technologie cyfrowe stają się coraz ważniejsze w Lufthansa Group. Każdego dnia wiele osób powierza nam swoje dane, które jesteśmy zobowiązani chronić kompleksowo nie tylko przepisami prawa, ale również etycznie. Naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych może skutkować surowymi karami dla firmy i poszczególnych pracowników.

Zadaj sobie następujące pytania:

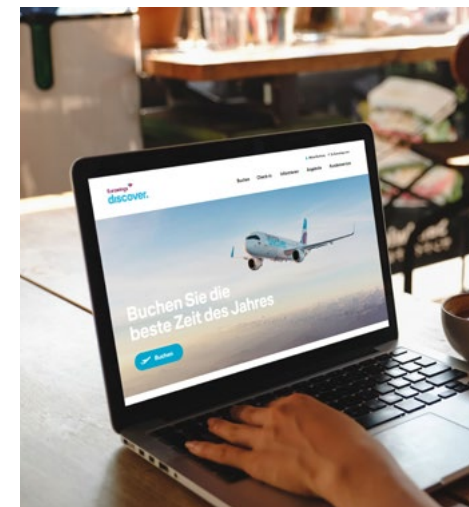
- Czy przetwarzam dane osobowe wyłącznie w dozwolonych celach w ramach mojej działalności służbowej i czy zawsze zapewniamy, że dane te są dostępne tylko dla tych, którzy ich absolutnie potrzebują?
- Jak bym się czuł, gdyby moje dane były przetwarzane w ten sposób i w tym celu?
- Czy korzystam z technologii cyfrowych tylko z korzyścią dla naszych klientów i firmy w taki sposób, aby ochrona danych nie była zagrożona?
- Czy wiem, czym jest naruszenie ochrony danych i kogo muszę natychmiast powiadomić w przypadku jego wystąpienia?

Upomnienia:

Dyrektywa Grupy w sprawie ochrony danych
(„Group Guideline on Data Protection”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

- Data Protection Coordinator, Data Protection Assignee lub datenschutz@dlh.de
- W przypadku naruszenia ochrony danych: databreach@dlh.de



Przykład:

Pytanie: Mam listę wrażliwych danych klientów, które chciałbym przekazać współpracownikowi e-mailem. Normalnie użyłbym do tego szyfrowania PKI, ale kolega nie ma certyfikatu PKI. Czy mogę wysłać listę niezaszyfrowaną w drodze wyjątku?

Odpowiedź: Twoja ocena, że dane muszą być zaszyfrowane, jest całkowicie poprawna. W związku z tym zdecydowanie odradza się nieszyfrowaną wysyłkę. Zamiast tego koleżanka powinna skonfigurować szyfrowanie PKI w swoim domu. Nawiasem mówiąc, jest to również możliwe w aplikacjach na urządzenia mobilne.



Przykład:

Pytanie: Przed publikacją danych kwartalnych lub rocznych mam dostęp do kluczowych danych, które wskazują na wynik odbiegający od oczekiwań rynkowych i podejrzewam, że kurs akcji Lufthansy zareaguje na publikację. Dlatego chcę zainwestować w akcje przed publikacją.

Odpowiedź: Jest bardzo prawdopodobne, że jest to zabroniony insider trading, który nie może być prowadzony. W razie wątpliwości należy wcześniej skontaktować się z zespołem ds. zgodności z przepisami na rynku kapitałowym.

Informacje poufne i zakaz wykorzystywania informacji poufnych

Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności wobec rynku kapitałowego w odniesieniu do publikacji informacji poufnych, wykorzystywania informacji poufnych i manipulacji na rynku oraz zobowiązujemy się do przejrzystej sprawozdawczości finansowej i zakazu wykorzystywania informacji poufnych.

Krótko mówiąc, informacja poufna to informacja, która nie jest publicznie znana i która może mieć znaczący wpływ na cenę akcji, obligacji lub innych instrumentów finansowych Deutsche Lufthansa AG, jeśli stanie się publicznie znana.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Ze względu na przejrzystość rynku informacje poufne muszą być co do zasady niezwłocznie publikowane. Osobom mającym dostęp do informacji poufnych zabrania się obrotu wyżej wymienionymi instrumentami finansowymi oraz przekazywania informacji poufnych. Do celów śledzenia istnieje prawny obowiązek prowadzenia rejestru osób mających dostęp do informacji poufnych i instruowania osób mających dostęp do informacji poufnych. Naruszenie prowadzi do poważnych konsekwencji dla osoby mającej dostęp do informacji poufnych i firmy.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy zawsze traktuję informacje poufne i nie rozmawiam z osobami trzecimi (niezaangażowanymi współpracownikami, członkami rodziny, przyjaciółmi) na temat informacji poufnych?
- Czy upewniam się, że nie kupuję ani nie sprzedaję żadnych akcji lub obligacji Deutsche Lufthansa AG, jeśli posiadam informacje poufne w momencie planowanej transakcji?
- Czy moje dane w rejestrze osób mających dostęp do informacji poufnych są aktualne?

Upomnienia:

- Nota informacyjna na temat prawa dotyczącego informacji poufnych („*Information Sheet on Insider Law*”)
- Polityka zgodności z przepisami na rynku kapitałowym Grupy („*Group Guideline on Capital Market Compliance*”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Team Capital Market Compliance

Przejrzyste poparcie polityczne

Reprezentujemy nasze interesy polityczne w sposób przejrzysty, otwarty i uczciwy.

Polityczna reprezentacja interesów to każdy kontakt z polityką (ludźmi i instytucjami) w celu uczestniczenia w procesie decyzyjnym.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Przedsiębiorstwa są uzależnione od politycznych warunków ramowych. Są one wynikiem demokratycznego procesu decyzyjnego, w którym biznes i przedsiębiorstwa również uczestniczą w pluralistycznym dialogu. Uczciwa konkurencja opinii może być skuteczna tylko wtedy, gdy wszystkie zaangażowane strony komunikują się w sposób przejrzysty, prawidłowy pod względem merytorycznym i uczciwy. Dlatego zawsze prowadzimy polityczną reprezentację interesów zgodnie z tymi zasadami.

Zadaj sobie następujące pytania:

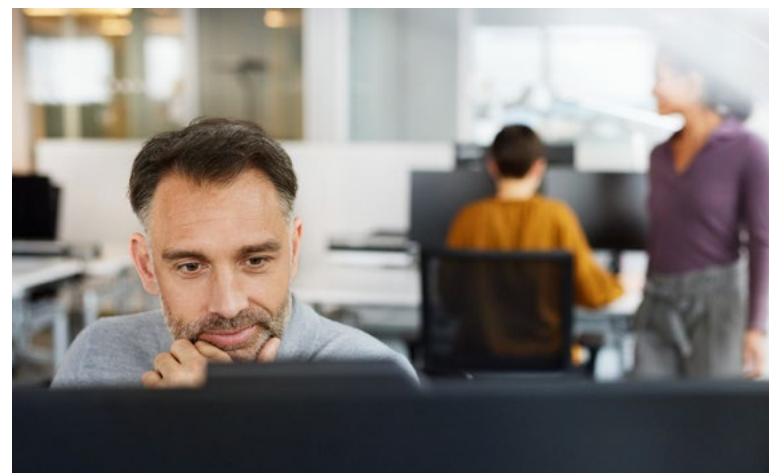
- Czy spełniam obowiązki prawne (w zakresie przejrzystości), aby móc reprezentować interesy?
- Czy otwarcie i jednoznacznie zakomunikowałem swoje obawy i przynależność do firmy mojemu kontrahentowi?
- Czy gwarantujemy, że moje działania nie mogą być rozumiane jako zaproszenie dla mojej drugiej strony do nieuczciwego lub naruszającego obowiązek?
- Czy mam pewność, że wszystkie informacje, z których korzystam, są jednoznaczne, poprawne i wiarygodne?

Upomnienia:

- Wytyczne proceduralne dla całej grupy „Polityczna reprezentacja interesów” („Group-wide procedural guideline Political lobbying”)
- Noty aplikacyjne dotyczące rejestru lobby dla całej grupy („Group-wide application notes on the lobby register”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

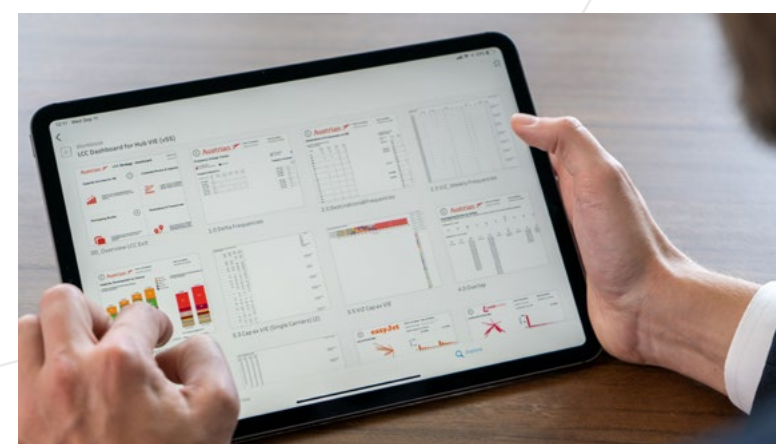
Corporate International Relations & Government Affairs




Przykład:

Pytanie: Zdarza mi się po raz pierwszy spotkać polityka i opowiedzieć mu o ważnych wyzwaniach politycznych dla transportu lotniczego, nie wspominając o mojej afiliacji. Czy wolno mi to zrobić?

Odpowiedź: Nie. Reprezentacja interesów musi być zawsze przejrzysta. Aby to zrobić, musisz od początku ujawnić rozmówcy swoją tożsamość i obawy. Musisz również zostać wpisany do odpowiednich rejestrów służących przejrzystości i odnieść się do tego wpisu.





ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZA WARTOŚCI
KORPORACYJNE



Przykład:

Pytanie: Dla naszego działu została zawarta umowa najmu różnych powierzchni biurowych na okres kilku lat. W trakcie trwania umowy najmu okazuje się, że znaczna, jasno określona część tej powierzchni nie może być już użytkowana ani ponownie wynajmowana do końca umowy najmu. Czy fakt ten ma wpływ na roczne i skonsolidowane sprawozdanie finansowe?

Odpowiedź: Tak, ponieważ miesięczne koszty wynajmu są ponoszone za stale nieużywane powierzchnie, które nie są rekompensowane żadnymi świadczeniami. W takim przypadku koszty najmu poniesione do końca umowy należy ujmować w całości jako koszty najmu od początku pustostanu – czyli już w trakcie roku – tworząc „rezerwę na nieuchronne straty”.



Prawidłowość rachunkowości

Zobowiązujemy się do przejrzystej i właściwej prezentacji naszych bieżących aktywów netto, sytuacji finansowej i wyników działalności, a także szans i ryzyk związanych z przyszłym rozwojem Lufthansa Group w kontekście naszego kwartalnego sprawozdania finansowego.

Raportowanie finansowe, które ma zostać opublikowane w całości, obejmuje raporty okresowe za I kwartał i III kwartał Grupy Kapitałowej oraz skonsolidowane sprawozdanie finansowe i roczne sprawozdanie finansowe za cały rok obrotowy.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Księgowość zewnętrzna podlega wielu regulacjom prawnym, zwłaszcza w przypadku spółek giełdowych, takich jak Deutsche Lufthansa AG. Nieprzestrzeganie tych przepisów może skutkować różnymi konsekwencjami, takimi jak grzywny za wykroczenia administracyjne, szkodliwa dla reputacji publikacja korekt błędów, spory prawne z akcjonariuszami, a nawet dochodzenia karne.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy mój obszar odpowiedzialności podlega zewnętrznym wymogom księgowym?
- Czy mam dostęp do odpowiednich polityk wewnętrznych?
- Czy wiem, z kim się skontaktować w razie wątpliwości?

Upomnienia:

Wytyczne Działu Rachunkowości Korporacyjnej HGB i MSSF Pionu Rachunkowości Korporacyjnej („Corporate Accounting”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Corporate Accounting

Ochrona zasobów naszej firmy

Chronimy majątek naszej firmy przed ryzykiem i zagrożeniami oraz odpowiedzialnie obchodzimy się z informacjami poufnymi.

Nasze zasoby korporacyjne obejmują zarówno nasze dobra materialne, jak i wartości niematerialne, takie jak satysfakcja klienta, reputacja, nasza marka, relacje biznesowe, know-how, dane lub informacje poufne.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Aby mieć pewność, że nasze zasoby są zawsze dostępne do osiągnięcia naszych celów, dbamy o ich ochronę przed utratą, kradzieżą, uszkodzeniem i niewłaściwym wykorzystaniem. Oczywiście dotyczy to również świata cyfrowego oraz mienia powierzonego nam przez naszych klientów i partnerów biznesowych.

Zadaj sobie następujące pytania:

- Czy znam zasoby krytyczne dla naszej działalności i czy podejmuję niezbędne środki, aby chronić je w dłuższej perspektywie?
- Czy prawidłowo sklasyfikowałem moje pliki zgodnie z ich poufnością i w razie potrzeby je zaszyfrowałem?
- Czy znam i przestrzegam wymagań dotyczących bezpieczeństwa IT oraz czy zapewniam, że nikt nie ma dostępu do naszych systemów bez upoważnienia?
- Czy podejmuję odpowiednie środki w celu ochrony służbowych laptopów, telefonów komórkowych i nośników informacji, w tym podczas podróży służbowych i pracy zdalnej?

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Corporate Business Security

Przykład:

Pytanie: Na konferencji otrzymałem pendrive z prezentacją od innego uczestnika. Czy mogę go otworzyć na moim laptopie służbowym?

Odpowiedź: Korzystanie z nośników danych innych firm zawsze niesie ze sobą ryzyko, że złośliwe oprogramowanie dostanie się do komputera niezauważone. Poproś o przesłanie pliku e-mailem.

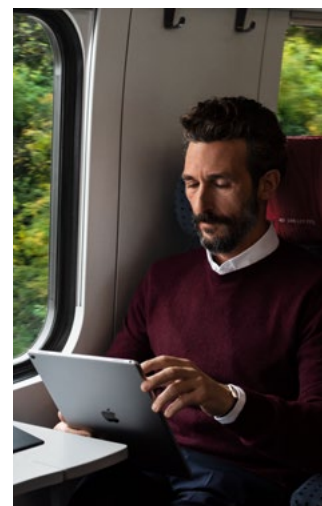




Przykład:

Pytanie: Jako stewardesa robię zdjęcia moim kolegom podczas przesiadek w luźnych, swobodnych ubraniach i chcę je opublikować na moim prywatnym koncie w mediach społecznościowych, aby promować mój zawód. Czy wolno mi to zrobić?

Odpowiedź: Możesz zamieścić zdjęcia tylko wtedy, gdy koledzy wyrazili na to zgodę, a przedstawienie jest odpowiednie.



Komunikacja zewnętrzna w sieciach społecznościowych

Wierzmy w odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych przez pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do ich pracodawcy.

Komunikacja w sieciach społecznościowych obejmuje udostępnianie tekstu, dokumentów, filmów lub zdjęć na publicznie dostępnych platformach, uczestniczenie w publicznie dostępnych dyskusjach lub komentowanie treści osób trzecich.

Dlaczego mamy tę zasadę?

Zwłaszcza w komunikacji online, raz opublikowana treść szybko się rozprzestrzenia i trudno ją skorygować. Niewłaściwe lub nieprawidłowe informacje mogą zaszkodzić zaufaniu naszych klientów, partnerów biznesowych i akcjonariuszy. Dlatego wymagane jest szczególne poczucie odpowiedzialności podczas udostępniania treści z partnerem korporacyjnym, nawet w kontekście prywatnym.

Zadaj sobie następujące pytania:

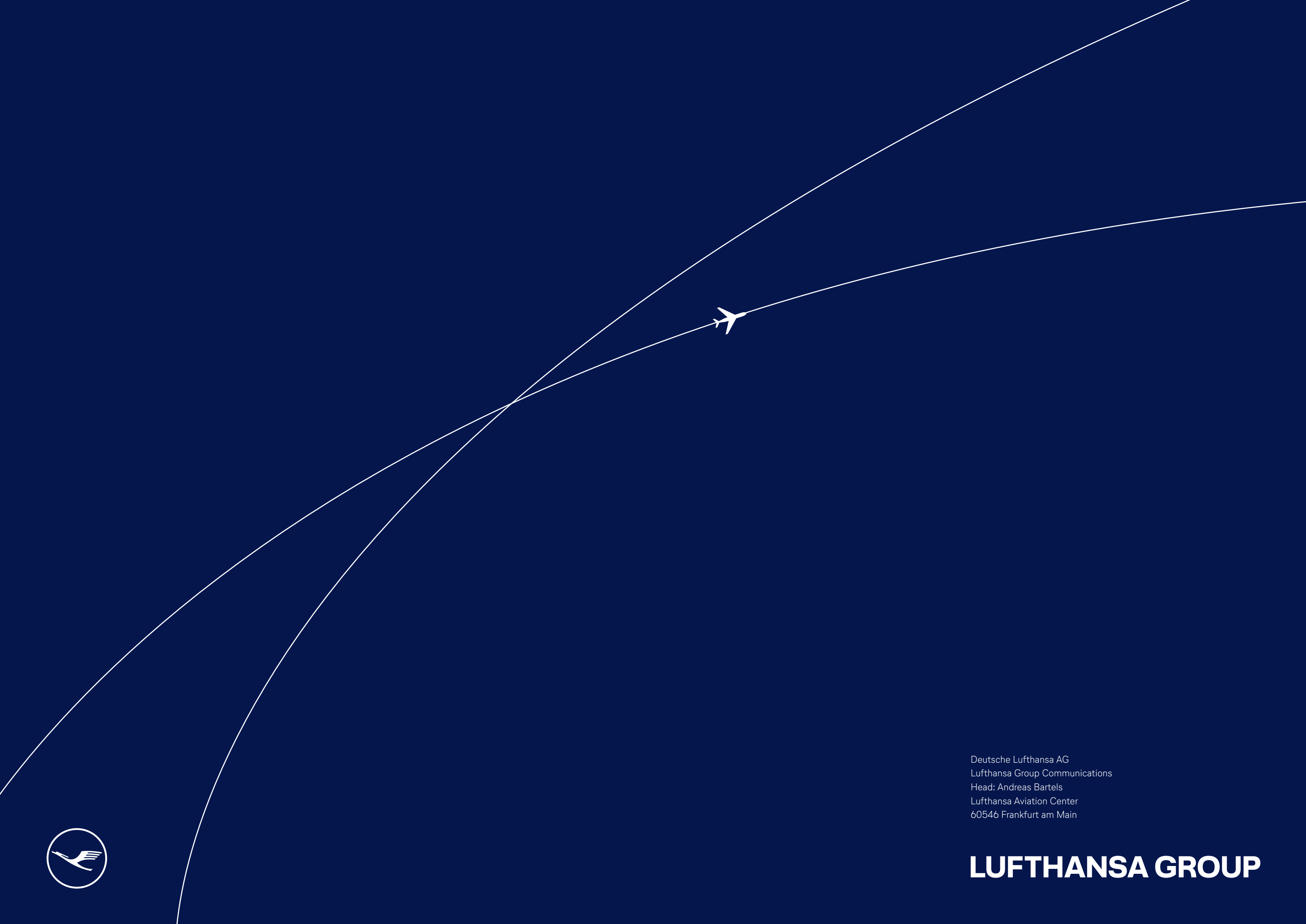
- Czy treści, które chcę udostępnić, są przeznaczone dla ogółu społeczeństwa, czy też mogą zaszkodzić reputacji naszej firmy lub osób?
- Czy dokładnie rozważyłem, czy osobiste oświadczenia, których nie chcę udostępnić na portalach społecznościowych jako przedstawiciel Lufthansa Group, nie są zgodne z wartościami Lufthansa Group opublikowanymi w niniejszym Kodeksie Postępowania? To jest tym bardziej ważne, jeśli nie mogę wykluczyć, że inne osoby zinterpretują moje osobiste oświadczenia jako treść firmową Lufthansa Group.
- Czy moje osobiste poglądy są wyraźnie oznaczone jako takie, aby nie można ich było pomylić ze stanowiskiem firmy?
- Czy uzyskałem(-am) niezbędne zezwolenia przed publicznym wystąpieniem w imieniu Lufthansa Group?
- Czy mój język, pisany lub ustny, jest odpowiedni?

Upomnienia:

Wytyczne Lufthansa Group dotyczące mediów społecznościowych („Lufthansa Group Social Media Guidelines”)

W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt:

Corporate Communications, Social & Media division



Deutsche Lufthansa AG
Lufthansa Group Communications
Head: Andreas Bartels
Lufthansa Aviation Center
60546 Frankfurt am Main

LUFTHANSA GROUP