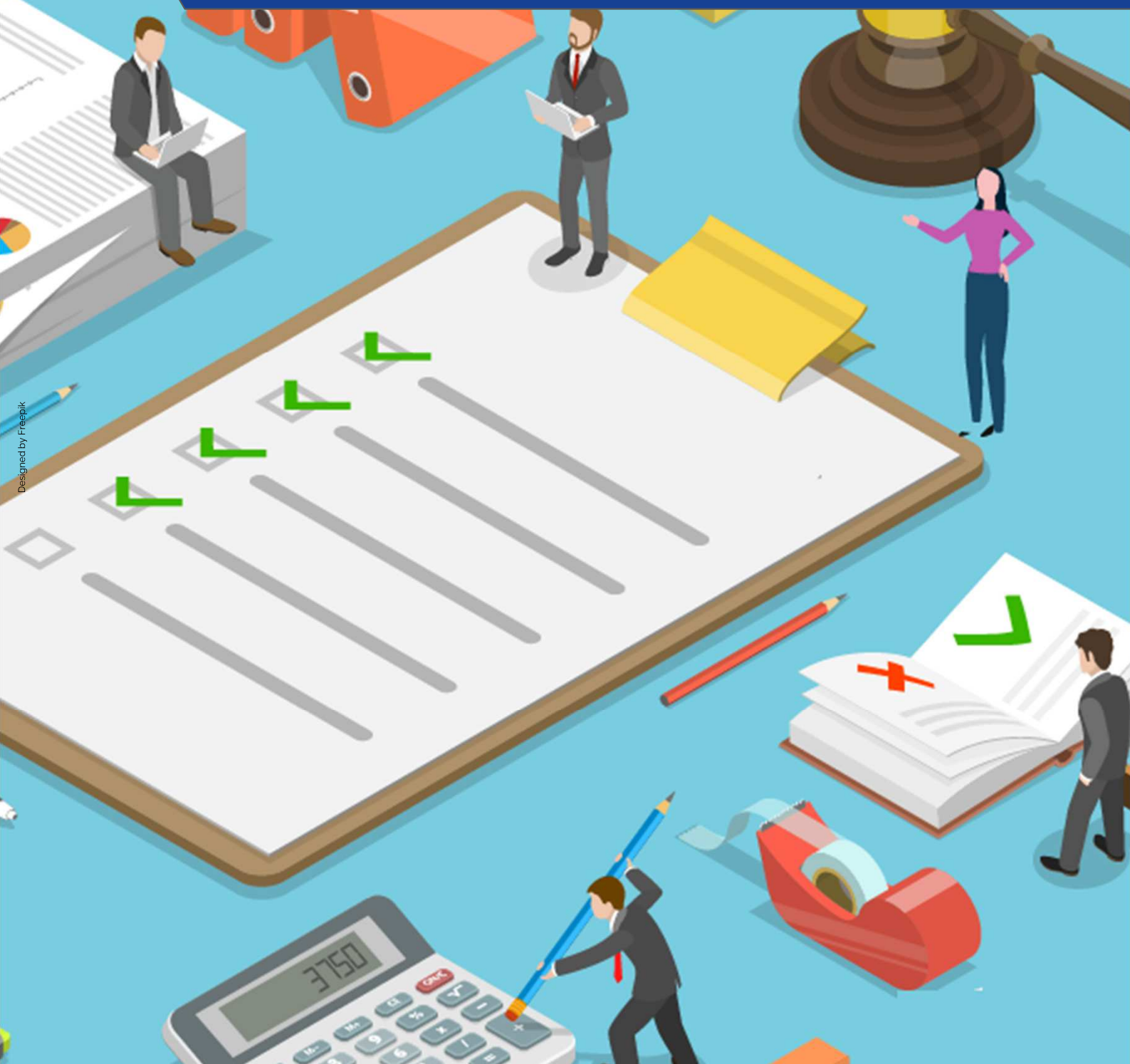


CONDOTTA

FM GROUP
Setembro 2020



Designed by Freepik

Mensagem da administração

Como um importante ator internacional, a FM Group, composto pela FM Logistic, Batilogistic e suas subsidiárias, FM Holding e FM Foundation (doravante "FM Group"), assumiu o compromisso de conduzir seus negócios com integridade, de acordo com seus valores fundamentais de confiança, desempenho e abertura.

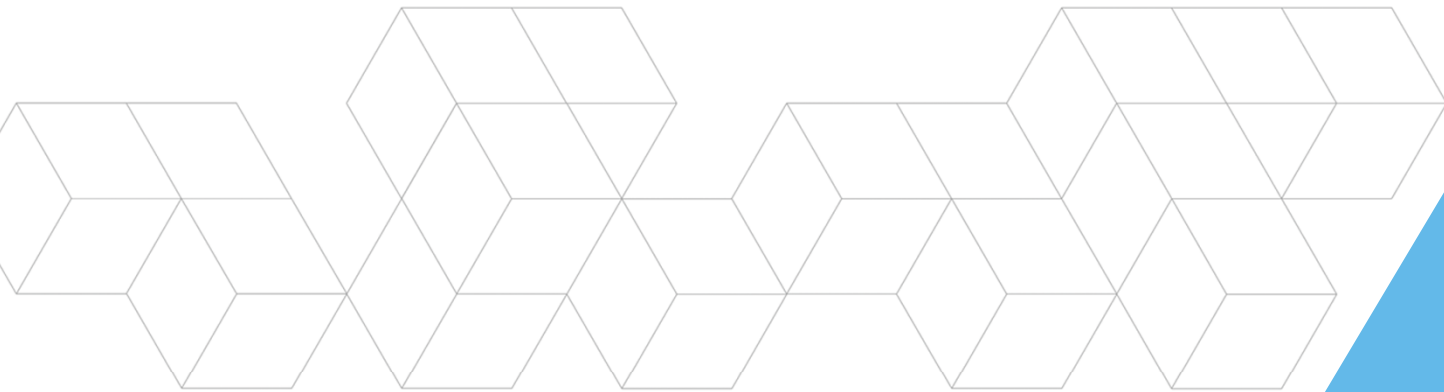
Em consonância com os seus valores, a FM Group adota o princípio de tolerância zero para qualquer forma de corrupção ou atividade ilegal. Qualquer violação desse princípio acarretará em ação disciplinar ou processo contra a pessoa em questão. Construimos nossa reputação com nossos clientes e fornecedores com atenção constante e nossa abordagem baseada na melhoria contínua. Por isso, nossas regras de ética, que decorrem de nossos valores e cultura corporativa, são elos essenciais para o nosso crescimento e a sustentabilidade do nosso modelo de negócios.

Cada um de nós deve se comprometer a seguir essas regras para manter nossa boa reputação, fator essencial para o crescimento e a prosperidade do Grupo.

Este Código de Conduta (doravante o "Código") estabelece as regras de conduta a serem adotadas por todas as partes interessadas da empresa, a fim de cumprir não só a legislação, regulamentos e normas aplicáveis em todos os países onde operamos, mas também com valores éticos nos negócios. Este Código fornece exemplos concretos para que todos possam identificar as situações onde existe um risco e se familiarizar com os métodos de alerta e relato de quaisquer violações.

A circulação deste Código e dos seus valores é de responsabilidade da gestão em cada uma das entidades da empresa.

Este Código de Conduta se aplica a todo o Grupo FM, suas subsidiárias e todos os seus executivos, gerentes e funcionários corporativos.



Temos o compromisso de construir e manter a confiança de nossos funcionários, parceiros e comunidades, bem como com as autoridades.

NB: Este documento não constitui um contrato de trabalho e em nada altera o caráter discricionário da contratação de um trabalhador.

Nos casos em que os requisitos ou as leis nacionais forem mais rígidas do que este Código de Conduta, eles prevalecerão.

“ A empresa é uma jóia que cada colaborador tem o dever de proteger e ajudar a crescer. ”

Marie-Laure Faure

Presidente da Fundação FM

Jean-Christophe Machet

CEO da FM Logistic

Oliver Faure

Presidente da FM Unidade Corporativa

Gilles Faure

CEO da Bâtilogistic

CONTEÚDO

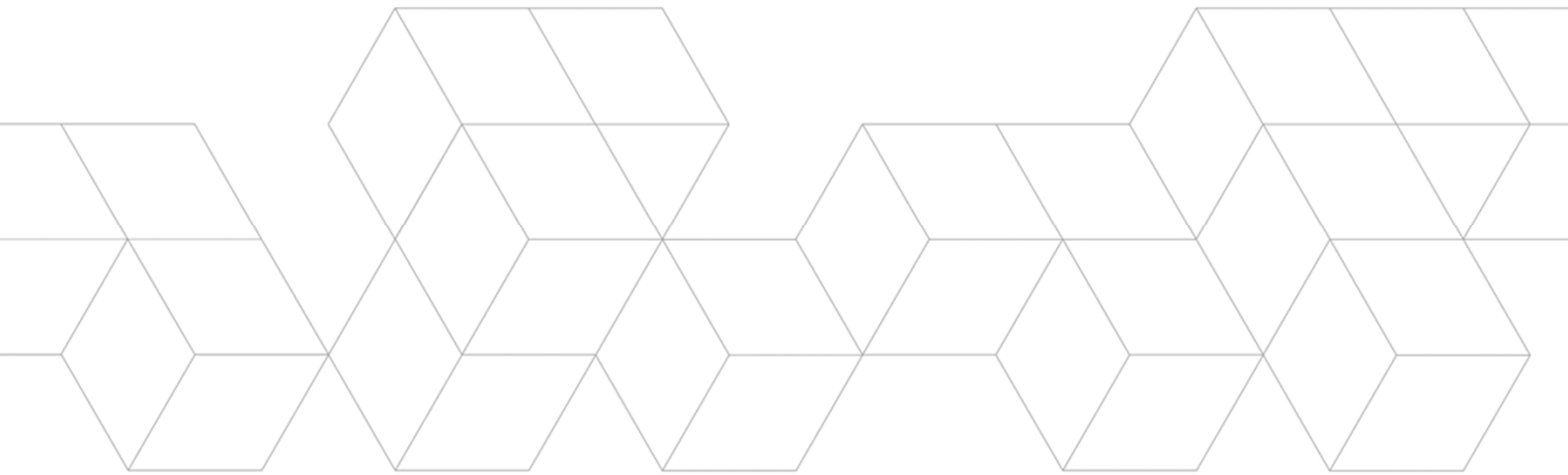
- 06-07** Nossos valores e nosso compromisso
- 08** Conformidade com a legislação
- 08** Integridade como nosso guia
- 10** Penalidades por não conformidade
- 12** Boa fé e não retaliação
- 14** Procedimento de denúncia e investigação

1

Construindo confiança mútua

- 15** Liberdade de associação e relações de trabalho
- 16** Promoção da igualdade no trabalho
- 16** Proibição de assédio
- 17** Saúde e segurança
- 18** Conflitos de interesses
- 18** Uso de ferramentas de TI
- 18** Comunicação e mídia social
- 18** Ativos da empresa





2 Construindo confiança com nossos parceiros

- 19 Política anticorrupção do FM Group
- 20 Diligência devida
- 21 Política de presentes
- 23 Concorrência livre e justa
- 23 Propriedade intelectual, informações confidenciais
- 24 Segurança

3 Construindo confiança com as comunidades

- 25 Preservando nosso meio ambiente
- 25 Proteção de dados
- 26 Neutralidade política e religiosa
- 26 Legislação internacional

4 Construindo confiança com as autoridades

- 27 Precisão de contas e registros
- 27 A luta contra a fraude
- 28 Transparência com as autoridades



Nossos Valores



CONFIANÇA

A confiança é dada como princípio e é nutrida ao longo do tempo. Permite com que cada pessoa dê o melhor de si; incentiva a autonomia e a cooperação entre nós e nossos parceiros.



PERFORMANCE

A performance é o fruto da nossa excelência aplicada todos os dias e da nossa vontade de ser empreendedor. É a chave para a satisfação dos nossos clientes e para o sucesso a longo prazo da nossa empresa.



ABERTURA

A abertura exige que exercitemos nossa curiosidade e nossa capacidade de ouvir, desafiar nossas suposições e mostrar criatividade e iniciativa.



Nosso comprometimento na ética

Qualquer que seja o trabalho que fazemos, somos todos responsáveis por criar, promover e manter uma cultura corporativa que incentive a conduta ética e o cumprimento da lei. Todos nós temos o dever de compreender e cumprir as expectativas estabelecidas neste Código.

Como um

Empregado da FM Group

- Conhecer e compreender as leis e regulamentos aplicáveis ao meu trabalho
- Ser honesto, transparente, justo e confiável em tudo o que faço e nas minhas relações profissionais.
- Em caso de dúvida, buscar o conselho do meu gerente, de um membro da minha equipe, do RH ou do diretor de conformidade, ou posso usar a Linha Direta de Ética.
- Use a Linha Direta de Ética se quiser denunciar uma violação de ética suspeita ou real.
- Cooperar com todos os envolvidos na investigação e sempre fornecer-lhes informações completas e justas e os documentos necessários
- Participar das sessões de treinamento que se apliquem a mim

Gestor da FM Group

Eu vou

- Conhecer e compreender as leis e regulamentos aplicáveis ao meu trabalho
- Ser honesto, transparente, justo e confiável em tudo o que faço e nas minhas relações profissionais.
- Em caso de dúvida, buscar o conselho de meu gerente direto, de um membro de minha equipe, do RH ou do diretor de conformidade ou posso usar o canal interno de denúncia.
- Use o sistema interno de denúncia se quiser denunciar uma violação de ética suspeita ou real.
- Cooperar em todas as investigações e sempre fornecer informações completas e justas e os documentos necessários
- Participar das sessões de treinamento que se apliquem a mim

Conformidade com o trabalho E Lei dos direitos humanos

A FM Group zela para que cumpra a legislação em vigor em todos os países onde está presente. Estamos empenhados em cumprir os princípios enunciados em todos os textos fundamentais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a legislação e os regulamentos dos países em que operamos. A empresa compromete-se a não utilizar trabalho forçado ou não declarado e a recusar-se a trabalhar ou a interromper imediatamente o trabalho com fornecedores e prestadores que possam estar empregando pessoas que estejam trabalhando sob ameaça ou coerção.

A FM Group recusa a contratação de menores (exceto, é claro, por curtos períodos de experiência de trabalho como parte do currículo escolar) para qualquer uma de suas atividades ou de seus subcontratados ou clientes. A FM Group compromete-se a cumprir rigorosamente o limite mínimo de idade aplicável em todos os países onde opera. Em todos os casos, esta idade mínima não pode ser inferior à fixada pelas Convenções 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho, nomeadamente 15 anos e 18 anos para trabalhos perigosos ou particularmente difíceis. De referir que este ponto merece especial vigilância, em particular na celebração de contratos com fornecedores ou clientes através do nosso questionário de diligência devida.

Integridade como nosso guia

Os problemas encontrados podem ser complexos com situações que por vezes podem ser contraditórias, por exemplo, escolher entre o ganho pessoal e qual é a decisão certa para a empresa ou aceitar uma encomenda mesmo que o interlocutor esteja sujeito a sanções.

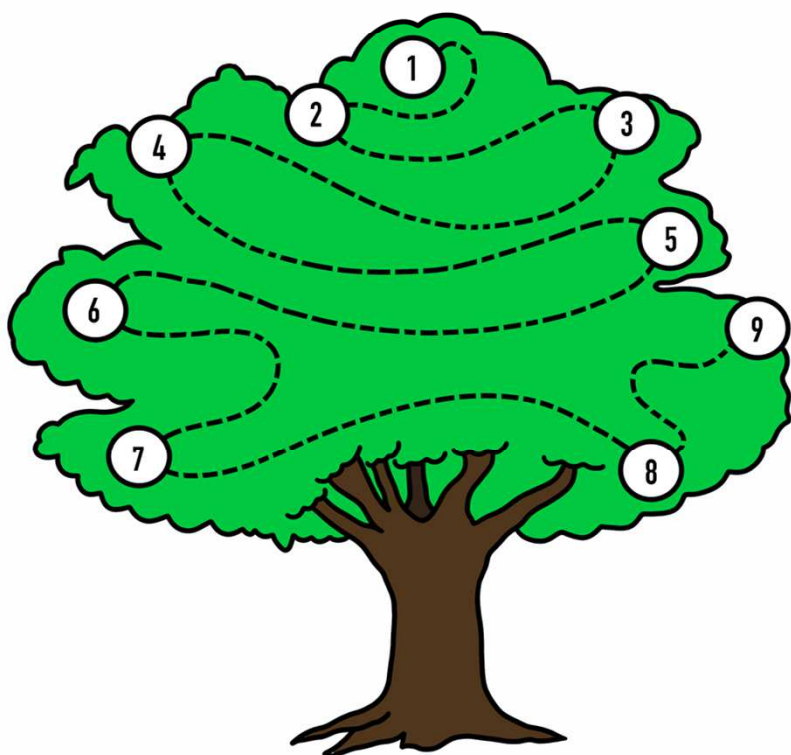
Às vezes, agir com integridade pode ser difícil. O sucesso da FM Group depende do comportamento de cada um de nós!

Um processo em 5 passos

Seja qual for a situação, nosso julgamento é uma parte crucial da tomada de decisões em nome da empresa. Este processo de 5 etapas foi projetado como um guia para ajudá-lo a fazer as escolhas certas quando confrontado com uma situação difícil



Árvore de Decisão



1. A ação é necessária?
2. Isso é legal?
3. Está de acordo com a política da FM Group?
4. Está de acordo com a cultura e os valores corporativos da FM Group?
5. Levei em consideração o impacto em nossa equipe, clientes e acionistas?
6. Estarei confortável em explicar minhas ações ao meu gerente, a um colega ou à minha família?
7. Minha ação pode ser defendida se publicada na mídia?
8. É benéfico para todo o Grupo e não apenas para alguns indivíduos?
9. Se algo está me fazendo hesitar, eu pedi por ajuda?

Penalidades por não conformidade

Quem descumprir as regras contidas neste Código estará sujeito a sanções disciplinares e até mesmo demissão, de acordo com as regras da empresa.

O Sistema de Denúncia Interna e outros canais de comunicação

O primeiro canal de comunicação à disposição dos colaboradores do Grupo é por meio da linha gerencial, ou seja, podem falar com seu gerente direto ou funcional.

Como não é possível elencar todas as situações que podem surgir, é bastante provável que surja uma situação não especificamente mencionada neste Código (no âmbito de um determinado regulamento ou lei ou política empresarial). Todos os funcionários da FM Group devem aceitar que têm a responsabilidade pessoal de se comportar de maneira adequada e de manter altos padrões éticos em seu trabalho.

Em caso de dúvida, consulte nossa Árvore de Decisão para guiá-lo através do processo de pensamento necessário!

Diferentes canais de comunicação estão disponíveis para nossos colaboradores e parceiros para garantir que um ambiente ético prevaleça.

Você pode buscar ajuda e aconselhamento entrando em contato com:



O objetivo é auxiliar todos os colaboradores e fornecedores a esclarecerem suas dúvidas e a tomarem decisões com ética e possibilitar a transmissão de informações sobre possíveis violações a este Código. A confidencialidade estrita é garantida. O anonimato, se solicitado, será garantido. No entanto, é importante fornecer um meio de contato (número de telefone ou endereço de e-mail) para permitir as trocas necessárias à investigação.



Endereço de e-mail para todo o grupo

Ethics Hotline

ethics@fmlogistic.com



Endereço Postal

FM Holding,
ou a atenção à Diretoria de Conformidade
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, France

**MARQUE O ENVELOPE
"CONFIDENCIAL"**

A FM Group compromete-se a tratar todas as denúncias de forma estrita e confidencial, conforme exigido pela Lei de 9 de dezembro de 2016 (sobre transparência, combate à corrupção e modernização da economia, comumente conhecida como Lei Sapin 2) ou pelas respectivas legislações locais.

A FM Group desenvolveu um programa de conformidade. Um procedimento de reportar ou "denunciar" foi estabelecido: esta é a nossa Linha Direta de Ética. Qualquer funcionário ou terceiro pode, portanto, relatar quaisquer preocupações aos seus gerentes ou, se necessário, utilizar o sistema de denúncia pela Linha Direta de Ética.

O Comitê de Ética, que conta com 5 membros efetivos, examinará todos os relatórios realizados. E garante o cumprimento e aplicação deste Código. Ao Comitê é garantida a independência e a imparcialidade necessárias ao desempenho de suas funções. Também pode intervir por conta própria para considerar qualquer questão relacionada à ética que surja na empresa. Seus membros estão vinculados a uma estrita obrigação de confidencialidade.

O denunciante será informado sobre o seguimento do alerta. Todos os dados de natureza para identificar um denunciante e as pessoas denunciadas serão destruídos conforme exigido por lei (na França, Decreto nº 2017-564 de 19.4.2017).

Boa fé e não retaliação

Qualquer pessoa que relate/ denuncie uma possível violação deste Código de boa fé será protegida e não poderá estar sujeita a qualquer forma de represália. Com efeito, ninguém deve ser penalizado por ter cumprido o seu dever e denunciado uma situação ou acontecimento que pareça violar o Código, mesmo que posteriormente seja considerado infundado. Por outro lado, quaisquer acusações que se revelem grosseiras podem dar origem a ações disciplinares e até a processos judiciais. Chamadas telefônicas anônimas ou cartas serão tratadas com toda a cautela necessária.



Quaisquer medidas de represália contra qualquer pessoa que relate uma violação potencial de boa fé são proibidas.

O que queremos dizer sobre “represárias”?



Refere-se a medidas negativas tomadas por um gerente ou colega contra uma pessoa por ter relatado suas suspeitas, qualquer que seja o canal de comunicação utilizado.



Alertas de denúncias e a investigação

Examine do relato

Qualquer que seja o canal utilizado para levantar o alerta, a admissibilidade do relatório será examinada e o caso investigado.

Os relatórios de denúncias são tratados confidencialmente.

Investigação

Cada alerta será objeto de uma investigação detalhada dos fatos e informações fornecidas.

A investigação será confiada, dependendo do seu nível de classificação, ao RH ou a diretoria corporativa de compliance ou a qualquer outra pessoa considerada competente para tratá-la sem conflito de interesses.

Investigação completa

Concluída a investigação, será elaborado um relatório que comprove que todos os fatos foram apurados e documentados.

Decisão da ação a ser tomada

O Comitê de Ética examinará o relatório e decidirá as providências a serem tomadas. Acompanhará as ações corretivas decididas e poderá recomendar medidas preventivas e sanções disciplinares.

Fechamento do alerta

O alerta será encerrado e o denunciante será informado do resultado da investigação.

Não são divulgados detalhes das ações relativas aos colaboradores, de acordo com a legislação trabalhista.

Análise e estatística

Informações sobre atividades relacionadas à ética são coletadas, monitoradas e avaliadas regularmente a fim de captar quaisquer tendências que terão que ser tratadas.

Um relatório anual é apresentado ao Conselho de Administração.

1

Construindo confiança mútua

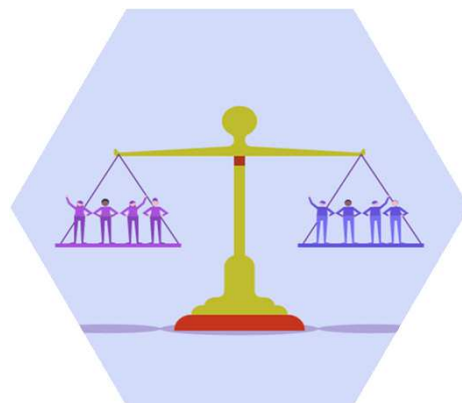
Promover relações interpessoais baseadas na confiança e abertura, essenciais para o bom desempenho.

Liberdade de associação e relações de trabalho

A FM Group deseja garantir e estimular relações de trabalho construtivas dentro da empresa e reconhece o direito à liberdade de associação. Essa liberdade é reconhecida na maioria dos países. A FM Group compromete-se a zelar pelo cumprimento da lei de liberdade sindical aplicável localmente aos seus colaboradores e a assegurar que os seus colaboradores se possam exprimir livremente na empresa sobre questões relacionadas com as condições em que desenvolvem as suas atividades.

Promoção da igualdade no trabalho e o princípio da não discriminação

As decisões relativas a recrutamento, promoção, treinamento e salário baseiam-se na competência e no desempenho. Outro princípio fundamental da política de recursos humanos também se aplica: o da não discriminação. A FM Group promove a diversidade e está comprometida em fomentar um ambiente de diversidade cultural onde cada funcionário tem a oportunidade de se desenvolver profissionalmente. Além disso, a FM Group tem uma política de integração proativa dos colaboradores com deficiência, adaptada aos contextos regulatórios específicos de cada país. A FM Group proíbe qualquer tipo de discriminação, seja por gênero, idade, situação familiar, origem, orientação sexual, aptidão física ou filiação a qualquer organização política, religiosa ou sindical.



Proibição de Assédio

O assédio em todas as suas formas é proibido

Assédio Moral

Qualquer ação reiterada contra uma pessoa que leve a uma degradação das suas condições de trabalho por violação dos seus direitos e dignidade e que tenha um impacto negativo na sua saúde física e mental ou seja uma ameaça para a sua progressão na carreira.

Assédio Sexual:

Sujeitar uma pessoa a repetidas observações ou comportamentos com conotações sexuais ou sexistas que comprometam sua dignidade por sua natureza degradante ou humilhante ou que criem uma situação que a intimide, hostil ou ofensiva.

Saúde e segurança



A FM Group coloca as pessoas no centro de seu desenvolvimento e sustentabilidade. Isso se materializa em nossos valores, em nossa cultura de gestão e nas demandas que fazemos a nós mesmos em termos de bem-estar no trabalho. A saúde e segurança de nossos funcionários é nossa prioridade absoluta. A segurança no trabalho é um princípio básico e um direito dos nossos colaboradores. Nosso objetivo é: Zero Acidentes. Temos o compromisso de eliminar acidentes de trabalho, prevenir doenças ocupacionais e melhorar as condições de trabalho. Essas regras são obrigatórias para todos na empresa. Os gestores têm o dever de garantir que essas regras sejam estritamente seguidas.

Por estas razões, o uso pessoal, venda ou posse de bebidas alcoólicas ou drogas é, portanto, estritamente proibido dentro das instalações da FM. Em uma base excepcional, pequenos encontros de convívio com álcool podem ser organizados para ocasiões especiais com a permissão específica do gestor do local.

É expressamente proibido fumar ou vaporizar nos locais (armazéns, escritórios, exteriores), exceto nos locais expressamente reservados para fumantes.

Conflito de Interesse

Nenhum colaborador pode ter um interesse pessoal, profissional ou financeiro incompatível com a lealdade que deve à empresa e com as responsabilidades que lhe cabem (definição de "conflito de interesses"). Os funcionários que ocupam determinados cargos devem preencher um questionário de conflito de interesses todos os anos.

Qualquer conflito de interesses, real ou potencial, deve ser declarado para que sua natureza e consequências possam ser examinadas. Não toleraremos por parte de nossos funcionários quaisquer ações pessoais que possam ser prejudiciais aos negócios da empresa ou que possam interferir ou estar em conflito com os interesses da empresa.

Os interesses da FM Group devem sempre prevalecer.

Para ajudá-lo a entender o que é um conflito de interesses, listamos alguns exemplos comuns na tabela abaixo.

Tipos de conflitos	O que isto significa?	Exemplos
Conflito de interesses entre a FM Group e o funcionário	Um funcionário, um membro de sua família ou alguém próximo a ele que seja empregado de OU que possua mais de 5% das ações de uma empresa com a qual o FM Group faz negócios	O cunhado de um funcionário é sócio do escritório de advocacia que pretende contratar para defender a FM Group. Este é um conflito entre os interesses pessoais da pessoa e os da FM Group
Conflito de interesses entre cliente e fornecedor	Um funcionário que escolhe um fornecedor que é amigo ou parente	Um comprador da FM Group que escolhe uma transportadora pertencente ao sogro, embora seus preços não sejam os mais competitivos
Não conformidade com procedimentos	Dobrar as regras da empresa para obter um favor pessoal ou condições especiais	Um funcionário que negociar um empréstimo pessoal e em troca de condições favoráveis promete uma colocação para a filha do banqueiro no departamento de marketing, sem passar pelos canais de RH adequados
Conflito com as regras do Grupo FM	Um funcionário que é o superior no trabalho de um membro de sua família ou amigo próximo	Um funcionário que oculta o fato de que um membro de sua família trabalha no mesmo departamento e / ou é seu superior direto
Conflito de lealdade	Ter um segundo contrato de trabalho para um trabalho semelhante ao da FM Group	Fazendo trabalho de consultoria para um empregador anterior que é concorrente da FM Group. Um motorista para FM Group também fazendo meio período dirigindo por um concorrente em seu tempo sobressalente

Uso de ferramentas de TI

As tecnologias da informação são uma ferramenta valiosa e indispensável para o nosso negócio. No entanto, eles estão altamente expostos às ameaças de crimes cibernéticos (tentativa de roubo de dados, hacking, phishing, destruição de dados, destruição de sistemas, etc.), cujo crescimento exponencial representa um grande risco para a empresa.

Os recursos de TI e comunicações da empresa destinam-se ao uso profissional. O uso pessoal razoável é tolerado.

Somente o comportamento responsável e informado por parte dos usuários pode proteger sistemas preciosos com vulnerabilidades crescentes. A **Carta das Tecnologias da Informação e Comunicação** estabelece as regras de conduta relevantes. Cada usuário é responsável pela aplicação das boas práticas estabelecidas neste Estatuto.

Comunicação e mídia social (nova)

A imagem da FM Group é uma vantagem competitiva. Deve ser protegida. Danificá-la acarreta sérios danos à empresa.

Todas as consultas provenientes da mídia são centralizadas e encaminhadas para a área de Comunicação. Só ela pode autorizar qualquer pessoa a falar em público em nome do grupo.



Todos devem ter cuidado na escolha das palavras ao se comunicar profissionalmente e evitar usar insultos ou dizer qualquer coisa que vá contra os princípios estabelecidos neste Código de combate à discriminação ou aos requisitos de não divulgação.

Ativos da empresa

Cada funcionário tem a responsabilidade e o dever de proteger os ativos da FM Group (propriedade física, instalações, equipamentos, computadores, produtos e veículos pertencentes a ele ou sob sua responsabilidade, mas também informações e reputação) contra perdas, danos, apropriação indébita e roubo. Esses ativos devem ser usados apenas para fins profissionais e qualquer outro uso deve estar em conformidade com os procedimentos e regulamentos da FM Group.

Ativos da empresa "incluem:

Ferramentas, equipamentos e máquinas

Informações, incluindo informações confidenciais

Edifícios, veículos, instalações, terrenos

Telefones, computadores e sistemas

O tempo de trabalho, ferramenta e outros elementos necessários para cumprirmos nossas funções

2

Construindo confiança com nossos parceiros

Política anticorrupção da FM Group

A FM Group conduz seus negócios com honestidade, integridade e respeito, em conformidade com todas as leis e regulamentos. Isso faz parte dos nossos valores e da forma como desejamos estabelecer uma cooperação sincera e frutífera com nossos funcionários e também com nossos parceiros de negócios.

A FM Group está empenhada em cumprir todas as legislações e regulamentações aplicáveis em todos os países onde opera ou onde adquire bens e serviços.

Nenhum funcionário, gerente ou diretor corporativo da FM Group está autorizado, seja por que motivo for, a cometer um ato ilegal ou antiético ou a incitar outros a fazê-lo.

A alta direção da FM Group afirmou claramente que não tolerará qualquer forma de corrupção ou atividades ilegais, diretas ou indiretas, passivas ou ativas, dirigidas a qualquer servidor público ou pessoa com estatuto equivalente ou a qualquer pessoa de direito privado. A FM Group combate ativamente todas as formas de fraude e lavagem de dinheiro.

Corrupção:

"Qualquer ação de uma pessoa, investida em uma função pública ou privada particular, buscando ou aceitando um presente, uma oferta ou uma promessa com a intenção de realizar, atrasar ou omitir o cumprimento de uma ação ligada, direta ou indiretamente, à sua função."



Alguns termos que valem a pena conh

Suborno: qualquer item de valor, incluindo dinheiro, presentes, serviços ou favores, oferecido por uma pessoa com a intenção de persuadir outra pessoa a agir em seu favor.

Backhander: pagamento efetuado a título de compensação por facilitar o estabelecimento de um contato ou contrato.

Pagamento facilitador: um pagamento (geralmente uma pequena quantia) pago para facilitar a concessão de uma licença ou alguma formalidade necessária.

Fraude: qualquer comportamento ilegal com a intenção de apropriar, fraudar, falsificar, dissimular, omitir ou destruir dinheiro, bens, dados ou informações pertencentes a terceiros.

Lavagem de dinheiro: crime que consiste na detenção ou utilização de capital gerado por atividades ilícitas com o objetivo de "legitimá-lo", reciclando-o em atividades legítimas.

Negociante de influência que recebe - ou solicita - presentes ou benefícios com o objetivo de abusar de sua influência, real ou presumida, sobre um terceiro para que possa tomar uma decisão favorável

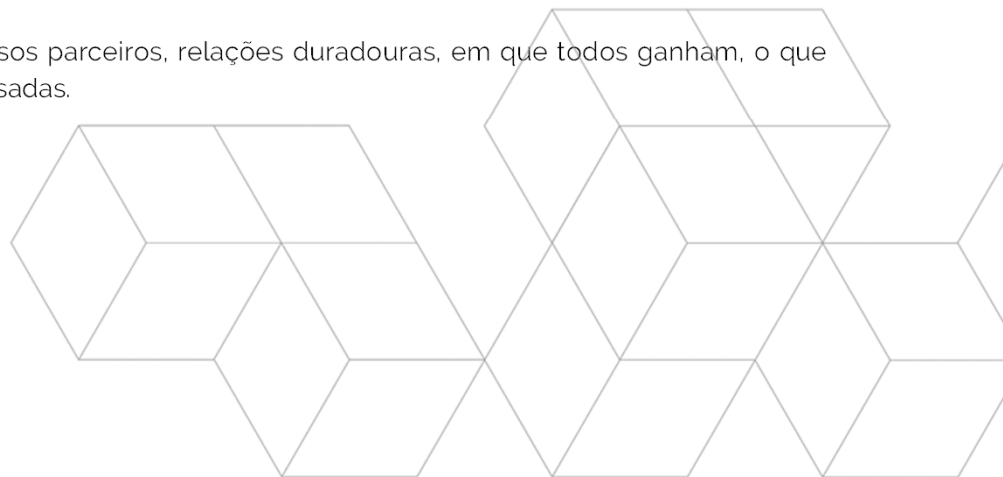
Devida diligência em nossos parceiros

A FM Group acredita na transparência como regra com os seus parceiros, que escolhe com atenção e que são um elemento crucial para o sucesso da empresa. É por isso que foi introduzido um processo de verificação de potenciais parceiros conhecido como Due Diligence (principais clientes e fornecedores e nossos intermediários).

O processo de seleção de fornecedores é baseado exclusivamente em critérios objetivos e qualitativos como especificações técnicas, segurança, qualidade, atendimento, questões ambientais, preço e prazos. O processo de licitação é a regra.

Além disso, a FM Group espera de seus fornecedores de bens e serviços que compartilhem e sigam seus princípios fundamentais ao assinarem sua Carta de Fornecedores.

Nosso objetivo é estabelecer com nossos parceiros, relações duradouras, em que todos ganham, o que criará valor para todas as partes interessadas.



Como funcionário, gerente ou diretor corporativo

Eu me comprometo a

- Procurar aconselhamento sobre as leis aplicáveis ao meu trabalho e meu escopo.
- Realizar a devida diligência necessária para ter certeza de que os parceiros com quem assina contratos são competentes e honestos.
- Relatar qualquer demanda ou solicitação de pagamentos ou presentes ou qualquer outra troca inadequada de que eu tenha conhecimento.

Eu não deveria

- Fazer pagamentos facilitadores.
- Oferecer ou autorizar a doação de qualquer coisa de valor, direta ou indiretamente, a um funcionário do governo ou servidor público.
- Fazer negócios com pessoas ou empresas que se recusam a aderir às nossas regras anticorrupção.
- Negligenciar ou ignorar quaisquer "bandeiras vermelhas" que possam sugerir atividades corruptas realizadas por terceiros agindo em nosso nome.

Política de presentes da FM Group

A princípio, é estritamente proibido a qualquer funcionário receber ou oferecer qualquer presente, remuneração, comissão, gratificação ou outra forma de pagamento ou renda ilegal, seja em dinheiro ou na forma de produtos ou mercadorias, em suas relações com fornecedores, clientes e parceiros comerciais, autoridades públicas, etc.

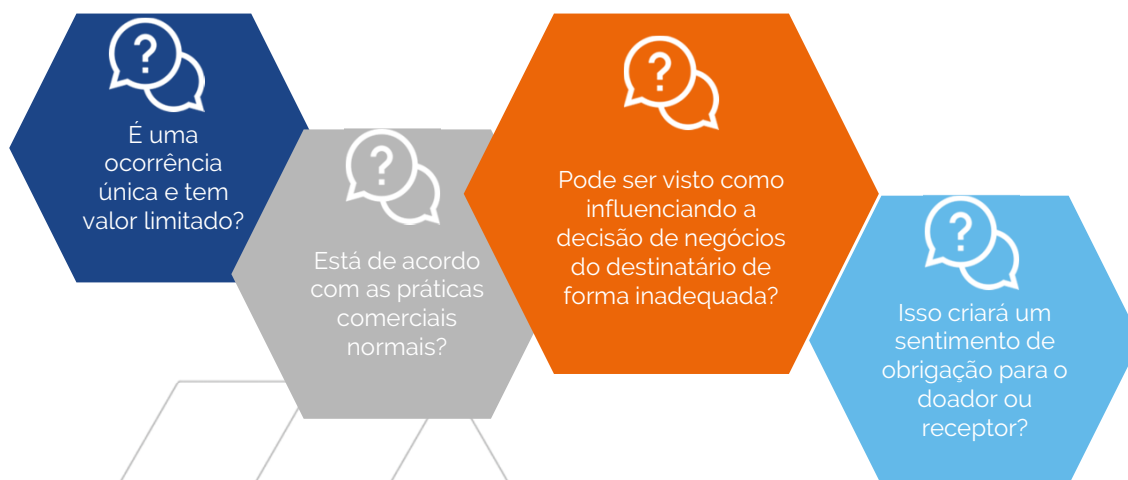
O termo "presente" deve ser entendido como abrangendo, em particular: presentes, cortesias, vouchers, refeições, viagens, convites, eventos, doações, entretenimentos ou serviços (segurança, entretenimento, etc.). Quando não for possível recusar ou devolver um presente, por exemplo por motivos culturais, o colaborador deverá utilizar o respectivo formulário para declará-lo e entregá-lo de imediato e de forma totalmente transparente à direção do site, que organizará um sorteio para os funcionários.

Qualquer presente oferecido ou recebido deve ser de natureza profissional e permanecer dentro dos limites aceitáveis, tanto no que diz respeito à lei como aos costumes. Deve ser objeto de pedido de autorização em função do seu valor. Isso é valorizado em cada país, de acordo com a legislação local, a cultura e o ambiente econômico. Os funcionários devem cumprir as regras do país onde trabalham. Em hipótese alguma os funcionários podem solicitar presentes ou convites, para si ou para suas famílias.

As amostras recebidas, caso não sejam devolvidas aos fornecedores, devem ser utilizadas nas atividades da empresa, destruídas (com relatório de destruição adequado) ou tratadas como brinde.



Algumas perguntas para se perguntar



Eu vou / eu posso

- Dar pequenos presentes habituais, que permanecem razoáveis, de natureza profissional e modestos em valor.
- Solicitar a isenção se o valor de um presente que me é dado ou que pretendo dar for superior a 100 €.
- Solicitar sistematicamente isenção para presentes habituais a serem feitos a servidor público ou pessoa politicamente exposta, qualquer que seja o valor do presente.
- Pedir conselho ao meu diretor de conformidade ou RH se eu não tiver certeza de como reagir a um presente.
- Informar meu interlocutor que o FM Group redistribui os presentes recebidos pela equipe organizando um sorteio anual.

Eu não deveria

- Dar ou aceitar um presente, entretenimento, convite ou qualquer outro presente que possa ser percebido como uma tentativa de influenciar uma decisão profissional.
- Pedir a qualquer fornecedor ou parceiro de negócios presentes, favores, viagens, serviços, etc.
- Aceitar dinheiro ou seus equivalentes (vouchers, etc.) de um fornecedor ou parceiro.
- Aceitar ou fazer pagamentos, fazer doações ou contribuições políticas ou quaisquer outros pagamentos em troca de favores ou tratamento especial.

Concorrência livre e justa

A FM Group é líder em seus mercados, mas sempre age com espírito de concorrência leal e respeito à lei, bem como aos princípios deste Código. Ações ilegais e concorrência desleal são proibidas.

Recusamo-nos a participar de quaisquer acordos secretos, fixação de preços, manipulação de licitações, conluio para dividir mercados ou qualquer outra ação que possa interferir na livre concorrência. Além disso, não nos envolvemos em quaisquer ações que possam levar terceiros a acreditar que tais acordos existem. Além disso, só coletamos informações sobre nossos concorrentes por meios honestos e legais. Se um novo funcionário ingressar na FM Group vindo de um concorrente, pedimos para que ele não compartilhe informações confidenciais ou sensíveis das quais ele possa ter sido parte em seu emprego anterior.

A lei da concorrência, pode nos preocupar quando:

- Estamos competindo com outra empresa
- Participamos de reuniões de associações do setor
- Estamos lidando com fornecedores
- Nós coletamos informações de concorrentes sobre terceiros
- Estamos lidando com clientes .

Propriedade intelectual e confidencialidade

A propriedade intelectual diz respeito às criações ou inovações utilizadas pela empresa. Restringir o uso de sua propriedade intelectual ajuda a empresa a proteger suas ideias e sua identidade de marca. Cada funcionário tem a responsabilidade de proteger a propriedade intelectual da empresa e respeitar a dos outros. Todos devem cumprir as leis e regulamentos de propriedade intelectual relativos a direitos autorais, patentes, marcas registradas e segredos comerciais.

Cada pessoa deve tomar as medidas necessárias para proteger o sigilo das informações que detém em decorrência de sua atividade profissional. É formalmente proibido adquirir informações sobre nossos fornecedores, clientes ou outros parceiros de negócios por meios injustos e prometemos que usaremos apenas as informações obtidas no curso normal de nossos negócios.

Todo colaborador deve cumprir a obrigação de não divulgar verbalmente, por escrito ou por meio eletrônico qualquer informação profissional de caráter confidencial, a menos que expressamente delegada ou autorizada a fazê-lo por escrito por um superior.

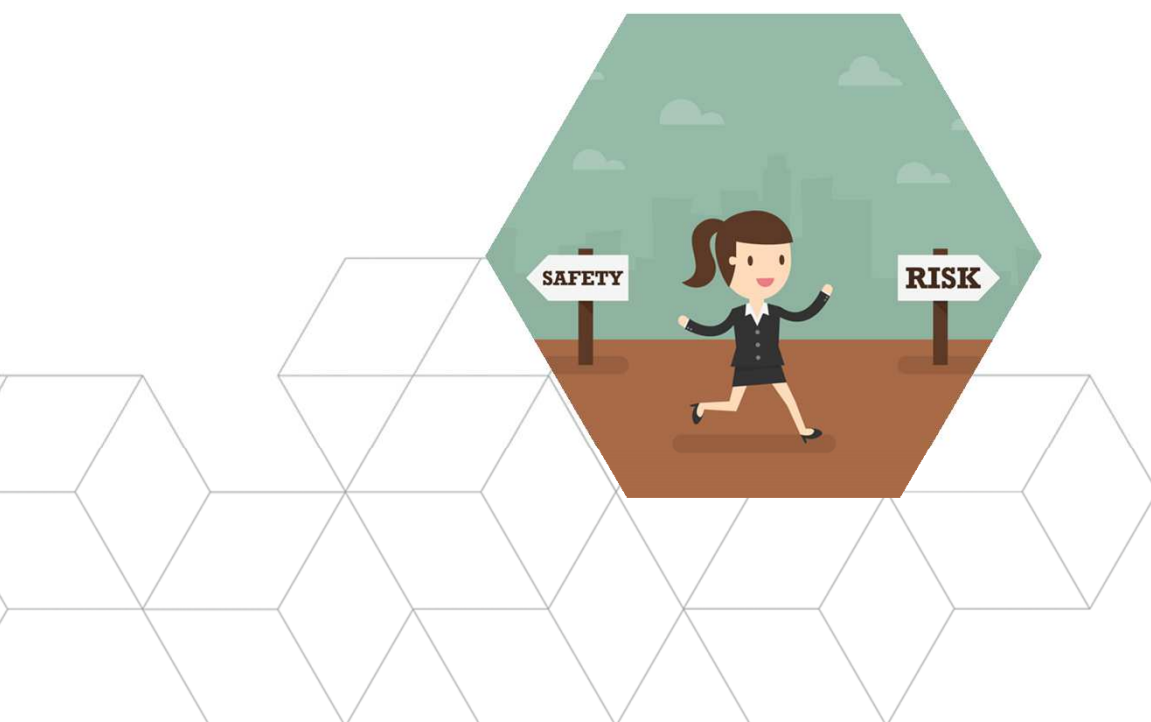


É altamente recomendável que você evite fazer comentários sobre assuntos profissionais delicados (que possam ser do interesse de concorrentes ou terceiros mal-intencionados) em locais públicos (restaurantes, trens, aviões, etc., mas também nas redes sociais).

Você também deve ter cuidado ao usar dispositivos de TI nos mesmos tipos de lugar.

Segurança

A segurança é um fator importante em nosso desempenho e satisfação do cliente. A FM Group desenvolveu e implementou uma política de segurança que visa proteger pessoas, ativos tangíveis e intangíveis e informações contra todas as formas de ações maliciosas, tanto internas quanto externas. A gestão de risco é conduzida ao mais alto nível da empresa e monitorizada ao nível do grupo.



3

Construindo confiança com as comunidades

Desenvolvimento

A FM Group está comprometida com a proteção do meio ambiente e cumpre as leis e regulamentos relevantes. A empresa tem o cuidado de limitar os impactos de suas atividades no meio ambiente, implementando uma política de desenvolvimento sustentável. Todos têm o dever de comunicar imediatamente qualquer poluição ou ocorrência excepcional que possa afetar adversamente o meio ambiente. Com este objetivo, a área de Desenvolvimento Sustentável garante que cada divisão aplique um sistema de gestão ambiental consistente com os compromissos do grupo. A FM Group incentiva seus parceiros a fazerem o mesmo.

Proteção de dados

Todos os funcionários e terceiros com os quais a FM Group mantém contato têm direito à privacidade. Assim, a FM Group compromete-se a proteger os seus dados pessoais, de acordo com a legislação e regulamentação. As regras de proteção de dados garantem à pessoa em causa, o direito individual de controle sobre a coleta, processamento, utilização, difusão e armazenamento de seus dados.



Dados pessoais são informações que permitem que uma pessoa física seja identificada, direta ou indiretamente. Inclui a sua identidade digital, conforme definida pela legislação sobre proteção de dados pessoais.

Neutralidade política, ideológica e religiosa

Em nenhuma hipótese a FM Group pode ser usada, direta ou indiretamente, como porta-voz ou para fornecer serviços ou financiamento para fins políticos. Aplicamos o princípio da neutralidade política em todas as circunstâncias.

Todos são livres para levar uma vida política ou pública (filiação a partidos políticos, associações, etc.), desde que sejam mantidos totalmente separados da vida profissional e da atividade da empresa, e não prejudiquem o tempo que dedicam ao trabalho ou sua disponibilidade ou expondo-os a qualquer conflito de interesses.

Qualquer funcionário estrangeiro em um país anfitrião deve abster-se de intervir na política em países onde a empresa opera, mas onde não tem direitos civis. Eles também devem ter cuidado para não prejudicar as tradições ou cultura desses países anfitriões, que eles devem conhecer e respeitar.

No campo religioso e ideológico, a FM Group respeita as crenças e convicções pessoais, desde que não infrinjam as leis de cada país nem afetem a segurança, a proteção e, claro, os princípios consagrados neste Código.

Legislação Internacional

Como os requisitos legais são variados e complexos, os funcionários envolvidos com trabalho internacional devem receber treinamento e aconselhamento jurídico sobre questões como pagamentos, formalidades administrativas e sanções. Entre em contato com seu departamento jurídico se tiver dúvidas sobre a lei e os regulamentos aplicáveis às relações comerciais internacionais.

Se o trabalho de um funcionário o colocar em qualquer uma dessas situações, é importante entender quais atividades podem ser potencialmente consideradas como violações da lei da concorrência ou de outras leis que protegem a concorrência.

4

Construindo confiança com as autoridades

Precisão de contas e registros

A FM Group garante que suas demonstrações financeiras sempre fornecem uma imagem precisa dos negócios da empresa. A FM Group garante a exatidão de seus relatórios financeiros, os quais são baseados em contas devidamente mantidas de acordo com as leis, regulamentos e normas aplicáveis. Todo registro contábil deve ser preciso e refletir fielmente a transação registrada.

A luta contra a fraude

A fraude comprometeria a integridade de nossos relatórios financeiros e a segurança de nossos ativos. Qualquer funcionário que intencionalmente deturpe ou oculte fatos relativos à nossa empresa ou ajude alguém a fazê-lo, está cometendo uma fraude, que é punível por lei. Se um funcionário souber ou suspeitar de fraude, ele deve relatar imediatamente ao seu gerente de linha, Diretor de Conformidade ou por meio do sistema de denúncias.



Transparência com as autoridades

A FM Group se compromete a sempre fornecer informações completas, precisas e verdadeiras em resposta a todas as solicitações de informações das autoridades.

A empresa realiza auditorias de suas operações, contas e registros financeiros, que garantem o cumprimento de suas obrigações legais. Garantimos o cumprimento dos princípios contábilísticos relevantes. Cada funcionário deve cooperar com auditorias, internas ou externas, e fornecer informações precisas de acordo com as políticas do FM Group.

Várias autoridades e organizações governamentais também podem solicitar informações e documentos da FM Group. Essas solicitações podem ser o resultado de ações regulatórias, inquéritos do governo ou uma disputa. Os pedidos podem ser feitos informalmente ou podem assumir a forma de uma intimação para comparecer perante um tribunal, um mandado de busca, etc. A complexidade de tais questões significa que é essencial informar imediatamente o departamento jurídico ou os advogados apropriados da FM Group. A sua intervenção será necessária para assegurar o cumprimento da lei e garantir a proteção adequada dos direitos da FM Group e dos seus colaboradores, dando ao mesmo tempo respostas precisas e consistentes a tais pedidos.

Se você receber uma solicitação deste tipo, entre em contato com o departamento jurídico imediatamente.



Dúvidas?

Endereço de e-mail para todo o grupo

Ethics Hotline:

ethics@fmlogistic.com.





Designed by Freepik

Versão Revisada
Setembro 2020

FM ▶ LOGISTIC