



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

1. Postanowienia ogólne.

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

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 społecznościami lokalnymi. Kodeks należy traktować jako wskazówkę, która identyfikuje zarówno etyczne, jak i uczciwe podejście biznesowe, ale również określa 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 postępowaniem dyscyplinarnym wobec pracownika.

Aby konsekwentnie budować reputację zaufanego partnera biznesowego, Unibaltic prowadzi działalność biznesową zgodnie z Kodeksem i buduje świadomość pracowników. Spółka dba o pracowników i uważa ich za największą wartość. Oczekujemy od nich przestrzegania Kodeksu w swojej 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 zakresu zgodności z Kodeksem, odpowiednie do stanowiska pracy;
-  rozpowszechniać zasady Kodeksu wśród innych pracowników.

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

Kodeks należy czytać łącznie z innymi politykami i procedurami wdrożonymi przez Unibaltic. Kodeks jest weryfikowany i aktualizowany corocznie przez Zarząd. 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. Najnowsza wersja jest dostępna na stronie internetowej Spółki.

2. Zgłaszanie naruszeń.

Wszelkie naruszenia niniejszego Kodeksu należy zgłaszać na adres e-mail: 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 zostanie ono złożone w dobrej wierze, ale okaże się bezpodstawne, nie zostaną wyciągnięte konsekwencje wobec osoby zgłaszającej. Jeśli jednak przeprowadzone dochodzenie wykaże, że pracownik celowo postawił fałszywe zarzuty, osoba taka może również podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

W sytuacji gdy osoba zgłaszająca wyrazi wolę ujawnienia takiego zgłoszenia, Spółka jest zobowiązana do upewnienia się, że takie zgłoszenie jest chronione zgodnie z odpowiednimi przepisami i nie spotka się z działaniami odwetowymi ze strony współpracowników. Każdy pracownik podejmujący działania odwetowe może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

Każde zgłoszenie zostanie dokładnie i uczciwie zweryfikowane. Ciężkie naruszenie Kodeksu powinno skutkować działaniami dyscyplinarnymi, w tym rozwiązaniem stosunku pracy. W przypadku zagrożenia sankcjami karnymi, cywilnymi i administracyjnymi dla Grupy, konieczne jest poinformowanie odpowiednich służb.

3. Środowisko.

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

1. zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych poprzez monitorowanie efektywności energetycznej statków i wybieranie optymalnych tras żeglugowych;
2. zmniejszenia zużycia paliwa dzięki lepszym praktykom operacyjnym;

3. przestrzegania Konwencji o zarządzaniu wodami balastowymi; nasze statki zostały wyposażone w zatwierdzony system uzdatniania wód balastowych w celu zminimalizowania przenoszenia inwazyjnych gatunków wodnych;
4. przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji prawnych dotyczących ochrony środowiska;
5. właściwej segregacji śmieci na statkach i w biurach;
6. dbania o utrzymanie statków w dobrym stanie technicznym, co jest jednym z potencjalnych czynników zmniejszających ryzyko zanieczyszczenia środowiska;
7. stosowania przeciwporostowych farb kadłuba 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.

Unibaltic będzie dążyć do ciągłej poprawy w powyższym zakresie w celu zmniejszenia swojego śladu środowiskowego. Spółka 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 celu sformalizowania stawianych celów i wychodząc naprzeciw oczekiwaniom regulacyjnym, Grupa opracowała Strategię ESG. Zakłada ona prowadzenie działalności zgodnie z celami zrównoważonego rozwoju ONZ a także wytycznymi IMO oraz UE. Zrównoważony rozwój jest niezbędny do podjęcia wysiłku w kierunku minimalizowania niekorzystnej działalności człowieka 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.

Nie będziemy angażować się ani wspierać wykorzystywania do pracy dzieci, pracy przymusowej a wszelkie obserwacje mające związek z powyższymi działaniami będą zgłaszane do odpowiednich instytucji. Grupa przestrzega wszystkich przepisów międzynarodowych i krajowych dotyczących praw człowieka i pracy.

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

Unibaltic bardzo stanowczo sprzeciwia się wszelkim formom mobbingu, dyskryminacji czy szykanowania. Wszelkie naruszenia należy zgłaszać zgodnie z postanowieniami 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 naszym łańcuchu dostaw. W tym celu ustanowiono Kodeksu Postępowania Dostawcy. Dzięki niemu zbieramy oświadczenia od dostawców w przedmiocie podzielenia tych samych wartości i zasad opisanych w niniejszym dokumencie.

Wszyscy nasi pracownicy są świadomi postanowień Kodeksu w tym zakresie. Każde jego naruszenie 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 Grupy. Przedsiębiorstwo szanuje indywidualność i nie toleruje żadnych przejawów dyskryminacji wobec pracowników. Każdy człowiek zasługuje na szacunek.

Spółka szanuje indywidualne prawo pracownika do życia prywatnego oraz aktywnego życia społecznego. Ponadto Spółka kieruje się zasadą równości płci. Odsetek kobiet zatrudnionych w Grupie Unibaltic w roku 2024 wyniósł 40%.



7. Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Mając na uwadze dobro pracowników, dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić bezpieczne i zdrowe środowisko pracy. Unibaltic stale poprawia i rozwija warunki środowiska pracy. Zawsze dążymy do zerowej liczby wypadków wśród naszych pracowników. W zakresie zarządzania flotą naszych statków przestrzegamy odpowiednich konwencji, w tym 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. Spółka przykłada szczególną wagę do odpowiednich szkoleń w tym zakresie.

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 jakiegokolwiek 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 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 Unibaltic.

9. Sankcje.

Sankcje dotyczą określonych osób, podmiotów prawnych, ładunków, krajów lub statków. Przed rozpoczęciem współpracy z kontrahentem, Spółka doloży wszelkich starań, aby należycie zweryfikować potencjalnego klienta. Grupa Unibaltic zapewnia, że jej działalność biznesowa nie narusza obowiązujących krajowych lub międzynarodowych embarg lub sankcji. W tym celu opracowana została Polityka KYC, stanowiąca element Systemu Zarządzania Zgodnością Unibaltic. Spółka zapewnia, że nie prowadzi współpracy z podmiotami objętyki sankcjami. Każde naruszenie tych przepisów może skutkować sankcjami karnymi, cywilnymi lub administracyjnymi dla wszystkich zaangażowanych we współpracę.

10. Praca zespołowa i zaufanie.

W oparciu o pracę zespołową i uczciwość Grupa oczekuje wzajemnego zrozumienia i wsparcia między pracownikami. Cenimy wiarygodność, zaufanie i rzetelność. Takich wartości oczekujemy zarówno od siebie, jak i od naszych partnerów. Jest to klucz do silnej i wzorowej długoterminowej współpracy.

11. Pranie pieniędzy.

Jest to ogólny termin używany do opisu 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, Spółka z dochowaniem należytej staranności przeprowadzi stosowny proces oceny ryzyka przed wejściem w transakcję biznesową. Celem jest zweryfikowanie dostępnych informacji o potencjalnych 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 w organizacji, która docelowo powinna poinformować odpowiednią instytucję. 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. Spółka współpracuje tylko z partnerami, którzy przestrzegają tych samych standardów i zasad.

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.

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 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.

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 Unibaltic 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 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.

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, Unibaltic podejmuje 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 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 klienta.

Unibaltic zwraca szczególną uwagę na swoich 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 ponownej weryfikacji co 2 lata. Nieprzestrzeganie zasad i standardów określonych w niniejszym Kodeksie może skutkować rozwiązaniem współpracy biznesowej. Spółka 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. Elementy Kodeksu wspierają pozytywną kulturę przestrzegania zasad w całej Grupie i pomagają zapewnić, że uczciwość jest jednym z elementów naszej codziennej działalności biznesowej.