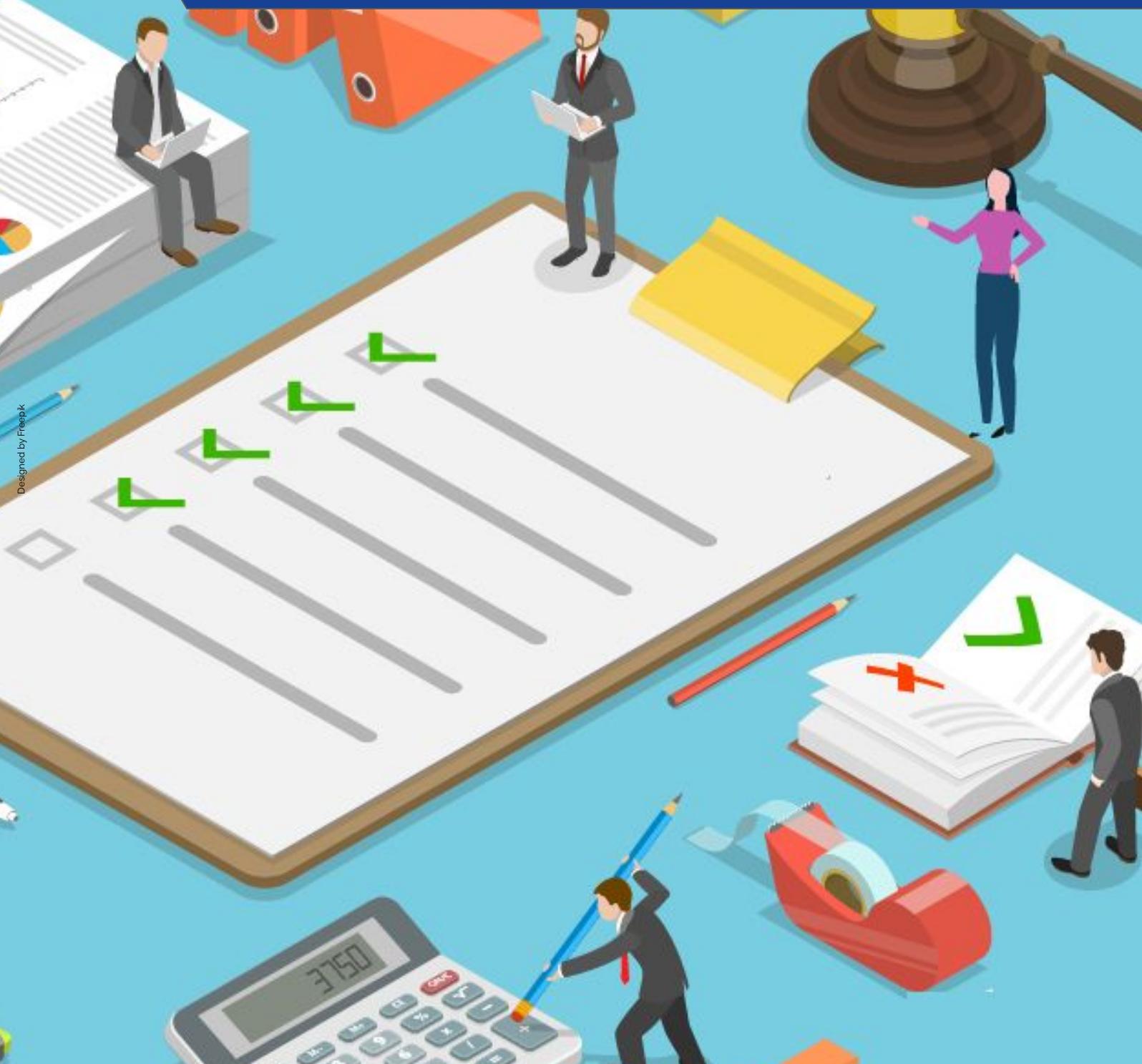


CODE DE CONDUITE

FM GROUP
Septembre 2022



Designed by Freepik

Message de la direction

En tant qu'acteur majeur sur la scène internationale, FM Group, constitué de FM Logistic, BatiLogistic et de leurs filiales, de FM Holding et de FM Foundation (ci-dessous : «FM Group»), a pris l'engagement de conduire ses activités avec intégrité, en accord avec ses valeurs fondamentales de confiance, de performance et d'ouverture.

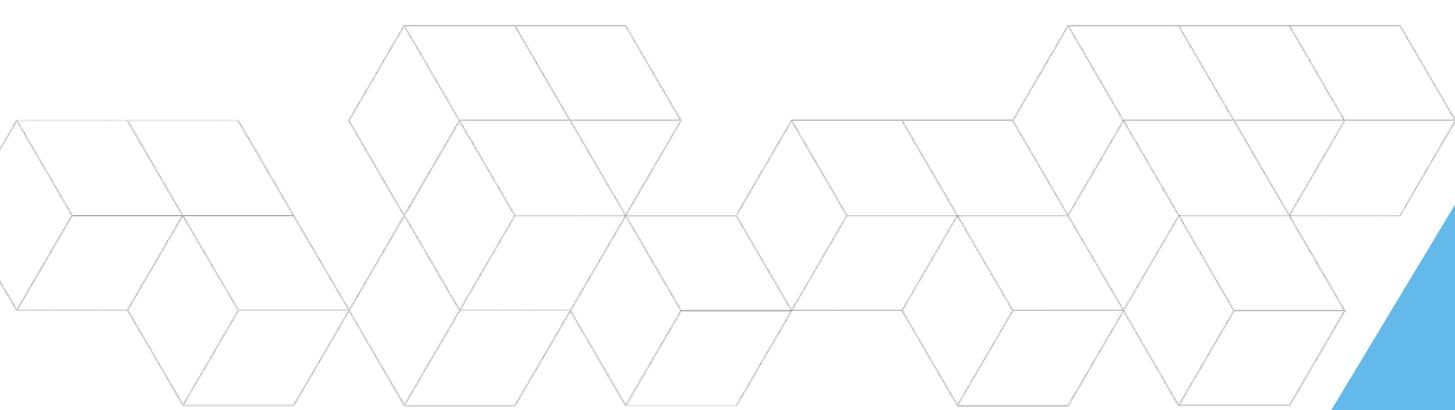
Fidèle à ses valeurs, FM Group a adopté le principe de tolérance zéro pour toute forme de corruption ou d'activité illégale. Toute violation exposera son auteur à des sanctions. Notre réputation auprès de nos clients et fournisseurs s'est bâtie grâce à notre attention permanente et à notre démarche d'amélioration continue. De ce fait, nos règles d'éthique découlant de nos valeurs et de notre culture d'entreprise sont des maillons essentiels de notre croissance et de notre pérennité.

Chacun de nous doit s'engager à suivre ces règles afin de faire perdurer notre bonne réputation, qui est un facteur essentiel pour la croissance et la prospérité du Groupe.

Le présent Code de Conduite (ci-après le « Code ») énonce la conduite à adopter par tous, pour se conformer, non seulement aux lois, règles et règlements, applicables dans tous les pays où nous opérons, mais aussi aux valeurs éthiques dans les activités commerciales. Ce Code fournira des exemples concrets pour que chacun puisse identifier les situations à risques et connaître des moyens d'alerte pour signaler une éventuelle violation.

La diffusion de ce Code et de ses valeurs relève de la responsabilité des directions de toutes les entités de l'entreprise.

Le présent Code de Conduite s'applique à tout FM Group, à ses sociétés affiliées ainsi qu'à tous leurs dirigeants, mandataires et salariés.



Nous nous engageons à construire et à entretenir la confiance avec nos collaborateurs, nos partenaires, les communautés ainsi qu'avec les autorités.

Note: Ce document ne crée pas de contrat de travail et ne modifie en rien la nature «gré à gré » de l'emploi d'un collaborateur

En cas de lois nationales ou d'exigences réglementaires plus strictes, celles-ci prévalent sur ce Code de Conduite.

Marie-Laure Faure

Présidente de FM Foundation

Olivier Faure

Président de FM Holding Corporate

Jean-Christophe Machet

Président de FM Logistic

Gilles Faure

Président de BATI Logistic

SOMMAIRE

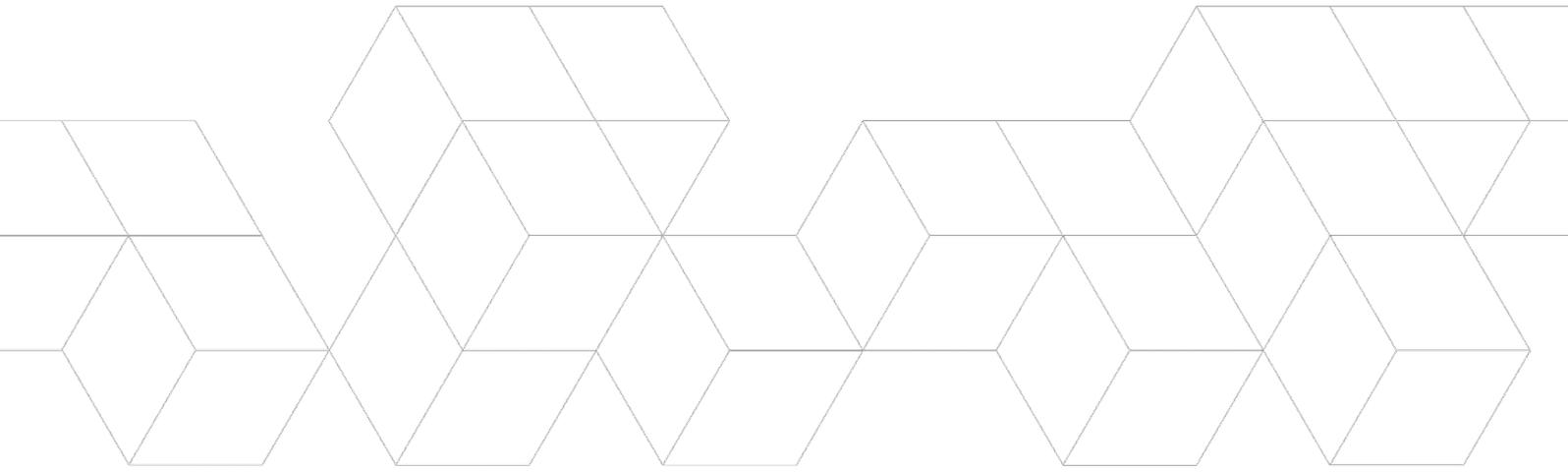
- 06-07** Nos valeurs et notre engagement
- 08** Respect des législations
- 08** Intégrité comme guide
- 10** Sanctions en cas de non-respect
- 12** La bonne foi et absence de représailles
- 14** Alerte éthique et le déroulement de l'investigation

1

Construire une confiance mutuelle

- 15** La liberté d'association et le dialogue social
- 15** Promotion de l'égalité professionnelle
- 16** Prohibition du harcèlement
- 16** La santé et la sécurité
- 17** Conflits d'intérêts
- 18** Utilisation d'outils informatiques
- 18** Communication et nouveaux médias
- 18** Biens de l'entreprise





2

Construire une confiance avec nos partenaires

- 19** Politique anti-corruption FM Group
- 20** Due diligence
- 21** Politique cadeaux
- 23** Concurrence libre et loyale
- 23** Propriété intellectuelle, information confidentielle
- 24** Sûreté

3

Construire une confiance avec les Communautés

- 25** Préserver notre environnement
- 25** Protection des données
- 26** Neutralité politique et religieuse
- 26** La législation internationale

4

Construire une confiance avec les autorités

- 27** L'exactitude des comptes et des registres
- 27** La lutte contre la fraude
- 28** Transparence avec les autorités



Nos valeurs



CONFIANCE

La confiance se donne par principe et se nourrit dans le temps. Elle permet à chacun de donner le meilleur de soi-même ; elle favorise l'autonomie et la coopération entre nous et avec nos partenaires.



PERFORMANCE

La performance est le fruit de notre excellence au quotidien et de notre volonté d'entreprendre. Elle est la clé de la satisfaction de nos clients et de la pérennité de notre entreprise.



OUVERTURE

L'ouverture nous engage à exercer notre curiosité et notre écoute, à nous remettre en cause, à faire preuve de créativité et d'initiative.



Notre engagement éthique

Quel que soit le travail que nous effectuons, nous sommes chacun responsables dans nos périmètres de la création, de la promotion et du maintien d'une culture d'entreprise qui encourage une conduite éthique et le respect de la loi. Chacun de nous doit comprendre et respecter les attentes fixées dans ce Code.

En tant que

Collaborateur FM Group

- Connaître et comprendre les lois et règlements applicables à mon travail
- Être honnête, transparent, juste et digne de confiance dans toutes mes activités et relations professionnelles.
- Demander conseil, en cas de doute, à mon manager, un membre de mon équipe RH, un collègue, ou le *Compliance officer* ou je peux utiliser la ligne éthique.
- Utiliser la ligne éthique si je souhaite reporter une violation éthique suspectée ou avérée.
- Coopérer avec toutes les personnes impliquées dans l'investigation en fournissant toujours une information complète et juste avec les documents nécessaires
- Participer aux formations qui me sont destinées

Manager FM Group

Je vais

- Connaître et comprendre les lois et règlements applicables à mon travail
- Être honnête, transparent, juste et digne de confiance dans toutes mes activités et relations professionnelles.
- Demander conseil, en cas de doute, à mon supérieur, un membre de mon équipe, RH, *Compliance Officer* ou je peux utiliser la ligne éthique
- Utiliser la ligne éthique si je souhaite signaler une violation éthique suspectée ou avérée.
- Coopérer avec toutes les investigations en fournissant toujours une information complète et juste avec les documents nécessaires
- Participer aux formations qui me sont destinées

Le respect des législations du travail et des droits humains

FM Group veille au respect des législations du travail en vigueur dans tous les pays où il est présent. Nous nous engageons à respecter les principes énoncés dans les textes fondamentaux, tels que la Déclaration des droits de l'Homme, la convention de l'Organisation Internationale du Travail (ILO) ainsi que les réglementations et législations des pays où nous sommes implantés. L'entreprise s'engage à ne pas recourir au travail forcé ou dissimulé et à refuser de travailler ou à cesser immédiatement de travailler avec des fournisseurs et prestataires qui pourraient avoir recours à des personnes qui travaillent sous la contrainte ou la menace.

FM Group s'interdit l'emploi de mineurs (hormis bien entendu pour des stages de courte durée prévus au sein de cursus scolaires) dans le cadre de ses propres activités et celles de ses sous-traitants ou clients. FM Group s'engage à respecter rigoureusement la limite d'âge minimal applicable dans tous les pays où il est présent. Dans tous les cas, cet âge minimal ne pourra être inférieur à celui prévu par les conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail, soit 15 ans, porté à 18 ans pour les travaux dangereux ou particulièrement difficiles. À noter que ce point mérite une vigilance particulière, notamment lors de la signature de contrats avec des fournisseurs ou clients, à travers notre questionnaire de *due diligence*.

Intégrité comme guide

Les problèmes rencontrés peuvent être complexes avec des situations qui peuvent s'avérer parfois contradictoires comme : choisir entre un gain personnel ou la bonne décision pour l'entreprise, ou encore prendre une commande, même si l'interlocuteur fait l'objet des sanctions.

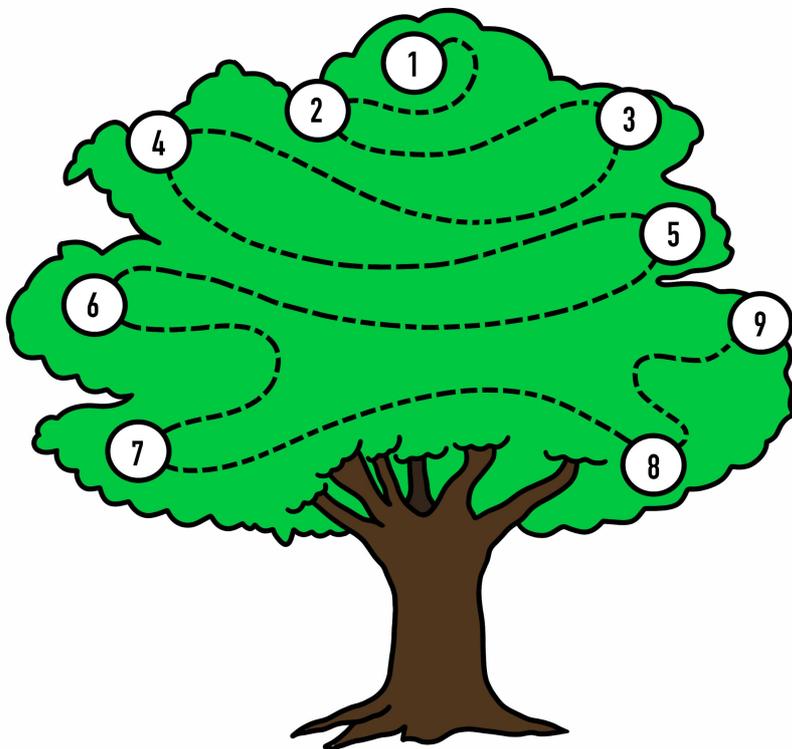
Agir avec intégrité peut parfois être difficile. La réussite de FM Group dépend du comportement de chacun d'entre nous !

Processus en 5 étapes

Quelle que soit la situation, notre jugement est essentiel lors de la prise de décision au nom de l'entreprise. Ce processus en 5 étapes a été pensé comme un guide pour faire les bons choix face à une situation difficile



“Chêne de décision”



1. Une action est-elle nécessaire ?
2. Est-ce légal ?
3. Est-ce en ligne avec les politiques FM Group ?
4. Est-ce conforme à la culture et aux valeurs FM Group ?
5. Ai-je pris en compte l'impact sur nos collaborateurs, clients et actionnaires ?
6. Serai-je à l'aise pour expliquer mon action à mon manager, mon collègue ou ma famille ?
7. Mon action peut-elle être défendue si elle est publiée par les médias ?
8. Est-ce bénéfique pour tout le Groupe et pas seulement pour quelques individus ?
9. Si j'hésite sur quelque chose, ai-je demandé de l'aide ?

Sanctions en cas de non respect

Une personne qui manquerait aux règles contenues dans ce Code s'exposera à des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement, tel que prévu par le règlement intérieur.

La ligne éthique et les voies de communication

La première voie de communication pour les collaborateurs du Groupe est la voie managériale en s'adressant à son responsable, ou à son responsable fonctionnel.

Comme il est impossible de lister l'ensemble des scénarii possibles, il est probable qu'une situation non-évoquée dans ce Code (une réglementation ou une loi, ou la politique de l'entreprise) se présente. Tout collaborateur de FM Group doit accepter la responsabilité *personnelle* d'adopter un comportement approprié et de maintenir des normes éthiques élevées dans son travail.

En cas de doute, reportez-vous à notre « Chêne de décisions » pour vous guider !

Différentes voies de communication sont accessibles à nos collaborateurs et à nos partenaires, afin d'assurer l'environnement éthique.

Je peux demander conseil et contacter :



L'objectif est d'aider tous les collaborateurs et les fournisseurs à clarifier leurs doutes et à prendre des décisions de façon éthique et permettre de transmettre des informations sur des violations possibles de ce Code. La stricte confidentialité est garantie. L'anonymat, s'il est demandé, sera garanti. Il est toutefois important d'indiquer un canal de contact (téléphone ou adresse mail) pour permettre d'échanger dans le cadre de l'investigation.



Adresse mail pour l'ensemble du Groupe

Ligne éthique :

ethics@fmlogistic.com



Adresse postale

FM Holding,
A l'attention de Compliance Officer,
12 rue de l'Europe,
57 370 Phalsbourg, France

**APPOSER LA MENTION
"CONFIDENTIEL"**

FM Group s'engage à garantir la stricte confidentialité, conformément à la loi du 9 décembre 2016 (relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 ») ou à toute autre loi localement applicable.

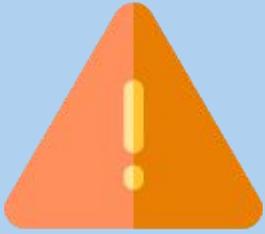
FM Group s'est doté d'un programme de *compliance*. Une procédure d'alerte a été mise en place : c'est la « ligne éthique ». Ainsi, tout **collaborateur ou tiers** peut lancer l'alerte vers la hiérarchie et si nécessaire vers la ligne éthique.

Le comité d'éthique, composé de 5 membres permanents, examinera chaque alerte. Il est le garant du respect et de l'application de ce Code. Le comité dispose d'une garantie d'indépendance et d'impartialité nécessaires pour mener ses missions. Il peut également s'autosaisir de toute question relative à l'éthique dans l'entreprise. Ses membres sont astreints à une confidentialité renforcée.

Le lanceur d'alerte sera tenu informé des suites données à son alerte. Les données de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et des personnes visées par celui-ci seront détruites, conformément aux exigences de la loi (Décret n°2017-564 du 19.4.2017).

La bonne foi et absence de représailles

Toute personne qui signalerait de bonne foi une éventuelle violation des règles de ce Code, sera protégée et ne pourra faire l'objet d'une quelconque mesure de représailles. En effet, nul ne doit être pénalisé pour avoir fait son devoir de *reporting* sur un fait en violation avec le Code, même si l'infraction se révèle infondée par la suite. En revanche, des accusations qui s'avèreraient *calomnieuses* peuvent donner lieu à une action disciplinaire, voire à des poursuites judiciaires. Les appels ou courriers anonymes seront traités avec la prudence qui s'impose.



Toute mesure de représailles à l'égard de quiconque qui, de bonne foi, signale une éventuelle violation est interdite.

Que signifient “les représailles”



Ce sont les mesures défavorables prises par un.e manager ou collègue à l'encontre d'une personne, en raison de l'alerte donnée par celle-ci, quel que soit le canal de communication utilisé.



Alerte et déroulement de l'investigation en cas d'alerte éthique

Examen de l'alerte

Quelque soit le canal d'arrivée de l'alerte, sa recevabilité est examinée et le cas investigué.

L'alerte est traitée de manière confidentielle.

Investigation

Chaque alerte fait l'objet d'une investigation détaillée des faits et des éléments apportés à la connaissance.

L'investigation est confiée, selon son niveau de classification, soit aux RH, soit à la *Compliance Officer* du Groupe ou toute autre personne jugée compétente, sans conflit d'intérêt.

Investigation complétée

Une fois l'investigation terminée, elle fait l'objet d'un rapport afin de s'assurer que tous les faits ont bien été investigués et documentés.

Décision sur les actions

Le Comité d'Éthique examine le rapport et statue sur les mesures à prendre. Il veille au suivi des actions correctives et peut recommander des mesures préventives, correctives ou encore des sanctions disciplinaires.

Clôture de l'alerte

L'alerte est clôturée et le lanceur d'alerte tenu informé des résultats des investigations.

Les détails liés aux actions concernant le personnel ne sont pas divulgués, conformément au droit du travail.

Analyse et statistiques

L'activité éthique est suivie, collectée et évaluée régulièrement pour identifier les tendances qui devront être traitées.

Un rapport annuel est remis au conseil d'administration.

1

Construire la confiance mutuelle

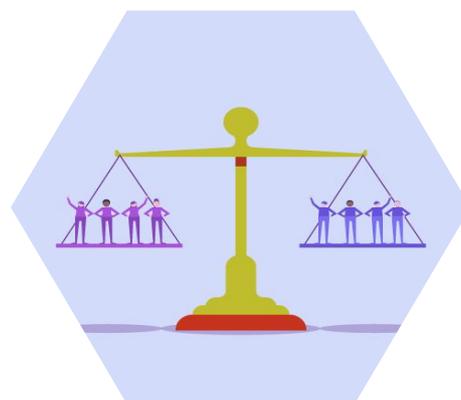
Promouvoir des rapports reposant sur la confiance et l'ouverture, gages de performance.

La liberté d'association et le dialogue social

FM Group souhaite garantir et encourager l'expression d'un dialogue social constructif au sein de l'entreprise et reconnaît la liberté d'association à ses employés. Cette liberté est reconnue dans la plupart des pays. FM Group s'engage à assurer le respect des textes de loi, relatifs à la liberté d'association de ses employés, applicables localement et à s'assurer que les collaborateurs peuvent s'exprimer librement au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités.

Promotion de l'égalité professionnelle et principe de non discrimination

Les décisions relatives au recrutement, à la promotion, à la formation ou à la rémunération sont basées sur les compétences et la performance. Celles-ci s'accompagnent d'un autre principe fondamental des politiques ressources humaines : celui de la non-discrimination. FM Group promeut la diversité et s'engage à favoriser un environnement de diversité culturelle où chacun bénéficie de l'opportunité de s'épanouir professionnellement. FM Group a par ailleurs une politique volontariste d'intégration des personnes en situation de handicap déclinée en fonction des contextes réglementaires de chaque pays. FM Group prohibe toute forme de discrimination, qu'elle soit de genre, d'âge, de situation familiale, d'origine, d'orientation sexuelle, d'aptitude physique ou d'appartenance à une organisation politique, religieuse ou syndicale.



Prohibition du harcèlement

Le harcèlement, sous quelque forme que ce soit, est prohibé

Harcèlement moral

Les agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à : une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

Harcèlement sexuel

Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Santé et sécurité



FM Group place l'humain au cœur de son développement et de sa pérennité. Nos valeurs, notre culture managériale et les exigences que nous nous donnons en matière de bien-être au travail en sont l'incarnation. La santé et la sécurité de nos collaborateurs est notre priorité absolue. La sécurité au travail est un principe fondamental et un droit pour nos collaborateurs. Notre objectif est : « Zéro accident ». Nous nous engageons à éliminer les accidents de travail, prévenir les maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail. Ces règles sont obligatoires pour tous. Les managers doivent veiller au strict respect de ces règles.

Pour ces raisons, l'usage personnel, la vente ou la possession de boissons alcoolisées ou de produits stupéfiants sont à cet égard strictement interdits à l'intérieur des locaux de FM Group. De façon exceptionnelle, des moments de convivialité avec alcool peuvent être organisés sur dérogation du directeur d'établissement.

Il est strictement interdit de fumer et vapoter dans l'enceinte des sites (entrepôts, bureaux, extérieurs, ...), sauf dans les lieux prévus expressément à cet effet.

Conflit d'intérêt

Aucun employé ne peut avoir un intérêt personnel, professionnel ou financier incompatible avec la loyauté qu'il doit à l'entreprise et les responsabilités qu'il assume à son égard (« conflit d'intérêt »). Un questionnaire de conflit d'intérêt doit être complété annuellement, par des employés occupant certaines fonctions.

Tout conflit d'intérêt, réel ou potentiel, doit être déclaré afin d'examiner sa nature et ses conséquences. Nous ne tolérerons aucun agissement personnel de nos employés qui porterait préjudice aux activités commerciales de l'entreprise ou qui pourrait interférer ou entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise.

Les intérêts de FM Group doivent toujours prévaloir.

Pour aider à comprendre ce qu'est un conflit d'intérêt, nous avons listé quelques exemples courants dans le tableau ci-dessous:

Type de conflit	De qui s'agit-il ?	Exemples
Conflit d'intérêt entre FM Group et le collaborateur	Un collaborateur, un membre de sa famille ou une personne dont on est proche, qui serait employé par, OU, qui posséderait plus de 5% des parts dans la société avec laquelle FM Group est engagée en business	Le beau-frère d'un collaborateur est associé dans le cabinet d'avocat que ce dernier souhaiterait engager pour défendre FM Group. Le Conflit entre intérêt d'ordre privé et celui de FM Group
Conflit d'intérêt entre donneur d'ordre et fournisseur	Un collaborateur qui sélectionnerait un fournisseur avec lequel il aurait un lien amical, ou familial	Un acheteur chez FM Group qui sélectionne une société fournisseur de transports, qui appartient à son beau-père, même si elle n'est pas bien placée en prix
Non-respect des procédures	Contourner les règles de l'entreprise afin d'obtenir une faveur personnelle ou des conditions particulières	Collaborateur qui négocierait un prêt personnel et pour l'obtenir dans de bonnes conditions, promet en contrepartie d'obtenir un stage à la fille du banquier, au marketing, sans suivre la procédure RH
Conflit avec les règles FM Group	Collaborateur dans une position hiérarchique vis-à-vis d'un membre de sa famille ou d'ami.e.s proches	Le fait de cacher qu'un membre de sa famille travaille dans le même service et à qui on est hiérarchiquement subordonné
Conflit de loyauté	Avoir un 2ème contrat de travail similaire avec le travail chez FM Group	Faire du consulting à son précédent employeur, concurrent de FM Group. Être chauffeur pour FM Group mais pendant le temps libre, faire également un temps partiel chez un concurrent

Utilisation des outils informatiques

Les technologies de l'information sont un outil précieux et indispensable pour notre activité. Elles sont très exposées aux menaces de cybercriminalité (tentatives de vol d'informations, piratage, phishing, destruction des données, destruction des systèmes etc.) dont la croissance exponentielle représente un risque majeur pour l'entreprise.

Les ressources informatiques et de communication de l'entreprise sont par ailleurs destinées à une utilisation professionnelle. Un usage raisonnable pour des motifs privés est toléré.

Seul un comportement responsable et averti des usagers protégera ces systèmes précieux des vulnérabilités croissantes. La **charte des bons usages des technologies de l'information et de communication** détaille la conduite à adopter. Chaque utilisateur est responsable de l'application des bonnes pratiques contenues dans cette charte.

Communication et nouveaux médias

L'image de FM Group est un atout concurrentiel. Elle doit être protégée. La mettre à mal revient à porter gravement atteinte à l'entreprise.

Toutes les demandes en provenance des médias sont centralisées et transmises à la Direction de la Communication. Elle seule peut autoriser une prise de parole publique au nom du groupe.



Chacun doit mesurer son vocabulaire dans sa communication professionnelle et s'abstenir d'insultes, ou de paroles contrevenant aux principes énoncés dans cette charte sur la lutte contre la discrimination ou le devoir de réserve.

Biens de l'entreprise

Chaque collaborateur a la responsabilité et le devoir de protéger les biens de FM Group (biens physiques, installations, équipements, ordinateurs, produits, véhicules lui appartenant ou sous sa responsabilité), contre la perte, les dommages, les détournements et les vols. Ces biens ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles, toute autre destination devant être conforme aux procédures et règlements de FM Group.

Les « biens de l'entreprise » comprennent :

- Les outils, équipements et machines,
- Informations, y compris information confidentielle
- Bâtiments, véhicules, locaux, terrains
- Téléphones, ordinateurs et systèmes
- Temps de travail, les outils et éléments nécessaires pour accomplir notre mission

2

Construire la confiance avec nos partenaires

Politique anti-corruption FM Group

FM Group conduit ses activités avec honnêteté, intégrité et le respect, en conformité avec les lois et les règlements. Cela fait partie de nos valeurs et de la manière dont nous voulons établir une coopération sincère et fructueuse avec nos collaborateurs ainsi que nos partenaires d'affaires.

FM Group s'engage à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables dans tous les pays dans lesquels nous menons nos activités ou à partir desquels nous acquérons des biens ou des services.

Aucun employé, dirigeant ou mandataire de FM Group, quelle qu'en soit la raison, n'est autorisé à commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique ou inciter d'autres à le faire.

La direction de FM Group a clairement énoncé qu'elle ne tolérera aucune forme de corruption ou d'activités illégales, qu'elle soit directe ou indirecte, passive ou active, envers un fonctionnaire, ou assimilé, ou envers une personne de droit privé. FM Group lutte contre toute forme de fraude et de blanchiment d'argent.

Corruption :

« Tout agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte, entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. »



Quelques termes à connaître

Le pot-de-vin : Tout objet de valeur, y compris l'argent, les cadeaux, les services ou les faveurs, donné dans l'intention de persuader quelqu'un d'agir en votre faveur.

Dessous-de-table : un paiement effectué comme compensation pour faciliter l'établissement d'un contrat ou d'une relation.

Paiement de facilitation : un paiement effectué (petite somme en général) pour faciliter l'obtention d'une autorisation ou d'une formalité nécessaire.

Fraude : tout comportement illégal délibéré visant à s'approprier, détourner, falsifier, dissimuler, omettre ou détruire l'argent, des biens, des données, des informations appartenant à autrui.

Blanchiment d'argent : délit qui consiste à détenir ou à utiliser des capitaux issus d'activités délictueuses pour les légaliser en les recyclant dans des activités licites.

Due diligence sur nos partenaires

FM Group croit à la transparence comme règle avec ses partenaires, soigneusement choisis, qui sont un élément essentiel du succès de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle une procédure de vérification des partenaires a été mise en place (principaux clients & fournisseurs et nos intermédiaires) appelée Due diligence.

Le processus de sélection des fournisseurs est basé exclusivement sur des critères objectifs et qualitatifs, tels que les spécifications techniques, la sécurité, la qualité, les services, les aspects environnementaux, le prix et les délais. L'appel d'offres est la règle.

De plus, FM Group attend de ses fournisseurs de biens et de services qu'ils partagent et adhèrent à ses valeurs fondamentales en signant la Charte de Fournisseurs. Nous visons l'établissement des relations « Gagnant-Gagnant » durables avec nos partenaires, qui créeront de la valeur pour toutes les parties prenantes.



En tant que collaborateur, manager ou mandataire

Je m'engage à

- Demander des conseils sur les lois applicables dans mon travail et sur mon périmètre.
- Effectuer les diligences nécessaires pour m'assurer de contracter avec un partenaire compétent et intègre.
- Rapporter toute demande ou sollicitation concernant les paiements, les cadeaux ou autre échange inapproprié dont j'aurai connaissance.

Je ne dois pas

- Faire des paiements de facilitation.
- Offrir ou autoriser quoi que ce soit de valeur, directement ou indirectement, à un représentant d'Etat ou à un fonctionnaire.
- Faire traiter des affaires avec des personnes ou des sociétés qui refusent notre règle de non-corrruption.
- Négliger ou ignorer les Red-flags (drapeaux rouges) qui pourraient indiquer une activité de corruption, prise par un tiers en notre nom.

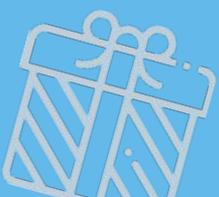
Politique cadeaux FM Group

Par principe, il est strictement déconseillé à tout collaborateur de recevoir ou de proposer un cadeau, une rémunération, des commissions, des gratuités ou tout autre sorte de paiements ou de revenus illégaux, qu'ils soient en numéraire ou sous forme de produits ou de marchandises, dans les relations avec les fournisseurs, les clients et les partenaires commerciaux, les administrations etc.

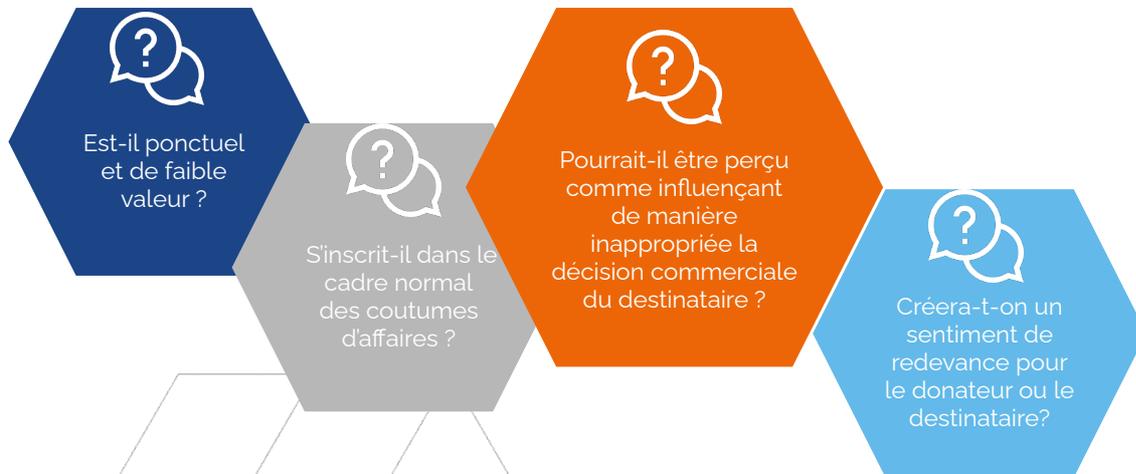
Par le terme « cadeau » on entend, notamment : les cadeaux, courtoisies, bons d'achat, repas, voyages, invitations, évènements, libéralités, divertissements ou encore des prestations (sécurité/ divertissement). Lorsqu'il n'est pas possible de refuser ou de rendre un cadeau, par exemple pour des raisons culturelles, le collaborateur devra le déclarer à travers le formulaire, et le remettre immédiatement, en toute transparence, à la direction du site, qui organisera annuellement une tombola pour les employés.

Tout cadeau, offert ou reçu, doit s'inscrire dans un objectif professionnel et rester dans les limites acceptables, tant au regard de la loi que des usages. Il doit faire l'objet d'une demande d'autorisation en fonction de sa valeur. Ce caractère s'apprécie selon chaque pays, en fonction de la législation, de la culture et de l'environnement économique. Le collaborateur se conformera aux règles du pays dans lequel il se trouve. En aucun cas, un collaborateur ne peut solliciter un cadeau ou une invitation, pour lui ou sa famille.

Les échantillons reçus, s'ils ne sont pas restitués aux fournisseurs, doivent être utilisés dans le cadre des activités de l'entreprise, détruits (PV de destruction conforme) ou traités comme un cadeau.



Quelques questions à se poser



- Offrir des petits présents d'usage, qui sont raisonnables, professionnels et d'une valeur modeste.

- Faire une demande d'exception si la valeur du cadeau qui m'est offert ou que je souhaite offrir, dépasse les 100€.

- Demander une exception systématiquement pour les présents d'usage destinés à un fonctionnaire ou à une personne politiquement exposée, quelle que soit la valeur du présent.

- Demander conseil à mon *compliance officer* si je ne suis pas sûr(e) comment réagir avec un cadeau.

- J'informe mon interlocuteur que FM Group redistribue les cadeaux par le biais d'une tombola annuelle.

- Offrir ou accepter un cadeau, divertissement, invitation ou tout autre présent qui pourrait être perçu comme une tentative d'influencer une décision professionnelle.

- Solliciter des cadeaux, faveurs, voyages, services etc., à un fournisseur ou à tout autre partenaire commercial.

- Accepter de l'argent liquide ou équivalent (bons d'achat, etc) de la part d'un fournisseur ou partenaire.

- Accepter d'effectuer des paiements, faire des donations, contributions politique ou autres paiements en échange des faveurs ou un traitement particulier.

Concurrence libre et loyale

FM Group est conquérant sur ses marchés, mais se comporte en concurrent loyal et respectueux des lois et des principes de ce Code. Les actions illégales et la concurrence déloyale sont proscrites.

Nous refusons toute participation à des ententes déguisées, à des fixations de prix, à des manipulations de soumissions d'offres, à des répartitions de marchés ou tout autre acte qui nuirait à notre libre concurrence. Nous ne nous livrerons pas non plus à des actes qui pourraient laisser penser à de tels agissements. De plus, nous ne collectons des informations concurrentielles que par des moyens légaux et honnêtes. Si un nouvel employé rejoint FM Group de chez un concurrent, nous ne lui demanderons pas de partager les informations confidentielles ou sensibles qu'il aurait apprises chez son ancien employeur.

Le droit de la concurrence peut nous concerner lorsque l'on :

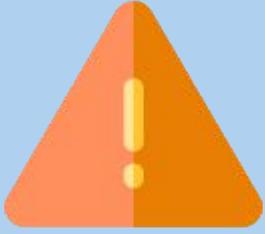
- est face à des concurrents
- participe à des réunions d'associations industrielles
- traite avec les fournisseurs
- collecte des informations concurrentielles sur les tiers
- traite avec les clients...

Propriété intellectuelle et confidentialité

La propriété intellectuelle est une création ou une innovation utilisée en entreprise. Restreindre l'utilisation de la propriété intellectuelle aide l'entreprise à protéger ses idées et son identité de marque. Chaque collaborateur a la responsabilité de sécuriser la propriété intellectuelle de l'entreprise et de respecter celle des autres. Chacun doit respecter les lois et réglementations relatives à la propriété intellectuelle, aux droits d'auteur, aux brevets, aux marques et aux secrets commerciaux.

Chacun doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la confidentialité des informations dont il dispose, en raison de son activité professionnelle. Il est formellement interdit d'obtenir de façon déloyale des informations sur nos clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux et nous nous engageons à n'utiliser les informations obtenues que dans le cadre de nos activités.

Chacun doit respecter l'obligation de ne pas divulguer par voie orale, écrite ou électronique une information professionnelle à caractère confidentiel, sauf délégation ou autorisation expresse et écrite de sa hiérarchie.



Il est fortement recommandé d'éviter de faire des commentaires sur des sujets professionnels sensibles (susceptibles d'intérêt pour la concurrence ou des tiers malveillants) dans des lieux publics (restaurants, trains, avions, mais aussi sur les réseaux sociaux).

Restez prudents dans l'utilisation des moyens informatiques dans ces mêmes lieux.

La sûreté

La sûreté est un enjeu majeur de notre performance et de la satisfaction client. FM Group a déployé une politique sûreté qui vise à protéger les personnes, les biens tangibles comme intangibles, et l'information, contre tout type de malveillance, interne ou externe. La gestion des risques est portée au plus haut niveau de l'entreprise et fait l'objet d'un suivi au niveau du groupe.



3

Construire la confiance avec les communautés

Environnement

FM Group est engagé dans la protection de l'environnement et respecte les lois et réglementations y afférent. L'entreprise veille à limiter les impacts de son activité sur l'environnement en mettant en œuvre une politique de développement durable. Chacun a le devoir de rapporter au plus vite toute pollution ou atteinte exceptionnelle à l'environnement. Dans ce but et cet esprit, le département développement durable s'assure que chaque direction met en œuvre un système de management de l'environnement, cohérent avec les engagements du groupe. FM Group encourage ses partenaires à faire de même.

Protection des données

Tous les collaborateurs, ainsi que les tiers avec lesquels FM Group est en relation ont droit au respect de leur vie privée. A ce titre, FM Group s'engage à protéger leurs données à caractère personnel, conformément aux lois et règlements. La protection de ces données garantit à la personne concernée un droit individuel de contrôle sur la collecte, le traitement, l'utilisation, la diffusion et le stockage des données.



Une donnée à caractère personnel est une information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Elle inclut son identité numérique, au sens de la législation européenne sur la protection des données personnelles.

Neutralité politique, idéologique, religieuse

En aucun cas FM Group ne peut être utilisé, directement ou indirectement, à des fins politiques, comme porte-voix, ou pour fournir des services ou des financements. Nous avons pour principe une neutralité politique à toute occasion.

Chacun a le droit de mener une vie politique ou publique (appartenance à un parti politique, à des associations) sous réserve qu'elle soit clairement distincte de la vie professionnelle et des activités de l'entreprise, et qu'elle n'empiète pas sur son temps de travail et sa disponibilité ou n'expose pas au conflit d'intérêt.

Tout collaborateur étranger dans le pays d'accueil s'interdit d'intervenir dans la vie politique des pays où il n'est pas titulaire de droits civiques et où l'entreprise est implantée. Il veille en outre à ne porter atteinte ni aux traditions, ni aux cultures de ces pays hôtes, qu'il s'agit bien sûr au préalable de connaître, de respecter.

Dans le domaine religieux et idéologique, FM Group respecte les convictions personnelles pour autant qu'elles ne contreviennent pas à la loi de chaque pays, à la sûreté, la sécurité et bien sûr aux principes de cette charte.



Les législations internationales

Comme les exigences légales sont variées et complexes, les collaborateurs en charge d'un travail à l'international doivent bénéficier de formations et de conseils juridiques concernant les paiements, les formalités administratives et les sanctions. Contactez votre service juridique pour toute question concernant ces lois et réglementations régissant les relations commerciales internationales.

Si le travail d'un collaborateur le met dans l'une de ces situations, il est important de comprendre quelles activités pourraient potentiellement être considérées comme une violation du droit de la concurrence ou d'autres lois protégeant la concurrence.

4

Construire la confiance avec les autorités

L'exactitude des comptes et des registres

FM Group s'engage à ce que ses comptes donnent toujours une image fidèle de l'activité de l'entreprise. FM Group s'engage à l'exactitude des rapports comptables sur la base d'une tenue des livres en bonne et due forme, conformément aux lois, réglementations ainsi qu'aux normes applicables. Chaque enregistrement comptable doit être exact et reflétant avec fidélité l'opération enregistrée.

La lutte contre la fraude

La fraude compromettrait l'intégrité de nos rapports financiers et la sécurité de nos actifs. Un employé qui dénaturerait ou dissimulerait intentionnellement des faits concernant notre entreprise ou aiderait d'autres personnes à le faire, se livrerait à une fraude, punie par la loi. Si un collaborateur est au courant, ou soupçonne une fraude, il peut le signaler immédiatement à son manager, un membre de la direction, son Compliance Officer, ou à la ligne éthique.



Transparence avec les autorités

FM Group s'engage à toujours fournir des informations complètes, exactes et véridiques dans le cadre de demandes d'informations de la part des autorités.

L'entreprise effectue des audits de ses opérations, de ses comptes et registres financiers qui garantissent le respect de ses obligations légales. Nous nous engageons à respecter les principes comptables. Chaque collaborateur doit coopérer lors d'un audit, interne ou externe, et fournir des informations exactes conformément aux politiques FM Group.

Divers organismes ou autorités gouvernementales peuvent également demander des informations et des documents à FM Group. Ces demandes peuvent découler d'une action réglementaire, d'une enquête gouvernementale ou d'un litige. Les demandes peuvent être informelles ou peuvent être présentées sous forme d'une assignation à comparaître, d'un mandat de perquisition, etc. La complexité de ces questions nécessite l'information immédiate du service juridique ou des conseils professionnels appropriés de FM Group. Leur intervention est nécessaire pour se conformer à la loi et garantir une protection appropriée des droits de FM Group ainsi que celui de ses employés, tout en apportant des réponses précises et cohérentes à ces demandes.

Si vous recevez une telle demande, contactez immédiatement le service juridique.



Une question ?

Adresse mail pour l'ensemble du Groupe



Ligne éthique :

ethics@fmlogistic.com



Designed by Freepik

Version révisée
Septembre 2022