

# KODEKS POSTĘPOWANIA

Grupa FM - czerwiec 2024

## Wiadomość od kierownictwa

Jako główny gracz na arenie międzynarodowej, FM Group, w skład której wchodzi FM Logistic, BatiLogistic i ich spółki zależne, FM Holding i FM Foundation, zobowiązała się do prowadzenia swoich spraw uczciwie, zgodnie ze swoimi podstawowymi wartościami, takimi jak zaufanie, wydajność i otwartość.

Zgodnie ze swoimi wartościami FM Group przyjęła zasadę **zero tolerancji** wobec jakichkolwiek form korupcji lub nielegalnej działalności. Każde naruszenie tej zasady będzie skutkowało wszczęciem postępowania dyscyplinarnego zgodnie z obowiązującymi przepisami. Zbudowaliśmy naszą reputację wśród naszych klientów i dostawców w oparciu o naszą ciągłą uwagę i nasze podejście oparte na ciągłym doskonaleniu. W rezultacie nasze zasady etyczne, które wynikają z wartości i kultury naszej firmy, są istotnymi ogniwami naszego rozwoju i trwałości naszego modelu biznesowego.

Walka z korupcją jest dla Grupy kluczowa, a nieprzestrzeganie tego kodeksu może poważnie zaszkodzić naszej reputacji. Każdy z nas musi zobowiązać się do przestrzegania tych zasad, aby utrzymać dobrą reputację, która jest istotnym czynnikiem wzrostu i dobrobytu Grupy.

Niniejszy Kodeks Postępowania (zwany dalej „Kodeksem”) określa zasady postępowania, które powinni przyjąć wszyscy interesariusze firmy, aby zachować zgodność nie tylko z prawem, przepisami i zasadami obowiązującymi we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, ale także z wartości etyczne w biznesie. W Kodeksie podane są konkretne przykłady, dzięki którym każdy może zidentyfikować sytuacje, w których występuje ryzyko oraz zapoznać się ze sposobami ostrzegania i zgłaszania wszelkich naruszeń.

Za rozpowszechnianie niniejszego Kodeksu i jego wartości odpowiada kierownictwo każdego z podmiotów firmy.

Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie do całej Grupy FM, jej spółek zależnych oraz wszystkich członków zarządu, menedżerów i pracowników korporacji.

***Zależy nam na budowaniu i utrzymywaniu zaufania wśród naszych pracowników, partnerów i społeczności, a także władz.***

Uwaga: Niniejszy dokument nie stanowi umowy o pracę i w żaden sposób nie zmienia uznaniowego charakteru zatrudnienia pracownika.

W przypadkach, gdy przepisy lub wymagania krajowe są bardziej rygorystyczne niż niniejszy Kodeks postępowania, będą one miały pierwszeństwo.

Marie-Laure Faure  
Prezes Fundacji FM

Olivera Faure'a  
Prezes zarządu FM  
Holding Corporate

Jean-Christophe  
Machet  
Prezes Zarządu FM  
LogistiC

Gillesa Faure'a  
Prezes Zarządu  
Batilogistic

## Spis treści

Nasze wartości i nasze zaangażowanie  
Zgodność z przepisami  
Uczciwość naszym przewodnikiem  
Kary za nieprzestrzeganie przepisów  
Dobra wiara i brak działań odwetowych  
Procedura zgłaszania i dochodzenie

### I. Budowanie wzajemnego zaufania

Wolność zrzeszania się i pracy  
relacje  
Promocja równości w pracy  
Zakaz molestowania  
Zdrowie i bezpieczeństwo  
Konflikt interesów  
Wykorzystanie narzędzi informatycznych  
Komunikacja i media społecznościowe  
Aktywa firmy

### II. Budowanie zaufania u naszych partnerów

Polityka antykorupcyjna FM Group  
Należyta staranność  
Polityka dotycząca prezentów  
Wolna i uczciwa konkurencja  
Własność intelektualna i poufność  
Bezpieczeństwo

### III. Budowanie zaufania ze społecznościami

Ochrona naszego środowiska  
Ochrona danych  
Neutralność polityczna i religijna  
Prawodawstwo międzynarodowe

### IV. Budowanie zaufania do władz

Dokładność rachunków i zapisów  
Walka z oszustwami

Przejrzystość wobec władz

## Nasze wartości

### Zaufanie

Zaufanie jest dawane jako zasada i pielęgnuje się z biegiem czasu. Pozwala każdemu dać najlepsze z siebie; zachęca do autonomii i współpracy między nami a naszymi partnerami.

### Wydajność

Wydajność jest owocem naszej doskonałości stosowanej na co dzień i naszej chęci bycia przedsiębiorczym.

To klucz do zadowolenia naszych klientów i długoterminowego sukcesu naszej firmy.

### Otwartość

Otwartość wymaga od nas wykazania się ciekawością i umiejętnością słuchania, kwestionowania naszych założeń oraz wykazania się kreatywnością i inicjatywą.

## Nasze zaangażowanie w etykę

**Niezależnie od tego, jaką pracę wykonujemy, wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za tworzenie, promowanie i utrzymywanie kultury korporacyjnej, która zachęca do etycznego postępowania i przestrzegania prawa. Wszyscy mamy obowiązek zrozumieć i zastosować się do postawionych oczekiwań w tym Kodeksie.**

*Jako pracownik jednego z podmiotów FM Group jestem osobą uczciwą i będę:*

- Znać i rozumieć prawa i regulacje mające zastosowanie do mojej pracy
- Bądź uczciwy, przejrzysty, uczciwy i godny zaufania we wszystkim, co robię i w moich relacjach zawodowych.
- W razie wątpliwości zasięgnij porady u mojego przełożonego, członka mojego zespołu, działu HR lub specjalisty ds. zgodności. Możesz też skorzystać z Infolinii ds. etyki.
- Jeśli chcę zgłosić podejrzenie lub faktyczne naruszenie zasad etyki, skorzystaj z Infolinii ds. etyki.
- Współpracuj ze wszystkimi osobami zaangażowanymi w dochodzenie i zawsze dostarczaj im pełnych i uczciwych informacji oraz niezbędnych dokumentów
- Weź udział w szkoleniach, które mnie dotyczą

## Przestrzeganie prawa pracy i praw człowieka

FM Group dba o zgodność z obowiązującymi przepisami we wszystkich krajach, w których jest obecna. Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad określonych we wszystkich podstawowych tekstach, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, konwencje Organizacji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), a także ustawodawstwo i regulacje krajów, w których działamy. Firma zobowiązuje się nie korzystać z pracy przymusowej lub nierejestrowanej oraz odmawiać pracy lub natychmiastowo zaprzestać współpracy z dostawcami i usługodawcami, którzy mogą zatrudniać osoby pracujące pod groźbą lub przymusem.

FM Group odmawia zatrudniania osób niepełnoletnich (oczywiście z wyjątkiem krótkich okresów doświadczenia zawodowego w ramach programu szkolnego) do jakiegokolwiek działalności własnej lub swoich podwykonawców lub klientów. FM Group zobowiązuje się do rygorystycznego przestrzegania minimalnego limitu wieku obowiązującego we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. We wszystkich przypadkach ten minimalny wiek nie może być niższy niż wiek określony w konwencjach nr 138 i 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy, czyli 15 lat i 18 lat w przypadku pracy niebezpiecznej lub szczególnie trudnej. Należy zauważyć, że punkt ten zastępuje na szczególną uwagę, szczególnie przy podpisywaniu umów z dostawcami lub klientami za pośrednictwem naszego kwestionariusza należytej staranności.

## Uczciwość naszym przewodnikiem

Napotkane problemy mogą być złożone i obejmować sytuacje, które czasami mogą być sprzeczne, na przykład wybór pomiędzy korzyścią osobistą a decyzją słuszną dla firmy lub przyjęciem zamówienia, nawet jeśli rozmówca podlega sankcjom.

Uczciwe postępowanie może czasami być trudne. Sukces FM Group zależy od zachowania każdego z nas!

**Jeśli masz pytania dotyczące sytuacji, z którą się spotkałeś, możesz skontaktować się z działem compliance (COMPLIANCE FM GROUP [compliance@fmlogistic.com](mailto:compliance@fmlogistic.com)) lub z infolinią ds. etyki.**

## Proces w 5 krokach

**Niezależnie od sytuacji, nasz osąd jest kluczową częścią procesu decyzyjnego w imieniu firmy. Ten pięcioetapowy proces został zaprojektowany jako przewodnik, który pomoże Ci dokonać właściwych wyborów w obliczu trudnej sytuacji**

1. Zachować spokój
2. Poświęć 5 minut na przemyślenie tego
3. Zrób listę faktów! Pomoże Ci to wyraźniej widzieć pewne rzeczy
4. Skorzystaj z drzewa decyzyjnego na następnej stronie jako przewodnika
5. Poproś o pomoc swojego przełożonego lub specjalistę ds. zgodności

## Drzewo decyzyjne

1. Czy konieczne jest działanie?
2. Czy to jest legalne?
3. Czy jest to zgodne z polityką FM Group?
4. Czy jest to zgodne z kulturą korporacyjną i wartościami FM Group?
5. Czy wziętem pod uwagę wpływ na naszych pracowników, klientów i akcjonariuszy?
6. Czy będę czuł się komfortowo, wyjaśniając swoje działania mojemu przełożonemu, współpracownikowi lub rodzinie?
7. Czy można obronić moje działanie, jeśli zostanie opublikowane w mediach?
8. Czy jest to korzystne dla całej Grupy, a nie tylko dla kilku pojedynczych osób?
9. Jeśli coś sprawia, że się waham, czy proszę o pomoc?

## Kary za nieprzestrzeganie przepisów

Każdy, kto nie będzie przestrzegał zasad zawartych w niniejszym Kodeksie, będzie podlegał sankcjom dyscyplinarnym, które mogą skutkować zwolnieniem, zgodnie z aktualne przepisy..

## Infolinia ds. etyki i inne kanały komunikacji

Pierwszym kanałem komunikacji dostępnym dla pracowników Grupy jest linia menadżerska, co oznacza, że mogą oni rozmawiać ze swoim przełożonym liniowym lub kierownikiem funkcjonalnym.

Ponieważ nie sposób wymienić wszystkich sytuacji, które mogą zaistnieć, istnieje duże prawdopodobieństwo, że zaistnieje sytuacja, która nie jest szczegółowo wymieniona w tym Kodeksie (w związku z danym regulaminem, prawem lub polityką firmy). Każdy pracownik FM Group musi zaakceptować fakt, że ma osobisty obowiązek odpowiedniego zachowania i utrzymywania wysokich standardów etycznych w swojej pracy.

**Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, zapoznaj się z naszym drzewem decyzyjnym, które poprowadzi Cię przez niezbędny proces myślowy!**

Nasi pracownicy i partnerzy mają do dyspozycji różne kanały komunikacji, aby zagwarantować panowanie etycznego środowiska.

**Pomoc i poradę można uzyskać kontaktując się z:**

- Twój przełożony liniowy
- Twój menadżer HR
- Twój *Inspektor ds. zgodności*
- Infolinia ds. etyki

Celem jest pomoc wszystkim pracownikom i dostawcom w wyjaśnieniu ich wątpliwości i podejmowaniu decyzji w sposób etyczny oraz umożliwienie im przekazania informacji o ewentualnych naruszeniach niniejszego Kodeksu. Gwarantowana będzie całkowita poufność wymiany danych. Jednakże do każdego żądania, ostrzeżenia lub pytania należy dołączyć dane kontaktowe, aby umożliwić kontynuację dochodzenia. .

***Adres e-mail dla całej Grupy***

***Linia etyczna:***

***etyka@fmlogistic.com***

***adres pocztowy***

Holding FM,  
do wiadomości Inspektora ds. zgodności,  
12 rue de l'Europe,  
57370 Phalsbourg, Francja  
**OZNACZ KOPERTĘ jako „POUFNE”**

FM Group zobowiązuje się traktować wszelkie zgłoszenia w sposób ściśle poufny, zgodnie z

wymogami Ustawy z dnia 9 grudnia 2016 r. (o przejrzystości, zwalczaniu korupcji i modernizacji gospodarki, powszechnie znanej jako Ustawa Sapin 2) lub odpowiednich przepisów prawa lokalnego.

FM Group opracowało program zgodności. Ustanowiono procedurę zgłaszania lub zgłaszania nieprawidłowości: jest to nasza infolinia ds. etyki. **Każdy pracownik lub osoba trzecia** mogą zatem zgłaszać wszelkie wątpliwości swoim przełożonym lub, jeśli to konieczne, korzystając z Infolinii ds. Etyki.

Komisja ds. Etyki, składająca się z 5 stałych członków, rozpatrzy każde złożone zgłoszenie. Jest gwarantem przestrzegania i stosowania niniejszego Kodeksu. Komitetowi gwarantuje się niezależność i bezstronność niezbędną do wykonywania swoich zadań. Może również interweniować z własnej inicjatywy, aby rozważyć wszelkie kwestie związane z etyką powstałe w firmie. Jej członkowie zobowiązani są do ścisłego zachowania poufności.

Sygnalista będzie na bieżąco informowany o dalszych działaniach w związku z powiadomieniem. Wszelkie dane mające charakter umożliwiający identyfikację sygnalisty i zgłaszanych osób zostaną zniszczone zgodnie z wymogami prawa (we Francji dekret nr 2017-564 z 19.4.2017).

## Dobra wiara i brak działań odwetowych

Każdy, kto w dobrej wierze zgłosi potencjalne naruszenie niniejszego Kodeksu, będzie chroniony i nie może podlegać żadnym represjom. W istocie nikt nie może być karany za wypełnienie swoich obowiązków i zgłoszenie sytuacji lub zdarzenia, które wydaje się stanowić naruszenie Kodeksu, nawet jeśli później okaże się to bezpodstawne. Z drugiej strony wszelkie oskarżenia, które okażą się obelżywe, mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a nawet oskarżeniem. Anonimowe rozmowy telefoniczne lub listy będą traktowane z zachowaniem niezbędnej ostrożności.

**Wszelkie środki odwetowe wobec osób zgłaszających w dobrej wierze potencjalne naruszenie są zabronione.**

## Co rozumiemy przez „represje”?

Odnosi się to do negatywnych działań podjętych przez przełożonego lub współpracownika wobec danej osoby, ponieważ zgłosiła ona swoje podejrzenia, niezależnie od użytego kanału komunikacji.

## Powiadomienia o nieprawidłowościach i dochodzenie

**Badanie raportu :** Niezależnie od kanału wykorzystanego do przekazania ostrzeżenia, dopuszczalność zgłoszenia zostanie zbadana, a sprawa zbadana. Wszystkie zgłoszenia sygnalistów są traktowane poufnie.

**Dochodzenie:** Każdy alert będzie przedmiotem szczegółowego zbadania dostarczonych faktów i informacji. Dochodzenie zostanie powierzone, w zależności od jego poziomu klauzuli, HR lub korporacyjnemu specjalistowi ds. zgodności lub dowolnej innej osobie uznanej za kompetentną

do zajmowania się z nim bez konfliktu interesów.

**Dochodzenie zakończone:** Po zakończeniu dochodzenia sporządzony zostanie raport wykazujący, że wszystkie fakty zostały zbadane i udokumentowane.

**Decyzja dotycząca działań, które należy podjąć:** Komisja ds. Etyki zbada raport i podejmie decyzję, jakie środki należy podjąć. Będzie monitorować podjęte działania naprawcze i może zalecić środki zapobiegawcze i sankcje dyscyplinarne.

**Zamknięcie alertu:** Ostrzeżenie zostanie zamknięte, a sygnalista poinformowany o wyniku dochodzenia. Szczegóły działań dotyczących pracowników nie są ujawniane, zgodnie z art. 17 prawa pracy.

**Analityka i statystyka:** Informacje na temat działań związanych z etyką są gromadzone, monitorowane i regularnie oceniane w celu wykrycia wszelkich trendów, którymi trzeba będzie się zająć. Dla Zarządu sporządzany jest raport roczny.

## I. Budowanie wzajemnego zaufania

**Promowanie relacji międzyludzkich opartych na zaufaniu i otwartości, niezbędnych do dobrych wyników.**

### Wolność zrzeszania się i stosunki pracy

FM Group pragnie gwarantować i zachęcać do konstruktywnych stosunków pracy w firmie i uznaje prawo do wolności zrzeszania się. Wolność ta jest uznawana w większości krajów. FM Group zobowiązuje się do zapewnienia przestrzegania prawa dotyczącego wolności zrzeszania się, które ma zastosowanie lokalnie do jej pracowników oraz do zapewnienia pracownikom możliwości swobodnego wypowiedzania się w spółce w kwestiach związanych z warunkami, w jakich prowadzą swoją działalność.

### Promowanie równości w pracy i zasady niedyskryminacji

Decyzje dotyczące rekrutacji, awansu, szkoleń i wynagrodzenia opierają się na kompetencjach i wynikach. Obowiązuje także inna fundamentalna zasada polityki kadrowej: zasada niedyskryminacji. FM Group promuje różnorodność i angażuje się w tworzenie środowiska różnorodności kulturowej, w którym każdy pracownik ma możliwość rozwoju zawodowego. Ponadto FM Group prowadzi politykę proaktywnej integracji niepełnosprawnych pracowników, która jest dostosowana do specyficznych kontekstów regulacyjnych każdego kraju. FM Group zabrania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, pochodzenie, orientację seksualną, sprawność fizyczną lub przynależność do jakiegokolwiek organizacji politycznej, religijnej lub związkowej.

### Zakaz molestowania

**Molestowanie we wszelkich formach jest zabronione**



**Zastraszanie:** Powtarzające się działania, które mogą spowodować dla poddanej im osoby pogorszenie warunków pracy oraz: naruszenie jej praw i godności, negatywny wpływ na jej zdrowie fizyczne i psychiczne, zagrożenie rozwoju kariery zawodowej.

**Molestowanie:** Narażanie osoby na powtarzające się uwagi lub zachowania o konotacjach seksualnych lub seksistowskich, które podważają jej godność ze względu na poniżający lub upokarzający charakter lub tworzą wobec niej sytuację zastraszającą, wrogą lub obraźliwą.

## Zdrowie i bezpieczeństwo

- ✓ Pomagam identyfikować, ulepszać i zapobiegać zagrożeniom, zachowując się ostrożnie
- ✓ Przyjmuję na pokład i przestrzegam zasad bezpieczeństwa, w tym stosowania środków ochrony indywidualnej
- ✓ Przestrzegam terminów zgłaszania wypadków przy pracy i innych zdarzeń
- ✗ Nie narażam innych ani siebie na niebezpieczeństwo ignorując zasady
- ✗ Nie zapominam zgłosić wszelkich incydentów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Nie minimalizuję ich

FM Group stawia ludzi w centrum swojego rozwoju i zrównoważonego rozwoju. Znajduje to odzwierciedlenie w naszych wartościach, naszej kulturze zarządzania i wymaganiach, jakie sobie stawiamy w zakresie dobrego samopoczucia w pracy. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas absolutnym priorytetem. Bezpieczeństwo pracy jest podstawową zasadą i prawem naszych pracowników. Naszym celem jest: Zero wypadków. Dbamy o eliminację wypadków przy pracy, zapobieganie chorobom zawodowym i poprawę warunków pracy. Zasady te obowiązują wszystkich w firmie. Menedżerowie mają obowiązek zapewnić ścisłe przestrzeganie tych zasad.

Z tych powodów używanie, sprzedaż lub posiadanie napojów alkoholowych lub narkotyków do celów osobistych jest surowo zabronione na terenie FM. W wyjątkowych przypadkach, za wyraźną zgodą kierownika budowy, przy specjalnych okazjach mogą być organizowane krótkie, towarzyskie spotkania przy alkoholu.

Na terenie obiektów (magazyny, biura, tereny zewnętrzne) obowiązuje całkowity zakaz palenia i wapowania, za wyjątkiem miejsc wyraźnie przeznaczonych dla palących.

## Konflikt interesów

Żaden pracownik nie może mieć interesów osobistych, zawodowych ani finansowych niezgodnych z lojalnością, jaką jest winien firmie i obowiązkami wobec niej (definicja „konfliktu interesów”). Pracownicy zajmujący określone stanowiska muszą co roku wypełnić kwestionariusz dotyczący konfliktu interesów.

Każdy konflikt interesów, rzeczywisty lub potencjalny, należy zgłosić, aby można było zbadać jego charakter i konsekwencje. Nie będziemy tolerować ze strony naszych pracowników żadnych osobistych działań, które mogłyby zaszkodzić interesom firmy lub które mogłyby kolidować lub być sprzeczne z interesami firmy.

**Interesy FM Group muszą zawsze przeważać.**

Aby pomóc Państwu zrozumieć, czym jest konflikt interesów, w poniższej tabeli wymieniliśmy kilka typowych przykładów.

Rodzaj konfliktu	Kto to jest? ?	Przykłady
------------------	----------------	-----------



Konflikt interesów pomiędzy FM Grupa i pracownik	Pracownik, członek jego rodziny lub bliska mu osoba, zatrudniony w OR, posiadający więcej niż 5% udziałów w spółce, z którą FM Group prowadzi interesy	Szwagier pracownika jest współnikiem w kancelarii prawnej, którą firma poszukuje do obrony FM Group. Jest to konflikt pomiędzy osobistymi interesami danej osoby a interesami FM Group
Konflikt interesów między klient i dostawca	Pracownik, który wybierze dostawcą, który jest przyjacielem lub członkiem rodziny	Kupujący w FM Group, który wybiera firmę transportową należącą do teścia, mimo że jej ceny nie są najbardziej konkurencyjne
Niezgodność z procedurami	Naginanie zasad firmy do uzyskać osobistą przystęgu lub specjalne warunki	Pracownik negocjujący pożyczkę osobistą i w zamian za korzystne warunki obiecuje pracę córce bankiera w dziale marketingu, bez konieczności przechodzenia przez odpowiednie kanały HR
Konflikt z FM Zasady grupy	Pracownik będący przełożonym w pracy członka rodziny lub bliskiego przyjaciela	Pracownik ukrywający fakt, że członek jego rodziny pracuje w tym samym dziale i/lub jest jego bezpośrednim przełożonym
Konflikt lojalności	Podjęcie drugiego zatrudnienia umowę o pracę na podobnym stanowisku jak w FM Group	Wykonuję pracę doradczą dla A poprzedni pracodawca, czyli A konkurent FM Group. Kierowca FM Group, wykonujący również jazdę w niepełnym wymiarze godzin przez min zawodnik w wolnym czasie

## Wykorzystanie narzędzi informatycznych

Technologie informacyjne są cennym i niezbędnym narzędziem naszego biznesu. Są jednak bardzo narażeni na zagrożenia związane z cyberprzestępczością (próba kradzieży danych, włamania, phishing, niszczenie danych, niszczenie systemów itp.), której wykładniczy rozwój stanowi poważne ryzyko dla firmy.

Zasoby informatyczne i komunikacyjne Spółki przeznaczone są do użytku profesjonalnego.

Rozsądny użytek osobisty jest tolerowany. Tylko odpowiedzialne i świadome zachowanie użytkowników może chronić cenne systemy z rosnącymi lukami w zabezpieczeniach. **Karta Technologii Informatycznych i Komunikacyjnych** określa odpowiednie zasady postępowania. Każdy użytkownik jest odpowiedzialny za stosowanie dobrych praktyk określonych w niniejszej

Karcie.

## Komunikacja i media społecznościowe (nowe).

Wizerunek FM Group to przewaga konkurencyjna. Należy go chronić. Uszkodzenie go jest równoznaczne z poważną szkodą dla firmy.

Wszelkie zapytania napływające z mediów są centralizowane i przekazywane do Działu Komunikacji. Samo to może upoważnić każdego do publicznego wypowiedzania się w imieniu grupy.

Podczas profesjonalnej komunikacji każdy musi zachować ostrożność w doborze słów i powstrzymać się od używania obelg lub mówienia czegokolwiek, co jest sprzeczne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie dotyczącym zwalczania dyskryminacji lub wymogami nieujawniania informacji.

## Aktywa firmy

Każdy pracownik ma obowiązek i obowiązek chronić majątek FM Group (mienie fizyczne, instalacje, sprzęt, komputery, produkty i pojazdy należące do niego lub za jego odpowiedzialność, ale także informacje i reputację) przed utratą, uszkodzeniem, przywłaszczeniem i kradzieżą. Aktywa takie mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów zawodowych, a wszelkie inne zastosowania muszą być zgodne z procedurami i przepisami FM Group.

### „Aktywa firmy” obejmują:

Narzędzia, urządzenia i maszyny  
Informacje, w tym informacje poufne  
Budynki, pojazdy, lokale, grunty  
Telefony, komputery i systemy

Czas pracy, narzędzia i inne elementy niezbędne nam do wykonywania naszych obowiązków

## II. Budowanie zaufania u naszych partnerów

### Polityka antykorupcyjna FM Group

FM Group prowadzi swoją działalność uczciwie, uczciwie i z szacunkiem, zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa i regulacjami. Jest to część naszych wartości i sposób, w jaki pragniemy nawiązywać szczerą i owocną współpracę z naszymi pracownikami i partnerami biznesowymi.

FM Group zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji obowiązujących we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność lub w których kupujemy towary i oferujemy usługi.

Żaden pracownik, menadżer ani członek zarządu FM Group nie jest upoważniony z jakiegokolwiek przyczyny do popełnienia czynu nielegalnego lub nieetycznego ani do nawoływania innych do tego.

Najwyższe kierownictwo FM Group wyraźnie oświadczyło, że nie będzie tolerować żadnej formy

korupcji ani działań nielegalnych, bezpośrednich lub pośrednich, pasywnych lub aktywnych, wymierzonych w jakiegokolwiek urzędnika publicznego lub osobę o równorzędnym statusie lub jakąkolwiek osobę podlegającą prawu prywatnemu. Grupa wprowadziła zbiór zasad i procedur mających na celu zwalczanie i wykrywanie z wyprzedzeniem wszelkich form korupcji, oszustw, prania pieniędzy, wymuszeń i handlu wpływami w ramach naszej działalności.

## Kilka terminów, które warto znać

**Korupcja:** „Każde działanie osoby pełniącej określoną funkcję publiczną lub prywatną, poszukującej lub przyjmującej prezent, ofertę lub obietnicę, mające na celu wykonanie, opóźnienie lub zaniechanie wykonania działania związanego bezpośrednio lub pośrednio z jej funkcją.”

**Przekupić:** Każdy przedmiot wartościowy, w tym pieniądze, prezenty, usługi lub przysługi, wręczany przez osobę w celu przekonania kogoś innego do działania na jej korzyść.

**Backhander:** Płatność dokonywana jako rekompensata za ułatwienie nawiązania kontaktu lub umowy.

**Ułatwienie płatności:** Opłata (zwykle niewielka suma) uiszczana w celu ułatwienia udzielenia pozwolenia lub dopełnienia niezbędnych formalności.

**Oszustwo:** Wszelkie nielegalne zachowania, których celem jest celowe przywłaszczenie, defraudacja, faszowanie, utajnianie, pominięcie lub zniszczenie pieniędzy, aktywów, danych lub informacji należących do innych osób.

**Pranie pieniędzy:** Przesłupstwo polegające na posiadaniu lub wykorzystywaniu kapitału wytworzonego w wyniku nielegalnej działalności w celu jego „legitymizacji” poprzez recykling w drodze legalnej działalności.

**Handel wpływami:** osoba, która otrzymuje lub zabiega o prezenty lub korzyści w celu nadużycia swojego wpływu, rzeczywistego lub rzekomego, na osobę trzecią w celu podjęcia korzystnej decyzji

## Należyta staranność wobec naszych partnerów

FM Group z zasady wierzy w przejrzystość wobec swoich partnerów, których starannie wybiera i którzy są kluczowym elementem sukcesu firmy. Dlatego wdrożono procedurę due diligence (procedurę weryfikacji), która polega na sprawdzeniu naszych głównych klientów, dostawców i pośredników.

Proces wyboru dostawcy opiera się wyłącznie na obiektywnych kryteriach jakościowych, takich jak specyfikacje techniczne, bezpieczeństwo, jakość, obsługa, kwestie środowiskowe, cena i czas realizacji. Procedura przetargowa jest regułą.

Ponadto FM Group oczekuje od swoich dostawców towarów i usług, aby podzielali i przestrzegali jej podstawowych zasad poprzez podpisanie jej [Kodeks postępowania partnerów biznesowych](#).

Naszym celem jest ustanowienie trwałych relacji z naszymi partnerami, w których wygrywają obie strony, które będą tworzyć wartość dla wszystkich interesariuszy.

***Jako pracownik, menadżer lub członek zarządu***

**Zobowiązuję się do:**

- Proszę o poradę na temat przepisów mających zastosowanie do mojej pracy i zakresu moich obowiązków.
- Dokonuję należytej staranności, aby mieć pewność, że partnerzy, z którymi podpisuję umowy, są kompetentni i uczciwi.
- Zgłaszaj wszelkie żądania lub prośby dotyczące płatności, prezentów lub innych niewłaściwych wymian, o których jestem świadomy.

**Nie powinienem:**

- Dokonuj płatności ułatwiających.
- Oferować lub zezwalać na wręczanie czegokolwiek wartościowego bezpośrednio lub pośrednio urzędnikowi państwowemu lub urzędnikowi państwowemu.
- Prowadź interesy z osobami lub firmami, które odmawiają przestrzegania naszych zasad antykorupcyjnych.
- Zaniedbuj lub zignoruj wszelkie „sygnały ostrzegawcze”, które mogą sugerować działania korupcyjne prowadzone przez jakąkolwiek stronę trzecią działającą w naszym imieniu.

## Polityka prezentów FM Group

Co do zasady surowo zabrania się jakiegokolwiek pracownikowi przyjmowania lub oferowania jakichkolwiek prezentów, wynagrodzeń, prowizji, gratyfikacji lub innego rodzaju płatności lub nielegalnych dochodów, zarówno w formie pieniężnej, jak i w postaci produktów lub towarów, w stosunkach z dostawcami, klientami i partnerzy handlowi, władze publiczne itp.

Pod pojęciem „prezentu” należy rozumieć w szczególności: upominki, uprzejmości, talony, posiłki, wycieczki, zaproszenia, wydarzenia, darowizny, rozrywki lub usługi (ochrona, rozrywka itp.). Jeżeli nie ma możliwości odmowy przyjęcia prezentu lub zwrotu prezentu, na przykład ze względów kulturowych, pracownik musi skorzystać z odpowiedniego formularza, aby zadeklarować go w ServiceNow lub udostępnić zespołom lub/i przekazać go niezwłocznie i całkowicie przejrzysto kierownictwu obiektu, które zorganizuje loterię dla pracowników.

**Każdy prezent oferowany lub otrzymywany musi mieć charakter profesjonalny i mieścić się w dopuszczalnych granicach, zarówno w świetle prawa, jak i zwyczajów.** Musi być przedmiotem wniosku o autoryzację w zależności od jej wartości. Jest to doceniane w każdym kraju, zgodnie z lokalnym ustawodawstwem, kulturą i środowiskiem gospodarczym. Pracownicy muszą przestrzegać przepisów obowiązujących w kraju, w którym pracują. Pracownikom w żadnym wypadku nie wolno zabiegać o prezenty lub zaproszenia dla siebie lub swoich rodzin.

Otrzymane próbki, jeśli nie zostaną zwrócone dostawcom, muszą zostać wykorzystane w działalności firmy, zniszczone (z odpowiednim protokołem zniszczenia) lub potraktowane jako prezent.

## Kilka pytań, które warto sobie zadać

- Czy jest to zdarzenie jednorazowe i ma ograniczoną wartość?
- Czy jest to zgodne z normalnymi praktykami biznesowymi?
- Czy można to postrzegać jako wpływanie w niewłaściwy sposób na decyzję biznesową odbiorcy?
- Czy wywoła to poczucie obowiązku wobec dawcy lub biorcy?

**Będę/mogę**

- Daj drobne, zwyczajowe prezenty, które pozostają rozsądne i profesjonalne
- charakter i skromną wartość.

- Poproś o zwolnienie, jeśli wartość podarowanego mi lub tego, który chcę podarować przekracza 100 EUR.
- Systematycznie proś o zwolnienie ze zwyczajowych prezentów na rzecz urzędnika państwowego lub osoby zajmującej eksponowane stanowisko polityczne, niezależnie od wartości prezentu.
- Jeśli nie jestem pewien, jak zareagować na prezent, poproś o poradę mojego specjalistę ds. zgodności.
- Poinformuj mojego rozmówcę, że FM Group zajmuje się redystrybucją prezentów otrzymywanych przez pracowników, organizując coroczną loterię fantową.

#### **Nie wolno mi**

- Wręczać lub przyjmować prezent, rozrywkę, zaproszenie lub inny prezent, który mógłby zostać odebrany jako próba wywarcia wpływu na decyzję zawodową.
- Poproś dowolnego dostawcę lub partnera biznesowego o prezenty, przystugi, wycieczki, usługi itp.
- Przyjmuj gotówkę lub jej ekwiwalenty (kuponu itp.) od dostawcy lub partnera.
- Przyjmuj lub dokonuj płatności, przekazuj darowizny lub datki na cele polityczne lub jakiegokolwiek inne płatności w zamian za przystugi lub specjalne traktowanie.

## Wolna i uczciwa konkurencja

FM Group jest liderem na swoich rynkach, jednak zawsze postępuje w duchu uczciwej konkurencji i poszanowania prawa oraz zasad zawartych w niniejszym Kodeksie. Zabronione są działania niezgodne z prawem i nieuczciwa konkurencja.

Odmawiamy udziału w jakichkolwiek tajnych porozumieniach, zмовach cenowych, zмовach przetargowych, zмовach mających na celu podział rynków lub jakichkolwiek innych działaniach zakłócających wolną konkurencję. Co więcej, nie angażujemy się w żadne działania, które mogłyby sprawić, że inni uwierzą, że takie ustalenia istnieją. Ponadto zbieramy informacje o naszych konkurentach wyłącznie w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Jeżeli nowy pracownik dołącza do FM Group z firmy konkurencyjnej, nie prosimy go o udostępnianie poufnych lub wrażliwych informacji, których mógł być stroną w poprzednim zatrudnieniu.

#### **Prawo konkurencji może nas dotyczyć, gdy:**

- konkurujemy z inną firmą
- uczestniczymy w spotkaniach stowarzyszeń branżowych
- mamy do czynienia z dostawcami
- zbieramy informacje o konkurencji na temat stron trzecich
- mamy do czynienia z klientami...

## Własność intelektualna i poufność

Własność intelektualna dotyczy wytworów lub innowacji, z których korzysta firma. Ograniczanie korzystania z własności intelektualnej pomaga firmie chronić swoje pomysły i tożsamość marki. Każdy pracownik ma obowiązek chronić własność intelektualną firmy i szanować własność innych osób. Każdy ma obowiązek przestrzegać prawa własności intelektualnej oraz przepisów dotyczących praw autorskich, patentów, znaków towarowych i tajemnic handlowych.

Każda osoba ma obowiązek podjąć środki niezbędne do ochrony poufności informacji, które

posiada w związku z prowadzoną działalnością zawodową. Formalnie zabrania się pozyskiwania informacji o naszych dostawcach, klientach lub innych partnerach biznesowych w sposób nieuczciwy i zobowiązujemy się, że będziemy wykorzystywać wyłącznie informacje uzyskane w toku normalnej działalności.

Każdy pracownik ma obowiązek przestrzegać obowiązku nieujawniania ustnie, pisemnie lub drogą elektroniczną jakichkolwiek informacji zawodowych o charakterze poufnym, chyba że został wyraźnie upoważniony lub upoważniony do tego na piśmie przez przełożonego.

**Zdecydowanie zaleca się unikanie komentowania wrażliwych tematów zawodowych (mogących zainteresować konkurencję lub osoby trzecie mające złe intencje) w miejscach publicznych (restauracje, pociągi, samoloty itp., ale także w mediach społecznościowych).**

**Należy także zachować ostrożność podczas korzystania z urządzeń informatycznych w tego samego rodzaju miejscach.**

## Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo jest głównym czynnikiem wpływającym na naszą wydajność i zadowolenie klientów. FM Group opracowało i wdraża politykę bezpieczeństwa, której celem jest ochrona ludzi, aktywów materialnych i niematerialnych oraz informacji przed wszelkimi formami złośliwych działań, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Zarządzanie ryzykiem odbywa się na najwyższych poziomach spółki i jest monitorowane na poziomie grupy.

## III. Budowanie zaufania ze społecznościami

### Środowisko

FM Group angażuje się w ochronę środowiska i przestrzega odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych. Firma dba o ograniczenie wpływu swojej działalności na środowisko poprzez realizację polityki zrównoważonego rozwoju. Każdy ma obowiązek natychmiastowego zgłaszania wszelkich zanieczyszczeń lub wyjątkowych zdarzeń, które mogą niekorzystnie wpłynąć na środowisko. Mając to na uwadze, dział zrównoważonego rozwoju dba o to, aby każdy oddział stosował system zarządzania środowiskowego zgodny ze zobowiązaniami grupy. FM Group zachęca do tego samego swoich partnerów.

### Ochrona danych

Wszyscy pracownicy i wszystkie osoby trzecie, z którymi FM Group kontaktuje się, mają prawo do swojej prywatności. W związku z tym FM Group zobowiązuje się do ochrony swoich danych osobowych, zgodnie z przepisami prawa i przepisami. Zasady ochrony danych gwarantują osobie zainteresowanej indywidualne prawo kontroli nad gromadzeniem, przetwarzaniem, wykorzystywaniem, rozpowszechnianiem i przechowywaniem jej danych.

Dane osobowe oznaczają informacje, które umożliwiają bezpośrednią lub pośrednią identyfikację osoby fizycznej. Obejmuje to ich tożsamość cyfrową w rozumieniu europejskiego prawodawstwa dotyczącego ochrony danych osobowych.

## Neutralność polityczna, ideologiczna i religijna

W żadnym wypadku FM Group nie może być wykorzystywana, bezpośrednio lub pośrednio, jako rzecznik lub do świadczenia usług lub finansowania celów politycznych. W każdych okolicznościach stosujemy zasadę neutralności politycznej.

Każdy może prowadzić życie polityczne lub publiczne (członkostwo w partii politycznej, stowarzyszeniu itp.) pod warunkiem całkowitego oddzielenia go od życia zawodowego i działalności spółki oraz nie ingerowania w czas poświęcany pracy lub ich dostępność lub narażając je na konflikt interesów.

Każdy pracownik zagraniczny w kraju przyjmującym musi powstrzymać się od ingerencji w politykę w krajach, w których firma działa, ale gdzie nie ma praw obywatelskich. Muszą także uważać, aby nie podważać tradycji ani kultury krajów przyjmujących, które muszą poznać i szanować.

W kwestiach religijnych i ideologicznych FM Group szanuje osobiste przekonania i przekonania, o ile nie naruszają one prawa każdego kraju ani nie wpływają na bezpieczeństwo, ochronę i oczywiście zasady zawarte w niniejszym Kodeksie.

## Międzynarodowe prawa i regulacje

Regulacje międzynarodowe mają bezpośredni wpływ na naszą działalność. Dlatego tak ważne jest, aby pracownicy zachowywali czujność w zakresie obowiązujących ich przepisów międzynarodowych w swoich dziedzinach. Dotyczą one w szczególności sankcji międzynarodowych, embargo i ograniczeń eksportowych, ale także podatków i prawa pracy.

FM Group zobowiązała się do przestrzegania wszystkich praw i przepisów, które mogą jej dotyczyć. Dlatego każdy pracownik musi zobowiązać się do robienia tego samego. Zatem w trakcie relacji handlowych, ale także podczas formalności administracyjnych czy finansowych (przelewy, procedury celne, nowe relacje) ważne jest, aby odbywało się to z poszanowaniem niniejszych przepisów ustawowych i wykonawczych oraz sankcji gospodarczych.

W tym celu pracownicy muszą zachować uważność i w razie potrzeby zwracać się o poradę lub pomoc. Szczególną uwagę należy zwrócić na zainteresowane strony (osoby trzecie objęte sankcjami, nieprzychylnie znane) oraz na transportowane towary (towary podwójnego zastosowania, których eksport na terytorium objęte sankcjami jest zabroniony), aby mieć pewność, że ich decyzje nie będą stwarzać ryzyka i szkodzić naszym całej firmie i naszej reputacji. Rzeczywiście, naruszenie międzynarodowych przepisów mogłoby mieć niezwykle szkodliwe konsekwencje dla całej Grupy FM.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości skontaktuj się z działem ds. zgodności, który będzie w stanie udzielić Ci wskazówek i pomocy.

## IV. Budowanie zaufania do władz

### Dokładność rachunków i zapisów

FM Group gwarantuje, że jej sprawozdania finansowe zawsze dają dokładny obraz działalności firmy. FM Group gwarantuje dokładność swoich sprawozdań finansowych, które opierają się na rachunkach prawidłowo prowadzonych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,



regulacjami i standardami. Każdy zapis księgowy musi być dokładny i wiernie odzwierciedlać zarejestrowaną transakcję.

## Walka z oszustwami

Oszustwo obejmuje integralność naszych sprawozdań finansowych i bezpieczeństwo naszych aktywów. Każdy pracownik, który celowo przedstawia fałszywe informacje lub ukrywa fakty dotyczące naszej firmy lub pomaga w tym komukolwiek innemu, popełnia oszustwo podlegające karze. Jeśli pracownik wie o oszustwie lub je podejrzewa, powinien natychmiast zgłosić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu, specjalistowi ds. zgodności lub za pośrednictwem Infolinii ds. etyki.

## Przejrzystość wobec władz

FM Group zobowiązuje się zawsze dostarczać kompletne, dokładne i zgodne z prawdą informacje w odpowiedzi na wszelkie prośby o informacje kierowane przez władze.

Spółka przeprowadza audyty swojej działalności, księgowości i dokumentacji finansowej, które dają gwarancję wywiązywania się z obowiązków prawnych. Gwarantujemy przestrzeganie odpowiednich zasad rachunkowości. Każdy pracownik ma obowiązek współpracować podczas audytów wewnętrznych i zewnętrznych oraz przekazywać dokładne informacje zgodnie z polityką FM Group.

Różne władze i organizacje rządowe mogą również żądać informacji i dokumentów od FM Group. Żądania te mogą być wynikiem działań regulacyjnych, zapytań rządowych lub sporu. Żądania mogą być składane w formie nieformalnej lub mogą mieć formę wezwania do stawienia się przed sądem, nakazu przeszukania itp. Złożoność tego typu kwestii powoduje, że konieczne jest niezwłoczne poinformowanie działu prawnego lub odpowiednich prawników FM Group. Ich interwencja będzie konieczna dla zapewnienia zgodności z prawem i zapewnienia właściwej ochrony praw FM Group i jej pracowników, przy jednoczesnym udzielaniu precyzyjnych i spójnych odpowiedzi na takie żądania.

W przypadku otrzymania wniosku tego typu należy niezwłocznie skontaktować się z działem prawnym.

### **Jakieś pytania?**

Adres e-mail dla całej Grupy

***Infolinia ds. etyki: [etyka@fmlogistic.com](mailto:etyka@fmlogistic.com)***

Wersja sprawdzona | Czerwiec 2024