



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

## 1. Postanowienia ogólne.

Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie (zwany dalej „Kodeksem”) dotyczy Grupy Unibaltic (zwanej dalej „Unibaltic”, „Grupa”, „Spółka”) w odniesieniu do wszystkich interesariuszy, pracowników biurowych (zwanych dalej „pracownicy”), pośredników, oraz dyrektorów (zwanych dalej „Zarządem”). Kodeks jest zarysem odpowiedzialności i postępowania, które mają być przestrzegane w przedsiębiorstwie. Wszyscy nasi pracownicy muszą postępować z poszanowaniem etycznego biznesu oraz zgodnie z zasadami transparentności i uczciwości. Unibaltic prowadzi działalność biznesową zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka.

[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

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 niniejszego Kodeksu.

Nadrzędne znaczenie dla przedsiębiorstwa ma prowadzenie uczciwego i etycznego biznesu, aby budować spójne relacje ze wszystkimi zainteresowanymi stronami oraz społecznościami lokalnymi. Kodeks należy traktować jako wskazówkę, która identyfikuje zarówno etyczne i uczciwe podejście biznesowe, ale również określa naruszenia oraz niewłaściwe postępowania. Oprócz przestrzegania zasad przedsiębiorstwa wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania rozporządzeń i systemów, w których działa przedsiębiorstwo, w tym niniejszego Kodeksu Postępowania i Etyki w Biznesie. Każde naruszenie niniejszego Kodeksu lub polityki może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym wobec pracownika.

Aby konsekwentnie budować reputację zaufanego partnera biznesowego, przedsiębiorstwo prowadzi działalność biznesową zgodnie z Kodeksem i buduje świadomość pracowników. Firma dba o pracowników i uważa ich za największą wartość, ale również oczekuje przestrzegania Kodeksu w codziennej działalności. Każdy pracownik powinien:

- ☞ Identyfikować i rozumieć ryzyko związane ze stanowiskiem pracy;
- ☞ Zapoznać się z odpowiednimi rozwiązaniami związanymi z konkretnym ryzykiem;
- ☞ Zapoznać się z Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie;
- ☞ Być na bieżąco z wszelkimi poprawkami/aktualizacjami Kodeksu;
- ☞ Ukończyć szkolenie z przestrzegania Kodeksu związane ze stanowiskiem pracy;
- ☞ Rozpowszechniać te zasady wśród innych pracowników.

Niniejszy Kodeks pomoże pracownikom zrozumieć ich rolę w organizacji oraz budować spójność z wartościami firmy. Zarząd wyznacza kierunek i umacnia solidarność z firmą, a ich inicjatywy oraz wytyczne kodeksu mają zachęcać i inspirować pracowników do jego przestrzegania.

Kodeks należy czytać wraz z innymi politykami i procedurami wdrożonymi przez firmę Unibaltic. Kodeks jest weryfikowany i aktualizowany corocznie przez Zarząd.

Najnowsza wersja powinna być dostępna na stronach internetowych przedsiębiorstwa, a wersja papierowa powinna być dostępna na żądanie zarówno w siedzibie głównej, jak i w filiach.

Wszystkie zainteresowane strony zostaną poinformowane o wszelkich aktualizacjach Kodeksu. Unibaltic docenia opinie pracowników i zachęca do dzielenia się wszelkimi poprawkami lub pomysłami, które można dodać do Kodeksu. Wszelkie propozycje należy kierować na adres e-mail: [coc@unibaltic.eu](mailto:coc@unibaltic.eu)

## **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 Shipping Ltd., 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 zgłoszenie zostanie złożone w dobrej wierze, ale okaże się bezpodstawne, nie zostaną wyciągnięte konsekwencje. Każde zgłoszenie zostanie dokładnie i uczciwie zweryfikowane. Każde naruszenie Kodeksu powinno skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym rozwiązaniem stosunku pracy/umowy, a jeśli ma to zastosowanie – postępowaniem karnym, cywilnym i administracyjnym. Jeśli jednak dochodzenie wykaże, że pracownik celowo postawił fałszywe zarzuty, pracownik może również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Firma jest zobowiązana do upewnienia się, że każde indywidualne zgłoszenie w ramach tej polityki jest chronione zgodnie z odpowiednimi przepisami i nie spotka się z działaniami odwetowymi ze strony współpracowników, w sytuacji gdy osoba zgłaszająca wyrazi wolę ujawnienia takiego zgłoszenia. Każdy pracownik podejmujący działania odwetowe może podlegać stosownemu postępowaniu dyscyplinarnemu.

## **3. Środowisko.**

Jesteśmy świadomi wpływu żeglugi na środowisko. Co za tym idzie, przedsiębiorstwo zobowiązuje się m.in. do:

1. Zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych poprzez monitorowanie efektywności energetycznej statków i zużycia paliwa poprzez wybieranie optymalnych tras żeglugowych;



2. Zmniejszenia zużycia paliwa dzięki lepszym praktykom operacyjnym;
3. Przestrzegania Konwencji o zarządzaniu wodami balastowymi poprzez zarządzanie statkami wyposażonymi w zatwierdzony system uzdatniania wód balastowych w celu zminimalizowania przenoszenia inwazyjnych gatunków wodnych;
4. Przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska wymaganych przez prawo;
5. Właściwej segregacji śmieci na statkach i w biurach, recyklingu zużytego sprzętu elektronicznego, wkładów do drukarek itp., ograniczenia ilości zużytego plastiku (butelki itp.); korzystania z przedmiotów pochodzących z recyklingu (papier do kserokopiarek); odpowiedniej inwentaryzacji materiałów niebezpiecznych na pokładach statków; używania materiałów z minimalną ilością odpadów i wpływem na środowisko;
6. Dbania o utrzymanie statków w dobrym stanie technicznym, co jest jednym z potencjalnych czynników zmniejszających ryzyko zanieczyszczenia środowiska;
7. Stosowania rozwiązań przeciwporostowych w celu zminimalizowania oporu i dodatkowego zużycia paliwa;
8. Stosowania paliwa żeglugowego o niskiej zawartości siarki w celu zmniejszenia emisji związków siarki;
9. Zapobiegania rozlewów olejowych i chemicznych;
10. Edukacji i promocji odpowiedzialności za środowisko wśród naszych pracowników i kontrahentów.

Firma Unibaltic będzie dążyć do ciągłej poprawy ochrony środowiska i zmniejszania śladu środowiskowego. Unibaltic zarządza nieodłącznym ryzykiem związanym z działalnością i zobowiązuje się do unikania incydentów zagrażających bezpieczeństwu naszych statków, takich jak wejścia na mieliznę, pożary, kolizje, wycieki paliwa oraz ładunków. Ustanowiliśmy kluczowe wskaźniki efektywności (KPI), aby regularnie monitorować nasze wyniki operacyjne. Cele ustalane są co roku, aby zapewnić ciągłe doskonalenie. Co miesiąc dokonywany jest przegląd wskaźników efektywności, aby określić, czy konieczne są działania naprawcze w celu osiągnięcia zamierzonych celów.

W tym momencie firma Unibaltic jest w trakcie opracowywania strategii ESG, która jest niezbędna do prowadzenia działalności zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju ONZ i zasadami zrównoważonego zarządzania. Zrównoważony wzrost i rozwój są niezbędne do podjęcia wszelkich

niezbędnych wysiłków w kierunku minimalizowania niekorzystnej działalności człowieka i nierówności społecznych.

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

Firma Unibaltic stale dąży do poprawy standardów pracy, w zgodzie ze społeczną odpowiedzialnością oraz zrównoważonym rozwojem. Firma przestrzega międzynarodowych i krajowych przepisów, regulacji i przepisów w krajach, w których prowadzi działalność. W pełni szanujemy prawa człowieka i standardy pracy, przestrzegając postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Global Compact ONZ oraz Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nie będziemy angażować się ani wspierać wykorzystywania dzieci i pracy przymusowej, a wszelkie obserwacje mające związek z powyższymi działaniami będą zgłaszane do odpowiednich instytucji.

Popieramy wolność zatrudnienia i zrzeszania się. Naszym celem jest zapewnienie jasnych, przejrzystych i uczciwych warunków zatrudnienia. Firma zobowiązuje się do kontrolowania poziomu zaangażowania i satysfakcji pracowników poprzez przeprowadzanie odpowiednich ankiet.

Przedsiębiorstwo bardzo stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom mobbingu, dyskryminacji czy szykanowania. Wszelkie naruszenia należy zgłaszać zgodnie z postanowieniami niniejszego Kodeksu.

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

Jesteśmy stanowczo przeciwni współczesnemu niewolnictwu i handlowi ludźmi we wszystkich jego formach. Grupa jest zaangażowana we wdrażanie odpowiednich systemów i kontroli w celu zmniejszenia ryzyka współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi w naszych łańcuchach dostaw poprzez ustanowienie Kodeksu Postępowania Dostawcy, oraz wszystkich innych części naszej działalności. Ta polityka jest rozpowszechniana wśród pracowników i oczekujemy, że są oni świadomi swoich obowiązków. Wszyscy nasi pracownicy są zobowiązani do podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z kompanijnym Kodeksem Postępowania w Biznesie, który zawiera zobowiązanie do przestrzegania wynikających z niego zasad. Każde naruszenie tej polityki będzie traktowane poważnie. Pracownik, który złamie tę zasadę, zostanie ukarany dyscyplinarnie a nawet może zostać zwolniony. W przypadku naruszenia niniejszej polityki przez partnerów biznesowych Spółki, współpraca zostanie natychmiast rozwiązana.

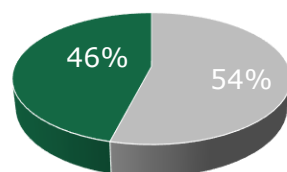
#### **6. Różnorodność i integracja.**

Dbamy o równość. Miarą zatrudnienia w przedsiębiorstwie są jedynie umiejętności kandydatki/-a związane z pracą. Kolor skóry, religia, poglądy polityczne, orientacja seksualna, niepełnosprawność, płeć itd. nie mają znaczenia i nie wpływają na jej / jego ocenę. Każdy pracownik ma znaczący wkład

w rozwój i sukces firmy. Przedsiębiorstwo szanuje indywidualność i nie toleruje żadnych przejawów dyskryminacji wobec pracowników. Każdy człowiek zasługuje na szacunek.

Firma szanuje indywidualne prawo pracownika do życia prywatnego oraz aktywnego życia społecznego. Ponadto Spółka kieruje się zasadą równości płci. Odsetek kobiet zatrudnionych w Grupie Unibaltic wynosi 46%.

Stosunek zatrudnienia pracowników biurowych w Grupie Unibaltic w podziale na płeć w 2021 r.



■ Mężczyźni ■ Kobiety

## 7. Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Mając na uwadze dobro pracowników, dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Firma stale utrzymuje, poprawia i rozwija warunki środowiska pracy. Zawsze dążymy do zerowej liczby wypadków wśród naszych pracowników oraz aktywów materialnych i niematerialnych. W zakresie zarządzania flotą naszych statków przestrzegamy konwencji SOLAS, ILO i MLC. W tym aspekcie Unibaltic wdraża także procedury bezpieczeństwa zgodne z Międzynarodowym Kodeksem Zarządzania Bezpieczeństwem oraz konwencją MARPOL. Postępujemy zgodnie z prawem pracowniczym kraju, w którym prowadzimy działalność.

Nie możemy zapomnieć, że każdy pracownik jest odpowiedzialny za własne zdrowie i bezpieczeństwo, chociaż kultura i świadomość bezpieczeństwa są efektem zaangażowania firmy w tej dziedzinie. Pracownicy są zaznajomieni z wdrożonymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Firma przykłada szczególną wagę do odpowiednich szkoleń przeprowadzanych za pośrednictwem Działu Zarządzania Jakością.

## 8. Przeciwdziałanie korupcji i gratyfikacji.

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z zachowaniem najwyższych standardów etycznego postępowania, uczciwości i odpowiedzialności w całej naszej działalności biznesowej i operacyjnej. Firma prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec wszelkich form przekupstwa i korupcji i nie będzie angażować się w żadną z nich. Wszelkie naruszenia powinny być niezwłocznie zgłaszane w sposób zgodny z niniejszym Kodeksem. Firma oczekuje od swoich pracowników przestrzegania najwyższych

standardów etycznego postępowania. 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.

Taka osoba będzie podlegać odpowiednim środkom dyscyplinarnym. Zarząd zobowiązuje się do wdrażania i egzekwowania skutecznych, nieugiętych zasad i procedur mających na celu zapobieganie, monitorowanie i eliminowanie przekupstwa i korupcji. Zasada zerowej tolerancji dotyczy również płatności przyspieszających tok spraw. Zabronione jest bezpośrednio lub pośrednio przyjmowanie lub podejmowanie prób przyjmowania lub uzyskiwania gratyfikacji od jakiegokolwiek osoby.

Dla celów niniejszego Kodeksu powyższa 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 firmy.

## **9. Sankcje.**

Sankcje dotyczą określonych osób, podmiotów prawnych, ładunków, krajów lub statków. Przed rozpoczęciem współpracy z kontrahentem, firma dołoży wszelkich starań, aby zweryfikować i sprawdzić potencjalnego klienta zgodnie ze swoimi procedurami zgodności. Grupa Unibaltic zapewnia, że jej działalność biznesowa nie narusza obowiązujących krajowych lub międzynarodowych embarg lub sankcji. Spółka wdraża procedury zapewniające, że podmioty i osoby objęte sankcjami wymienione na listach sankcji OFAC, ONZ i UE są identyfikowane i nie jest prowadzona z nimi żadna działalność. Każde naruszenie tych przepisów może skutkować sankcjami karnymi, cywilnymi lub administracyjnymi dla wszystkich zaangażowanych we współpracę.

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

Firma oczekuje wzajemnego zrozumienia i wsparcia w oparciu o pracę zespołową i uczciwość między pracownikami. Cenimy wiarygodność, rzetelność i wiarygodność. Takich wartości oczekujemy zarówno od siebie, jak i od naszych partnerów. Wzajemna integralność z poczuciem zaufania i chęcią do wsparcia to klucze do silnej i wzorowej długoterminowej współpracy.

## **11. Pranie pieniędzy.**



Jest to ogólny termin używany do opisania działań mających na celu wprowadzenie pieniędzy lub innych wartości majątkowych uzyskanych z nielegalnych źródeł lub służących do finansowania nielegalnych działań, również ze stwarzaniem pozorów legalnego źródła takich pieniędzy lub wartości. Głównym celem kryminalizacji prania pieniędzy jest pozbawienie zysku dla działalności przestępczej. Pracownikom surowo zabrania się uczestniczenia lub ułatwiania prania pieniędzy. Zanim nawiążemy jakąkolwiek relację biznesową z osobą trzecią, firma przeprowadzi stosowny proces oceny ryzyka przed wejściem w transakcję biznesową (due diligence) w celu zweryfikowania dostępnych informacji o proponowanych przez nią partnerach biznesowych i dostawcach, aby upewnić się, że cieszą się dobrą opinią i prowadzą legalną działalność biznesową. Wszelkie podejrzane transakcje lub podejrzewane przypadki prania pieniędzy należy niezwłocznie zgłaszać wyznaczonej osobie i odpowiedniej instytucji. Pracownicy są regularnie szkoleni zgodnie z unijnymi dyrektywami AML.

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

Każdy pracownik upoważniony do zbierania, wykorzystywania i przetwarzania jakichkolwiek danych osobowych powinien ściśle przestrzegać 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 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. Spółka współpracuje tylko z partnerami, którzy przestrzegają tych samych standardów i zasad.

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

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 firmy powinien być chroniony przed kradzieżą i utratą oraz zaniedbywaniem, które mają bezpośredni wpływ na koszty firmy. Kradzież, marnotrawstwo lub niewłaściwe użycie uważa się za naruszenie, które należy zgłaszać zgodnie z niniejszym Kodeksem.

#### **14. Prawo antymonopolowe.**

Unibaltic zapewnia, że jej działania wobec partnerów biznesowych, konkurentów i organów rządowych są prowadzone zgodnie z uczciwymi i właściwymi praktykami biznesowymi, w tym między innymi przez przestrzeganie prawa i regulacji, zachowania uczciwej konkurencji i zasad antymonopolowych. Każde złamanie tych zasad będzie traktowane jako naruszenie niniejszego Kodeksu.

#### **15. Konflikt interesów.**

W przypadku, gdy interesy prywatne kolidują z interesami firmy Unibaltic, dochodzi do konfliktu interesów. Podstawowy konflikt interesów występuje, gdy pracownik lub osoba trzecia działająca w imieniu firmy 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.

#### **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. Niemniej jednak spółka zachęca pracowników do rzucenia tego niezdrowego nawyku poprzez warsztaty uświadamiające ryzyko związane z paleniem.

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 firmy Unibaltic.

#### **17. Egzekwowanie.**

W zależności od wagi naruszenia niniejszego Kodu, 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.**

Spółka jest zaangażowana w realizację celów zrównoważonego rozwoju, aby sprostać rosnącym światowym potrzebom poprzez działania na rzecz ochrony środowiska, równoważenia działalności człowieka oraz społecznej odpowiedzialności. W trosce o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników, kontrahentów i społeczności, firma Unibaltic podejmie niezbędne kroki, aby zminimalizować swój wpływ na ekosystemy i bioróżnorodność poprzez efektywne wykorzystywanie energii i wody a także zmniejszając emisję gazów cieplarnianych ze swoich statków. Nasze statki eksploatowane są w sposób mający na celu ochronę bezpieczeństwa i zdrowia naszych pracowników, społeczeństwa i środowiska.

### **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 na molestowanie seksualne. 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 Kodem.

### **20. Należyta staranność wobec klienta.**

Firma Unibaltic zwraca szczególną uwagę na partnerów biznesowych. Przed nawiązaniem współpracy, weryfikujemy każdy podmiot trzeci między innymi przez sprawdzenie czy wdrożył odpowiednie normy bezpieczeństwa i ochrony środowiska, czy jest certyfikowany zgodnie z ISO 90001:2015 i 14001:2015, podstawy prawnej działalności oraz dokumenty rejestrowe zgodnie z procedurą KYC oraz oczekujemy deklaracji dotyczącej współdzieleniu zasad określonych w niniejszym Kodeksie zgodnie z Kodeksem Postępowania i Etyki w Biznesie. Wszyscy obecni kontrahenci podlegają corocznej weryfikacji. Nieprzestrzeganie zasad i standardów określonych w niniejszym Kodeksie może skutkować rozwiązaniem współpracy biznesowej. Firma Unibaltic ustanowiła specjalne kluczowe wskaźniki efektywności do oceny i monitorowania swoich partnerów biznesowych.

### **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 kontroli wewnętrznej w celu monitorowania, czy niniejszy Kodeks Postępowania i Etyki w Biznesie jest w pełni przestrzegany. Wyznaczona osoba składa corocznie sprawozdanie do Zarządu z przestrzegania niniejszego Kodeksu. Elementy niniejszego Kodeksu wspierają pozytywną kulturę przestrzegania zasad w całej firmie Unibaltic i pomagają zapewnić, że uczciwość jest jednym z elementów codziennej działalności biznesowej.

Unibaltic regularnie przeprowadza oceny zgodności i audyty, aby upewnić się, że wdrażane środki skutecznie ograniczają zidentyfikowane ryzyka braku zgodności. Nieprzestrzeganie Kodeksu uznamy za poważną sprawę, która wymaga podjęcia działań dyscyplinarnych, włącznie ze zwolnieniem, zgodnie z obowiązującym prawem.