



*Unibaltic*

*ocean of possibilities*



**UNIBALTIC  
KODEKS POSTĘPOWANIA  
BIZNESOWEGO I ETYKI W  
BIZNESIE**



# Unibaltic

*ocean of possibilities*

1. Postanowienia ogólne 2
2. Zgłaszanie naruszeń 3
3. Środowisko 3
4. Prawa człowieka i standardy pracy 5
5. Współczesne niewolnictwo i handel ludźmi 5
6. Różnorodność i integracja 6
7. Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy 7
8. Przeciwdziałanie korupcji i gratyfikacji 7
9. Sankcje 8
10. Praca zespołowa i zaufanie 8
11. Pranie pieniędzy 8
12. Ochrona danych osobowych i zarządzanie informacjami poufnymi 9
13. Ochrona i właściwe wykorzystanie majątku firmy 9
14. Prawo antymonopolowe 10
15. Konflikt interesów 10
16. Nadużywanie alkoholu, narkotyków i papierosów 10
17. Egzekwowanie 11
18. Zrównoważony rozwój 11
19. Molestowanie seksualne 11
20. Należyta staranność wobec kontrahenta 11
21. Inicjatywa pracownicza 12
22. Zgodność 12

## 1. Postanowienia ogólne.

Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie (zwany dalej „Kodeksem”) dotyczy Grupy Unibaltic Holding, składającej się z dziewięciu podmiotów zarejestrowanych na Cyprze, a także — z uwagi na istniejące powiązania biznesowe oraz funkcjonowanie w ramach wspólnego łańcucha wartości — Unibaltic Sp. z o.o., pełniącej funkcję ISM Menedżera floty, oraz Unibaltic Crewing Sp. z o.o., pełniącej funkcję Agenta Załogowego. Na potrzeby niniejszego dokumentu podmioty te są łącznie określane jako „Grupa Unibaltic”, „Grupa”, „Spółka” lub „Unibaltic”.

Kodeks ma zastosowanie do następujących grup interesariuszy: pracowników biurowych (zwanymy dalej „pracownikami”), pośredników, kontrahentów oraz dyrektorów (zwanymy dalej „Zarządem”). Dokument ten stanowi zarys obowiązków i zasad postępowania, które mają być przestrzegane w przedsiębiorstwie. Wszyscy nasi pracownicy powinni postępować zgodnie z zasadami etyki biznesowej, uczciwości i integralności. Spółka prowadzi działalność biznesową zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka oraz Dziesięcioma Zasadami Global Compact.

Każda współpraca biznesowa czy wspólne przedsięwzięcie wpływa na reputację przedsiębiorstwa i ma bezpośredni wpływ na postrzeganie jej przez interesariuszy i decydentów. Wobec powyższego, należy upewnić się, że nasi partnerzy biznesowi podzielają takie samo zaangażowanie i przestrzegają wymienionych zasad, które określone są w dalszej części Kodeksu.

Nadrzędne znaczenie dla Przedsiębiorstwa ma prowadzenie uczciwego i etycznego biznesu, aby budować spójne relacje ze wszystkimi zainteresowanymi stronami oraz lokalnymi społecznościami. Kodeks należy traktować jako zbiór wytycznych, które wskazują etyczne i uczciwe podejście do biznesu, jak i niewłaściwe postępowanie. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ram prawnych, w których działa Grupa, wewnętrznych polityk a także Kodeksu Postępowania i Etyki w Biznesie. Każde naruszenie może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych wobec pracownika.

Aby konsekwentnie budować reputację godnego zaufanego partnera biznesowego, Spółka prowadzi działalność zgodnie z Kodeksem i dba o jego przestrzeganie wśród pracowników. Spółka ma na względzie dobro pracowników i uważa ich za największą wartość, dlatego oczekuje przestrzegania Kodeksu w ich codziennej działalności. Każdy pracownik powinien:

- ☞ identyfikować i rozumieć ryzyko związane ze stanowiskiem pracy;
- ☞ znać odpowiednie rozwiązania związane z konkretnym ryzykiem;
- ☞ znać Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie;
- ☞ być na bieżąco ze wszelkimi zmianami / aktualizacjami Kodeksu;
- ☞ ukończyć szkolenie z zakresu przestrzegania Kodeksu, odpowiednie do stanowiska pracy;
- ☞ rozpowszechniać zasady Kodeksu wśród innych pracowników.

Niniejszy Kodeks pomoże naszym pracownikom zrozumieć swoją rolę w organizacji i budować spójność z wartościami Grupy. Zarząd wyznacza kierunek działań i umacnia solidarność ze Spółką, a jego inicjatywy oraz wytyczne do niniejszego dokumentu mają zachęcać i inspirować pracowników do jego przestrzegania.

Kodeks należy czytać łącznie z innymi politykami i procedurami wdrożonymi przez Spółkę. Kodeks jest corocznie weryfikowany i aktualizowany przez Zarząd. Wszystkie zainteresowane strony będą informowane o wszelkich zmianach. Unibaltic docenia opinie pracowników, dlatego zachęca ich do zgłaszania poprawek lub pomysłów, które należy uwzględnić w Kodeksie. Wszelkie propozycje należy przesłać na adres e-mail: [coc@unibaltic.eu](mailto:coc@unibaltic.eu). Najnowsza wersja jest dostępna na stronie internetowej Spółki.

## **2. Zgłaszanie naruszeń.**

Wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu należy zgłaszać na adres e-mail: [coc@unibaltic.eu](mailto:coc@unibaltic.eu) lub listownie do wyznaczonej osoby w organizacji na adres: Unibaltic Holding Group, 229 Arch. Makarios III Ave., Meliza Court, 3105 Limassol, Cypr, z dopiskiem „COC”.

Unibaltic dołoży wszelkich starań, aby zachować poufność takiego zgłoszenia. W sytuacji, gdy zostanie ono złożone w dobrej wierze, ale okaże się bezpodstawne, nie zostaną wyciągnięte konsekwencje wobec osoby zgłaszającej. Jeśli jednak dochodzenie wykaże, że pracownik celowo składał fałszywe oskarżenia, taka osoba może zostać również objęta postępowaniem dyscyplinarnym.

W przypadku wyrażenia przez osobę zgłaszającą woli ujawnienia takiego zgłoszenia, Spółka jest zobowiązana zapewnić ochronę takiego zgłoszenia zgodnie z obowiązującymi procedurami i nie dopuścić do działań odwetowych ze strony współpracowników. Każdy pracownik, który podejmie działania odwetowe może podlegać karze dyscyplinarnej.

Każde zgłoszenie zostanie dokładnie i rzetelnie zweryfikowane. Poważne naruszenia Kodeksu będą skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. W przypadku zagrożenia nałożeniem na Grupę sankcji karnych, cywilnych i administracyjnych, konieczne jest powiadomienie odpowiednich instytucji.

## **3. Środowisko.**

Jesteśmy świadomi wpływu transportu morskiego na środowisko. Z tego też względu zobowiązujemy się m.in. do:

1. zmniejszenia intensywności emisji gazów cieplarnianych poprzez monitorowanie efektywności energetycznej statków i wybieranie optymalnych tras żeglugowych;

2. zmniejszenia zużycia paliwa dzięki lepszym praktykom operacyjnym;
3. przestrzegania postanowień Konwencji o zarządzaniu wodami balastowymi; nasze statki zostały wyposażone w zatwierdzony system uzdatniania wód balastowych w celu zminimalizowania przenoszenia inwazyjnych gatunków wodnych;
4. przestrzegania przepisów i regulacji prawnych dotyczących ochrony środowiska;
5. właściwej segregacji odpadów na statkach i w biurach;
6. utrzymanie statków w dobrym stanie technicznym poprzez odpowiednią konserwację, co jest jednym z czynników zmniejszających ryzyko zanieczyszczenia środowiska;
7. stosowania odpowiednich farb do malowania kadłubów w celu zmniejszenia oporu i zużycia paliwa;
8. stosowania paliwa żeglugowego o niskiej zawartości siarki w celu zmniejszenia emisji związków siarki;
9. polityki „zero oil spill” (zero wycieków ropy);
10. edukacji i promocji odpowiedzialności za środowisko wśród naszych pracowników i kontrahentów.

Unibaltic będzie dążyć do ciągłego doskonalenia w powyższych obszarach w celu zmniejszenia swojego wpływu na środowisko. Spółka zarządza nieodłącznymi ryzykami związanymi z prowadzoną działalnością i zobowiązuje się do unikania incydentów zagrażających bezpieczeństwu i integralności naszych statków, takich jak osiadanie na mieliźnie, pożary, kolizje, zrzuty i wycieki ropy oraz ładunków. Wprowadziliśmy kluczowe wskaźniki efektywności (KPI), aby ułatwić regularne monitorowanie naszych wyników operacyjnych. Co roku wyznaczamy cele, aby zapewnić ciągłe doskonalenie a co miesiąc dokonujemy przeglądu wskaźników efektywności, aby ustalić, czy konieczne są działania naprawcze.

Aby sformalizować wyznaczone cele i sprostać oczekiwaniom regulacyjnym, Grupa opracowała Strategię ESG. Zakłada ona prowadzenie działalności zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju ONZ oraz regulacjami Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) oraz Unii Europejskiej (UE). Osadzenie zrównoważonego rozwój w ogólnej strategii rozwoju Grupy jest niezbędne, w celu podejmowania działań na rzecz minimalizacji niekorzystnego wpływu działalności człowieka na środowisko naturalne i nierówności społecznych.

#### 4. Prawa człowieka i standardy pracy.

Grupa stale dąży do poprawy warunków i standardów pracy. Jest to jeden z kluczowych elementów Strategii ESG. W pełni szanujemy prawa człowieka i standardy pracy, przestrzegając postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Global Compact ONZ oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Popieramy wolność zatrudnienia i zrzeszania się pracowników. Dążymy do zapewnienia jasnych, przejrzystych i uczciwych warunków zatrudnienia. Spółka zobowiązuje się do monitorowania poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez coroczne przeprowadzanie odpowiednich ankiet.

Surowo zabraniamy angażowania się lub wspierania wykorzystywania pracy dzieci oraz wszelkich form pracy przymusowej, niewolniczej lub obowiązkowej w ramach naszej działalności oraz w łańcuchu dostaw. Wszelkie obserwacje, podejrzenia lub dowody związane z wyżej wymienionymi nielegalnymi praktykami muszą być natychmiast zgłaszane odpowiednim organom państwowym oraz wewnętrznym kanałem zgłoszeń. Grupa działa w ścisłej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami krajowymi i międzynarodowymi.

Unibaltic stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom mobbingu, dyskryminacji (ze względu na płeć, wiek, narodowość, orientację czy przekonania) czy szykanowania w miejscu pracy oraz w relacjach służbowych. Wszelkie naruszenia zasad w tym aspekcie oraz przejawy zachowań niepożądanych należy zgłaszać zgodnie z procedurą opisaną w Kodeksie. Grupa zobowiązuje się do przeprowadzenia działań wyjaśniających oraz naprawczych w przypadku wpłynięcia zgłoszenia. Wobec osób stosujących mobbing, dyskryminację lub odwet wobec zgłaszającego, zostaną wyciągnięte surowe konsekwencje służbowe, z rozwiązaniem współpracy włącznie.

#### 5. Współczesne niewolnictwo i handel ludźmi.

Jesteśmy stanowczo przeciwni współczesnemu niewolnictwu, pracy przymusowej oraz handlowi ludźmi we wszystkich ich formach. Grupa zobowiązuje się do wdrażania i utrzymywania rygorystycznych systemów oraz kontroli w celu eliminacji ryzyka tych praktyk w naszej działalności oraz w całym łańcuchu dostaw.

W tym celu ustanowiono Kodeks Postępowania Dostawcy. Na jego podstawie przeprowadzamy regularną weryfikację oraz zbieramy od naszych kontrahentów wiążące oświadczenia potwierdzające, że dzielą oni wartości i zasady opisane w niniejszym dokumencie. Grupa zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów u dostawców w celu weryfikacji zgodności z tymi standardami.

Wszyscy nasi pracownicy są świadomi postanowień Kodeksu w tym zakresie i mają obowiązek zgłaszania wszelkich podejrzeń naruszeń za pomocą wewnętrznego kanału zgłoszeń. Każde z nich będzie traktowane z najwyższą powagą. Pracownik, który złamie tę zasadę, zostanie ukarany

dyscyplinarnie, z natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę włącznie. W przypadku stwierdzenia naruszenia niniejszej polityki przez partnerów biznesowych Spółki, relacje biznesowe i współpraca zostaną natychmiast rozwiązane, a sprawa może zostać przekazana odpowiednim organom ścigania.

## 6. Różnorodność i integracja.

W Grupie Unibaltic wierzymy, że różnorodność jest naszą siłą, a fundamentem stabilnego rozwoju jest kultura wzajemnego szacunku. Miarą zatrudnienia i awansu w naszej organizacji są wyłącznie kompetencje, doświadczenie oraz umiejętności kandydatów i pracowników. Kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne, religia, wyznanie, poglądy polityczne, wiek, orientacja seksualna, tożsamość płciowa, stan cywilny, niepełnosprawność czy płeć są kwestiami prywatnymi – nie mają znaczenia i w żaden sposób nie wpływają na ocenę pracownika.

Procesy rekrutacji, ocen okresowych oraz awansów opierają się na obiektywnych i mierzalnych kryteriach. Każdy pracownik – niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy czy formy zatrudnienia – ma znaczący wkład w rozwój i sukces Grupy. Tworzymy środowisko, w którym każdy głos jest słyszany i szanowany. Spółka w pełni szanuje indywidualne prawo pracowników do życia prywatnego, rodzinnego oraz aktywnego życia społecznego. Wspieramy elastyczność i mechanizmy, które pozwalają harmonijnie łączyć obowiązki zawodowe z realizacją osobistych pasji i ról rodzinnych.

Konsekwentnie realizujemy politykę równego traktowania kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach organizacji – od stanowisk operacyjnych po kadre menedżerską. Najlepszym dowodem na skuteczność naszych działań jest struktura zatrudnienia. W roku 2025 odsetek kobiet zatrudnionych w Grupie Unibaltic wyniósł 48%, co plasuje nas w czołówce firm dbających o parytet i realną równość szans w sektorze.



## **7. Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.**

Mając na uwadze najwyższe dobro naszych pracowników i załóg morskich, dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne, zdrowe i przyjazne środowisko pracy. Stale monitorujemy, modernizujemy i rozwijamy warunki panujące zarówno w biurach lądowych, jak i na pokładach naszych statków.

Jasno definiujemy nasze obowiązki jako odpowiedzialny armator i operator. W zarządzaniu flotą statków bezwzględnie przestrzegamy międzynarodowych norm prawnych, konwencji morskich oraz rygorystycznych standardów branżowych. Nasze procedury operacyjne są w pełni zintegrowane i zgodne z kluczowymi konwencjami, takimi jak SOLAS, ISM Code, MARPOL oraz MLC 2006.

Fundamentem naszego bezpieczeństwa jest kultura oparta na otwartej komunikacji i współodpowiedzialności. Choć to Spółka zapewnia bezpieczną infrastrukturę, procedury i środki ochrony, każdy pracownik oraz członek załogi jest osobiście odpowiedzialny za zdrowie i bezpieczeństwo własne oraz swoich współpracowników. Przykładamy szczególną wagę do regularnych, specjalistycznych szkoleń podnoszących kwalifikacje. Każdy pracownik – przed przystąpieniem do pracy – przechodzi szczegółowy instruktaż stanowiskowy i zapoznaje się z oceną ryzyka zawodowego.

Każdy pracownik i marynarz Unibaltic ma prawo, a wręcz obowiązek, przerwać wykonywanie zadania, jeśli uzna, że warunki pracy zagrażają życiu lub zdrowiu, bez obawy o jakiegokolwiek konsekwencje służbowe. Wspieramy kulturę „Safety first”, w której pracownicy są zachęceni do raportowania wszelkich nieprawidłowości, usterek czy sytuacji potencjalnie niebezpiecznych, co pozwala nam działać wyprzedzająco.

## **8. Przeciwdziałanie korupcji i gratyfikacji.**

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z zachowaniem najwyższych standardów etycznych, uczciwości i odpowiedzialności w całej naszej działalności biznesowej. Grupa prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form przekupstwa, korupcji, płatności przyspieszających tok spraw i nie będzie angażować się w żadną z nich. Wszelkie naruszenia powinny być niezwłocznie zgłaszane w sposób zgodny z Kodeksem.

Naszym pracownikom nigdy nie wolno wykorzystywać swojej pozycji w celu uzyskania korzyści lub zapłaty, proponowania płatności, autoryzacji płatności lub obietnicy wypłaty pieniędzy lub czegokolwiek wartościowego, bezpośrednio lub pośrednio, urzędnikowi państwowemu, istniejącemu lub potencjalnemu partnerowi biznesowemu lub jakiegokolwiek innej stronie, gdy taka płatność ma na celu wpłynięcie na jakiegokolwiek dalsze działania lub decyzje, przyznanie lub utrzymanie umowy biznesowej lub nakłonienie lub nagrodzenie nieetycznego lub nielegalnego zachowania lub naruszenia obowiązków.

Zabronione jest bezpośrednie lub pośrednie przyjmowanie lub podejmowanie prób przyjmowania lub uzyskiwania gratyfikacji od jakiejkolwiek osoby. Taka osoba będzie podlegać odpowiednim środkom dyscyplinarnym. Zarząd zobowiązuje się do wdrażania i egzekwowania skutecznych zasad i procedur mających na celu zapobieganie, monitorowanie i eliminowanie przekupstwa i korupcji.

Dla celów Kodeksu termin gratyfikacja oznacza płatności dokonywane w celu zabezpieczenia lub przyspieszenia wykonywania czynności przez osobę pełniącą rutynową lub administracyjną funkcję. Nasi kontrahenci, podwykonawcy, konsultanci, agenci, upoważnieni przedstawiciele i inne osoby muszą przestrzegać tej polityki podczas wykonywania prac lub usług na rzecz lub w imieniu Unibaltic.

### **9. Sankcje.**

Grupa Unibaltic zapewnia, że cała jej działalność biznesowa jest prowadzona w sposób bezwzględnie nienaruszający obowiązujących krajowych oraz międzynarodowych embarg i sankcji. Zdajemy sobie sprawę, że restrykcje te mogą dotyczyć określonych osób, podmiotów prawnych, ładunków, krajów lub konkretnych statków, dlatego do kwestii weryfikacji podchodzimy z najwyższą starannością.

W celu skutecznego zapobiegania ryzykom prawnym wdrożyliśmy Politykę KYC (Know Your Customer), która stanowi integralny element Systemu Zarządzania Zgodnością Unibaltic. Przed rozpoczęciem jakiejkolwiek współpracy z nowym kontrahentem, Spółka dokłada wszelkich starań, aby należycie zweryfikować potencjalnego klienta oraz beneficjentów rzeczywistych transakcji. Grupa zapewnia, że nie podejmuje ani nie prowadzi współpracy z podmiotami lub osobami objętymi sankcjami międzynarodowymi.

### **10. Praca zespołowa i zaufanie.**

W Grupie Unibaltic opieramy nasze relacje na wzajemnym zrozumieniu oraz wsparciu, których fundamentem są praca zespołowa i uczciwość (integralność). Szczególnie cenimy zaufanie, rzetelność oraz prawość – to wartości, których wymagamy zarówno od samych siebie, jak i od naszych partnerów biznesowych.

Wzajemna uczciwość, głębokie zaufanie oraz gotowość do niesienia pomocy są kluczem do budowania silnej i wzorowej współpracy. Wierzymy, że te zasady w sposób kluczowy przyczyniają się do nawiązywania i utrzymywania stabilnych, wieloletnich relacji partnerskich.

### **11. Pranie pieniędzy.**

W Grupie Unibaltic z najwyższą odpowiedzialnością podchodzimy do kwestii bezpieczeństwa finansowego i przejrzystości obrotu gospodarczego. Dokładamy należytej staranności, aby nasza działalność nie została wykorzystana do legalizowania środków pochodzących z przestępstwa lub finansowania nielegalnych działań.

Pranie pieniędzy to proces mający na celu wprowadzenie do legalnego obrotu gotówki lub innych wartości majątkowych pochodzących z nielegalnych źródeł bądź służących finansowaniu przestępczości, przy jednoczesnym stwarzaniu pozorów ich legalności. Głównym celem kryminalizacji tego procederu jest pozbawienie przestępczości zysków, co w pełni popieramy jako etyczny uczestnik rynku. Pracownikom Unibaltic surowo zabrania się uczestniczenia, ułatwiania lub pomagania w jakichkolwiek operacjach mogących mieć związek z praniem pieniędzy.

Bezpieczeństwo naszych transakcji opiera się na zasadzie proaktywnej weryfikacji. Zanim nawiążemy jakąkolwiek relację biznesową lub podpiszemy umowę handlową, Spółka z dochowaniem najwyższej staranności przeprowadza proces oceny ryzyka poprzez weryfikację klientów. Naszym celem jest dokładne sprawdzenie dostępnych informacji, aby upewnić się, że cieszą się oni nienaganną opinią, a ich działalność jest w pełni legalna.

Wszelkie podejrzenia dotyczące nietypowych struktur transakcji, podejrzanych zachowań płatniczych lub potencjalnych przypadków prania pieniędzy muszą być niezwłocznie zgłaszane wyznaczonej osobie w organizacji, która w razie uzasadnionej konieczności przekaże sprawę odpowiednim instytucjom państwowym. W tym celu ustanowiono wewnętrzną procedurę AML. Pracownicy są regularnie szkoleni zgodnie z tą procedurą i obowiązującymi przepisami prawnymi.

## **12. Ochrona danych osobowych i zarządzanie informacjami poufnymi.**

Każdy pracownik upoważniony do zbierania, wykorzystywania i przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych powinien ściśle przestrzegać wewnętrznej Polityki Prywatności. Przetwarzanie danych osobowych powinno odbywać się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa międzynarodowego i krajowego. Należy zachować przy tym najwyższy stopień poufności. Dane osobowe mogą zostać ujawnione wyłącznie po uzyskaniu zgody od osoby, której dane dotyczą i wyłącznie w celu prawidłowego przeprowadzenia procesu zatrudnienia albo w szczególnej sytuacji, w której uzyskano zgodne z prawem zezwolenie. Pracownik przed takim ujawnieniem zobowiązany jest do odpowiedniego zabezpieczenia treści danych osobowych.

Pracownicy są poinformowani i świadomi, że wszelkie ujawnianie, rozpowszechnianie lub niewłaściwe wykorzystywanie poufnych danych lub informacji dotyczących działalności Spółki, klientów i dostawców, umów, porozumień i transakcji oraz wszelkich postępowań prawnych wszczętych przez, lub przeciwko Spółce jest surowo zabronione. Nie mogą oni wykorzystywać własności firmy, poufnych danych oraz innych informacji do realizacji osobistych interesów. Obowiązek ten trwa w okresie zatrudnienia. Każda osoba naruszająca tę zasadę musi wziąć pod uwagę wszelkie konsekwencje prawne.

## **13. Ochrona i właściwe wykorzystanie majątku Grupy.**

Pracownicy powinni korzystać z wszelkich zasobów materialnych i niematerialnych stanowiących własność Grupy w sposób rozsądny i z należytą dbałością. Takie aktywa powinny być

wykorzystywane w uzasadnionym celu i rozsądnie gospodarowane. Majątek Unibaltic powinien być chroniony przed kradzieżą i utratą oraz zaniedbywaniem, które mają bezpośredni wpływ na koszty. Kradzież, marnotrawstwo lub niewłaściwe użycie uważa się za naruszenie, które należy zgłaszać zgodnie z niniejszym Kodeksem.

#### **14. Prawo antymonopolowe i ochrona uczciwej konkurencji.**

W Grupie Unibaltic wierzymy, że wolna i uczciwa konkurencja jest motorem napędowym zdrowego rynku. Zapewniamy, że wszelkie nasze działania wobec partnerów biznesowych, konkurentów oraz organów administracji publicznej są prowadzone w sposób przejrzysty, etyczny oraz w pełnej zgodzie z najwyższymi standardami biznesowymi.

Bezwzględnie przestrzegamy krajowych oraz międzynarodowych przepisów prawa antymonopolowego oraz regulacji o ochronie konkurencji i konsumentów. Kategorycznie zabrania się pracownikom zawierania jakichkolwiek formalnych lub nieformalnych porozumień (w tym karteli) z konkurentami, które miałyby na celu m.in. ustalanie cen, podział rynków i ograniczenie zdolności przewozowych. Pracownicy Unibaltic są zobowiązani do zachowania szczególnej ostrożności w kontaktach branżowych. Niedozwolone jest wymienianie się z konkurentami poufnymi informacjami handlowymi, takimi jak strategie cenowe, warunki umów z klientami czy plany marketingowe.

Każde działanie naruszające zasady prawa antymonopolowego lub reguły uczciwej konkurencji będzie traktowane jako rażące naruszenie niniejszego Kodeksu i pociągnie za sobą surowe konsekwencje służbowe, niezależnie od odpowiedzialności prawnej przewidzianej przez powszechnie obowiązujące przepisy.

#### **15. Konflikt interesów.**

W przypadku, gdy interesy prywatne kolidują z interesami Unibaltic, dochodzi do konfliktu interesów. Podstawowy konflikt interesów występuje, gdy pracownik lub osoba trzecia działająca w imieniu Spółki prowadzi interesy z członkiem rodziny lub kimkolwiek, z kim ma bliskie relacje. Nawet jeśli postępujesz właściwie, taka relacja może wpłynąć na twój osąd.

W każdej takiej sytuacji pracownicy lub inne osoby trzecie są zobowiązani do jej ujawnienia. Zaangażowana osoba powinna wycofać się z procesu decyzyjnego i niezwłocznie poinformować przełożonego. Każdy pracownik Grupy zobowiązany jest do przestrzegania wewnętrznej procedury dotyczącej konfliktu interesów, stanowiącej część Systemu Zarządzania Zgodnością Unibaltic.

#### **16. Nadużywanie alkoholu, narkotyków i papierosów.**

Spółka stosuje podejście zerowej tolerancji wobec nadużywania alkoholu i zażywania narkotyków. Używanie narkotyków i alkoholu ma wpływ na wykonywanie pracy i może stanowić zagrożenie dla zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska. Palenie w miejscu pracy dozwolone jest wyłącznie w wyznaczonych miejscach.

Spółka ustanowiła odpowiednią politykę dotyczącą narkotyków i alkoholu. Każda osoba ją naruszająca będzie podlegać działaniom dyscyplinarnym, w tym odpowiedzialności karnej. Zażywanie legalnie przepisanych leków psychoaktywnych jest dozwolone w celu leczenia zidentyfikowanej choroby, pod warunkiem uprzedniej zgody Unibaltic.

### **17. Egzekwowanie.**

W zależności od wagi naruszenia niniejszego Kodeksu, naruszenie może skutkować naganą, roszczeniem odszkodowawczym, rozwiązaniem stosunku pracy lub utratą stanowiska. W przypadku poważnych naruszeń i łamania prawa nie należy wykluczać odpowiedzialności cywilnej, karnej i administracyjnej.

### **18. Zrównoważony rozwój.**

Zrównoważony rozwój w transporcie morskim oznacza prowadzenie operacji żeglugowych w sposób, który minimalizuje ich negatywny wpływ na środowisko naturalne i klimat, przy jednoczesnym zapewnieniu najwyższego poziomu bezpieczeństwa załóg, efektywności ekonomicznej oraz odpowiedzialności społecznej. To dążenie do dekarbonizacji floty, ochrony ekosystemów morskich i optymalizacji zużycia zasobów dla dobra przyszłych pokoleń.

W Grupie Unibaltic jesteśmy głęboko zaangażowani w realizację tak zdefiniowanych celów. Dążymy do zaspokajania rosnących potrzeb rynkowych poprzez aktywne działania na rzecz ochrony środowiska, równoważenia wpływu działalności człowieka oraz budowania społecznej odpowiedzialności biznesu.

### **19. Molestowanie seksualne.**

Świadomość dobrego samopoczucia fizycznego, emocjonalnego i psychicznego jest bardzo ważna. W tym aspekcie Spółka zobowiązuje się do zapewnienia odpowiedniego środowiska pracy z zerową tolerancją do kwestii molestowania seksualnego. Taki czyn będzie traktowany jako poważne naruszenie. Dla celów niniejszego Kodeksu „molestowanie seksualne” oznacza każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym w formie molestowania werbalnego, niewerbalnego, wizualnego, psychologicznego lub fizycznego. Każdy odbiorca takiego zachowania powinien to zgłosić zgodnie z niniejszym Kodeksem.

### **20. Należyta staranność wobec kontrahenta.**

Spółka przywiązuje szczególną wagę do relacji z partnerami biznesowymi. Przed nawiązaniem współpracy z jakąkolwiek stroną trzecią, Spółka dokonuje weryfikacji danego podmiotu poprzez sprawdzenie podstawy prawnej jego działalności oraz weryfikację dokumentów rejestrowych zgodnie z Polityką Poznaj swojego kontrahenta. Ponadto Spółka uzyskuje od kontrahenta oświadczenie o przestrzeganiu zasad określonych w niniejszym Kodeksie, zgodnie z przyjętym w firmie Kodeksem Postępowania Kontrahentów.

Wszyscy dotychczasowi kontrahenci podlegają regularnej weryfikacji. Standardowa weryfikacja przeprowadzana jest co dwa lata w przypadku podmiotów o niskim i średnim profilu ryzyka. W przypadku podmiotów o wysokim stopniu ryzyka, weryfikacja odbywa się co roku. Spółka wdrożyła specjalne kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) w celu bieżącej oceny i monitorowania działań swoich partnerów biznesowych. Nieprzestrzeganie zasad i standardów określonych w niniejszym Kodeksie może skutkować natychmiastowym zakończeniem relacji biznesowych ze Spółką.

### **21. Inicjatywa pracownicza.**

Unibaltic zachęca pracowników do podejmowania różnych inicjatyw, zapewniając ciekawe i pełne wyzwania środowisko pracy, w którym doceniana jest aktywna postawa. Spółka zdaje sobie sprawę z możliwości popełniania błędów i pozwala pracownikom na niepowodzenia i podjęcie kolejnej próby, o ile niepowodzenie nie jest związane z naruszeniem niniejszego Kodeksu.

### **22. Zgodność.**

Spółka zastosuje niezbędne środki w celu monitorowania, czy niniejszy Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie jest w pełni przestrzegany. Elementy Kodeksu wspierają pozytywną kulturę przestrzegania zasad w całej Grupie i pomagają zapewnić, że uczciwość jest jednym z elementów naszej codziennej działalności biznesowej.