

Código de Conducta

FM GROUP
Junio 2024



Designed by Freepik



Mensaje de la dirección

Como actor principal en el escenario internacional, FM Group, formado por FM Logistic, BatiLogistic y sus filiales, FM Holding y FM Foundation se comprometen a llevar a cabo sus actividades con integridad, de acuerdo con sus valores fundamentales de trust, performance y openness.

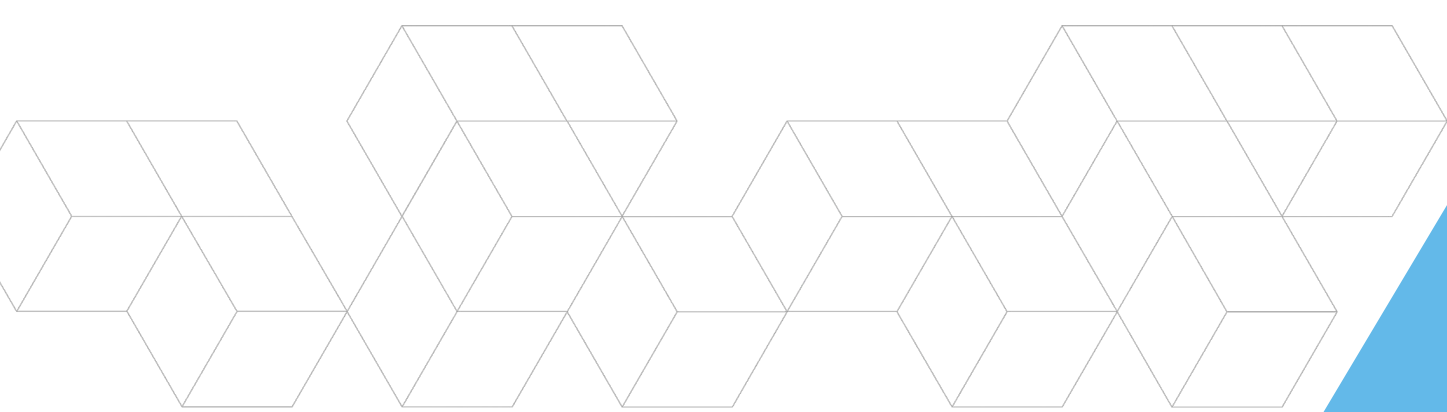
En consonancia con sus valores, FM Group ha adoptado una política de **tolerancia cero** ante cualquier forma de corrupción o actividad ilegal. Cualquier infracción dará lugar a sanciones. Nuestra reputación con nuestros clientes y proveedores se ha construido gracias a nuestra constante atención a los detalles y a nuestro proceso de mejora continua. Por ello, nuestras normas éticas, que se derivan de nuestros valores y cultura, son esenciales para nuestro crecimiento y sostenibilidad.

Cada uno de nosotros debe comprometerse a seguir estas normas para mantener nuestra buena reputación, que es un factor esencial para el crecimiento y la prosperidad del Grupo.

El presente Código de Conducta (en adelante, el "Código") establece la conducta que deben adoptar todas las partes interesadas para cumplir no sólo con las leyes, normas y reglamentos aplicables en todos los países en los que operamos, sino también con los valores éticos en las actividades empresariales. Este Código ofrecerá ejemplos concretos para que todos puedan identificar las situaciones de riesgo y saber cómo denunciar una posible infracción.

La difusión de este Código y sus valores es responsabilidad de la dirección de todas las entidades de la empresa.

Este Código de Conducta se aplica a todo FM Group, a sus empresas afiliadas y a todos sus directivos, representantes y empleados.



Nos comprometemos a crear y mantener la confianza con nuestros empleados, socios, comunidades y autoridades.

Nota: Este documento no constituye un contrato de trabajo y de ninguna manera altera la naturaleza discrecional del empleo de un empleado.

En los casos en que las leyes o requisitos nacionales sean más estrictos que este Código de Conducta, prevalecerán.

“ La empresa es una joya que cada empleado debe proteger y hacer crecer. ”

Marie-Laure Faure

Presidenta de la Fundación FM

Oliver Faure

Presidente de FM Holding Corporate

Jean-Christophe Machet

Presidente de FM Logistic

Gilles Faure

Presidente de Bâtilogistic

SUMARIO

06-07 Nuestros valores y nuestro compromiso

08 Compliance de la legislación

08 La integridad como nuestra guía

10 Sanciones por incumplimiento

12 Buena fe y no represalia

14 Procedimiento de denuncia e investigación

1

Construyendo confianza mutua

Libertad de asociación y trabajo. Relaciones

15

15 Promoción de la igualdad en el trabajo

16 Prohibición del acoso

16 Salud y seguridad

17 Conflictos de intereses

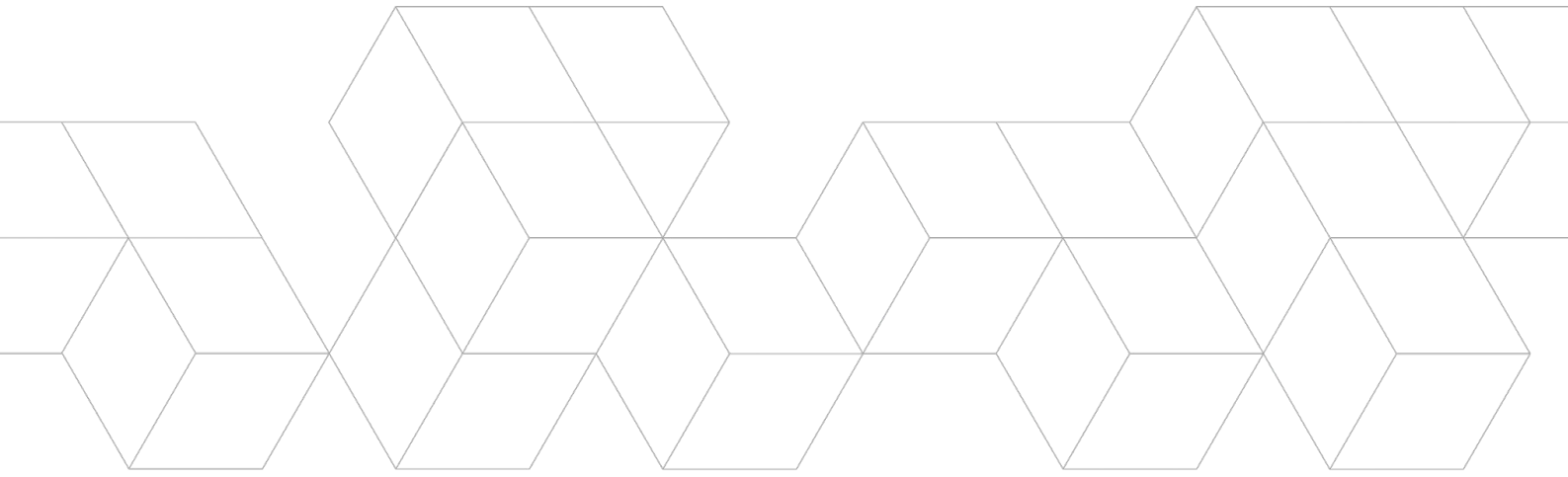
18 Uso de herramientas informáticas

18 Comunicación y nuevos medios

18 Activos de la empresa

18





2

Construyendo confianza con nuestros socios

Política anticorrupción del FM Group

- 19** Debida diligencia
- 20** Política de regalos
- 21** Política de regalos
- 23** Competencia libre y justa
- 23** Competencia libre y justa
- 24** Propiedad intelectual y confidencial

Seguridad

4

Construyendo confianza con las autoridades

- 27** Precisión de cuentas y registros
- 27** La lucha contra el fraude
- 27** Transparencia con las autoridades
- 28**

3

Construyendo confianza con las comunidades

Preservando nuestro ambiente

- 25** Preservando nuestro ambiente
- 25** Protección de datos
- 26** Neutralidad política y religiosa
- 26** Legislación Internacional



NUESTROS VALORES



Trust

La confianza se da en un principio y se alimenta con el tiempo. Permite que cada uno de nosotros dé lo mejor de sí mismo; fomenta la autonomía y la cooperación entre nosotros y con nuestros compañeros.



PERFORMANCE

El rendimiento es el resultado de nuestra excelencia diaria y nuestro espíritu empresarial. Es la clave para la satisfacción de nuestros clientes y la sostenibilidad de nuestra empresa.



OPENNESS

La apertura nos compromete a ser curiosos y atentos, a cuestionarnos, a ser creativos y a tomar la iniciativa.



Nuestro compromiso ético

Cualquiera que sea el trabajo que hagamos, todos somos responsables de crear, promover y mantener una cultura corporativa que fomente la conducta ética y el cumplimiento de la ley. Todos tenemos el deber de comprender y cumplir las expectativas depositadas en este Código.

Como

Empleado de FM Group

- Conocer y comprender las leyes y regulaciones aplicables a mi trabajo.
- Ser honesto, transparente, justo y digno de confianza en todas mis actividades y relaciones profesionales.
- En caso de duda, buscar consejo de mi superior, un miembro de mi equipo, RR.HH o utilizar el Oficial de Cumplimiento o la Línea Directa de Ética.
- Utilizar el Código ético si quiero denunciar una infracción ética presunta o real.
- Cooperar con todas las personas implicadas en la investigación proporcionando siempre información completa y precisa con los documentos necesarios
- Participar en los cursos de formación que me ofrecen

Manager de FM Group

Lo haré

- Conocer y comprender las leyes y regulaciones aplicables a mi trabajo.
- Ser honesto, transparente, justo y digno de confianza en todas mis actividades y relaciones comerciales.
- En caso de duda, buscar consejo de mi superior, un miembro de mi equipo, RR.HH o utilizar el Oficial de Cumplimiento o la Línea Directa de Ética.
- Utilizar el Código ético si quiero denunciar una infracción ética presunta o real.
- Cooperar con todas las personas implicadas en la investigación proporcionando siempre información completa y precisa con los documentos necesarios
- Participar en los cursos de formación que me ofrecen

Compliance de la legislación laboral y de los derechos humanos

FM Group garantiza el compliance de la legislación laboral vigente en todos los países en los que opera. Nos comprometemos a respetar los principios recogidos en textos fundamentales como la Declaración de los Derechos Humanos, el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa y legislación de los países en los que operamos. La empresa se compromete a no utilizar mano de obra forzada o encubierta y a negarse a trabajar o dejar de trabajar inmediatamente con proveedores y prestadores de servicios que puedan utilizar personas que trabajen bajo coacción o amenaza.

FM Group se abstiene de emplear a menores (salvo, por supuesto, en el caso de prácticas breves dentro de los programas escolares) en el marco de sus propias actividades y las de sus subcontratistas o clientes. FM Group se compromete a respetar estrictamente el límite de edad mínimo aplicable en todos los países en los que está presente. En todos los casos, esta edad mínima no puede ser inferior a la estipulada por los convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo, es decir, 15 años, elevados a 18 para los trabajos peligrosos o especialmente difíciles. Tenga en cuenta que este punto merece especial atención, sobre todo al firmar contratos con proveedores o clientes, a través de nuestro cuestionario de diligencia debida.

La integridad como nuestra guía

Los problemas encontrados pueden ser complejos con situaciones a veces contradictorias, por ejemplo elegir entre el beneficio personal y cuál es la decisión correcta para la empresa o si aceptar una orden incluso si el interlocutor está sujeto a sanciones.

Actuar con integridad a veces puede resultar difícil. ¡El éxito del Grupo FM depende del comportamiento de todos y cada uno de nosotros!

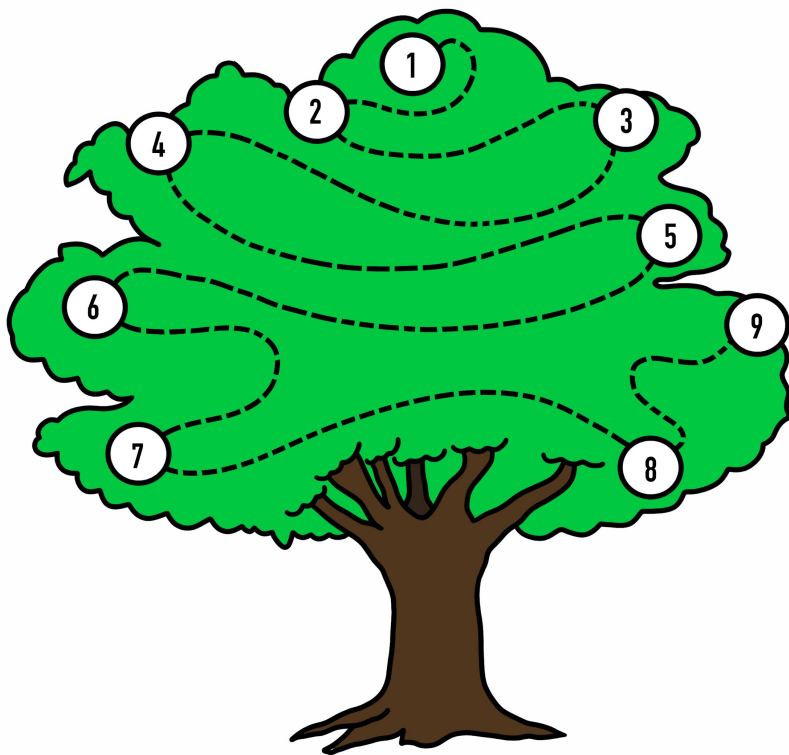
Si tienes preguntas sobre alguna situación que enfrentar, puedes comunicarte con el departamento de cumplimiento (COMPLIANCE FM GROUP Compliance@fmlogistic.com) o comunicarte con la línea de ética.

Un proceso en 5 pasos

Cualquiera que sea la situación, nuestro juicio es una parte crucial a la hora de tomar decisiones en nombre de la empresa. Este proceso de 5 pasos ha sido diseñado como una guía para ayudarte a tomar las decisiones correctas cuando te enfrentes a una situación difícil.



“Árbol de decisión”



1. ¿Es necesaria la acción?
2. ¿Es legal?
3. ¿Se ajusta a la política del Grupo FM?
4. ¿Está en consonancia con la cultura y los valores corporativos del Grupo FM?
5. ¿He tenido en cuenta el impacto en nuestro personal, clientes y accionistas?
6. ¿Me sentiré cómodo explicando mis acciones a mi superior, a un compañero o a mi familia?
7. ¿Se puede defender mi acción si la publican los medios de comunicación?
8. ¿Es beneficioso para todo el Grupo y no sólo para algunos individuos?
9. Si algo me hace dudar, ¿he pedido ayuda?

Sanciones por incumplimiento

La persona que incumpla las normas contenidas en este Código será objeto de sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta el despido, según lo previsto en el reglamento interno.

El código ético y otros canales de comunicación

El primer canal de comunicación para los empleados del Grupo es el canal directivo, poniéndose en contacto con su director o su responsable funcional.

Como es imposible enumerar todos los escenarios posibles, es probable que surja una situación que no esté contemplada en este Código (un reglamento o ley, o una política de la empresa). Todos los empleados de FM Group deben aceptar la responsabilidad personal de tener un comportamiento adecuado y de mantener altos estándares éticos en su trabajo.

Si tienes alguna duda, consulta nuestro Árbol de decisiones para guiarte a través del proceso de pensamiento necesario.

Nuestros empleados y socios disponen de varios canales de comunicación para garantizar un entorno ético.

Puedes buscar ayuda y asesoramiento contactando con:



El objetivo es ayudar a todos los empleados y proveedores a aclarar sus dudas y tomar decisiones de forma ética y permitir la transmisión de información sobre posibles violaciones de este Código. Se garantiza una estricta confidencialidad. El anonimato, si se solicita, estará garantizado. Sin embargo, es importante indicar un canal de contacto (teléfono o dirección de correo electrónico) para permitir un intercambio de información en el contexto de la investigación.



Dirección de correo electrónico para todo el Grupo

Código ético :

ética@fmlogistic.com



Dirección postal

retención de fm,
a la atención del Oficial de Cumplimiento,
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, Francia
MARCAR EL SOBRE "CONFIDENCIAL"

**MARCAR EL SOBRE COMO
"CONFIDENCIAL"**

FM Group se compromete a garantizar una estricta confidencialidad, de acuerdo con la ley de 9 de diciembre de 2016 (relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica, conocida como "Sapin 2") o cualquier otra ley aplicable localmente.

FM Group ha establecido un programa de cumplimiento. Se ha establecido un procedimiento de denuncia: la "línea ética". De este modo, **cualquier empleado o tercero** puede alertar a la jerarquía y, si es necesario, a la línea de ética.

El comité de ética, compuesto por 5 miembros permanentes, examinará cada alerta. Es el garante del respeto y la aplicación de este Código. La comisión cuenta con las garantías de independencia e imparcialidad necesarias para llevar a cabo sus misiones. También puede abordar por iniciativa propia cualquier cuestión relacionada con la ética en la empresa. Sus miembros están sujetos a una estricta confidencialidad.

Los denunciadores serán informados del seguimiento de su alerta. Los datos susceptibles de permitir la identificación del autor de la alerta y de las personas destinatarias de la misma serán destruidos, de acuerdo con las exigencias de la ley (Decreto n°2017-564 de 19.4.2017).

Buena fe y no represalias

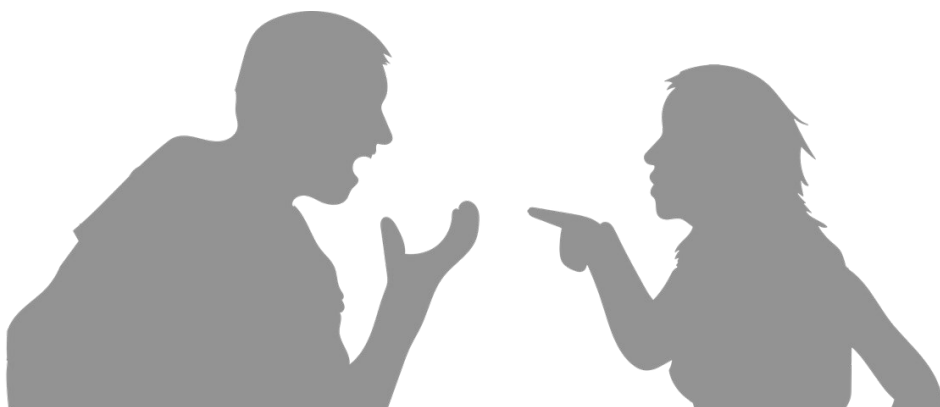
Cualquier persona que informe de buena fe sobre un posible incumplimiento de este Código estará protegida y no podrá ser sometida a ningún tipo de represalia. De hecho, nadie debe ser sancionado por haber cumplido con su deber y haber denunciado una situación o un hecho que parece infringir el Código, incluso si posteriormente se considera infundado. Por otra parte, cualquier acusación que resulte difamatoria puede dar lugar a medidas disciplinarias e incluso a un proceso judicial. Las llamadas telefónicas o cartas anónimas serán tratadas con toda la precaución necesaria.



Queda prohibida cualquier medida de represalia contra quien informe de buena fe de una posible infracción.

¿Qué entendemos por represalias?

Se refiere a las medidas negativas adoptadas por un directivo o compañero contra una persona porque ha informado de sus sospechas, cualquiera que sea el canal de comunicación utilizado.



Alertas de denuncia de irregularidades y la investigación

Exámen del informe

Cualquiera que sea el canal utilizado para dar la alerta, se examinará la admisibilidad del informe y se investigará el caso. Todos los informes de denunciantes se manejan de forma confidencial.

Investigación

Cada alerta será objeto de una investigación detallada de los hechos y de la información facilitada. La investigación será encomendada, dependiendo de su nivel de clasificación, ya sea a RRHH o al Corporate Compliance Officer o cualquier otra persona que se considere competente para tratar con él sin ningún conflicto de intereses.

Investigación completa

Una vez finalizada la investigación, se elabora un informe para garantizar que se han investigado y documentado todos los hechos.

Decisión sobre las acciones

El Comité de Ética examinará el informe y decidirá qué medidas deben tomarse. Dará seguimiento a las acciones correctivas decididas y podrá recomendar medidas preventivas y sanciones disciplinarias.

Cierre de la alerta

Se cerrará la alerta y se informará al denunciante del resultado de la investigación. Los detalles de las acciones relativas a los empleados no se divulgan, de acuerdo con el derecho laboral.

Análisis y estadísticas

La información sobre las actividades relacionadas con la ética se recopila, monitorea y evalúa periódicamente para detectar cualquier tendencia que deba abordarse. Se elabora un informe anual para el Consejo de Administración.

1

Construyendo confianza mutua

Promover relaciones interpersonales basadas en nuestros valores trust y openness, esenciales para el buen desempeño.

Libertad de asociación y relaciones laborales

El Grupo FM desea garantizar y fomentar relaciones laborales constructivas dentro de la empresa y reconoce el derecho a la libertad de asociación. Esta libertad está reconocida en la mayoría de los países. El Grupo FM se compromete a garantizar el cumplimiento de la ley sobre la libertad de asociación que se aplica localmente a sus empleados y a garantizar que sus empleados puedan expresarse libremente dentro de la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones en las que desarrollan sus actividades.

Promoción de la igualdad en el trabajo y el principio de no discriminación

Las decisiones relativas a la contratación, la promoción, la formación o la remuneración se basan en las competencias y el rendimiento, y van acompañadas de otro principio fundamental de las políticas de recursos humanos: la no discriminación. FM Group promueve la diversidad y se compromete a fomentar un entorno de diversidad cultural en el que todos tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente. FM Group también tiene una política proactiva de integración de personas con discapacidad, en función del contexto normativo de cada país. FM Group prohíbe toda forma de discriminación, ya sea por razón de sexo, edad, situación familiar, origen, orientación sexual, aptitud física o pertenencia a una organización política, religiosa o sindical.



Prohibición del acoso

Está prohibido el acoso en todas sus formas.

Acoso

Cualquier acción reiterada que puedan provocar, para la persona sometida a ellas, un deterioro de sus condiciones de trabajo y; una violación de sus derechos y de su dignidad, un impacto negativo en su salud física y mental, una amenaza para su progresión profesional..

Acoso sexual

Someter a una persona a comentarios o conductas reiteradas con connotaciones sexuales o sexistas que menoscaben su dignidad por su carácter degradante o humillante o que creen una situación intimidante, hostil u ofensiva para ella

Salud y Seguridad



FM Group sitúa a las personas en el centro de su desarrollo y sostenibilidad. Nuestros valores, nuestra cultura de gestión y las exigencias que nos imponemos en materia de bienestar en el trabajo son la plasmación de ello. La salud y la seguridad de nuestros empleados es nuestra máxima prioridad. La seguridad en el trabajo es un principio fundamental y un derecho de nuestros empleados. Nuestro objetivo es: "Cero accidentes". Nos comprometemos a eliminar los accidentes laborales, prevenir las enfermedades profesionales y mejorar las condiciones de trabajo. Estas normas son obligatorias para todos. Los directivos deben velar por el estricto cumplimiento de estas normas.

Por este motivo, el uso personal, la venta o la posesión de bebidas alcohólicas o estupefacientes están estrictamente prohibidos dentro de las instalaciones del Grupo FM. Excepcionalmente, podrán organizarse actos sociales con alcohol por dispensa del director del establecimiento.

Está estrictamente prohibido fumar y vaporizar en el interior de los recintos (almacenes, oficinas, exteriores, etc.), salvo en los lugares expresamente previstos para ello.

Conflicto de intereses

Ningún empleado puede tener un interés personal, profesional o financiero que sea incompatible con la lealtad que debe a la empresa y las responsabilidades que asume hacia ella ("conflicto de intereses"). Los empleados que ocupan determinados puestos deben rellenar anualmente un cuestionario sobre conflictos de intereses.

Cualquier conflicto de intereses real o potencial debe ser declarado para poder revisar su naturaleza y consecuencias. No toleraremos ninguna acción personal de nuestros empleados que vaya en detrimento de las actividades comerciales de la empresa o que pueda interferir o entrar en conflicto con los intereses de la empresa.

Los intereses de FM Group deben prevalecer siempre.

Para ayudar a entender lo que es un conflicto de intereses, hemos enumerado algunos ejemplos comunes en la siguiente tabla:

| Tipo de conflicto | ¿De quién se trata? | Ejemplos |
|--|---|---|
| Conflicto de intereses entre FM Group y el empleado | Un empleado, un miembro de su familia o alguien cercano a él que sea empleado o que posea más del 5% de las acciones de una empresa con la que el Grupo FM hace negocios. | El cuñado de un empleado es socio del bufete de abogados que el empleado quiere contratar para defender a FM Group. Conflicto entre los intereses privados y los del Grupo FM |
| Conflicto de intereses entre cliente y proveedor | Un empleado que elige un proveedor que sea un amigo o familia | Un comprador de FM Group que elige una empresa proveedora de transporte propiedad de su suegro, a pesar de que no está bien situada en términos de precio |
| Incumplimiento con los procedimientos | Flexionar las reglas de la empresa para obtener un favor personal o condiciones especiales | Empleado que negociaría un préstamo personal y para obtenerlo en buenas condiciones, promete a cambio conseguir unas prácticas para la hija del banquero, en marketing, sin seguir el procedimiento de RRHH |
| Conflicto con las normas del Grupo FM | Un empleado que es superior en el trabajo de un miembro de su familia o amigo cercano. | Un empleado que oculta que un miembro de su familia trabaja en el mismo departamento y/o es su superior directo. |
| Conflicto de lealtad | Tener un segundo empleo contrato para un trabajo similar al del Grupo FM | Realizar trabajos de consultoría para una empleador anterior que es un competidor del Grupo FM. Un conductor del Grupo FM que también conduce a tiempo parcial para una competidor en su tiempo libre |

Uso de herramientas informáticas

Las tecnologías de la información son una herramienta preciosa e indispensable para nuestra empresa. Están muy expuestas a la amenaza de la ciberdelincuencia (intentos de robo de información, hacking, phishing, destrucción de datos, destrucción de sistemas, etc.), cuyo crecimiento exponencial representa un riesgo importante para la empresa.

Los recursos informáticos y de comunicación de la empresa también están destinados a un uso profesional. Se tolera un uso razonable para fines privados.

Sólo **un comportamiento responsable e informado de los usuarios protegerá estos sistemas de las crecientes vulnerabilidades**. La carta de buenos usos de las tecnologías de la información y la comunicación detalla la conducta que debe adoptarse. Cada usuario es responsable de aplicar las buenas prácticas contenidas en esta carta.

Comunicación y (nuevos) medios sociales

La imagen de FM Group es un activo competitivo. Hay que protegerlo. Dañarlo es perjudicar gravemente a la empresa.

Todas las solicitudes de los medios de comunicación se centralizan y se transmiten al Departamento de Comunicación. Sólo este departamento puede autorizar declaraciones públicas en nombre del grupo.



Todos deben ser cuidadosos en su comunicación profesional y abstenerse de proferir insultos o palabras que contravengan los principios establecidos en esta carta sobre la lucha contra la discriminación o el deber de reserva.

Activos comerciales

Cada empleado tiene la responsabilidad y el deber de proteger los bienes del Grupo FM (activos físicos, instalaciones, equipos, ordenadores, productos, vehículos que le pertenecen o que están bajo su responsabilidad), contra pérdidas, daños, malversaciones y robos. Estos activos sólo deben utilizarse para fines profesionales, y cualquier otro uso debe ajustarse a los procedimientos y reglamentos del Grupo FM.

Los "activos comerciales" incluyen:

Herramientas, equipos y maquinaria,

Información, incluida la información confidencial

Edificios, vehículos, locales, terrenos

Teléfonos, ordenadores y sistemas

2

Construyendo confianza con nuestros socios

Política anticorrupción de FM Group

FM Group lleva a cabo sus actividades con honestidad, integridad y respeto, en cumplimiento de las leyes y reglamentos. Esto forma parte de nuestros valores y de la forma en que queremos establecer una cooperación sincera y fructífera con nuestros empleados, así como con nuestros socios comerciales.

FM Group se compromete a cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en todos los países en los que operamos o de los que adquirimos bienes o servicios

Ningún empleado, funcionario o agente de FM Group, por el motivo que sea, puede cometer o animar a otros a cometer ningún acto ilegal o poco ético.

La dirección de FM Group ha manifestado claramente que no tolerará ninguna forma de corrupción o actividad ilegal, ya sea directa o indirecta, pasiva o activa, hacia un funcionario público o similar, o hacia una persona privada. FM Group lucha contra todas las formas de fraude y blanqueo de dinero.

Algunos términos que vale la pena conocer

Corrupción: Cualquier acción de una persona encargada de una determinada función pública o privada que busca o acepta un regalo, una oferta o una promesa con miras a realizar, retrasar u omitir realizar una acción relacionada, directa o indirectamente, con su función.

Soborno: Cualquier artículo de valor, incluido dinero, obsequios, servicios o favores, entregado por una persona con la intención de persuadir a otra para que actúe a su favor.

Soborno: Un pago realizado como compensación por facilitar el establecimiento de un contacto o contrato.

Facilitar el pago: Un pago (generalmente una pequeña suma) pagado para facilitar la concesión de un permiso o alguna formalidad necesaria.

Fraude: Cualquier conducta ilícita destinada deliberadamente a apropiarse, malversar, falsificar, disimular, omitir o destruir dinero, bienes, datos o información ajena.

Lavado de dinero: Delito que consiste en poseer o utilizar capitales generados por actividades ilícitas con el fin de "legitimarlos" reciclándolos mediante actividades legítimas.

Tráfico de influencias: Persona que recibe - o solicita - obsequios o beneficios con el objetivo de abusar de su influencia, real o supuesta, sobre un tercero para que éste pueda tomar una decisión favorable.



Algunos términos que hay que conocer

Soborno : Cualquier cosa de valor, incluyendo dinero, regalos, servicios o favores, dada con la intención de persuadir a alguien para que actúe a su favor.

Soborno: un pago realizado como compensación para facilitar el establecimiento de un contrato o relación

Pago de facilitación : un pago realizado (normalmente una pequeña suma) para facilitar la obtención de una autorización o un trámite necesario.

Fraude : cualquier conducta ilícita deliberada destinada a apropiarse, malversar, falsificar, ocultar, omitir o destruir dinero, bienes, datos o información pertenecientes a otros.

Blanqueo de capitales : delito consistente en retener o utilizar dinero procedente de actividades delictivas para legalizarlo reciclando en actividades legales.

Debida diligencia sobre nuestros socios

FM Group cree en la transparencia como norma con sus socios cuidadosamente seleccionados, que son un elemento esencial del éxito de la empresa. Por eso se ha puesto en marcha un procedimiento de verificación de los socios (principales clientes y proveedores y nuestros intermediarios) llamado Due diligence.

El proceso de selección de proveedores se basa exclusivamente en criterios objetivos y cualitativos, como las especificaciones técnicas, la seguridad, la calidad, los servicios, los aspectos medioambientales, el precio y los plazos. La regla es la ternura.

Además, el Grupo FM espera de sus proveedores de bienes y servicios que compartan y respeten sus principios fundamentales mediante la firma de su [Código de conducta para socios comerciales](#).

Nuestro objetivo es establecer relaciones sostenibles y beneficiosas con nuestros socios que creen valor para todas las partes interesadas.

Como empleado, directivo o manager

Me comprometo a

- Solicitar asesoramiento sobre las leyes aplicables a mi trabajo y mi alcance.
- Realizar la debida diligencia necesaria para asegurar que los socios con quienes firmo contratos sean competentes y honestos.
- Informar cualquier demanda o solicitud de pagos o regalos o cualquier otro intercambio inapropiado del que tenga conocimiento.

No debería

- Realizar pagos de facilitación
- Ofrecer o autorizar la entrega de cualquier cosa de valor directa o indirectamente a un funcionario o servidor público.
- Hacer negocios con personas o empresas que se nieguen a cumplir con nuestras normas anticorrupción.
- Descuidar o ignorar cualquier "señal de alerta" que pueda sugerir actividades corruptas realizadas por un tercero que actúe en nuestro nombre.

Política de regalos de FM Group

En principio, está estrictamente prohibido que cualquier empleado reciba u ofrezca un regalo, una remuneración, una comisión, una gratificación o cualquier otro tipo de pago o ingreso ilegal, ya sea en efectivo o en forma de productos o bienes, en las relaciones con proveedores, clientes y socios comerciales, autoridades, etc.

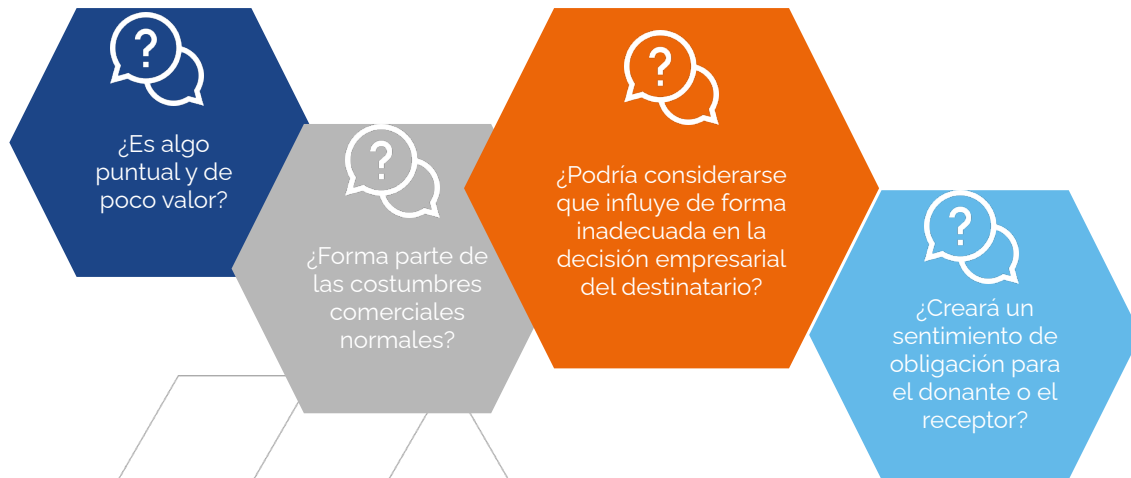
El término "regalo" incluye obsequios, cortesías, vales, comidas, viajes, invitaciones, eventos, regalos, entretenimiento o servicios (seguridad/entretenimiento). Si no es posible rechazar o devolver un regalo, por ejemplo, por razones culturales, el empleado debe declararlo en el formulario y entregarlo inmediatamente, con total transparencia, a la dirección del centro, que organizará una tómbola anual para los empleados.

Cualquier regalo, tanto si se ofrece como si se recibe, debe ser para fines profesionales y mantenerse dentro de los límites aceptables, tanto en términos de la ley como de la costumbre. Debe ser objeto de una solicitud de autorización en función de su valor. Este carácter se evalúa según cada país, en función de la legislación, la cultura y el entorno económico. El trabajador deberá respetar las normas del país en el que se encuentra. En ningún caso un empleado puede solicitar un regalo o una invitación para sí mismo o para su familia.

Las muestras recibidas, si no se devuelven a los proveedores, deben utilizarse en las actividades de la empresa, destruirse (informe de destrucción conforme) o tratarse como un regalo.



Algunas preguntas que debes hacerte



- Ofrezca pequeños regalos habituales que sean razonables, profesionales y de valor modesto.

- Solicitar una excepción si el valor del regalo que me ofrecen o deseo ofrecer supera los 100 euros.

- Pedir sistemáticamente una excepción para los regalos habituales a un funcionario público o a una persona políticamente expuesta, independientemente del valor del regalo.

- Pedir consejo a mi responsable de cumplimiento si no estoy seguro de cómo tratar un regalo.

- Informo a mi interlocutor de que FM Group redistribuye los regalos mediante un sorteo anual.

- Ofrecer o aceptar un regalo, un entretenimiento, una invitación o cualquier otro obsequio que pueda percibirse como un intento de influir en una decisión empresarial.

- Solicitar regalos, favores, viajes, servicios, etc. a un proveedor u otro socio comercial.

- Aceptar dinero en efectivo o su equivalente (vales, etc.) de un proveedor o socio.

- Aceptar pagos, donaciones, contribuciones políticas u otros pagos a cambio de favores o trato especial

Competencia libre y justa

El Grupo FM es líder en sus mercados, pero siempre se comporta con un espíritu de competencia leal y respeto a la ley, así como a los principios de este Código. Están prohibidas las acciones ilegales y la competencia desleal.

Nos negamos a participar en acuerdos encubiertos, fijación de precios, manipulación de licitaciones, colusión para dividir mercados o cualquier otra acción que pueda interferir con la libre competencia. Además, no participamos en ninguna acción que pueda llevar a otros a creer que existen dichos acuerdos. Además, sólo recopilamos información sobre nuestros competidores por medios honestos y legales. Si un nuevo empleado procedente de un competidor se une al Grupo FM, no le pedimos que comparta información confidencial o sensible de la que pueda haber sido parte en su empleo anterior.

La legislación sobre competencia puede afectarnos cuando:

- estamos en competencia con otra empresa
- participamos en reuniones de asociaciones industriales
- estamos tratando con proveedores
- recopilamos información de la competencia sobre terceros
- estamos tratando con clientes

Propiedad intelectual y confidencialidad

La propiedad intelectual es una creación o innovación utilizada en los negocios. Restringir el uso de la propiedad intelectual ayuda a la empresa a proteger sus ideas y su identidad de marca. Todos los empleados tienen la responsabilidad de proteger la propiedad intelectual de la empresa y de respetar la propiedad intelectual de los demás. Todo el mundo debe cumplir las leyes y reglamentos relativos a la propiedad intelectual, los derechos de autor, las patentes, las marcas y los secretos comerciales

Todos deben tomar las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la información de que disponen como consecuencia de su actividad profesional. Está estrictamente prohibido obtener información sobre nuestros clientes, proveedores u otros socios comerciales de forma desleal y nos comprometemos a utilizar la información obtenida únicamente en el contexto de nuestras actividades.

Todo empleado debe cumplir con la obligación de no divulgar verbalmente, por escrito o por medios electrónicos cualquier información profesional de carácter confidencial, salvo expresa delegación o autorización escrita para ello por un superior..



Se recomienda encarecidamente evitar hacer comentarios sobre temas empresariales sensibles (que puedan interesar a la competencia o a terceros malintencionados) en lugares públicos (restaurantes, trenes, aviones, pero también en las redes sociales).

Sea prudente en el uso de los recursos informáticos en estos lugares.

Seguridad

La seguridad es un factor importante en nuestro desempeño y satisfacción del cliente. El Grupo FM ha desarrollado e implementa una política de seguridad que tiene como objetivo proteger a las personas, los activos tangibles e intangibles y la información contra todas las formas de acción maliciosa, tanto interna como externa. La gestión de riesgos se aborda en los niveles más altos de la empresa y se supervisa a nivel Grupo.



3

Construyendo confianza con las comunidades

Ambiente

FM Group está comprometido con la protección del medio ambiente y respeta las leyes y reglamentos pertinentes. La empresa se preocupa de limitar el impacto de su actividad en el medio ambiente aplicando una política de desarrollo sostenible. Todo el mundo tiene el deber de informar lo antes posible de cualquier contaminación o daño excepcional al medio ambiente. Con este objetivo y espíritu, el departamento de desarrollo sostenible se encarga de que cada departamento aplique un sistema de gestión medioambiental coherente con los compromisos del grupo. FM Group anima a sus socios a hacer lo mismo.

Protección de datos

Todos los empleados, así como los terceros con los que FM Group está en contacto, tienen derecho a que se respete su vida privada. En este sentido, FM Group se compromete a proteger sus datos personales, de acuerdo con las leyes y reglamentos. La protección de estos datos garantiza al interesado un derecho individual de control sobre la recogida, el tratamiento, la utilización, la distribución y el almacenamiento de los datos.



Los datos personales son información que identifica directa o indirectamente a una persona física. Incluye su identidad digital, tal como se define en la legislación europea sobre protección de datos personales.

Neutralidad política, ideológica y religiosa

En ningún caso se puede utilizar FM Group, directa o indirectamente, con fines políticos, como portavoz, o para proporcionar servicios o financiación. Nuestro principio es la neutralidad política en todo momento.

Toda persona tiene derecho a llevar una vida política o pública (pertenencia a partidos políticos, asociaciones) siempre que esté claramente diferenciada de la vida profesional y de las actividades de la empresa, y que no interfiera con su tiempo de trabajo y su disponibilidad ni le exponga a un conflicto de intereses.

Todos los empleados extranjeros en el país de acogida se abstendrán de intervenir en la vida política de los países en los que no tienen derechos civiles y en los que se encuentra la empresa. También deben asegurarse de no infringir las tradiciones y culturas del país de acogida, que por supuesto deben conocer y respetar.

En el ámbito religioso e ideológico, FM Group respeta las convicciones personales siempre que no contravengan la ley de cada país, la seguridad y, por supuesto, los principios de esta carta.



Legislación internacional

Las regulaciones internacionales tienen un impacto directo en nuestras actividades. De ahí la importancia de que los empleados permanezcan atentos a las normas internacionales que les aplican, en sus respectivos campos. Se trata, en particular, de sanciones internacionales, embargos y restricciones a la exportación, pero también de legislación fiscal y laboral.

El Grupo FM se ha comprometido a respetar todas las leyes y regulaciones que le puedan ser aplicables. Por tanto, cada empleado debe comprometerse a hacer lo mismo. Así, durante las relaciones comerciales, pero también durante los trámites administrativos o financieros (traslados, trámites aduaneros, nuevas relaciones), es importante que se realicen respetando estas leyes y reglamentos y las sanciones económicas.

Para ello, los empleados deben permanecer atentos y buscar consejo o ayuda cuando sea necesario. Se debe prestar especial atención a los actores involucrados (terceros sancionados, desfavorablemente conocidos) y a las mercancías transportadas (bienes de doble uso, cuya exportación está prohibida a un

4

Generar confianza con las autoridades

Precisión de cuentas y registros

FM Group se compromete a garantizar que sus cuentas ofrezcan siempre una imagen fiel de las actividades de la empresa. FM Group se compromete a la exactitud de los informes contables sobre la base de una contabilidad adecuada, de acuerdo con las leyes, reglamentos y normas aplicables. Cada asiento contable debe ser exacto y reflejar fielmente la transacción registrada.

La lucha contra el fraude

El fraude comprometería la integridad de nuestros informes financieros y la seguridad de nuestros activos. Un empleado que tergiversa u oculta intencionadamente hechos de nuestra empresa, o que ayude a otros a hacerlo, está cometiendo un fraude, que está penado por la ley. Si un empleado tiene conocimiento de un fraude, o lo sospecha, puede comunicarlo inmediatamente a su jefe, a un miembro de la dirección, al responsable de cumplimiento o a la Línea de Ética.



Transparencia con las autoridades

El Grupo FM se compromete a proporcionar siempre información completa, precisa y veraz en respuesta a todas las solicitudes de información por parte de las autoridades.

La empresa realiza auditorías de sus operaciones, cuentas y registros financieros, que garantizan el cumplimiento de sus obligaciones legales. Garantizamos el cumplimiento de los principios contables pertinentes. Cada empleado debe cooperar con las auditorías, internas o externas, y proporcionar información precisa de acuerdo con las políticas del Grupo FM.

Varias autoridades y organizaciones gubernamentales también pueden solicitar información y documentos al Grupo FM. Estas solicitudes pueden ser el resultado de acciones regulatorias, consultas gubernamentales o una disputa. Las solicitudes pueden realizarse de manera informal o pueden tomar la forma de una citación para comparecer ante un tribunal, una orden de registro, etc. La complejidad de este tipo de cuestiones hace que sea fundamental informar inmediatamente al departamento jurídico o a los abogados correspondientes del Grupo FM. Su intervención será necesaria para garantizar el cumplimiento de la ley y garantizar una protección adecuada de los derechos del Grupo FM y de sus empleados, proporcionando al mismo tiempo respuestas precisas y coherentes a dichas solicitudes.

Si recibe una solicitud de este tipo, comuníquese con el departamento legal de inmediato.



**¿Alguna
pregunta?**

***Dirección de correo electrónico para todo
el Grupo***



Línea ética:

ethics@fmlogistic.com



Designed by Freepik

Versión revisada
Junio de 2024

FM > LOGISTIC