



Unibaltic
ocean of possibilities



UCMS

SYSTEM ZARZĄDZANIA ZGODNOŚCIĄ
UNIBALTIC



Unibaltic
ocean of possibilities

-
- 1. UCMS - wstęp 2**
 - 2. Polityka przeciwdziałająca przekupstwu, korupcji i gratyfikacji 4**
 - 3. Polityka dotycząca konfliktów interesów 8**
 - 4. Polityka KYC 12**
 - 5. Formularz KYC 16**
 - 6. Kodeks postępowania Dostawcy 17**
 - 7. Polityka i procedura dotycząca sygnalistów 18**

UNIBALTIC SYSTEM ZARZĄDZANIA ZGODNOŚCIĄ (UCMS)

Wstęp.

Compliance oznacza wypełnienie wszystkich obowiązków organizacji. Obowiązki compliance rozumiane są jako wymagania, które organizacja musi spełnić (obowiązujące przepisy prawa), jak również takie, które chce spełnić (dobrowolne zobowiązania, zasady dobrego zarządzania, uznane normy branżowe i etyczne etc.). Warto podkreślić, że wymagania, które dana organizacja przyjmie dobrowolnie jako wiążące, zaliczają się do „kanonu compliance”, a ich niedotrzymanie będzie skutkować takimi samymi konsekwencjami jak złamanie reguł prawnych.

System zarządzania zgodnością obejmuje wszystkie środki, struktury i procesy, które organizacja ustanawia w celu zapewnienia zgodności.

Dlaczego jest to ważne dla organizacji?

Jest to narzędzie do zarządzania ryzykiem w obszarze zgodności. Jego głównym celem jest zapobieganie i wykrywanie nieprawidłowości.

Osoba odpowiedzialna.

Osoba odpowiedzialna dba o rozwój i nadzór nad systemem zarządzania zgodnością w ramach Grupy Unibaltic jako Compliance Officer. Funkcję tę pełni Adam Barecki. Na potrzeby naszej organizacji, system ten został nazwany System Zarządzania Zgodnością Unibaltic (ang. Unibaltic Compliance Management System), zwany dalej UCMS.

Warto zaznaczyć, że to nie tylko Compliance Officer jest odpowiedzialny za compliance. Ten system tworzą wszyscy pracownicy, bowiem długofalowa zgodność może zostać osiągnięta tylko przez osadzenie jej w kulturze organizacyjnej oraz zakotwiczenie jej w postawie i zachowaniu członków organizacji. Każdy pracownik Grupy Unibaltic powinien być świadomy polityki compliance, ale również własnej roli i wkładu w skuteczność UCMS.

Odpowiedzialność za UCMS jest następująca, ale nie ogranicza się tylko do:

- opracowania polityk i procedur compliance,
- ustanowienia programu zgodności,
- przeciwdziałaniu ryzyku braku zgodności, a także jego mitygacja,
- działań naprawczych w przypadku wystąpienia nieprawidłowości,
- włączenia wymagań do procesów biznesowych,
- przeprowadzanie okresowych audytów zgodności,
- organizacji szkoleń dla współpracowników.

Korzyści z ustanowienia UCMS dla Grupy Unibaltic.

Dokument, który pomaga organizacji w rozwijaniu i rozpowszechnianiu kultury zgodności jest norma ISO 37301:2021. Wymienia ona następujące korzyści płynące z wdrożenia systemu zarządzania zgodnością:

- polepszanie możliwości biznesowych i zrównoważony rozwój,
- ochrona i wzmacnianie reputacji oraz wiarygodności organizacji,
- branie pod uwagę oczekiwań zainteresowanych stron (interesariuszy),
- wykazywanie zaangażowania organizacji w skuteczne i wydajne zarządzanie ryzykiem braku zgodności,
- zwiększenie zaufania stron trzecich do zdolności organizacji do osiągnięcia trwałego sukcesu,
- minimalizacja ryzyka wystąpienia sporu z towarzyszącymi kosztami i szkodami wizerunkowymi.

Zasady compliance.

Podstawowymi zasadami compliance w Grupie Unibaltic są:

1. Poszanowanie prawa - działalność Grupy prowadzona zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
2. Etyka i uczciwość - działalność Grupy musi być prowadzona zgodnie z przyjętym Kodeksem Postępowania Biznesowego i Etyki,
3. Transparentność - działalność Grupy musi być prowadzona w sposób przejrzysty, m.in. poprzez zapewnienie odpowiednich kanałów komunikacji do przyjmowania zgłoszeń stanowiących lub mogących stanowić naruszenie UCMS.
4. Zero tolerancji – dla działań niezgodnych z UCMS.

Jakie dokumenty składają się na UCMS?

Na system zarządzania zgodnością składają się następujące dokumenty:

1. Kodeks Postępowania Biznesowego i Etyki,
2. Polityka przeciwdziałania przekupstwu, korupcji i gratyfikacji,
3. Polityka dotycząca konfliktów interesów,
4. Polityka poznaj swojego klienta,
5. Kodeks postępowania dostawcy,
6. Polityka i procedura dotycząca ochrony sygnalistów.

Polityka przeciwdziałająca przekupstwu, korupcji i gratyfikacji.

Oświadczenie dotyczące polityki.

Grupa Unibaltic (zwana dalej jako „Unibaltic”, „Grupa”) prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form przekupstwa, korupcji i drobnych gratyfikacji. Grupa będzie egzekwować tę politykę w celu przeciwdziałania tym zjawiskom. Unibaltic dąży do prowadzenia wszystkich działań biznesowych w sposób uczciwy i etyczny. Osoby których dotyczy niniejsza polityka są zobowiązane do działania w sposób profesjonalny i rzetelny.

Zastosowanie.

Niniejsza polityka dotyczy pracowników Unibaltic, członków kadry kierowniczej, dyrektorów, klientów, dostawców oraz wszelkich stron trzecich działających w imieniu Unibaltic. Polityka ta jest zgodna z prawem krajowym w którym działa firma, oraz z brytyjską ustawą o zwalczaniu łapownictwa (UK Bribery Act).

Definicje.

Przekupstwo to oferowanie, dawanie, przyjmowanie lub zabieganie o cokolwiek wartościowego z zamiarem wpłynięcia na działania urzędnika lub innej osoby odpowiedzialnej za obowiązek publiczny lub prawny. Przekupstwo to nielegalny i nieetyczny podarunek lub działania lobbingsowe mające na celu wpłynięcie na zachowanie odbiorcy.

Korupcja jest definiowana jako nadużycie władzy przez kogoś, komu ją powierzono, dla własnej prywatnej korzyści.

Płatności ułatwiające są to płatności, które ułatwiają normalne funkcje rządowe, takie jak przyspieszenie przetwarzania dokumentów. Wszystkie są nielegalne zgodnie z brytyjską ustawą antykorupcyjną, niezależnie od ich częstotliwości.

Strona trzecia to każdy podmiot, z którym Unibaltic ma pisemną umowę na świadczenie usług w jej imieniu lub na której Grupa polega w celu utrzymania codziennych operacji, obejmuje, ale nie ogranicza się do konsultantów, agentów, pełnomocników, podwykonawców.

UK Bribery Act to ustawa Parlamentu Wielkiej Brytanii, która dotyczy przekupstwa, i nie rozróżnia łapówek wręczanych funkcjonariuszom publicznym od łapówek wręczanych osobom z sektora prywatnego, kryminalizuje zarówno przyjmowanie, jak i wręczanie łapówek. Dotyczy podmiotów, które świadczą usługi na terytorium UK.

Szczegóły polityki.

Głównym celem tej polityki jest jednoznaczne określenie zasad przyczyniających się do przestrzegania powszechnie obowiązującego prawa. Zgodnie z tymi przepisami przekupywanie innych osób lub podmiotów i przyjmowanie łapówek przez wszystkie zainteresowane osoby jest niezgodne z prawem. Polityka informuje wszystkich zainteresowanych o obowiązujących regulacjach mających na celu zapobieganie przekupstwu i korupcji. Każdy pracownik Unibaltic przechodzi szkolenie z niniejszej

polityki, odpowiednie dla swojego stanowiska. Obowiązkiem pracownika Grupy jest zapewnienie zgodności z postanowieniami niniejszej polityki.

Wymagania księgowe.

Unibaltic jest zobowiązany do prowadzenia i utrzymywania ksiąg, rejestrów i rachunków, na racjonalnym poziomie szczegółowości, dokładnie i uczciwie odzwierciedlając transakcje i dysponowanie aktywami Unibaltic. Używanie fałszywych dokumentów i faktur jest zabronione, podobnie jak dokonywanie nieodpowiednich, niejednoznacznych lub oszukańczych zapisów księgowych oraz wszelkich innych procedur lub technik księgowych, które mogłyby ukryć lub w inny sposób uwiarygodnić nielegalne płatności.

Działania lub zachowania, których należy unikać.

Korupcji można uniknąć przestrzegając Kodeksu Postępowania Biznesowego i Etyki Grupy Unibaltic oraz niniejszej polityki.

Każdy z zobowiązanych do przestrzegania niniejszej polityki musi przyjąć politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form korupcji, w tym przekupstwa i drobnych gratyfikacji, postępując zgodnie z poniższym:

- nigdy nie oferować, nie płacić, nie prosić ani nie przyjmować łapówek, nawet jeśli zostaniesz o to poproszony przez kierownika wyższego szczebla lub kogokolwiek innego,
- nigdy nie angażować się w żadne oszukańcze lub nieuczciwe działania,
- nigdy nie zezwalać na jakiegokolwiek działania lub zachowania korupcyjne, ani nie przykrywać oczu na potencjalnie korupcyjne zachowanie osób trzecich działających w imieniu Unibaltic,
- nigdy nie angażować się w działania, które mogłyby ułatwić korupcję, w tym sporządzanie nielegalnych porozumień, oszukańczych roszczeń, fałszowanie dowodów i składanie fałszywych zeznań w postępowaniach sądowych,
- nigdy nie ukrywać jakiegokolwiek korupcyjnej lub potencjalnie korupcyjnej działalności,
- nigdy nie zgadzać się na gratyfikacje, są one nielegalne i sprzeczne z naszymi wartościami,
- przeprowadzić proporcjonalną analizę due diligence w odniesieniu do agentów, filii, wykonawców i innych usługodawców będących stronami trzecimi w celu zapewnienia możliwości podjęcia odpowiednich środków; obejmuje to nie tylko nowych partnerów biznesowych, ale także istniejących,
- wszelkie umowy ze stronami trzecimi muszą mieć formę pisemną i zawierać postanowienie związane z tą polityką, w którym strona trzecia zobowiązuje się do przestrzegania niniejszej polityki,
- w celu przeprowadzenia oceny ryzyka, w razie potrzeby ocenimy charakter i zakres narażenia na potencjalne zewnętrzne i wewnętrzne ryzyko przekupstwa i korupcji; celem oceny ryzyka jest identyfikacja głównych obszarów ryzyka oraz podjęcie działań ograniczających i koncentrujących się na tych obszarach; w razie wątpliwości należy omówić sprawę z Compliance Oficerem.

Wymuszenie.

Unibaltic zdaje sobie sprawę, że żądania związane z korupcją (w jakiegokolwiek formie) są często poparte formą wymuszeń. W niektórych przypadkach obejmujących groźbę użycia przemocy lub krzywdy osobistej. Z wyjątkiem sytuacji w których zagrożone jest życie, zdrowie lub bezpieczeństwo pracownika, wymuszenie nie jest wymówką do wręczenia łapówki.

Gdy zagrożenie dotyczy Grupy, a nie osobistego bezpieczeństwa lub zdrowia pracownika, płatność zostanie uznana za łapówkę. Płatność dokonana w dobrej wierze, z poczuciem, że życie, zdrowie lub bezpieczeństwo może być w bezpośrednim niebezpieczeństwie musi być niezwłocznie zgłoszona Compliance Oficerowi. Tacy pracownicy będą musieli kierować się własnym osądem, aby przestrzegać standardów biznesowych Unibaltic, zapewniając jednocześnie minimalizację wszelkiego ryzyka dla życia, bezpieczeństwa i zdrowia.

Prezenty i rozrywka.

Prezenty.

Naszym obowiązkiem jest przestrzeganie przepisów antykorupcyjnych krajów, w których Grupa prowadzi działalność. Dlatego prezenty nie powinny być wręczane bez uprzedniego przeglądu lokalnego prawa antykorupcyjnego i zasad określonych w tym punkcie.

Urzędnikom państwowym nie należy oferować prezentów ani gratyfikacji, z wyjątkiem przedmiotów promocyjnych o niewielkiej wartości, takich jak niedrogie długopisy, kubki, koszulki, kalendarze itp., na których widnieje nazwa i logo firmy, pod warunkiem, że nie jest to zabronione przez lokalne prawo i że nie jest to robione w celu korupcyjnym.

Unibaltic zabrania również oferowania prezentów lub przyznawania przysług poza zwykłym tokiem działalności swoim obecnym lub potencjalnym klientom, ich pracownikom lub agentom lub jakiegokolwiek osobie, z którą Grupa ma stosunek umowny lub zamierza negocjować umowę.

Pracownicy Unibaltic zobowiązani są do odmowy prezentów i gratyfikacji od osób, które współpracują lub starają się współpracować z Unibaltic, takich jak dostawcy lub potencjalni dostawcy, z wyjątkiem artykułów promocyjnych o niewielkiej wartości. Prezenty pieniężne dla kogokolwiek są zabronione, a jeśli zostaną zaoferowane, należy ich odmówić.

Rozrywka.

Ogólnie rzecz biorąc, rozrywka biznesowa w postaci posiłków i napojów jest dopuszczalna, o ile jest to zgodne z lokalnym prawem, rozsądne, odbywa się rzadko i w miarę możliwości na zasadzie wzajemności.

Informowanie o nieprawidłowościach.

Wszelkie zachowania (w tym planowanie), które naruszają / mogłyby naruszać niniejszą politykę, należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu i Compliance Oficerowi (wysyłając e-mail: coc@unibaltic.eu, telefon: +357 25357717, lub zwykłą pocztą: GRUPA UNIBALTIC, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr; w przypadku terytorium

Polski dopuszcza się możliwość wysyłki na adres: GRUPA UNIBALTIC, ul. Tama Pomorzańska 14E, 70-030 Szczecin, Polska).

Konsekwencje niezgodności.

W większości jurysdykcji zarówno jednostki organizacyjne, jak i osoby fizyczne mogą ponosić odpowiedzialność za przestępstwo. Dokładny zakres odpowiedzialności karnej będzie zależał od prawa danego kraju. Każdy pracownik Unibaltic, który naruszy niniejszą politykę, może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, w tym rozwiązaniu stosunku pracy w szczególnych przypadkach. Osoby trzecie, które naruszają tę politykę, podlegają natychmiastowemu rozwiązaniu wszelkich relacji z Unibaltic. Naruszenie tej polityki może również skutkować sankcjami cywilnymi i odpowiedzialnością karną, odszkodowaniami z tytułu odpowiedzialności cywilnej takich osób.

Przegląd polityki.

Niniejsza polityka podlega regularnemu corocznemu przeglądowi i audytowi przez Compliance Oficera, aby zapewnić, że pozostaje odpowiednia, skuteczna i proporcjonalna do potrzeb firmy. Compliance Officer jest odpowiedzialny za przeprowadzenie szkolenia pracowników Grupy w zakresie tej procedury, a także weryfikację jej przestrzegania poprzez okresowe audyty. Wszelkie zmiany w treści niniejszej polityki powinny być odnotowywane w formie rejestru zmian, gdzie określona będzie data zmiany oraz przedmiot zmian.

Polityka dotycząca konfliktów interesów.

Oświadczenie dotyczące polityki.

Pracownicy Grupy Unibaltic (zwana dalej "Unibaltic", "Grupa") są zobowiązani do wykonywania obowiązków i działań na swoim stanowisku z najwyższym poziomem uczciwości i niezależności, w sposób profesjonalny i etyczny. Muszą również zapewnić, że unikają lub eliminują wszelkie konflikty interesów lub sytuacje, które mogą być racjonalnie postrzegane jako konflikt interesów, i niezwłocznie zgłaszają to swojemu przełożonemu i Compliance Officerowi.

Zastosowanie.

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników Unibaltic, a także umownych stron trzecich lub partnerów prowadzących interesy z Grupą. Oczekuje się, że wszyscy zobowiązani będą przestrzegać postanowień niniejszej polityki.

Definicja.

Konflikt interesów ma miejsce, gdy jednostka lub osoba staje się niewiarygodna z powodu kolizji między osobistymi interesami a obowiązkami lub odpowiedzialnością zawodową. Taki konflikt występuje, gdy spółka lub osoba ma żywotny interes – taki jak pieniądze, status, wiedza, relacje lub reputacja – co stawia pod znakiem zapytania, czy ich działania, osąd i/lub podejmowanie decyzji mogą być bezstronne.

Konflikt interesów może powstać bez zamiaru „przekroczenia granicy” między interesem zawodowym a osobistym. Innymi słowy, konflikt interesów może być nie tylko **rzeczywisty**, ale także:

- **potencjalny**, to taki, który można przewidzieć na podstawie okoliczności, ale jeszcze się nie urzeczywistnił (np. gdy kandydat do pracy jest powiązany z członkiem zespołu rekrutacyjnego, ale jego aplikacja nie została jeszcze rozpatrzona),
- **postrzegany**, to taki, w którym okoliczności wskazują rozsądnej osobie, że ma to wpływ na obowiązki pracownika wobec Unibaltic, niezależnie od tego, czy istnieje rzeczywisty konflikt interesów.

Podsumowując powyższe, fakt, że pracownik Unibaltic ma związek (np. rodzina, przyjaźń itp.) z kimś innym związanym z Unibaltic, nie musi oznaczać to konfliktu interesów. To, czy konflikt interesów istnieje, zależy od okoliczności.

Działania lub zachowania, których należy unikać.

Osoby zobowiązane niniejszą polityką powinny unikać niektórych sytuacji, zachowań lub działań. W przypadku:

a) interesu osobistego

pracownicy muszą upewnić się, że żaden konflikt nie istnieje, albo, że nie może pojawić się pomiędzy ich interesami osobistymi a interesami Unibaltic, potencjalnego konkurenta, klienta, partnera, sprzedawcy, dostawcy lub innego podmiotu gospodarczego, w którym mają bezpośredni lub pośredni interes finansowy. Zabrania się:

- brać udziału lub próbować wpłynąć na jakąkolwiek decyzję Unibaltic lub jakiejkolwiek transakcje biznesowe z obecnym lub potencjalnym konkurentem, klientem, partnerem, sprzedawcą, dostawcą lub innym podmiotem gospodarczym, w którym masz bezpośredni lub pośredni interes finansowy,
- wykorzystywania pomieszczeń, urządzeń, zaopatrzenia lub usług innych pracowników Unibaltic do promowania swoich osobistych interesów,
- wykorzystanie informacji poufnych dla własnej korzyści w trakcie lub po zatrudnieniu w Unibaltic,
- być w sytuacji, w której mogliby bezpośrednio lub pośrednio czerpać korzyści z transakcji biznesowej Unibaltic (np. dostawca towarów lub usług, kontrakt, partnerstwo),
- preferencyjnie traktować jakiegokolwiek dostawcę lub inną osobę prowadzącą interesy z Unibaltic w celu realizacji ich osobistych interesów,

b) rodzina, przyjaciele i romantyczne relacje
pracownicy i kierownicy nie mogą:

- wykorzystywać swojego stanowiska lub kontaktów w Unibaltic do promowania swoich interesów osobistych lub członków rodziny lub osoby, z którą łączy ją bliskie stosunki osobiste lub zawodowe,
- brać udziału lub próbować wpływać na decyzje lub transakcje biznesowe związane z Unibaltic, które mogą przynieść korzyści lub mogą przynieść korzyść krewnemu, bliskiemu przyjacielowi lub przedsiębiorstwu, w które krewny lub bliski przyjaciel jest zaangażowany lub ma bezpośredni lub pośredni interes finansowy,
- jeśli zdajesz sobie sprawę, że Unibaltic planuje zatrudnić Twojego krewnego lub osobę na stanowisko, z którym łączy Cię romantyczny związek, który/a bezpośrednio Ci podlega, musisz niezwłocznie ujawnić te informacje swojemu bezpośredniemu przełożonemu i Compliance Officerowi,
- jeśli w trakcie zatrudnienia pomiędzy Tobą a innym pracownikiem Unibaltic w ramach Twojego bezpośredniego lub pośredniego łańcucha raportowania rozwinie się romantyczna relacja, oboje musicie niezwłocznie ujawnić te informacje. Jeśli kierownik nie zgłosi takiej relacji, będzie to podstawą do podjęcia odpowiednich działań dyscyplinarnych.

c) relacje i faworyzowanie

pracownicy nie mogą przyznawać ani stwarzać pozorów preferencyjnego traktowania osoby, z którą mają bliskie stosunki osobiste lub zawodowe. W niektórych sytuacjach przeszłe relacje mogą również prowadzić do postrzeganego konfliktu interesów i powinny być traktowane jako takie. Jeżeli pracownik znajduje się w sytuacji, w której mógłby podjąć decyzję (np. o zatrudnieniu, ocenie, dyscyplinie, awansie, wynagrodzeniu, jakiejkolwiek innej formie uznaniowej lub o przyznaniu kontraktu) dotyczącą bezpośrednio lub pośrednio, osoby, z którą ona/on ma bliskie relacje osobiste lub zawodowe, pracownik musi:

- ujawnić potencjalny konflikt swojemu przełożonemu i Compliance Officerowi,

- powstrzymać się od formułowania jakichkolwiek zaleceń lub wyrażania poglądów związanych z decyzją.

Identyfikacja i ujawnienie konfliktu interesów.

Wszyscy pracownicy i strony trzecie działające w imieniu Grupy mają obowiązek identyfikowania, deklarowania i zarządzania potencjalnym lub domniemanym konfliktem interesów, który ich dotyczy.

Jeżeli pracownik podejrzewa, że może mieć potencjalny / postrzegany / rzeczywisty konflikt interesów, musi on omówić go z Compliance Officerem. W tym celu należy wypełnić stosowny formularz ujawnienia, dotyczący zidentyfikowanego konfliktu interesów, aby umożliwić Compliance Officerowi pełną ocenę, czy konflikt interesów rzeczywiście istnieje. Takie powiadomienie powinno zawierać co najmniej następujące informacje:

- imię i nazwisko wnioskodawcy,
- wskazanie źródła i przyczyny konfliktu interesów,
- wskazanie osoby/podmiotu, z którym istnieje konflikt interesów.

Do czasu ustalenia, czy konflikt interesów rzeczywiście istnieje, osoba zgłaszająca powinna wycofać się z procesu decyzyjnego.

Zarządzanie konfliktem interesów.

Jeżeli Compliance Officer stwierdzi, że istnieje potencjalny/postrzegany/rzeczywisty konflikt interesów, zaproponowany zostanie plan jego zarządzania. Należy to omówić z zainteresowanym pracownikiem, który jest zobowiązany do przestrzegania tego planu. Taki plan musi być zaakceptowany przez Zarząd spółki.

Plan zarządzania konfliktem interesów zapewnia, że konflikt jest odpowiednio zarządzany i rozwiązywany w oparciu o następujące strategie:

- rejestrować i ujawniać, upewnić się, że wszystkie informacje dotyczące konfliktu interesów zostały ujawnione i odpowiednio udokumentowane, spółka powinna prowadzić rejestr konfliktów interesów,
- ograniczania, nakładania ograniczeń na zaangażowanie pracownika w sprawę lub przeformułowania zakresu pracy lub zmiany nałożenia relacji hierarchicznej lub ograniczenia dostępu do niektórych informacji,
- rekrutować i monitorować, niekonfliktowy menedżer jest wykorzystywany do nadzorowania części lub całości procesu, który dotyczy danej sprawy,
- usunąć, pracownik sam usuwa się lub jest usuwany ze sprawy (np. w sytuacji, gdy kandydat do pracy jest powiązany z członkiem zespołu rekrutacyjnego na to stanowisko, plan zarządzania konfliktem interesów może być dla tego członka ustąpić ze stanowiska w procesie selekcji wyłącznie na to stanowisko),
- rezygnacja, pracownik rezygnuje z prywatnego interesu, który powoduje konflikt. W przypadku, gdy rzeczenie się nie jest możliwe (np. związek z rodziną) i konfliktu nie da się rozwiązać za pomocą jednej z powyższych opcji, pracownik powinien wycofać się całkowicie z procesu.

Plany zarządzania konfliktem interesów, w tym formularz ujawniania informacji, powinny być poddawane corocznemu przeglądowi, aby zapewnić ich skuteczność.

Konsekwencje niezgodności.

Nieprzestrzeganie niniejszej polityki może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, w zależności od powagi okoliczności. Pracownicy muszą być świadomi tej polityki.

Informowanie o nieprawidłowościach.

Wszelkie zachowania, które naruszają / mogą naruszać niniejszą politykę, należy odpowiednio zgłosić bezpośredniemu przełożonemu i Compliance Oficerowi (poprzez wysłanie e-mail: coc@unibaltic.eu, telefonicznie: +35725357717, lub standardową pocztą: GRUPA UNIBALTIC, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr; w przypadku terytorium Polski dopuszcza się możliwość wysyłki na adres: GRUPA UNIBALTIC, ul. Tama Pomorzańska 14E, 70-030 Szczecin, Polska).

Przegląd polityki.

Niniejsza polityka będzie co roku weryfikowana przez Compliance Oficera w celu uwzględnienia wszelkich zmian w przepisach, oczekiwań lub praktyk. Compliance Oficer jest odpowiedzialna za przeprowadzenie szkolenia pracowników Grupy w zakresie tej procedury, a także weryfikację jej przestrzegania poprzez okresowe audyty. Wszelkie zmiany w treści niniejszej polityki powinny być odnotowywane w formie rejestru zmian, gdzie określona będzie ich data oraz przedmiot.

Polityka poznaj swojego klienta (KYC).

Oświadczenie dotyczące polityki.

Weryfikacja potencjalnego kontrahenta jest działaniem prewencyjnym, pozwalającym zminimalizować ryzyko związane z nawiązaniem relacji biznesowej z nierzetelnym podmiotem. Konsekwencje współpracy z takim podmiotem mogą być dotkliwe, począwszy od niewykonania przedmiotu umowy, niepłacenia należności, nieświadomego udziału w przestępstwach VAT i tym podobne.

Zawarcie umowy z nieuczciwym partnerem biznesowym to nie tylko widmo wymiernych strat finansowych, ale także znaczące, trudniejsze do oszacowania konsekwencje wizerunkowe. Grupa Unibaltic zapewnia, że weryfikacja potencjalnych klientów odbywa się zgodnie z niniejszą polityką. Dokładamy wszelkich starań, aby potencjalny kontrahent został odpowiednio sprawdzony.

Zastosowanie.

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników Grupy Unibaltic (zwana dalej "Unibaltic", "spółka"), a także umownych stron trzecich lub partnerów prowadzących interesy z Grupą. Oczekuje się, że wszyscy będą przestrzegać tej polityki.

Za przeprowadzenie procesu weryfikacji klienta odpowiedzialny jest Compliance Officer. Pracownik przed rozpoczęciem współpracy z podmiotem zobowiązany jest do wysłania zapytania weryfikacyjnego do Compliance Oficera na adres e-mail: coc@unibaltic.eu.

Cel polityki.

Główne cele tej polityki to :

- zwiększenie ochrony przed ryzykiem współpracy z podmiotami działającymi niezgodnie z prawem, dobrymi obyczajami i praktykami handlowymi,
- zwiększenie prawdopodobieństwa dochowania należytej staranności przy podejmowaniu decyzji o zawarciu umowy,
- unikanie możliwości uczestnictwa w oszustwach podatkowych,
- wyłączenie ze współpracy podmiotów objętych sankcjami.

Weryfikacja i procesy onboardingowe.

Czynności weryfikacyjne należy przeprowadzić zarówno przed zawarciem umowy z klientem, jak i w trakcie jej trwania. Ocena klienta w trakcie trwania umowy powinna uwzględniać istniejące powiązania gospodarcze z Grupą Unibaltic.

Przed rozpoczęciem procesu KYC, Compliance Officer zobowiązany jest do wypełnienia obowiązków informacyjnych wobec osób fizycznych, których dane będą przetwarzane. Wynika to z Rozporządzenia (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (zwane dalej „ustawą RODO”).

Compliance Officer powinien poinformować klienta o:

- kategoriach danych, które są przetwarzane obejmują dane osób prowadzących działalność gospodarczą takie jak: imię i nazwisko, adres e-mail (z wyłączeniem adresów ogólnych), NIP, adres zamieszkania, oraz inne dane osób będących członkami organów zarządzających kontrahenta, w tym beneficjentów rzeczywistych,
- podstawie prawnej przetwarzania danych osobowych związanej z weryfikacją kontrahentów, którą jest co do zasady art. 6 ust. 1 lit. f RODO, czyli przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora,
- okresie przetwarzania danych, który równy jest okresowi współpracy oraz 1 rok po jej zakończeniu.

Po spełnieniu obowiązku informacyjnego zgodnie z ustawą RODO, Compliance Officer może rozpocząć proces weryfikacji od uzyskania następujących danych:

- numer rejestracyjny organizacji,
- nazwa prawna kontrahenta,
- adres siedziby,
- status operacyjny,
- kluczowy personel kierowniczy,
- data utworzenia,
- struktura akcjonariatu i ostateczni beneficjenci rzeczywiści,
- numer VAT,
- ustalenie czy wykonawca podlega sankcjom,
- dane bankowe.

Powyższe informacje należy uzyskać bazując na odpowiednim formularzu KYC, którego wzór stanowi Załącznik nr. 1 do niniejszej polityki. Dodatkowo klient powinien zostać poproszony o aktualne podstawowe dokumenty rejestrowe.

Wszystkie zebrane informacje należy zweryfikować na podstawie dokumentów lub danych uzyskanych z wiarygodnego i niezależnego źródła, m.in. :

- aktualne dokumenty rejestrowe klienta można zweryfikować na portalu e-justice.europa.eu
https://e-justice.europa.eu/489/EN/business_registers_search_for_a_company_in_the_eu
- informacje o rejestrach przedsiębiorstw w krajach UE można uzyskać na portalu e-justice.europa.eu
https://e-justice.europa.eu/106/EN/business_registers_in_eu_countries
- strona internetowa klienta / fanpage w mediach społecznościowych,
- weryfikacja numeru VAT klienta:
 - podmioty europejskie
https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/?locale=en
 - polskie podmioty
<https://www.podatki.gov.pl/wykaz-podatnikow-vat-wyszukiwarka>

Poziomy należytej staranności.

W przypadku kontrahenta o niskim ryzyku, ponowna weryfikacja danych powinna odbywać się co roku. W odniesieniu do takich podmiotów należy przeprowadzić uproszczoną weryfikację, korzystając wyłącznie z zatwierdzonego formularza KYC.

W przypadku bardziej ryzykownych podmiotów wymagana jest wzmożona należyta staranność. Zaleca się aktualizowanie informacji dwa razy w roku. Compliance Officer jest zobowiązany do zebrania dodatkowych informacji od takiego klienta, aby zapewnić głębsze zrozumienie jego działalności w celu złagodzenia związanego z tym ryzyka (np. weryfikacja negatywnych informacji medialnych; czy występują osoby politycznie eksponowane; w przypadku umów o wysokiej wartości, korzystanie z profesjonalnych dostawców usług weryfikacyjnych; sprawozdania finansowe klienta; dodatkowa weryfikacja rachunku bankowego; rezydencja podatkowa itp.).

Weryfikacja sankcji.

Wszystkie niezbędne informacje dotyczące aktualnych list sankcyjnych można uzyskać na następujących stronach internetowych :

- Lista sankcji USA (prowadzona przez Biuro Kontroli Aktywów Zagranicznych – OFAC):
<https://sanctionssearch.ofac.treas.gov/>
- lista sankcji ONZ (prowadzona przez Radę Bezpieczeństwa ONZ):
<https://www.un.org/securitycouncil/content/un-sc-consolidated-list>
- lista sankcji UE (prowadzona przez Komisję Europejską):
<https://www.sanctionsmap.eu/#/main>
- lista sankcji Wielkiej Brytanii (prowadzona przez Biuro ds. Zagranicznych, Wspólnoty Narodów i Rozwoju):
<https://www.gov.uk/government/publications/the-uk-sanctions-list>
- Polska lista sankcji (prowadzona przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji):
<https://www.gov.pl/web/mswia/lista-osob-i-podmiotow-objetych-sankcjami>

Zbieranie danych.

Wszelkie informacje gromadzone na podstawie niniejszej polityki należy pozyskiwać i przechowywać z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w tym w szczególności ustawy RODO oraz polityki prywatności firmy. Obowiązkiem Compliance Oficera jest przechowywanie danych w taki sposób, aby w niektórych sytuacjach móc wykazać należyta staranność podczas procesu weryfikacji. Do celów dowodowych niezbędna jest odpowiednia dokumentacja wyników weryfikacji.

Podjmowanie decyzji.

Po prawidłowym zweryfikowaniu klienta zgodnie z tą procedurą, obowiązkiem pracownika jest podjęcie decyzji o podjęciu współpracy.

Informowanie o nieprawidłowościach.

Wszelkie zachowania, które naruszają/mogą naruszać niniejszą politykę, należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu i Compliance Oficerowi (poprzez wysłanie e-mail: coc@unibaltic.eu, telefonicznie: +357 25357717, lub standardową pocztą: GRUPA UNIBALTIC, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr; w przypadku terytorium Polski dopuszcza się możliwość wysyłki na adres: GRUPA UNIBALTIC, ul. Tama Pomorzańska 14E, 70-030 Szczecin, Polska).

Konsekwencje niezgodności.

Nieprzestrzeganie tej polityki może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, w tym z rozwiązaniem stosunku pracy w zależności od powagi okoliczności i konsekwencji ich nieprzestrzegania dla Unibaltic.

Grupa Unibaltic nie nawiązuje współpracy z podmiotami, które nie przeszły pomyślnie procesu weryfikacji. Jeżeli w okresie współpracy okaże się, że ta polityka jest naruszona przez klienta, spowoduje to natychmiastowe zakończenie współpracy.

Przegląd polityki.

Niniejsza polityka będzie corocznie przeglądana przez Compliance Oficera w celu uwzględnienia wszelkich zmienionych przepisów, oczekiwań lub praktyk. Compliance Oficer jest odpowiedzialny za przeprowadzanie szkoleń pracowników Grupy w zakresie tej procedury, a także weryfikację jej przestrzegania poprzez okresowe audyty.

Wszelkie zmiany w treści niniejszej polityki powinny być odnotowywane w formie rejestru zmian, gdzie określona będzie ich data oraz przedmiot.

FORMULARZ KYC	
INFORMACJE OGÓLNE	
Nazwa podmiotu	
Data ustanowienia	
Numer rejestrowy	
Adres rejestrowy	
Główny przedmiot działalności	
Numer VAT	
Konto bankowe (nazwa banku, IBAN, SWIFT)	
STRUKTURA WŁAŚCICIELSKA ORAZ ZARZĄD	
Zarząd	
Struktura właścicielska	
Ostateczny beneficjent rzeczywisty	
KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE	
Czarterujący zgadza się działać zgodnie z firmowym Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie. ☒ https://unibaltic-shipping.eu/images/download/CODE-OF-BUSINESS-CONDUCT-FINAL-VERSION.pdf	
SANKCJE	
Niżej podpisany (zwany dalej „Czarterującym”) niniejszym zobowiązuje się do przestrzegania sankcji nałożonych przez UE, USA i ONZ, w tym nałożonych na Rosję w związku z wojną toczoną przeciwko Ukrainie. Ponadto Czarterujący zobowiązuje się do wzmożonej należytej staranności w trakcie weryfikacji pochodzenia ładunku wraz z podmiotami powiązanymi z wszelkimi połączeniami rosyjskimi. Czarterujący potwierdza, że ładunek nie jest pochodzenia rosyjskiego ☒ Czarterujący potwierdza, że żaden rosyjski podmiot/osoba nie partycypuje w tym przewozie (lub nie jest z nią powiązany) ☒ Podpisując ten dokument: - deklarujesz, że informacje z nim podane są prawdziwe i aktualne, - potwierdzasz, że został Ci przekazany obowiązek informacyjny wynikający z ustawy RODO, - zgadzasz się na udostępnienie powyższych informacji (w szczególności danych osobowych) dla celów dochowania należytej staranności przez Grupę Unibaltic, - jesteś należycie umocowany do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotu. Imię i nazwisko: Stanowisko: Miejsce: Data: Podpis:	

Kodeks postępowania Dostawcy.

Niniejszy Kodeks został stworzony w celu zapewnienia, że dostawcy Grupy Unibaltic dzielą z nami te same wartości, takie jak poszanowanie etycznego biznesu, praw człowieka i ochrony środowiska, uczciwość, warunki BHP oraz innych wynikających wprost z naszego Kodeksu Postępowania Biznesowego i Etyki. Poniżej znajduje się link do jego aktualnej wersji:

<https://unibaltic-shipping.eu/images/download/CODE-OF-BUSINESS-CONDUCT-FINAL-VERSION.pdf>

W naszej działalności staramy się zachować najwyższą staranność i tego samego oczekujemy od naszych dostawców. Podpisując niniejszy Kodeks, nasi dostawcy zapewniają, że w pełni dzielą nasze wartości opisane w naszym Kodeksie Postępowania Biznesowego i Etyki oraz że będą ich przestrzegać we własnym łańcuchu dostaw.

Nasi dostawcy powinni zapewnić:

1. w zakresie praktyki i standardów pracy:

- mają politykę zerowej tolerancji dla pracy dzieci, handlu ludźmi, współczesnego niewolnictwa, dyskryminacji,
- zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami oraz międzynarodowymi standardami związanymi z praktyką pracy i ochroną praw człowieka, określonym w zasadach United Nation Global Compact (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/zasady>),
- bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

2. w zakresie polityki środowiskowej:

- będą przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

3. w zakresie etyki:

- mają politykę zerowej tolerancji dla korupcji, wymuszenia lub łapówkarstwa, prania pieniędzy, dokonują należytej weryfikacji klienta,
- ujawniają informacje do Grupy Unibaltic na temat wszelkich potencjalnych lub faktycznych konfliktów interesów,
- nie prowadzą interesów z podmiotami objętymi sankcjami, nie oferują ładunków objętych embargiem.

Zachęcamy do zgłaszania wszelkich wątpliwości, podejrzeń lub informacji związanych z naruszeniem niniejszego dokumentu. Nieparwiadołość możesz zgłosić, kontaktując się z Compliance Oficerem:

e-mail: coc@unibaltic.eu; tel: +35725357717 ; poczta standardowa: GRUPA UNIBALTIC, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr; w przypadku terytorium Polski dopuszcza się możliwość wysyłki na adres: GRUPA UNIBALTIC, ul. Tama Pomorzańska 14E, 70-030 Szczecin, Polska)

Nazwa podmiotu:

Imię i nazwisko przedstawiciela:

Podpis:

Data, miejsce:

Polityka i procedura dotycząca ochrony Sygnalistów.

Oświadczenie dotyczące polityki.

Grupa Unibaltic (zwana dalej „Unibaltic”, „firmą”, „Grupą”) zobowiązuje się do prowadzenia swojej działalności w sposób rzetelny, transparentny i uczciwy. Jeśli w jakimkolwiek momencie to zobowiązanie nie będzie przestrzegane lub będzie kwestionowane, Unibaltic doloży wszelkich starań, aby zidentyfikować i naprawić taką sytuację.

Cel polityki.

Niniejsza polityka ma na celu zgłaszanie poważnych nieprawidłowości lub wykroczeń dotyczących prowadzonej działalności, w tym dotyczących naruszeń Grupowego Kodeksu Postępowania w Biznesie i Etyki, wymogów prawnych (prawa UE i prawa krajowego, w których Grupa prowadzi działalność), a także polityk i procedur Grupy.

Zgłoszenie naruszeń o których mowa powyżej, jest elementem prawidłowego i bezpiecznego zarządzania. Jego celem jest zwiększenie skuteczności wykrywania nieprawidłowości oraz podejmowanie działań w celu ich wyeliminowania i ograniczenia ryzyka.

Polityka dotycząca sygnalistów opisuje sposób, w jaki można złożyć zgłoszenie, zabezpieczenia dostępne dla sygnalistów oraz sposób, w jaki Unibaltic będzie wspierać i chronić Sygnalistów oraz informować o podjętych działaniach następczych.

Zastosowanie.

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników Grupy Unibaltic (obecnych i byłych, a także tych, którzy przeszli etap rekrutacji i nie rozpoczęli jeszcze pracy, członków Zarządu, udziałowców), ich wolontariuszy i stażystów, a także umownych osób trzecich lub partnerów prowadzących interesy z Grupą.

Definicje.

Sygnalista to osoba, która zgłasza podejrzenie nadużycia w kontekście związanym z wykonywaną pracą, poprzez ujawnienie wewnętrzne, zewnętrzne lub publiczne, działa w dobrej wierze i dokonuje ujawnienia w sposób opisany w niniejszej polityce.

Przez osobę udzielającą pomocy rozumie się osobę fizyczną, która pomaga Sygnaliście w zgłoszeniu w kontekście związanym z pracą.

Whistleblowing oznacza ujawnienie niewłaściwego postępowania, naruszenie zasad.

Ujawnienie/zgłoszenie oznacza ustne lub pisemne przekazanie informacji o naruszeniach. Jeżeli jest złożony w organizacji, jest to deklaracja wewnętrzna. Jeżeli jest przedłożony właściwym organom, jest raportem zewnętrznym. Z drugiej strony ujawnienie informacji opinii publicznej nazywa się publicznym ujawnieniem.

Wykroczenie / nieprawidłowość to postępowanie niezgodne z prawem, nieuczciwe, takie jak przestępstwo lub wykroczenie, naruszenie obowiązującego prawa, naruszenie

zobowiązań umownych Grupy Unibaltic, naruszenie Kodeksu postępowania i etyki w biznesie, polityk i procedur Grupy oraz wszelkie inne nieetyczne lub nieuczciwe zachowanie.

Odwet oznacza każde bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane wewnętrznym lub zewnętrznym zgłoszeniem lub publicznym ujawnieniem i które powoduje lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę osobie zgłaszającej.

Prawo UE oznacza Dyrektywę Parlamentu Europejskiego 2019/1937 z dnia 23.09.2019 r. ustanawiającą wspólne minimalne standardy ochrony osób zgłaszających następujące nadużycia prawa Unii: zamówienia publiczne; usługi, produkty i rynki finansowe; zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; bezpieczeństwo produktu i zgodność z wymaganiami; bezpieczeństwo transportu; ochrona środowiska; ochrona radiologiczna i bezpieczeństwo jądrowe; bezpieczeństwo żywności i pasz; zdrowie i dobrostan zwierząt; zdrowie publiczne; ochrona konsumenta; ochrona prywatności i danych osobowych; bezpieczeństwo sieci i systemów teleinformatycznych; interesy finansowane przez Unię Europejską; rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym zasad konkurencji, pomocy publicznej i opodatkowania osób prawnych.

Prawo krajowe oznacza ustawę uchwaloną przez parlament cypryjski, transponującą do prawa krajowego przepisy unijnej dyrektywy w sprawie sygnalistów 2019/1937. Ustawa weszła w życie 4 lutego 2022 r. Naruszenia cypryjskiego prawa, które mogą podlegać zgłoszeniu zgodnie z Ustawą o zgłaszaniu nieprawidłowości, obejmują działania lub zaniechania związane z popełnieniem lub potencjalnym popełnieniem przestępstwa, w szczególności przestępstw korupcyjnych; działania lub zaniechania związane z niewypełnieniem jakiegokolwiek obowiązku prawnego nałożonego na osobę/podmiot; naruszenia, które zagrażają lub mogą zagrażać bezpieczeństwu lub zdrowiu jakiejkolwiek osoby; oraz naruszenia, które powodują lub mogą powodować szkody w środowisku.

Raportowanie nieprawidłowości.

Osoba, która ma poważne i uzasadnione podstawy by podejrzewać ewentualne nieprawidłowości, naruszenia lub niewłaściwe postępowanie w związku z działalnością prowadzoną przez Grupę, powinna zgłosić je bezpośrednio przełożonemu, który następnie powinien skontaktować się z Compliance Officer.

Pracownicy, którzy chcą zachować poufność, w tym osoby spoza organizacji objętej niniejszą polityką, mogą skontaktować się bezpośrednio z Compliance Officerem. Zgłoszenia można dokonać ustnie (w trakcie spotkania lub telefonicznie), elektronicznie, a także pocztą tradycyjną korzystając jeden z poniższych kanałów kontaktowych:

Adam Barecki

e-mail: coc@unibaltic.eu

telefon: +357 25357717

adres do korespondencji: GRUPA UNIBALTIC, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr; w przypadku terytorium Polski dopuszcza się możliwość wysyłki na adres: GRUPA UNIBALTIC, ul. Tama Pomorzańska 14E, 70-030 Szczecin, Polska); z dopiskiem na kopercie „Zgłoszenie nieprawidłowości”.

Raport taki powinien zawierać następujące informacje:

- dane osobowe Sygnalisty i dane kontaktowe,
- dane osobowe osoby, której dotyczy zgłoszenie,
- charakter Twojego problemu i dlaczego uważasz, że to prawda,
- kiedy i gdzie miał miejsce opisane zdarzenie,
- krótki opis incydentu, który może spowodować naruszenie lub niewłaściwe postępowanie,
- lista potencjalnych świadków,
- dowody, które mogą ułatwić właściwą weryfikację zgłoszenia.

Dozwolone jest przyjmowanie zgłoszeń anonimowych. Jeżeli zgłoszenie dokonywane jest telefonicznie, to za zgodą zgłaszającego należy je odpowiednio udokumentować za pomocą kompletnego i dokładnego zapisu rozmowy przygotowanego przez Compliance Officer'a. Zgłaszający ma możliwość sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy telefonicznej poprzez jej podpisanie w przypadku braku anonimowości.

Rozpatrzenie zgłoszenia.

Compliance Officer ma obowiązek w ciągu 7 dni potwierdzić wpłynięcie zgłoszenia do Sygnalisty, chyba że nie wskazał adresu, na który takie potwierdzenie należy przekazać.

Następnie raport podlega wstępnej weryfikacji. Jeżeli zgłoszenie jest oczywiście nieprawdziwe lub niemożliwe jest uzyskanie informacji niezbędnych do przeprowadzenia takiego postępowania (w przypadku zgłoszenia anonimowego), należy odstąpić od jego przeprowadzenia. O takiej decyzji należy powiadomić Sygnalistę nie później niż 1 miesiąc od daty potwierdzenia otrzymania zgłoszenia. Jeżeli powiadomienie jest uzasadnione, Sygnalista powinien zostać powiadomiony o wszczęciu dochodzenia w tym samym terminie.

Compliance Officer rozpoznaje zgłoszenie i podejmuje działania następne. Informacja zwrotna powinna zostać przekazana do Sygnalisty w ciągu 3 miesięcy od daty potwierdzenia otrzymania zgłoszenia, jeśli zostawił kontakt.

Compliance Officer może zapoznać się ze wszystkimi dokumentami związanymi ze zgłoszeniem, w tym o charakterze informacji niejawnych lub tajemnicy przedsiębiorstwa. Prowadzący postępowanie ma prawo żądać wyjaśnień od pracowników lub współpracowników Grupy Unibaltic, którzy mogą posiadać wiedzę na temat objęty zgłoszeniem, a także dokonać wszelkich innych czynności niezbędnych do wyjaśnienia sprawy. Pracownicy lub współpracownicy są zobowiązani do składania wyjaśnień oraz dostarczania dokumentów i informacji na żądanie osoby prowadzącej postępowanie wyjaśniające. Wszelkie trudności w tym zakresie należy niezwłocznie zgłaszać Zarządowi Spółki.

Po zebraniu materiału dowodowego należy zorganizować spotkanie z Sygnalistą, podczas którego będzie można doprecyzować informacje, a następnie z osobą, której zgłoszenie dotyczy. Takie spotkania muszą być protokołowane i podpisane przez osoby w nich uczestniczące.

Na podstawie zebranego materiału Compliance Officer ustala stan faktyczny i stwierdza, czy doszło do naruszenia objętego zgłoszeniem, czy też nie. Jeżeli doszło do naruszenia, osoba prowadząca postępowanie:

- składa prośbę do osób odpowiedzialnych o zaprzestanie praktyk prowadzących do naruszenia prawa, polityk, procedur,
- wskazuje kroki, jakie należy podjąć, aby naprawić szkodę lub usunąć problem,
- wzywa Zarząd do podjęcia działań wobec osób, które dopuściły się tych naruszeń, w szczególności przeniesienia na inne stanowisko, zmiany zakresu obowiązków, nałożenia sankcji lub rozwiązania z nimi umów/umów o pracę,
- w sprawach dotyczących popełnienia przestępstwa zawiadomienie właściwego organu państwowego.

Rejestr zgłoszeń.

Compliance Officer prowadzi rejestr wszystkich zgłoszeń, zgodnie z wymogami poufności. Dokumenty i informacje zebrane w trakcie śledztwa są przechowywane przez 5 lat od zakończenia śledztwa. Rejestr powinien zawierać podstawowe informacje takie jak:

- numer sprawy,
- dane sygnalistów,
- dane naruszydciela,
- przedmiot zgłoszenia,
- ustalone fakty,
- status ujawnienia (potwierdzone/niepotwierdzone, otwarte/zamknięte),
- podjęte środki następcze i datę zakończenia sprawy.

Ochrona tożsamości.

Unibaltic chroni poufność tożsamości osoby zgłaszającej i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu, zgodnie z polityką firmy RODO oraz uniemożliwia dostęp do nich nieuprawnionym pracownikom. Kiedy dokonasz ujawnienia, Twoja tożsamość zostanie udostępniona tylko wtedy, gdy wyrazisz na to zgodę lub Unibaltic jest wymagane przez prawo.

Ujawnienie może być anonimowe, a jeśli tak, taka osoba będzie chroniona zgodnie z niniejszą polityką tam, gdzie to możliwe. Jednak wymaganie pełnej anonimowości może praktycznie utrudnić Unibaltic zbadanie zgłoszenia lub podjęcia działań, które Grupa chciałaby podjąć. Jeśli Sygnalista w swoim zgłoszeniu poinformuje Grupę, kim jest, możliwy jest kontakt bezpośredni, aby omówić jej/jego wątpliwości, co pomoże nam szybciej i skuteczniej zbadać zgłoszenie. Taki Sygnalista będzie również lepiej chroniony przed możliwymi działaniami odwetowymi.

Ochrona Sygnalistów.

Compliance Officer podejmie kroki w celu ochrony interesów osób dokonujących zgłoszenia zgodnie z niniejszą polityką. Sygnalista, który działa w dobrej wierze i ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszone informacje o naruszeniach są prawdziwe w momencie zgłoszenia, może liczyć na odpowiednią ochronę. Polega ona na ochronie tożsamości Sygnalistów zgodnie z powyższym punktem. Dodatkowo w przypadku uprawdopodobnienia

wystąpienia nieprawidłowości zgłoszonych przez Sygnalistów, podlegają oni ochronie przed zwolnieniem z pracy oraz zmianą stanowiska pracy, o ile to drugie nie wynika wprost ze zmian organizacyjnych w Grupie.

Jeśli ujawnienie nie jest prawdziwe lub wprowadza w błąd, Sygnalista nie będzie chroniony. Takie zachowanie stanowi naruszenie niniejszej polityki i będzie traktowane jako poważna sprawa, która może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym. Mogą również wystąpić konsekwencje prawne, jeśli Sygnalista świadomie złoży fałszywe zgłoszenie.

Grupa Unibaltic nie toleruje żadnych form negatywnych i odwetowych zachowań podejmowanych przez jakąkolwiek osobę wobec sygnalisty lub innych osób zaangażowanych w dochodzenie. Podejmowanie jakichkolwiek działań represyjnych, dyskryminujących lub innego rodzaju niesprawiedliwego traktowania Sygnalisty będzie uważane za naruszenie niniejszej polityki i może skutkować odpowiedzialnością pracownika, w tym rozwiązaniem umowy o pracę.

Ochrona obejmuje również Sygnalistów, którzy pominęli wewnętrzną drogę raportowania i dokonali zgłoszenia:

- na zewnątrz tj. bezpośrednio do właściwego organu państwowego otrzymującego zewnętrzne zgłoszenia o naruszeniach w obszarach należących do tych organów,
- publicznie, jeżeli osoba po raz pierwszy złożyła wewnętrzne i zewnętrzne zgłoszenia lub niezwłocznie zewnętrzne zgłoszenia, ale w odpowiedzi na jej zgłoszenie nie podjęto odpowiednich działań lub jeżeli osoba zgłaszająca ma uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie może stanowić natychmiastowe lub oczywiste ryzyko dla interesu publicznego (np. sytuacja wyjątkowa lub ryzyko nieodwracalnej szkody) lub w przypadku zgłoszenia zewnętrznego będzie zagrożone odwetem lub prawdopodobieństwo skutecznego zaradzenia naruszeniu jest niewielkie ze względu na specyfikę okoliczności sprawy (ukrycie, zniszczenie dowodów, zмова organu ze sprawcą).

Przykładowy katalog działań, które są uznawane za działania odwetowe:

- odmowa nawiązania stosunku pracy,
- rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia,
- nie zawarcie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nie zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w przypadku, gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że taka umowa zostanie z nim zawarta,
- obniżenie wysokości wynagrodzenia za pracę,
- zawieszenie awansu lub pominięcie w awansie,
- pominięcie innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą lub obniżenie wysokości tych świadczeń,
- przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- zawieszenie w wykonywaniu obowiązków służbowych,
- przeniesienie bieżących obowiązków pracownika na innego pracownika,
- niekorzystna zmiana miejsca pracy lub harmonogramu pracy,
- negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,

- nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary pieniężnej, lub środka o podobnym charakterze,
- przymus, zastraszanie lub wykluczenie,
- mobbing,
- dyskryminacja,
- nieprzychylnie lub niesprawiedliwe traktowanie,
- zawieszenie uczestnictwa lub zaniechanie przy wyborze udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- nieuzasadnione skierowanie na badania lekarskie, w tym psychiatryczne, o ile odrębne przepisy przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie,
- działanie mające na celu utrudnienie w przyszłości znalezienia pracy w danej branży lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia branżowego lub branżowego,
- spowodowanie straty finansowej, w tym ekonomicznej lub utraty dochodu,
- powodowanie innych szkód niematerialnych, w tym szkody dla reputacji, zwłaszcza w mediach społecznościowych.

Powyższe działania pracodawcy (jak również groźba lub próba podjęcia takich działań) nie będą traktowane jako działania odwetowe, jeżeli pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi i należycie uzasadnionymi względami.

Co ważne, zakaz odwetu przed takimi działaniami jak i ochrona tożsamości dotyczy nie tylko Sygnalisty, ale również:

- osoba pomagająca w sporządzeniu takiego zgłoszenia,
- osoba związana z Sygnalistą,
- osoba prawna lub inna jednostka organizacyjna pomagająca lub związana z Sygnalistą – w szczególności będąca własnością lub zatrudniającą Sygnalistę.

Grupa bardzo poważnie traktuje wszelkie zarzuty dotyczące działań odwetowych. Jeśli Sygnalista uważa, że doświadcza negatywnych działań, powinien zgłosić to Compliance Officerowi.

Klauzula informacyjna RODO.

Administratorem danych osobowych jest Unibaltic Shipping Ltd. Administrator przetwarza dane zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/679 z dnia 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych, przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu takich danych (ustawa RODO).

Dane będą przetwarzane w celu związanym z sygnalizacją nieprawidłowości, zgodnie z:

- Art. 6 ust. 1 lit. a RODO, w celu i zakresie realizacji zgody wyrażonej przez osobę, której dane dotyczą (w przypadku wyrażenia zgody),
- Art. 6 ust. 1 lit. c RODO, w celu wypełnienia ciężących na Administratorze obowiązków prawnych nałożonych przez obowiązujące przepisy.

Dane będą przetwarzane przez okres 5 lat od dnia zakończenia dochodzenia. Dane mogą być udostępniane przez Administratorów podmiotom uprawnionym, jeżeli jest to niezbędne w związku z weryfikacją zgłoszenia, w sposób określony bezwzględnie obowiązującymi

przepisami prawa. Dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą przekazywane do państwa trzeciego, z wyjątkiem Polski i Cypru.

Konsekwencje niezgodności.

Każda osoba zobowiązana do przestrzegania niniejszej polityki musi wziąć pod uwagę swoją odpowiedzialność. Konsekwencje zależą od stopnia winy i rodzaju podjętych działań, poczynając od kar dyscyplinarnych, aż po zwolnienie i poinformowanie odpowiednich organów publicznych w przypadku naruszeń prawa, w tym odpowiedzialności cywilnej i karnej.

Przegląd polityki.

Niniejsza polityka będzie corocznie weryfikowana przez Compliance Oficera w celu rozważenia wszelkich zmian w odpowiednich przepisach, oczekiwaniach lub praktykach. Compliance Officer jest odpowiedzialny za przeprowadzenie szkoleń dla pracowników Grupy w zakresie tej procedury, a także weryfikację jej przestrzegania poprzez okresowe audyty. Wszelkie zmiany w treści niniejszej polityki powinny być odnotowywane w formie rejestru zmian, gdzie określona będzie ich data oraz przedmiot.