

CODICE DI CONDOTTA

Gruppo FM - giugno 2024

Messaggio della direzione

In quanto attore di primo piano sulla scena internazionale, il Gruppo FM, composto da FM Logistic, BatiLogistic e le loro filiali, FM Holding e FM Foundation, si è impegnato a condurre i propri affari con integrità, in conformità con i suoi valori fondamentali di fiducia, performance e apertura.

Coerentemente con i propri valori, FM Group ha adottato il principio di **tolleranza zero** verso qualsiasi forma di corruzione o attività illecita. Qualsiasi violazione di tale principio porterà ad azioni disciplinari secondo la normativa vigente. Abbiamo costruito la nostra reputazione presso i nostri clienti e fornitori sulla nostra costante attenzione e sul nostro approccio basato sul miglioramento continuo. Di conseguenza, le nostre regole etiche, che derivano dai nostri valori e dalla nostra cultura aziendale, sono anelli essenziali per la nostra crescita e la sostenibilità del nostro modello di business.

La lotta alla corruzione è essenziale per il Gruppo e il mancato rispetto di questo codice potrebbe danneggiare gravemente la nostra reputazione. Ognuno di noi deve impegnarsi a seguire queste regole per preservare la nostra buona reputazione, fattore essenziale per la crescita e la prosperità del Gruppo.

Il presente Codice di Condotta (di seguito il "Codice") definisce le regole di condotta che devono essere adottate da tutti gli stakeholder della Società al fine di rispettare non solo la legge, i regolamenti e le norme applicabili in tutti i Paesi in cui operiamo, ma anche valori etici negli affari. Questo Codice fornisce esempi concreti affinché tutti possano individuare le situazioni in cui esiste un rischio e familiarizzare con le modalità di allerta e segnalazione di eventuali violazioni.

La diffusione del presente Codice e dei suoi valori è responsabilità del management in ogni entità aziendale.

Il presente Codice di Condotta si applica all'intero Gruppo FM, alle sue controllate e a tutti i suoi esponenti aziendali, dirigenti e dipendenti.

Ci impegniamo a costruire e mantenere la fiducia con i nostri dipendenti, i nostri partner e le comunità, nonché con le autorità.

NB: Il presente documento non costituisce contratto di lavoro e non altera in alcun modo la natura discrezionale dell'impiego di un dipendente.

Nei casi in cui le leggi o i requisiti nazionali siano più rigorosi del presente Codice di

Condotta, prevarranno questi ultimi.

Marie-Laure Faure
*Presidente della
Fondazione FM*

Olivier Faure
*Presidente di FM
Holding Corporate*

Jean-Christophe
Machet
*Amministratore
Delegato di FM
LogistiC*

Gilles Faure
*Presidente
dell'amministratore
delegato di
Batilogistic*

Tabella dei contenuti

I nostri valori e il nostro impegno
Conformità alla legislazione
L'integrità come nostra guida
Sanzioni per inadempienza
Buona fede e non ritorsioni
Procedura di segnalazione e indagine

I. Costruire la fiducia reciproca

Libertà di associazione e rapporti
di lavoro
Promozione della parità sul lavoro
Divieto di molestie
Salute e sicurezza
Conflitto di interessi
Utilizzo degli strumenti informatici
Comunicazione e social media
Beni aziendali

II. Costruire la fiducia con i nostri partner

Politica anticorruzione del Gruppo FM
Diligenza dovuta
Politica sui regali
Concorrenza libera e leale
Proprietà intellettuale e riservatezza
Sicurezza

III. Costruire fiducia con le comunità

Preservare il nostro ambiente
Protezione dati
Neutralità politica e religiosa
Legislazione internazionale

IV. Costruire la fiducia con le autorità

Accuratezza dei conti e dei registri
La lotta contro le frodi

Trasparenza con le autorità

I nostri valori

Fiducia

La fiducia è data come principio e si alimenta nel tempo. Permette ad ogni persona di dare il meglio di se stessi; incoraggia l'autonomia e la cooperazione tra noi e i nostri partner.

Prestazione

La performance è il frutto della nostra eccellenza applicata ogni giorno e della nostra voglia di essere intraprendenti.

È la chiave per la soddisfazione dei nostri clienti e il successo a lungo termine della nostra azienda.

Apertura

L'apertura ci richiede di esercitare la nostra curiosità e la nostra capacità di ascoltare, di sfidare i nostri presupposti e di mostrare creatività e iniziativa.

Il nostro impegno sull'etica

Qualunque sia il lavoro che svolgiamo, siamo tutti responsabili di creare, promuovere e mantenere una cultura aziendale che incoraggi la condotta etica e il rispetto della legge. Abbiamo tutti il dovere di comprendere e rispettare le aspettative poste contenute in questo Codice.

In qualità di dipendente di una delle entità del Gruppo FM, sono un attore di integrità e mi impegno a:

- Conoscere e comprendere le leggi e i regolamenti applicabili al mio lavoro.
- Essere onesto, trasparente, giusto e affidabile in tutto ciò che faccio e nei miei rapporti professionali.
- In caso di dubbi, chiedere consiglio al mio manager, a un membro del mio team, alle risorse umane o al responsabile della conformità oppure poter utilizzare la hotline per l'etica.
- Utilizzare la hotline per l'etica se desidero segnalare una violazione etica sospetta o effettiva.
- Cooperare con tutte le persone coinvolte nelle indagini e fornire sempre loro informazioni complete e corrette e i documenti necessari.
- Partecipare alle sessioni di formazione previste.

Rispetto delle leggi sul lavoro e sui diritti umani

FM Group si impegna a garantire il rispetto della legislazione vigente in tutti i paesi in cui è presente. Ci impegniamo a rispettare i principi sanciti in tutti i testi fondamentali, come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), nonché la legislazione e i regolamenti dei Paesi in cui operiamo. L'azienda si impegna a non utilizzare lavoro forzato o non dichiarato e a rifiutarsi di lavorare o a cessare immediatamente la collaborazione con fornitori e prestatori che potrebbero impiegare persone

che lavorano sotto minaccia o coercizione.

FM Group rifiuta l'assunzione di minori (salvo ovviamente brevi periodi di esperienza lavorativa nell'ambito del curriculum scolastico) per qualsiasi attività propria o dei propri subappaltatori o clienti. FM Group si impegna a rispettare rigorosamente il limite minimo di età applicabile in tutti i Paesi in cui opera. In ogni caso, tale età minima non può essere inferiore a quella fissata dalle Convenzioni 138 e 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, vale a dire 15 anni e 18 anni per lavori pericolosi o particolarmente difficili. Va notato che questo punto merita particolare vigilanza, in particolare quando si stipulano contratti con fornitori o clienti attraverso il nostro questionario di *due diligence*.

L'integrità come nostra guida

Le problematiche riscontrate possono essere complesse con situazioni talvolta contraddittorie, ad esempio scegliere tra il tornaconto personale e quale sia la decisione giusta per l'azienda o se accettare un ordine anche se l'interlocutore è soggetto a sanzioni.

Agire con integrità a volte può essere difficile. Il successo di FM Group dipende dal comportamento di ognuno di noi!

Se hai domande su una situazione che ti trovi ad affrontare, puoi contattare il dipartimento di conformità (COMPLIANCE FM GROUP compliance@fmlogistic.com) o contattare la linea etica.

Un processo in 5 passaggi

Qualunque sia la situazione, il nostro giudizio è una parte cruciale del processo decisionale in nome dell'azienda. Questo processo in 5 fasi è stato concepito come guida per aiutarti a fare le scelte giuste di fronte a una situazione difficile

1. Stai calmo
2. Prenditi 5 minuti per pensarci su
3. Fai un elenco dei fatti! Ti aiuterà a vedere le cose più chiaramente
4. Utilizzare l'albero decisionale nella pagina seguente come guida
5. Chiedi aiuto al tuo manager o al Compliance Officer

Albero decisionale

1. È necessaria un'azione?
2. È legale?
3. È in linea con la politica del Gruppo FM?
4. È in linea con la cultura aziendale e i valori di FM Group?
5. Ho preso in considerazione l'impatto sul nostro personale, sui clienti e sugli azionisti?
6. Mi sentirò a mio agio nel spiegare le mie azioni al mio manager, a un collega o alla mia famiglia?
7. La mia azione può essere difesa se viene pubblicata dai media?
8. È vantaggioso per tutto il Gruppo e non solo per alcuni individui?
9. Se qualcosa mi fa esitare, ho chiesto aiuto?

Sanzioni per inadempienza

Chiunque non rispetti le norme contenute nel presente Codice sarà passibile di sanzioni disciplinari che possono arrivare fino al licenziamento, secondo la normativa vigente.

La hotline per l'etica e altri canali di comunicazione

Il primo canale di comunicazione a disposizione dei dipendenti del Gruppo è attraverso la linea manageriale, ovvero possono parlare con il proprio responsabile di linea o con il proprio responsabile funzionale.

Poiché è impossibile elencare tutte le situazioni che potrebbero verificarsi, è molto probabile che si verifichi una situazione non espressamente menzionata nel presente Codice (in relazione ad un determinato regolamento o legge o politica aziendale). Ogni dipendente del Gruppo FM deve accettare di avere la responsabilità personale di comportarsi in modo appropriato e di mantenere elevati standard etici nel proprio lavoro.

In caso di dubbi, fai riferimento al nostro albero decisionale per guidarti attraverso il processo di riflessione necessario!

Diversi canali di comunicazione sono a disposizione dei nostri dipendenti e partner per garantire che prevalga un ambiente etico.

Puoi chiedere aiuto e consigli contattando:

- Il tuo manager di riferimento
- Il tuo responsabile delle risorse umane
- Tuo *Responsabile della conformità*
- La linea diretta per l'etica

L'obiettivo è quello di aiutare tutti i dipendenti e fornitori a chiarire i propri dubbi e prendere decisioni in modo etico e consentire loro di informare su possibili violazioni del presente Codice. Sarà garantita l'assoluta riservatezza degli scambi. Tuttavia, qualsiasi richiesta, segnalazione o domanda deve essere accompagnata dalle informazioni di contatto per consentire la continuazione dell'indagine.

Indirizzo e-mail per l'intero Gruppo

Linea etica:

etica@fmlogistic.com

indirizzo postale

FM Holding,
all'attenzione del Responsabile della conformità,
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, Francia

SEGNA LA BUSTA "CONFIDENZIALE"

FM Group si impegna a trattare tutte le segnalazioni in modo strettamente confidenziale, come richiesto dalla Legge del 9 dicembre 2016 (sulla trasparenza, la lotta alla corruzione e la modernizzazione dell'economia, comunemente nota come Legge Sapin 2) o le leggi locali in materia.

FM Group ha sviluppato un programma di compliance. È stata istituita una procedura di segnalazione o "whistleblowing": questa è la nostra Ethics Hotline. **Qualsiasi dipendente o terza parte** possono quindi segnalare eventuali dubbi ai propri responsabili o, se necessario, utilizzando la hotline etica.

Il Comitato Etico, composto da 5 membri permanenti, esaminerà ogni segnalazione effettuata. È garante del rispetto e dell'applicazione del presente Codice. Al Comitato è garantita l'indipendenza e l'imparzialità necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Può anche intervenire di propria iniziativa per esaminare qualsiasi questione etica che possa sorgere in azienda. I suoi membri sono vincolati da un rigoroso obbligo di riservatezza.

Il segnalante sarà tenuto informato del seguito dato alla segnalazione. Tutti i dati idonei a identificare un segnalante e le persone segnalate saranno distrutti come previsto dalla legge (in Francia decreto n. 2017-564 del 19.4.2017).

Buona fede e non ritorsione

Chiunque segnali in buona fede una potenziale violazione del presente Codice sarà tutelato e non potrà subire alcuna forma di ritorsione. Nessuno, infatti, può essere sanzionato per aver fatto il proprio dovere e aver segnalato una situazione o un evento che appaia contrario al Codice, anche se successivamente ritenuto infondato. D'altra parte, qualsiasi accusa che si rivelasse scurrile può dar luogo ad azioni disciplinari e persino a procedimenti giudiziari. Telefonate o lettere anonime verranno trattate con tutta la cautela necessaria.

È vietata qualsiasi misura di ritorsione nei confronti di chiunque segnali in buona fede una potenziale violazione.

Cosa intendiamo per "rappresaglie"?

Si riferisce alle misure negative adottate da un manager o da un collega nei confronti di una persona perché ha segnalato i propri sospetti, qualunque sia il canale di comunicazione utilizzato.

Segnalazioni e indagini

Esame della relazione: Qualunque sia il canale utilizzato per lanciare l'allerta, verrà esaminata l'ammissibilità della segnalazione e il caso indagato. Le segnalazioni degli informatori vengono tutte gestite in modo confidenziale.

Indagine: Ogni segnalazione sarà oggetto di un'indagine approfondita dei fatti e delle informazioni fornite. L'indagine sarà affidata, a seconda del livello di classificazione, all'HR o al Corporate Compliance Officer o a qualsiasi altra persona ritenuta competente a trattare con esso senza alcun conflitto di interessi.

Indagine completata: Una volta concluse le indagini verrà redatto un verbale in cui si dimostrerà che tutti i fatti sono stati accertati e documentati.

Decisione sull'azione da intraprendere: Il Comitato Etico esaminerà la segnalazione e deciderà quali misure adottare. Darà seguito alle azioni correttive decise e potrà raccomandare misure preventive e sanzioni disciplinari.

Chiusura dell'avviso: La segnalazione verrà chiusa e il segnalante informato dell'esito dell'indagine. I dettagli delle azioni riguardanti i dipendenti non vengono divulgati, in conformità con il diritto del lavoro.

Analisi e statistiche: Le informazioni sulle attività legate all'etica vengono raccolte, monitorate e valutate regolarmente al fine di individuare eventuali tendenze che dovranno essere affrontate. Annualmente viene redatta una relazione per il Consiglio di Amministrazione.

I. Costruire la fiducia reciproca

Promuovere relazioni interpersonali basate sulla fiducia e sull'apertura, essenziali per una buona performance.

Libertà di associazione e rapporti di lavoro

FM Group desidera garantire e favorire rapporti di lavoro costruttivi all'interno dell'azienda e riconosce il diritto alla libertà di associazione. Questa libertà è riconosciuta nella maggior parte dei paesi. FM Group si impegna a garantire il rispetto della legge sulla libertà di associazione applicabile localmente ai propri dipendenti e ad assicurare che i propri dipendenti possano esprimersi liberamente all'interno dell'azienda su questioni relative alle condizioni in cui svolgono le proprie attività.

Promozione della parità sul lavoro e del principio di non discriminazione

Le decisioni relative al reclutamento, alla promozione, alla formazione e alla retribuzione si basano sulla competenza e sulla prestazione. Vigge anche un altro principio fondamentale della politica delle risorse umane: quello della non discriminazione. FM Group promuove la diversità e si impegna a favorire un ambiente di diversità culturale in cui ogni dipendente abbia l'opportunità di svilupparsi professionalmente. Inoltre, FM Group persegue una politica di integrazione proattiva dei dipendenti disabili, adattata ai contesti normativi specifici di ciascun Paese. FM Group vieta qualsiasi tipo di discriminazione, sia essa basata sul sesso, sull'età, sulla situazione familiare, sull'origine, sull'orientamento sessuale, sulla forma fisica o sull'appartenenza a qualsiasi organizzazione politica, religiosa o sindacale.

Divieto di molestie

Sono vietate le molestie in tutte le sue forme

Bullismo: Qualsiasi azione ripetuta che possa portare, per la persona sottoposta ad essi, ad un deterioramento delle sue condizioni di lavoro a causa di una violazione dei suoi diritti e della sua dignità e che abbia un impatto negativo sulla sua salute fisica e mentale o che rappresenti una

minaccia per la sua progressione di carriera.

Molestie sessuali: Sottoporre una persona a ripetuti commenti o comportamenti con connotazioni sessuali o sessiste che ne minano la dignità a causa del loro carattere degradante o umiliante o che creano una situazione intimidatoria, ostile o offensiva nei suoi confronti.

Salute e sicurezza

- ✓ Aiuto a identificare, migliorare e prevenire i rischi agendo con cautela
- ✓ Considero e rispetto le norme di sicurezza, compreso l'uso dei DPI
- ✓ Rispetto i termini di denuncia degli infortuni sul lavoro e di altri incidenti
- ✗ Non espongo me stesso né gli altri a pericoli ignorando le regole
- ✗ Non dimentico di segnalare eventuali incidenti legati alla salute o alla sicurezza e non li minimizzo

FM Group pone le persone al centro del proprio sviluppo e della propria sostenibilità. Ciò è incarnato nei nostri valori, nella nostra cultura manageriale e negli standard che ci poniamo in termini di benessere sul lavoro. La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti sono la nostra priorità assoluta. La sicurezza sul lavoro è un principio fondamentale e un diritto dei nostri dipendenti. Il nostro obiettivo è: Zero Incidenti. Ci impegniamo ad eliminare gli infortuni sul lavoro, a prevenire le malattie professionali e a migliorare le condizioni di lavoro. Queste regole sono obbligatorie per tutti in azienda. I manager hanno il dovere di garantire che queste regole siano rigorosamente rispettate.

Per questi motivi è quindi severamente vietato l'uso personale, la vendita o il possesso di bevande alcoliche o stupefacenti all'interno dei locali di FM. In via eccezionale, potranno essere organizzati brevi incontri conviviali a base di alcol in occasioni particolari previa specifica autorizzazione del gestore della struttura.

È severamente vietato fumare o vaporizzare nei locali (magazzini, uffici, esterni), salvo nei luoghi espressamente riservati ai fumatori.

Conflitto di interessi

Nessun dipendente può avere un interesse personale, professionale o finanziario incompatibile con la lealtà dovuta alla società e con le proprie responsabilità nei confronti della stessa (definizione di "conflitto di interessi"). I dipendenti che occupano determinate posizioni devono compilare ogni anno un questionario sul conflitto di interessi.

Qualsiasi conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere dichiarato affinché se ne possa esaminare la natura e le conseguenze. Non tolleremo da parte dei nostri dipendenti azioni personali che potrebbero essere dannose per l'attività dell'azienda o che potrebbero interferire o essere in conflitto con gli interessi dell'azienda.

Gli interessi di FM Group devono sempre prevalere.

Per aiutarti a capire cos'è un conflitto di interessi, abbiamo elencato alcuni esempi comuni nella tabella seguente.

Tipo di conflitto	Cosa significa questo?	Esempi
Conflitto d'interesse tra FM Group e il dipendente	Un dipendente, un membro della sua famiglia o una persona a lui vicina che lavora	Il cognato di un dipendente è socio dello studio legale che sta cercando di assumere per

	per OR e possiede più del 5% delle azioni di una società con la quale FM Group intrattiene rapporti d'affari	difendere FM Group. Si tratta di un conflitto tra gli interessi personali della persona e quelli di FM Group
Conflitto d'interesse tra cliente e fornitore	Un dipendente che sceglie un fornitore che è un amico o un familiare	Un acquirente di FM Group che sceglie un'azienda di trasporti del suocero, anche se i suoi prezzi non sono i più competitivi
Non conformità alle procedure	Piegare le regole aziendali a ottenere un favore personale o condizioni speciali	Un dipendente che negozia un prestito personale e in cambio di condizioni favorevoli promette un inserimento lavorativo alla figlia del banchiere nel reparto marketing, senza passare per i canali HR adeguati
Conflitto con le Regole di FM Group	Un dipendente che è il superiore sul lavoro di un membro della sua famiglia o di un amico intimo	Un dipendente che nasconde il fatto che un membro della sua famiglia lavora nello stesso reparto e/o è il suo diretto superiore
Conflitto di lealtà	Avere un secondo contratto di lavoro per un lavoro simile a quello presso FM Group	Svolgere attività di consulenza per un precedente datore di lavoro che è un competitor di FM Group. Un autista di FM Group che fa anche l'autista part-time per un competitor nel suo tempo libero

Utilizzo degli strumenti informatici

Le tecnologie informatiche rappresentano uno strumento prezioso e indispensabile per il nostro business. Sono però fortemente esposte alle minacce della criminalità informatica (tentato furto di dati, hacking, phishing, distruzione di dati, distruzione di sistemi, ecc.), la cui crescita esponenziale rappresenta un grave rischio per l'azienda.

Le risorse informatiche e di comunicazione della Società sono destinate all'uso professionale.

È tollerato un uso personale ragionevole. Solo un comportamento responsabile e informato da parte degli utenti può proteggere sistemi preziosi con crescenti vulnerabilità. **La Carta delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione** stabilisce le relative regole di condotta. Ciascun utente è responsabile dell'applicazione delle buone pratiche previste dalla presente Carta.

Comunicazione e (nuovi) media sociali

L'immagine di FM Group è un vantaggio competitivo. Deve essere protetto. Danneggiarlo equivale a danneggiare gravemente l'azienda.

Tutte le richieste provenienti dai media sono centralizzate e trasmesse al Dipartimento Comunicazione. Solo esso può autorizzare chiunque a parlare in pubblico a nome del Gruppo.

Tutti devono prestare attenzione alla scelta delle parole nelle comunicazioni professionali e astenersi dall'utilizzare insulti o affermare qualcosa che vada contro i principi espressi nel presente Codice in materia di lotta alle discriminazioni o obblighi di riservatezza.

Beni aziendali

Ogni dipendente ha la responsabilità e il dovere di proteggere i beni di FM Group (beni fisici, impianti, attrezzature, computer, prodotti e veicoli di sua proprietà o sotto la sua responsabilità, ma anche informazioni e reputazione) contro perdite, danni, appropriazione indebita e furto. Tali beni devono essere utilizzati esclusivamente per scopi professionali e qualsiasi altro utilizzo deve essere conforme alle procedure e ai regolamenti di FM Group.

I "beni aziendali" comprendono:

Strumenti, attrezzature e macchine

Informazioni, comprese le informazioni riservate

Fabbricati, veicoli, locali, terreni

Telefoni, computer e sistemi

Il tempo di lavoro, gli strumenti e gli altri elementi necessari per svolgere i nostri compiti

II. Costruire la fiducia con i nostri partner

La politica anticorruzione di FM Group

FM Group svolge la propria attività onestamente, con integrità e rispetto, nel rispetto di tutte le leggi e i regolamenti. Questo fa parte dei nostri valori e del modo in cui desideriamo instaurare una collaborazione sincera e fruttuosa con i nostri dipendenti e con i nostri partner commerciali.

FM Group si impegna a rispettare tutta la legislazione e i regolamenti applicabili in tutti i paesi in cui operiamo o dove acquistiamo beni e offriamo servizi.

Nessun dipendente, dirigente o funzionario aziendale di FM Group è autorizzato, per qualsiasi motivo, a commettere un atto illegale o non etico o ad incitare altri a farlo.

I vertici di FM Group hanno chiaramente affermato che non tollereranno alcuna forma di corruzione o attività illecita, diretta o indiretta, passiva o attiva, rivolta a qualsiasi dipendente pubblico o persona equiparata o a qualsiasi soggetto di diritto privato. Il Gruppo ha messo in atto una serie di regole e procedure per combattere e individuare in anticipo qualsiasi forma di corruzione, frode, riciclaggio di denaro, estorsione e traffico di influenze nell'ambito delle nostre attività.

Alcuni termini che vale la pena conoscere

Corruzione: "Qualsiasi azione compiuta da una persona investita di una particolare funzione pubblica o privata che chiede o accetta un regalo, un'offerta o una promessa allo scopo di compiere, ritardare o omettere di compiere un atto connesso, direttamente o indirettamente, alla sua funzione."

Tangente: Qualsiasi oggetto di valore, compreso denaro, doni, servizi o favori, donato da una persona con l'intento di persuadere qualcun altro ad agire in suo favore.

Rovescio: Un pagamento effettuato come compenso per facilitare l'instaurazione di un contatto o di un contratto.

Facilitare il pagamento: Un pagamento (di solito una piccola somma) versato per facilitare la concessione di un permesso o qualche formalità necessaria.

Frode: Qualsiasi comportamento illecito deliberatamente volto ad appropriarsi, appropriarsi indebitamente, falsificare, dissimulare, omettere o distruggere denaro, beni, dati o informazioni altrui.

Riciclaggio di denaro: Reato che consiste nel detenere o utilizzare capitali generati da attività illecite allo scopo di "legittimarli" riciclandoli attraverso attività legittime.

Traffico di influenze: persona che riceve - o sollecita - doni o benefici con lo scopo di abusare della propria influenza, reale o presunta, su un terzo affinché questi possa prendere una decisione favorevole.

Due diligence sui nostri partner

FM Group crede nella trasparenza come regola nei confronti dei propri partner, che sceglie con cura e che costituiscono un elemento cruciale per il successo dell'azienda. Per questo motivo è stata messa in atto una due diligence (procedura di verifica) che consiste nel controllare i nostri principali clienti, fornitori e intermediari.

Il processo di selezione dei fornitori si basa esclusivamente su criteri oggettivi e qualitativi quali specifiche tecniche, sicurezza, qualità, servizio, questioni ambientali, prezzo e tempi di consegna. La procedura di gara è la regola.

Inoltre, FM Group si aspetta dai suoi fornitori di beni e servizi che condividano e aderiscano ai suoi principi fondamentali sottoscrivendo il proprio [Codice di Condotta dei partner commerciali](#).

Il nostro obiettivo è stabilire relazioni durature "win-win" con i nostri partner che creeranno valore per tutti gli stakeholder.

Come dipendente, manager o funzionario aziendale mi impegno a:

- Chiedere consiglio sulle leggi applicabili al mio lavoro e al mio ambito.
- Svolgere la due diligence necessaria per essere sicuro che i partner con cui firmo i contratti siano competenti e onesti.
- Segnalare qualsiasi richiesta o richiesta di pagamenti o regali o qualsiasi altro scambio inappropriato di cui sono a conoscenza.

Non dovrei:

- Effettuare pagamenti agevolanti.
- Offrire o autorizzare la donazione di qualsiasi cosa di valore direttamente o indirettamente a un funzionario governativo o a un funzionario pubblico.
- Fare affari con persone o aziende che rifiutano di aderire alle nostre regole anticorruzione.
- Trascurare o ignorare qualsiasi "segnale di allarme" che potrebbe suggerire attività di corruzione intraprese da terze parti che agiscono in nostro nome.

Politica sui regali di FM Group

In linea di principio, è severamente vietato a qualsiasi dipendente ricevere o offrire regali, compensi, provvigioni, regalie o altre forme di pagamenti o entrate illecite, sia in denaro che sotto forma di prodotti o merci, nei rapporti con fornitori, clienti e partner commerciali, autorità pubbliche, ecc.

Con il termine "regalo" si intendono compresi, in particolare: omaggi, cortesie, buoni, pasti, viaggi, inviti, eventi, donazioni, intrattenimenti o servizi (sicurezza, intrattenimenti, ecc.). Quando non è possibile rifiutare o restituire un regalo, ad esempio per motivi culturali, il dipendente deve utilizzare l'apposito modulo per dichiararlo su ServiceNow, o renderlo disponibile ai team e/o consegnarlo immediatamente, e in totale trasparenza, alla direzione del sito, che organizzerà una lotteria per il personale.

Qualsiasi regalo offerto o ricevuto deve essere di natura professionale e restare entro limiti accettabili, sia per quanto riguarda la legge che la consuetudine. Deve essere oggetto di richiesta di autorizzazione a seconda del suo valore. Ciò è apprezzato in ogni paese, secondo la legislazione locale, la cultura e l'ambiente economico. I dipendenti devono rispettare le regole del paese in cui lavorano. In nessun caso i dipendenti possono sollecitare regali o inviti, per sé o per le proprie famiglie.

I campioni ricevuti, se non restituiti ai fornitori, dovranno essere utilizzati nelle attività aziendali, distrutti (con apposito verbale di distruzione) o trattati come regalo.

Alcune domande da porsi

- Si tratta di un evento isolato e di valore limitato?
- È in linea con le normali pratiche commerciali?
- Potrebbe essere considerato un atto che influenza la decisione commerciale del destinatario in modo inappropriato?
- Creerà un sentimento di obbligo per il donatore o il ricevente?

Lo farò/posso

- Fare piccoli regali consueti, che rimangano ragionevoli, professionali e di modesto valore.
- Richiedere un'esenzione se il valore di un regalo che mi è stato fatto o che desidero regalare supera i 100 €.
- Richiedere sistematicamente un'esenzione per i doni di uso comune da fare a un funzionario pubblico o a una persona politicamente esposta, qualunque sia il valore dell'omaggio.
- Chiedere consiglio al mio responsabile della conformità se non sono sicuro di come reagire a un regalo.
- Informare il mio interlocutore che FM Group ridistribuisce i regali ricevuti dal personale organizzando una lotteria annuale.

Non devo

- Dare o accettare regali, intrattenimenti, inviti o qualsiasi altro regalo che possa essere percepito come un tentativo di influenzare una decisione professionale.
- Chiedere a qualsiasi fornitore o partner commerciale regali, favori, viaggi, servizi, ecc.
- Accettare contanti o equivalenti (buoni, ecc.) da un fornitore o partner.
- Accettare o effettuare pagamenti, effettuare donazioni o contributi politici o qualsiasi altro pagamento in cambio di favori o trattamenti speciali.

Concorrenza libera e leale

FM Group è leader nei propri mercati, ma si comporta sempre in uno spirito di concorrenza leale e nel rispetto della legge, nonché dei principi contenuti nel presente Codice. Sono vietate azioni illegali e concorrenza sleale.

Ci rifiutiamo di partecipare ad accordi segreti, fissazione dei prezzi, turbative d'asta, collusione per la spartizione dei mercati o qualsiasi altra azione che possa interferire con la libera concorrenza. Inoltre, non intraprendiamo alcuna azione che possa indurre altri a credere che tali accordi esistano. Inoltre, raccogliamo informazioni sui nostri concorrenti solo con mezzi onesti e legali. Se un nuovo dipendente entra in FM Group da un concorrente, non gli chiediamo di condividere informazioni riservate o sensibili di cui potrebbe aver avuto parte nel suo precedente impiego.

Il diritto della concorrenza può interessarci quando:

- siamo in concorrenza con un'altra azienda
- partecipiamo agli incontri delle associazioni di settore
- abbiamo a che fare con i fornitori
- raccogliamo informazioni sui concorrenti su terze parti
- abbiamo a che fare con i clienti...

Proprietà intellettuale e riservatezza

La proprietà intellettuale riguarda creazioni o innovazioni utilizzate dall'azienda. Limitare l'uso della propria proprietà intellettuale aiuta l'azienda a proteggere le proprie idee e l'identità del proprio marchio. Ogni dipendente ha la responsabilità di proteggere la proprietà intellettuale dell'azienda e di rispettare quella degli altri. Tutti devono rispettare le leggi e le normative sulla proprietà intellettuale relative a copyright, brevetti, marchi e segreti commerciali.

Ciascuno deve adottare le misure necessarie per tutelare la riservatezza delle informazioni di cui è in possesso in ragione della propria attività professionale. È formalmente vietato acquisire informazioni sui nostri fornitori, clienti o altri partner commerciali con mezzi sleali e ci impegniamo a utilizzare solo le informazioni ottenute nel normale svolgimento della nostra attività.

Ogni dipendente deve attenersi all'obbligo di non divulgare verbalmente, per iscritto o con mezzi elettronici informazioni professionali di carattere riservato, se non espressamente delegato o autorizzato per iscritto da un superiore.

Si raccomanda vivamente di evitare di rilasciare commenti su argomenti professionali sensibili (che possano interessare concorrenti o terzi con intenzioni malevole) in luoghi pubblici (ristoranti, treni, aerei, ecc. ma anche sui social media).

Dovresti anche rimanere cauto nell'uso dei dispositivi IT negli stessi tipi di luoghi.

Sicurezza

La sicurezza è un fattore importante per le nostre prestazioni e la soddisfazione del cliente. FM Group ha sviluppato e implementa una politica di sicurezza che mira a proteggere le persone, i beni materiali e immateriali e le informazioni contro ogni forma di azione dannosa, sia interna che esterna. La gestione del rischio è gestita ai massimi livelli aziendali e monitorata a livello di Gruppo.

III. Costruire fiducia con le comunità

Ambiente

FM Group è impegnata nella tutela dell'ambiente e rispetta le leggi e i regolamenti pertinenti. L'azienda è attenta a limitare gli impatti delle proprie attività sull'ambiente attuando una politica di sviluppo sostenibile. Tutti hanno il dovere di segnalare immediatamente qualsiasi inquinamento o evento eccezionale che possa incidere negativamente sull'ambiente. Con questo obiettivo in mente, il dipartimento di sviluppo sostenibile garantisce che ogni divisione applichi un sistema di gestione ambientale coerente con gli impegni del Gruppo. FM Group incoraggia i suoi partner a fare lo stesso.

Protezione dati

Tutti i dipendenti e tutti i terzi con cui FM Group è in contatto hanno diritto alla propria privacy. Di conseguenza, FM Group si impegna a proteggere i propri dati personali, in conformità con la legge e i regolamenti. Le norme sulla protezione dei dati garantiscono all'interessato un diritto individuale di controllo sulla raccolta, elaborazione, utilizzo, diffusione e archiviazione dei propri dati.

Per dati personali si intendono le informazioni che consentono di identificare, direttamente o indirettamente, una persona fisica. Comprende la loro identità digitale, come definita dalla normativa europea sulla protezione dei dati personali.

Neutralità politica, ideologica e religiosa

In nessun caso FM Group potrà essere utilizzato, direttamente o indirettamente, come portavoce o per fornire servizi o finanziamenti per fini politici. Appliciamo il principio della neutralità politica in ogni circostanza.

Ciascuno è libero di condurre la vita politica o pubblica (adesione a partiti politici, associazioni, ecc.), a condizione che essa sia completamente separata dalla propria vita professionale e dalle attività aziendali e non invada il tempo dedicato al proprio lavoro o la loro disponibilità o esporli a qualsiasi conflitto di interessi.

Qualsiasi dipendente straniero in un paese ospitante deve astenersi dall'intervenire in politica nei paesi in cui opera l'azienda ma dove non gode di diritti civili. Devono inoltre fare attenzione a non indebolire le tradizioni e la cultura dei paesi ospitanti, che devono conoscere e rispettare.

In ambito religioso e ideologico, FM Group rispetta le credenze e le convinzioni personali purché non violino le leggi di ciascun Paese o pregiudichino la sicurezza, l'incolumità e, ovviamente, i principi sanciti nel presente Codice.

Leggi e regolamenti internazionali

Le normative internazionali hanno un impatto diretto sulle nostre attività. Da qui l'importanza che i dipendenti restino vigili sulle normative internazionali che si applicano a loro, nei rispettivi settori. Si tratta in particolare delle sanzioni internazionali, degli embarghi e delle restrizioni all'esportazione, ma anche della legislazione fiscale e del lavoro.

Il Gruppo FM si è impegnato a rispettare tutte le leggi e i regolamenti ad esso applicabili. Pertanto ogni dipendente deve impegnarsi a fare lo stesso. Pertanto, durante i rapporti commerciali, ma anche durante le formalità amministrative o finanziarie (trasferimenti, pratiche doganali, nuovi rapporti), è importante che queste avvengano nel rispetto di tali leggi e regolamenti e delle sanzioni economiche.

Per fare ciò, i dipendenti devono rimanere attenti e chiedere consiglio o aiuto quando necessario. Particolare attenzione dovrà essere posta ai soggetti coinvolti (terzi sanzionati, sfavorevolmente conosciuti) e ai beni trasportati (beni a duplice uso, di cui è vietata l'esportazione verso un territorio sanzionato) al fine di garantire che le loro decisioni non rischino di ledere la nostra intera azienda e la nostra reputazione. La violazione delle normative internazionali, infatti, potrebbe avere conseguenze estremamente dannose per l'intero Gruppo FM.

Per qualsiasi domanda o dubbio, contatta il dipartimento compliance che sarà in grado di guidarti e assisterti.

IV. Costruire la fiducia con le autorità

Accuratezza dei conti e dei registri

FM Group garantisce che il proprio bilancio dia sempre un quadro accurato dell'attività aziendale. FM Group garantisce l'accuratezza delle proprie relazioni finanziarie, che si basano su conti tenuti correttamente in conformità con le leggi, i regolamenti e gli standard applicabili. Ogni registrazione contabile deve essere accurata e riflettere fedelmente la transazione registrata.

La lotta contro le frodi

La frode comprometterebbe l'integrità dei nostri resoconti finanziari e la sicurezza dei nostri beni. Qualsiasi dipendente che intenzionalmente travisa o nasconde fatti riguardanti la nostra azienda o aiuti qualcun altro a farlo, commette una frode, che è punibile dalla legge. Se un dipendente è a conoscenza o sospetta una frode, deve segnalarlo immediatamente al proprio diretto superiore, al Responsabile della conformità o tramite la hotline per l'etica.

Trasparenza con le autorità

FM Group si impegna a fornire sempre informazioni complete, accurate e veritiere in risposta a

tutte le richieste di informazioni da parte delle autorità.

La società effettua controlli delle sue operazioni, conti e registri finanziari, che ne garantiscono il rispetto degli obblighi legali. Garantiamo il rispetto dei principi contabili di riferimento. Ogni dipendente deve collaborare con gli audit, interni o esterni, e fornire informazioni accurate in linea con le politiche di FM Group. .

Anche diverse autorità e organizzazioni governative possono richiedere informazioni e documenti a FM Group. Queste richieste possono essere il risultato di azioni normative, indagini governative o controversie. Le richieste possono essere presentate in modo informale oppure assumere la forma di un atto di citazione in tribunale, di un mandato di perquisizione, ecc. La complessità di tali questioni rende essenziale informare immediatamente l'ufficio legale o i legali competenti di FM Group. Il loro intervento sarà necessario per garantire il rispetto della legge e garantire un'adeguata tutela dei diritti di FM Group e dei suoi dipendenti, fornendo risposte precise e coerenti a tali richieste.

Se ricevi una richiesta di questo tipo, contatta immediatamente l'ufficio legale.

Qualche domanda?

Indirizzo e-mail per l'intero Gruppo

Linea diretta per l'etica: etica@fmlogistic.com.

Versione rivista | Giugno 2024