
Kodeks etyki Grupy Unimot

(przyjęty do stosowania w Olavion Sp. z o.o. uchwałą Zarządu nr 1/XI/2024 z dnia 12.11.2024 r.)

§ 1

Zakres i cele Kodeksu.

1. Kodeks określa zbiór standardów etycznych i dobrych praktyk biznesowych, które Grupa Unimot podziela i których przestrzega w swojej działalności biznesowej.
2. Celem Kodeksu jest sprecyzowanie zasad etycznych Grupy Unimot, ich promowanie wśród pracowników i partnerów biznesowych Grupy Unimot, a także zakomunikowanie tych zasad społecznościom lokalnym, w których Grupa Unimot prowadzi działalność. Celem Kodeksu jest również wpływanie na kształtowanie wśród pracowników i partnerów biznesowych postaw zgodnych z wartościami Kodeksu.

§ 2

Definicje.

Określenia i skróty niezdefiniowane w Kodeksie należy rozumieć zgodnie z ich ogólnie przyjętymi regułami znaczeniowymi. Użyte w niniejszym dokumencie określenia i skróty oznaczają:

- a) Unimot – Unimot S.A. z siedzibą w Zawadzkiem;
- b) Grupa Unimot – Unimot i spółki pośrednio lub bezpośrednio od niej zależne;
- c) Olavion – spółka z Grupy Unimot wdrażająca niniejszy Kodeks etyczny, dalej odpowiednio także jako „spółka z Grupy Unimot”;
- d) pracownik – oznacza: (i) osobę, która pozostaje w stosunku pracy, zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze z dowolną spółką z Grupy Unimot, lub (ii) osobę, która wykonuje na rzecz dowolnej spółki z Grupy Unimot w sposób stały prace lub usługi określonego rodzaju na podstawie umowy zlecenia lub świadczenia usług i bez względu na to, czy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, czy też nie;
- e) partner biznesowy – osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, z którą dowolna spółka z Grupy Unimot ma relację biznesową, w tym w szczególności dostawcy, wykonawcy, dystrybutorzy, odbiorcy towarów lub usług, sprzedawcy, agenci, usługodawcy lub usługobiorcy, konsultanci, doradcy, jak również organizacje branżowe, do których należy dowolna spółka z Grupy Unimot;
- f) podmiot konkurencyjny - podmiot, którego zakres działalności obejmuje działalność pokrywającą się w całości lub części z przedmiotem wykonywanej działalności dowolnej spółki z Grupy Unimot, w szczególności obrót paliwami lub innymi produktami ropopochodnymi albo biokomponentami, handel i dystrybucja energii elektrycznej oraz produktów ropopochodnych, magazynowanie lub przeładunek produktów ropopochodnych;
- g) menedżer – członek Zarządu spółki z Grupy Unimot lub kierownik komórki organizacyjnej spółki z Grupy Unimot;
- h) Jednostka ds. zgłoszeń sygnalistów - wewnętrzna komórka organizacyjna Olavion, pracownik Olavion lub podmiot zewnętrzny usługowo wykonujący zadania z zakresu przyjmowania w Olavion zgłoszeń naruszeń przepisów powszechnie obowiązującego prawa lub przepisów wewnętrznych Olavion.

§ 3 **Zasady etyczne Grupy Unimot.**

Grupa Unimot prowadząc działalność biznesową przestrzega poniższych zasad:

- a) Prowadzimy biznes z poszanowaniem prawa i dobrych obyczajów stosowanych w obrocie.
- b) Działamy z należytą starannością, uwzględniając okoliczności i wymogi prawne obrotu (profesjonalnie).
- c) Wywiązujemy się ze swoich obowiązków rzetelnie i solidnie.
- d) Szanujemy reguły uczciwej konkurencji w biznesie. Nie tolerujemy korupcji i nadużyć wynikających z konfliktu interesów.
- e) Tworzymy pozytywne środowisko pracy oparte na kulturze zespołowej współpracy. Podstawę współpracy stanowi otwarta komunikacja i wzajemne zaufanie.
- f) Kierujemy się szacunkiem w relacjach z pracownikami, partnerami biznesowymi i partnerami społecznymi. Nie tolerujemy jakichkolwiek przejawów dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, wyznanie, orientację seksualną lub narodowość.
- g) Dbamy o bezpieczne środowisko pracy.
- h) Prowadzimy biznes w sposób odpowiedzialny zważywszy na potrzebę ochrony środowiska naturalnego. W procesie podejmowania decyzji biznesowych uwzględniamy kontekst długoterminowych skutków środowiskowych i zmian klimatycznych. Kształtujemy świadomość ekologiczną w organizacji i podejmujemy działania na rzecz ochrony środowiska.
- i) Prowadzimy biznes z dbałością o relacje ze społecznościami lokalnymi. Kierujemy się poczuciem odpowiedzialności za wpływ wywierany naszą działalnością na otoczenie lokalne.
- j) Zasady etyczne Grupy Unimot stosujemy w relacjach z naszymi partnerami biznesowymi i prosimy partnerów o ich wzajemnie przestrzeganie. Relacje z naszymi partnerami biznesowymi budujemy na wzajemnym szacunku. Współpracujemy z partnerami biznesowymi w oparciu o reguły prawa konkurencji. Wyrazem stosowanych przez Grupę Unimot szczegółowych wartości mających znaczenie dla relacji z partnerami biznesowymi jest odrębny Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych Grupy Unimot.

§ 4 **Powinności pracowników.**

1. Pracownicy wykonują swoje obowiązki sumiennie, rzetelnie i uczciwie, wykorzystując w najlepszy sposób swoją wiedzę i umiejętności w celu wywiązania się z przyjętych przez siebie zobowiązań.
2. Pracownicy w swoich kontaktach z partnerami biznesowymi zachowują najwyższy stopień profesjonalizmu i podejmują działania z poszanowaniem interesów swego pracodawcy oraz obiektywnie uzasadnionych interesów partnerów biznesowych.
3. Pracownicy wykonują swoje obowiązki przestrzegając przepisów powszechnie obowiązującego prawa i mając na względzie interes pracodawcy. Pracownicy przestrzegają przepisów wewnętrznych Grupy Unimot.
4. Pracownicy dbają o zasoby materialne Grupy Unimot, zarówno te im powierzone, jak również ogólnodostępne (biuro, narzędzia). Pracownicy dbają o reputację i markę Grupy Unimot.

5. Pracownicy swoje decyzje lub opinie o współpracy z konkretnymi partnerami biznesowymi opierają wyłącznie na obiektywnych kryteriach biznesowych (np. cena, jakość, przydatność, itp.) oraz unikają relacji/transakcji, które ze względu na ich charakter lub sposób prowadzenia negocjacji mogą budzić wątpliwości co do zasad wyrażanych w Kodeksie lub mogą sprawiać wrażenie niewłaściwych lub nieetycznych.
6. Zabronione są jakiegokolwiek przejawy postawy wyrażającej dyskryminację w środowisku pracy.
7. Pracownicy wykonują swoje obowiązki dochowując poufności co do wszelkich informacji związanych z interesem Grupy Unimot oraz chronią dane partnerów biznesowych, w szczególności z należytą starannością wykorzystują i zabezpieczają powierzone im urządzenia elektroniczne i zgromadzone na nich dane.
8. Pracownicy zobowiązani są do unikania konfliktu interesów w trakcie wykonywania swoich obowiązków. Potencjalny konflikt interesów występuje w takiej sytuacji, gdy w ramach wykonywania obowiązków decyzje, oceny lub działania podejmowane są pod wpływem jakichkolwiek pozabiznesowych relacji z inną osobą fizyczną lub prawną lub pod wpływem innych pozamerytorycznych przesłanek.
9. Pracownicy, bezpośrednio lub pośrednio, nie oferują obecnym lub przyszłym partnerom biznesowym, a także urzędnikom państwowym lub samorządowym, prezentów wartościowych.
10. Pracownicy w związku z wykonywanymi obowiązkami nie przyjmują od partnerów biznesowych prezentów wartościowych różnorodnej postaci (wynagrodzeń, obietnic materialnych, itp.).
11. Pracownicy nie angażują się, bezpośrednio lub pośrednio, w pozasłużbowe relacje z podmiotami konkurencyjnymi, chyba, że uzyskają stosowne zezwolenie Zarządu spółki z Grupy Unimot będącej pracodawcą danego pracownika. W związku z powyższym pracownicy powstrzymują się w szczególności od działalności w poniższych formach:
 - a) pracy na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie prawnej na rzecz podmiotu konkurencyjnego;
 - b) obejmowania funkcji w organach podmiotów konkurencyjnych, a także obejmowania funkcji doradczych w tych podmiotach,
 - c) uczestniczenia w podmiotach konkurencyjnych, w szczególności przez wnoszenie wkładów, nabywanie udziałów lub akcji (za wyjątkiem nabywania lub obejmowania w celu lokaty kapitału akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi, w liczbie dającej nie więcej niż 5% głosów na walnym zgromadzeniu takiego podmiotu);
 - d) podejmowania lub prowadzenia działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec spółki z Grupy Unimot.
12. Pracownicy nie angażują się, bezpośrednio lub pośrednio, w pozasłużbowe relacje biznesowe/zawodowe z innymi podmiotami niż podmioty konkurencyjne, jeżeli takie zaangażowanie stanowiłoby zagrożenie dla obiektywności działań podejmowanych w ramach ich obowiązków służbowych. Bez stosownego zezwolenia Zarządu spółki z Grupy Unimot będącej pracodawcą danego pracownika, zakazane jest wykorzystywanie zasobów spółki z Grupy Unimot (informacji, narzędzi, itp.) w celu wykonywania zadań dla innego podmiotu gospodarczego, instytucji, organizacji czy osoby fizycznej – zadań nie związanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi.
13. Pracownicy dbają o środowisko naturalne podczas wykonywania codziennych obowiązków i racjonalnie wykorzystują źródła energii. Preferowana jest postawa wdrażania innowacji i „zielonych inicjatyw” na rzecz ochrony środowiska.
14. Pracownicy przestrzegają zasad ochrony i poufności informacji obowiązujących w Grupie Unimot.

§ 5

Powinności menedżerów.

1. Menedżerowie kształtują w codziennej pracy środowisko pracy zgodne z zasadami Kodeksu i promują wśród pracowników postawy zgodne z Kodeksem.
2. Menedżerowie umożliwiają wszystkim swoim podległym pracownikom zapoznanie się z Kodeksem, szczególną dbałością otaczając osoby rozpoczynające pracę.
3. Menedżerowie prowadzą rozmowy z pracownikami w celu wyjaśnienia lub doprecyzowania zasad wynikających z Kodeksu i przykładają należyłą uwagę do otrzymanej informacji zwrotnej.
4. W razie zaobserwowanych naruszeń Kodeksu menedżerowie podejmują niezbędne działania zmierzające do doprowadzenia do postępowania pracowników zgodnego z Kodeksem.


§ 6

Funkcjonowanie Kodeksu.

1. Kodeks zawiera ogólne zasady należytego zachowania i nie opisuje szczegółowo wszystkich przypadków zastosowania zasad z niego wynikających. Powyższe zasady etyczne Grupy Unimot mogą podlegać bardziej szczegółowej regulacji w wewnętrznych przepisach Grupy Unimot.
2. Pracownicy i menedżerowie zobowiązani są postępować zgodnie z Kodeksem oraz wewnętrznymi przepisami Grupy Unimot, w tym wewnętrznymi przepisami stanowiącymi rozwinięcie lub uszczegółowienie zasad wynikających z Kodeksu.
3. Pracownicy mogą otrzymywać wyjaśnienia dotyczące pytań lub problemów związanych ze stosowaniem Kodeksu. Wszelkie pytania związane ze stosowaniem Kodeksu można kierować do bezpośredniego przełożonego lub do Jednostki ds. zgłoszeń sygnalistów.
4. Wszelkie informacje pracowników lub menedżerów o przypadkach zaistniałych lub potencjalnych naruszeń zasad wynikających z Kodeksu można kierować także do bezpośredniego przełożonego.
5. Zgłoszenia potencjalnych lub dokonanych w Olavion naruszeń Kodeksu przyjmowane są przez Jednostkę ds. zgłoszeń sygnalistów, tj. w przypadku Olavion przez: Biuro Zarządu. Kanały komunikacji dla ww. zgłoszeń:
 - a) pocztą elektroniczną na adres e-mail: zgloszenia@olavion.pl;
 - b) w postaci dokumentowej pocztą na adres: ul. Siennicka 25, 80-758 Gdańsk;
 - c) za pośrednictwem formularza przeznaczonego do dokonywania zgłoszeń, dostępnego na stronie internetowej Olavion: www.olavion.unimot.pl.
6. Wszelkie informacje pochodzące od interesariuszy zewnętrznych Olavion (partnerów biznesowych, partnerów społecznych, środowisk lokalnych) o przypadkach zaistniałych lub potencjalnych naruszeń zasad wynikających z Kodeksu należy kierować do Jednostki ds. zgłoszeń sygnalistów ustanowionej w Olavion.

§ 7
Postanowienia końcowe.

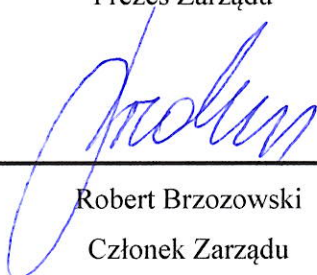
1. Kodeks dostępny jest na ogólnodostępnych stronach internetowych spółek z Grupy Unimot.
 2. Wiceprezes Zarządu Unimot ds. HR lub Dyrektor Biura Prawnego Unimot może wydawać wytyczne w zakresie wykonywania Kodeksu kierowane do spółek z Grupy Unimot.
 3. Odpowiedzialnymi za wdrożenie Kodeksu w spółkach z Grupy Unimot są Zarządy tych spółek.
-



Henryk Gruca
Prezes Zarządu



Marcin Bielawa
Członek Zarządu



Robert Brzozowski
Członek Zarządu