

CODICE DI CONDOTTA

FM GROUP
Settembre 2020



Designed by Freepik

Messaggio della Direzione

In qualità di massimo attore a livello internazionale FM Group, che è composto da FM Logistic, Batilogistic e le loro sedi, FM Holding e FM Foundation, si impegna di operare in totale integrità e nel rispetto dei suoi valori fondamentali quali fiducia, performance e apertura, mentale.

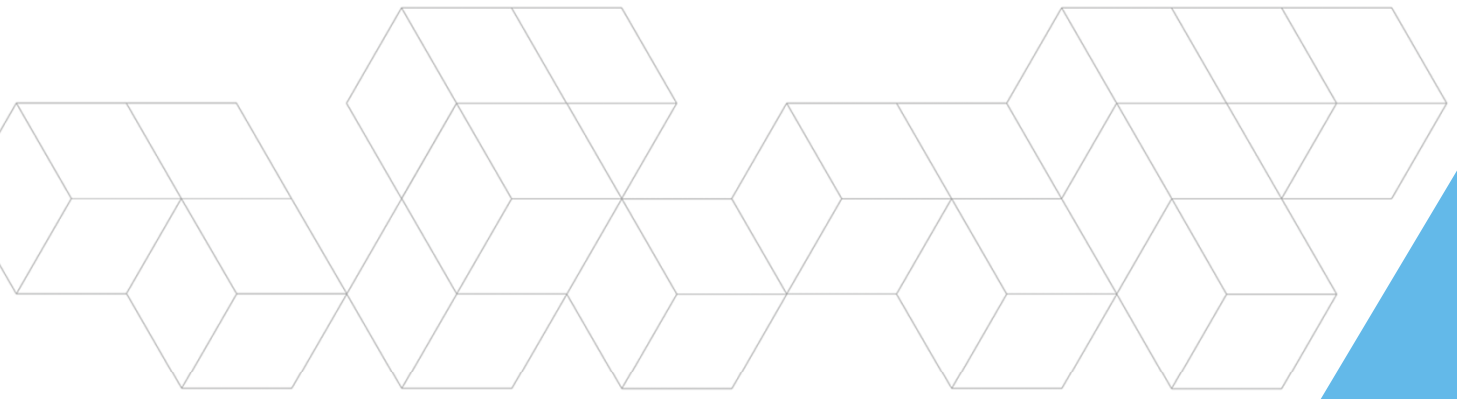
Per il mantenimento dei propri valori, il Gruppo FM ha adottato il principio della tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione o attività illegale. Qualsiasi inottemperanza a questo principio comporterà azioni giudiziarie o disciplinari verso il soggetto che ha messo in atto la violazione. Negli anni abbiamo costruito un rapporto di fiducia con i nostri partner e clienti grazie ai nostri principi e al nostro impegno basato sul miglioramento continuo. A riprova di ciò, la nostra etica deriva dai nostri valori e dalla nostra cultura, fattori essenziali per la crescita e sostenibilità del nostro modello di business.

. Ognuno di noi deve impegnarsi a seguire queste regole per far sì che la nostra reputazione sia fattore essenziale per la crescita e la prosperità del Gruppo FM.

Questo Codice di Condotta (da ora in poi "codice") definisce le regole di comportamento richieste ad ogni soggetto che si interfaccia con l'azienda, in ottemperanza, non solo della legge e dei regolamenti di ogni stato, ma anche dei valori etici del lavoro. Il Codice definisce degli esempi concreti in modo che tutti possano identificare le situazioni di rischio e poter familiarizzare con gli strumenti di allerta e di segnalazione per ogni violazione.

La diffusione del Codice e dei suoi valori è responsabilità della direzione di ogni sito della compagnia.

.Questo Codice di Condotta è applicato su tutto il Gruppo FM, le sedi nei diversi paesi, i suoi manager e tutti i suoi dipendenti.



Siamo impegnati a costruire e preservare la fiducia dei nostri lavoratori e dei nostri partner così come nei confronti delle istituzioni.

NB: Il documento qui presente non è inteso quale contratto di impiego e non intende alterare in alcun modo la natura di impiego di nessun lavoratore.

Nel caso in cui la legge nazionale o altra disposizione regionale risulti essere più restrittiva del presente Codice, queste prevarranno in ogni caso.

“ L’azienda è un gioiello che ogni lavoratore ha il compito di proteggere ed aiutare a crescere. ”

Marie-Laure Faure

Chair of FM Foundation

Jean-Christophe Machet

CEO of FM Logistic

Oliver Faure

Chair of FM Holding Corporate

Gilles Faure

CEO of Bâtilogistic

INDICE

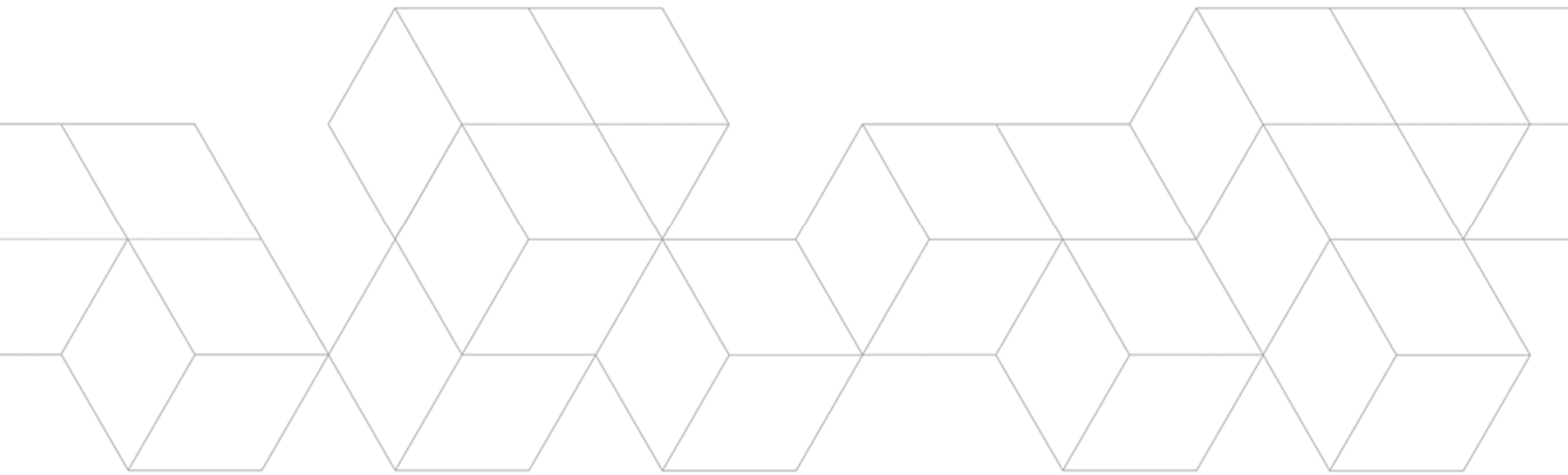
- 06-07** I nostri valori e le nostro impegno
- 08** Ottemperanza legislativa
- 08** L'integrità è la nostra direzione
- 10** Sanzioni per mancata conformità
- 12** Principio di buona fede e di non ritorsione
- 14** Procedura di segnalazione e indagine

1

Costruiamo una fiducia reciproca

- 15** Libertà di associazione e relazioni tra lavoratori
- 16** Promozione dell'uguaglianza lavorativa
- 16** Divieto di molestie
- 17** Salute e sicurezza
- 18** Conflitto di interesse
- 18** L'utilizzo degli strumenti informatici
- 18** Comunicazione e social media
- 18** Gli asset dell'azienda





2 Costruiamo fiducia con i nostri partner

- 19 Le politiche anti corruzione del Gruppo FM
- 20 Due Diligence
- 21 Politiche sui regali
- 23 Libera ed equa concorrenza
- 23 Proprietà intellettuale e informazioni riservate
- 24 Sicurezza

3 Costruiamo fiducia con la collettività

- 25 Tutela dell'ambiente
- 25 Protezione dei dati
- 26 Libertà politiche e religiose
- 26 Legislazione internazionale

4 Costruiamo fiducia con le autorità

- 27 Accuratezza della contabilità e delle informazioni
- 27 Lotta alle frodi
- 28 Trasparenza con le istituzioni



I nostri valori



FIDUCIA

La fiducia è un principio fondamentale e va costantemente incoraggiata. Permette ad ogni individuo di dare il meglio di sé; incoraggia autonomia e cooperazione tra noi e i nostri partner.



PERFORMANCE

La performance è il frutto della nostra bravura applicata tutti i giorni e del nostro desiderio di essere intraprendenti. E' la chiave della soddisfazione dei nostri clienti e del lungo successo della nostra azienda.



APERTURA

L'apertura ci impone di sviluppare la nostra curiosità e le nostra capacità di ascolto, per confutare le nostre intuizioni e migliorare la nostra creatività e voglia di fare.

IL NOSTRO IMPEGNO ETICO

A prescidere della mansione che abbiamo, siamo tutti responsabili della creazione, promulgazione e del mantenimento della cultura corporate che incoraggia una cultura dell'etica e conforme alla legge. Tutti noi abbiamo il compito di capire e conformarci con i principi enunciati in questo codice.

In qualità di

Impiegato FM

- Conosco e metto in pratica le leggi e i regolamenti da seguire sul lavoro
- Sarò sincero, trasparente, onesto nelle mie azioni e nelle relazioni professionali.
- Se avrò un dubbio seguirò il consiglio del mio manager, di un membro del mio team, delle risorse umane o del responsabile sulla legalità, oppure userò La Linea Etica.
- Utilizzerò La Linea Etica se desidero riportare un'infrazione, sospetta o reale.
- Collaborerò con chiunque sarà impegnato in un'indagine e fornirò loro tutto il necessario in modo chiaro e corretto
- Parteciperò alla formazione a me destinata

Manager FM

- Conosco e metto in pratica le leggi e i regolamenti da seguire sul lavoro
- Sarò sincero, trasparente, onesto nelle mie azioni e nelle relazioni professionali.
- Se avrò un dubbio seguirò il consiglio del mio manager, di un membro del mio team, delle risorse umane o del responsabile sulla legalità, oppure userò La Linea Etica.
- Utilizzerò La Linea Etica se desidero riportare un'infrazione, sospetta o reale.
- Collaborerò con chiunque sarà impegnato in un'indagine e fornirò loro tutto il necessario in modo chiaro e corretto
- Parteciperò alla formazione a me destinata

Conformità alle leggi sul lavoro e sui diritti umani

Il Gruppo FM si impegna di assicurare la totale ottemperanza degli obblighi legislativi negli Stati dove è presente. Il Gruppo si impegna di soddisfare tutti quei principi che sono definiti dai testi normativi più rilevanti, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, la convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, nonché tutto quel novero di leggi e regolamenti degli Stati dove lavora. Il gruppo inoltre si impegna nel non adottare alcuna tipologia di lavoro forzato o non dichiarato, e di interrompere qualsiasi forma di collaborazione con i proprio fornitori e partner ogni qualvolta dimostrino di porle in essere.

Il gruppo FM ripudia l'impiego di minori in qualsiasi forma (fatta eccezione per brevi periodi di formazione su disposizione di un piano scolastico) in tutte le sue attività o per quelle dei suoi subappaltatori, partner e clienti. Il gruppo FM si impegna di operare nel rispetto dei limiti di età definiti dalle leggi degli Stati dove lavora. In ogni caso, l'età minima non può essere inferiore dell'età minima prevista dalla Convenzione 138 e 182 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ovvero 15 e 18 anni per lavori pericolosi o di particolare difficoltà. È importante che in questa fase ci sia un controllo costante di questi principi, in particolare nel momento in cui si sigla un contratto con un fornitore o un cliente, il quale è effettuabile attraverso il questionario della nostra *Due Diligence*.

L'integrità è la nostra guida

Le difficoltà che si possono riscontrare sono molteplici a seconda delle diverse situazioni spesso in contraddizione, come ad esempio dover scegliere tra il profitto personale e cosa è giusto fare per l'azienda o anche se accettare un ordine anche se il comportamento del tuo interlocutore è passabile di sanzione.

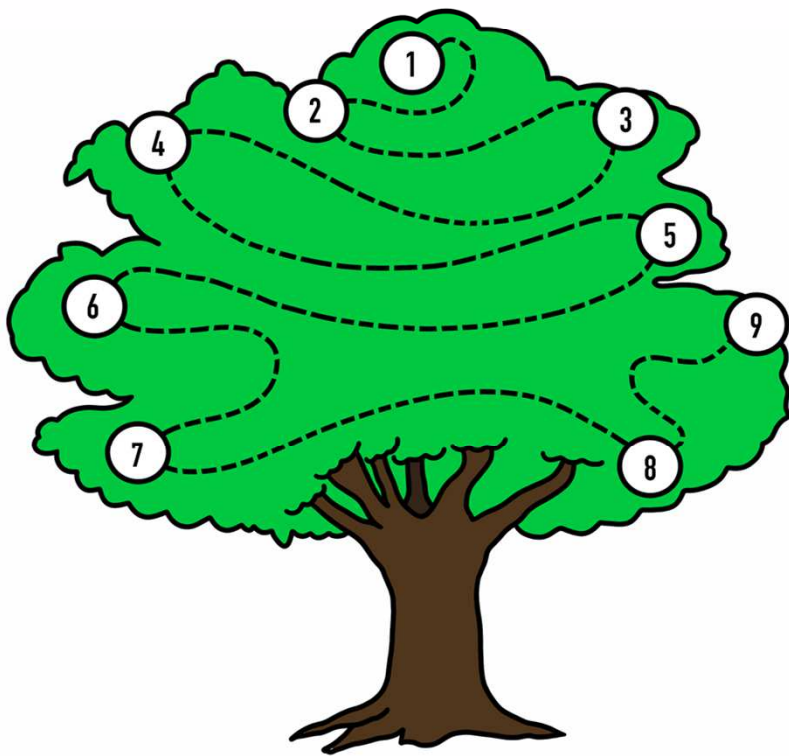
Agire con integrità può risultare spesso difficile, ma il successo del gruppo FM dipende proprio dal comportamento di ognuno di noi!

L'onestà in 5 passi

Qualunque sia la situazione, il nostro giudizio è cruciale nel processo decisionale che attueremo in nome dell'azienda. Questi 5 step saranno una guida per aiutarti a fare la scelta giusta.



Decision Tree



1. È un'azione necessaria?
2. È legale?
3. È conforme con le politiche del Gruppo FM?
4. È conforme con la cultura e i valori della Corporate e del Gruppo FM?
5. Ho preso in considerazione l'impatto delle mie azioni sui miei colleghi, sui clienti e sui soci dell'azienda?
6. Sono sereno mentre spiego questa azione al mio responsabile, ai miei colleghi o alla mia famiglia?
7. La mia scelta può essere difesa in un confronto mediatico?
8. Della mia azione beneficeranno pochi individui o l'intero gruppo FM?
9. Se qualcosa mi fa dubitare della mia azione, ho richiesto l'aiuto di cui ho bisogno?

Sanzioni in caso di inadempienza

Il Soggetto, il cui atteggiamento è in contrasto con le regole contenute da questo Codice, sarà sottoposto a sanzione disciplinare ed eventualmente dimesso dal suo incarico, conformemente alle regole dell'azienda.

La Linea diretta dell'Etica ed altri canali di comunicazione

Il primo canale diretto per i dipendenti del Gruppo è la famiglia manageriale dell'azienda, vale a dire che ogni dipendente può parlare al suo diretto responsabile od al suo manager di funzione.

Poiché è impossibile elencare ognuna delle situazioni che potrebbero sorgere sul lavoro, è probabile che possano accadere degli episodi non specificamente ascritti in questo codice, ma comunque punibili dalla legge o dalla politica del gruppo). Ogni lavoratore del gruppo FM deve accettare di essere il diretto responsabile delle sue azioni e di mantenere alta l'etica dell'azienda nello svolgimento del suo lavoro.

Se hai qualche dubbio consulta il nostro Albero delle Decisioni affinché ti aiuti a fare la scelta giusta!

Per i nostri dipendenti e i nostri partner ci sono molteplici canali di comunicazione per garantire che prevalga un clima etico e corretto.

Per ricevere aiuto e assistenza puoi contattare:



L'intento del codice è quello di supportare lavoratori e partner a chiarire il punto su eventuali dubbi, per poter adottare un comportamento morale in grado di permettergli di comunicare le eventuali violazioni di questo Codice. Se richiesta, sarà sempre garantita l'anonimicità della persona. Ad ogni modo, è importante fornire un tuo recapito o contatto (numero di telefono o indirizzo di posta elettronica) per permettere di fornire le informazioni necessarie all'investigazione.



Indirizzo e-mail per il Gruppo

Linea Diretta con l'Etica

ethics@fmlogistic.com



Indirizzo postale

FM Holding,
for the attention of Compliance Officer,
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, France

**CONTRASSEGNA LA BUSTA COME
"CONFIDENZIALE"**

Il gruppo FM si impegna di trattare tutte le segnalazioni in modo strettamente riservato,

Il gruppo FM ha sviluppato un *programma di compliance*. E' stata creata una procedura di segnalazione: questa è la nostra Linea Diretta dell'Etica. Ogni lavoratore, ed ogni esterno al Gruppo, potrà fare una segnalazione ai propri responsabili o, se necessario, può usufruire della Linea Diretta dell'Etica.

La Commissione Etica, composta di 5 membri fissi, esaminerà ogni segnalazione effettuata: è il **garante della conformità** e dell'applicazione del Codice. Essa garantisce la sua totale indipendenza ed imparzialità, fondamentale per adempiere alla sua missione. La Commissione può anche intervenire di propria iniziativa per risolvere l'insorgere di una problematica di tipo etico in azienda. I suoi membri sono legati da un rigoroso obbligo di riservatezza.

Il responsabile alle segnalazioni sarà costantemente informato sugli sviluppi delle segnalazioni. Tutte le informazioni concernenti il segnalatore e delle persone segnalate saranno distrutte come dispostò dal decreto...

Garanzia di buona fede e di non ritorsione

Chiunque in buona fede segnala una violazione dei principi di questo Codice, sarà protetto e tutelato da qualsiasi forma di ritorsione nei suoi confronti. Nessuno, infatti, può essere penalizzato per aver ottemperato al proprio dovere ed aver segnalato un episodio che intende violare i principi del Codice, anche se ciò potrebbe risultare infondato. Di contro, ogni accusa che sarà provata essere ingiuriosa porterà ad un'azione disciplinare e ad una sanzione. Telefonate e lettere anonime saranno trattate con le dovute attenzioni.



E' proibita qualsiasi ritorsione nei confronti di chi in buona fede segnala una possibile violazione del codice.

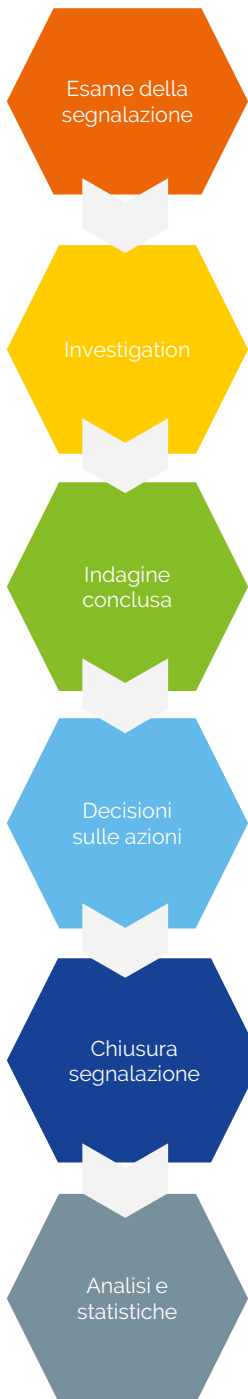
Cosa si intende per ritorsione?



Con questo termine ci riferiamo a quelle azioni negative messe in atto da un superiore o da un collega, nei confronti della persona che ha segnalato i suoi sospetti, attraverso i canali preposti.



Denuncia e Accertamenti



A prescindere dal modo in cui sarà inoltrata la segnalazione, la sua veridicità sarà valutata caso per caso.
Ogni segnalazione sarà trattata in maniera strettamente riservata.

Ogni segnalazione sarà oggetto di un'indagine dettagliata sui fatti e sulle informazioni fornite
L'indagine sarà affidata, a seconda della questione in oggetto, all'ufficio Risorse Umane, all'ufficio Compliance della Corporate, o a qualunque altro soggetto competente il cui ruolo è fuori da qualsiasi conflitto di interesse

Una volta conclusa l'indagine, verrà compilato un rapporto dove si illustreranno i fatti su cui si basa l'indagine e le documentazioni allegate. .

La Commissione esaminerà la segnalazione e deciderà quali misure andranno intraprese.
Seguiranno le azioni correttive decise dalla Commissione che potrà proporre misure preventive o sanzioni disciplinari.

A segnalazione conclusa il segnalatore sarà informato del risultato delle indagini.
Non saranno divulgate informazioni che riguardano il lavoratore, in accordo con la legge sui lavoratori.

I dati riguardanti problemi di natura etica saranno raccolti, monitorati e valutati regolarmente in modo da poter risolvere le problematiche più frequenti.
Sarà presentato un report annuale al consiglio di amministrazione.

1

Costruiamo una fiducia reciproca

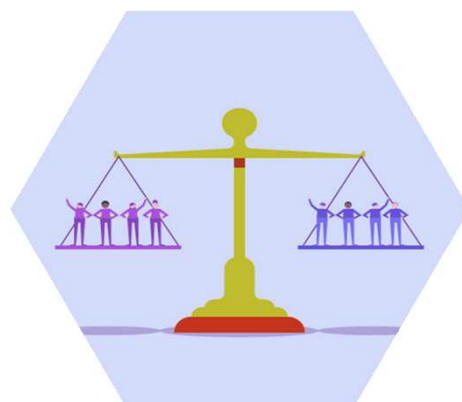
Promuoviamo relazioni interpersonali basate sulla fiducia e la disponibilità, fattori essenziali al buon andamento del nostro lavoro.

Libertà di associazione e relazioni tra lavoratori

Come in molti paesi, anche il gruppo FM incoraggia la possibilità che si relazioni positive tra lavoratori in azienda e riconosce il diritto di potersi associare liberamente. Il Gruppo, quindi, si impegna di assicurare la piena conformità legislativa in tema di associazionismo, che garantisce localmente ai suoi lavoratori e permette loro di esprimersi liberamente sulle problematiche relative allo svolgimento del loro lavoro in azienda.

Si promuove l'eguaglianza e principio di non discriminazione.

Ogni decisione che concerne assunzioni, formazione e trattamento economico sono decise sulla base delle competenze e dell'efficienza del lavoratore. Un altro principio fondamentale su cui si basa la politica delle Risorse Umane è quello relativo alla non discriminazione. Il Gruppo FM valorizza la diversità e s'impegna di promuovere un clima dove ogni lavoratore ha l'opportunità di potersi sviluppare professionalmente. Inoltre, il Gruppo FM dispone di una politica aziendale attiva riguardo l'impiego di lavoratori disabili, la quale si adatta ai principali regolamenti di ogni paese. Il gruppo FM proibisce ogni forma di discriminazione, indipendentemente che si basi su genere, età, situazione familiare, orientamento sessuale, forma fisica o per qualsiasi adesione politica, religiosa od organizzativa.



Divieto di Molestie

È proibita qualsiasi forma di molestia

Bullismo

Ogni azione ripetuta nei confronti di una persona che porta un aggravamento della sua condizione lavorativa in seguito ad una violazione dei suoi diritti o della sua dignità e che abbia un impatto negativo sulla sua condizione fisica e mentale o sia un limite al progredire della sua carriera.

Molestie Sessuali

Sottoporre una persona a ripetuti giudizi o atteggiamenti con connotazioni sessuali o sessiste che minacciano la sua dignità portandoli all'umiliazione o che crei una situazione intimidatoria, ostile e offensiva per loro.

Salute e Sicurezza



Il gruppo FM pone la persona alla base del suo sviluppo e della sua sostenibilità. Questo è parte dei nostri valori, della nostra cultura manageriale ed è alla base delle nostre esigenze e del nostro concetto di benessere lavorativo. La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti è assolutamente prioritaria. La sicurezza sul lavoro è un diritto ed un principio fondamentale per i nostri dipendenti. Il nostro obiettivo è l'assenza infortuni. Ci impegniamo di eliminare gli incidenti, prevenendo le malattie sul lavoro e migliorando le condizioni in azienda. Queste regole sono obbligatorie per tutti in azienda. I responsabili hanno il compito di accertare che queste regole siano seguite rigorosamente.

Per queste ragioni è strettamente vietato qualsiasi uso, vendita o possesso di bevande alcoliche o droghe all'interno degli ambienti FM. In casi eccezionali, e con il permesso del responsabile di piattaforma, in occasioni speciali potranno essere organizzati eventi conviviali dove sarà permesso il consumo di alcol.

È strettamente proibito fumare, sigarette normali ed elettroniche, in tutte le aree dei nostri siti (magazzino, uffici, perimetro interno), ad eccezione delle aree preposte.

Conflitto di interesse

Nessun impiegato può avere interessi di carattere personale, professionale o finanziario incompatibili con la fedeltà che hanno nei confronti della società e delle responsabilità che la riguardano (questa è la definizione di un "conflitto di interesse. I lavoratori che detengono certi ruoli specifici, hanno l'obbligo di compilare ogni anno un questionario sul conflitto di interesse.

Ogni episodio di conflitto di interesse, reale o potenziale, dev'essere opportunamente comunicato in modo da poter investigare sul fatto e sulle sue conseguenze. Non sarà accettata alcuna azione individuale che possa risultare dannosa per l'attività dell'azienda, e che possa interferire o essere in conflitto con i suoi interessi.

Gli interessi del Gruppo FM devono sempre prevalere

Per aiutarti a capire come identificare un conflitto di interesse nell'ambiente in cui ti trovi, abbiamo elencato alcuni esempi nel riquadro qui in basso che potranno aiutarti ad identificarli

Tipo di conflitto	Che significa?	Examples
Conflitto di interesse tra il Gruppo FM e un lavoratore	Un impiegato, e un membro della sua famiglia o qualcuno a lui vicino impiegato da OR che detiene più del 5% delle azioni di un'azienda con la quale il gruppo FM collabora	Il cognato di un dipendente è un partner dello studio legale che stanno cercando di assumere per difendere il gruppo FM
Conflitto di interesse tra cliente e fornitore	Un lavoratore che sceglie un amico fornitore o un membro della famiglia	Un buyer del gruppo FM sceglie una compagnia di trasporti che appartiene a suo suocero ed nonostante
Inosservanza delle procedure	Chi aggira le regole dell'azienda per ottenere un profitto personale o una condizione privilegiata	Un impiegato che negozia un prestito personale e in cambio di una condizione di favore, promette un collocamento di lavoro per la figlia del banchiere nel reparto marketing senza passare per i canali HR appropriati.
Conflitto con le regole del Gruppo FM	Un impiegato che fa da superiore ad un membro della sua famiglia	Un impiegato nasconde il fatto che un membro della sua famiglia lavora nello stesso reparto del suo/sua superiore
Conflitto di lealtà	Chi ha un secondo contratto di lavoro per un lavoro simile a quello in FM	Fare consulenza per un ex impiegato dell'azienda attualmente assunto da un concorrente del gruppo FM. Un'autista del gruppo FM, anche part-time, guida per un concorrente del gruppo nell'ora di pausa dal lavoro.

L'utilizzo degli strumenti informatici

Le risorse informatiche sono uno strumento indispensabile e ricco di grande valore per il nostro lavoro. Nonostante la sua grande importanza, è un sistema altamente esposto agli attacchi del crimine informatico (furto di dati, hacking, phishing, danneggiamento dei dati, danneggiamento dei sistemi informatici, ecc.).

Gli strumenti informatici e di comunicazione sono ad esclusivo uso professionale. E' tollerato un ragionevole uso personale.

Solo un comportamento responsabile ed informato da parte degli utenti può proteggere i delicati sistemi informatici dai pericoli crescenti. **La Carta degli Strumenti Informatici e della Comunicazione** definisce regole di condotta. Ogni utente è responsabile dell'applicazione delle buone pratiche definite in questo statuto.

Comunicazione e Social Media

L'immagine del gruppo FM è un vantaggio concorrenziale e dev'essere assolutamente protetta. Il suo danneggiamento porterebbe a gravi danni per l'azienda.

Tutte le richieste che provengono dai media sono centrali e passano dal Reparto Comunicazione. Solo il Reparto può autorizzare una comunicazione pubblica fatta in nome del gruppo.



Ognuno deve fare attenzione all'uso delle parole quando si comunica in ambito lavorativo ed astenersi da usare insulti o dal dire qualcosa che va contro i principi definiti in questo codice, in tema di discriminazione e di non ritorsione.

Le Risorse Aziendali

Ogni impiegato ha una responsabilità ed il compito di proteggere le i beni che appartengono al gruppo FM (proprietà fisiche, installazioni, attrezzature, i computer, i prodotti e i veicoli che appartengono o sono sotto la responsabilità del gruppo, come anche i dati e la reputazione) da possibili danni, danneggiamenti, appropriazione indebita e furto. Ogni risorsa aziendale è utilizzabile per soli scopi professionali, qualsiasi altro uso dev'essere conforme alle procedure e ai regolamenti del gruppo FM.

Per "Risorse Aziendali" si intendono:

Le macchine, gli impianti e gli equipaggiamenti
La proprietà intellettuale e le informazioni riservate
Gli edifici, i locali, i veicoli ed il suolo
Gli apparecchi telefonici, televisivi e i sistemi informatici

Il tempo di lavoro, gli strumenti e qualsiasi elemento necessario per portare a termine il nostro lavoro.



2

Costruiamo fiducia con i nostri partner

Le politiche anticorruzione del Gruppo FM

Il Gruppo FM porta avanti il suo business in modo onesto, con integrità e trasparenza, nel rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti in materia. Questo è parte integrante dei nostri valori e del modo con cui intendiamo stabilire relazioni, con i nostri impiegati quanto con i nostri partner.

Il Gruppo FM si impegna di ottemperare ad ogni obbligo legislativo in vigore negli Stati dove opera o dove effettua compravendita di beni e servizi.

Nessun impiegato, manager o dipendente corporate del Gruppo FM è autorizzato per qualsivoglia ragione a commettere azioni illegali o immorali, o incitare terzi a farlo.

L'alta direzione del Gruppo FM dichiara fermamente che non tollererà qualsiasi forma di corruzione o attività illegale, in forma diretta o indiretta, attiva o passiva, che sia diretta ad un funzionario pubblico, o ad un soggetto di pari livello, o qualsiasi altro soggetto di diritto privato. Il Gruppo FM combatte attivamente ogni forma di frode o riciclaggio di capitali.

Corruzione:

"Qualsiasi persona che in veste di una specifica funzione pubblica o privata, chiede o accetta un compenso, un'offerta o una promessa, con l'intento di commettere un ritardo o un'omissione di un'azione connessa, direttamente o indirettamente alla sua funzione."



Alcune parole che dovrete sapere

Tangente: qualsiasi oggetto di valore, incluso denaro, regali, servizi o favori, dato da una persona con l'intento di convincere qualcuno ad agire in suo favore.

Bustarella: è un pagamento fatto con l'intento di facilitare la riuscita di un contratto o l'istaurarsi di un rapporto.

Agevolazione di pagamento: un pagamento (generalmente una piccola somma) pagata per facilitare la concessione di un permesso o di una procedura obbligatoria

Frode: qualsiasi comportamento che volutamente ha lo scopo di espropriare, falsificare, truffare, nascondere, omettere o distruggere denaro, proprietà, dati o informazioni appartenenti a terzi.

Riciclaggio di denaro: è un reato che si realizza con delle operazioni mirate a dare una parvenza lecita a capitali la cui provenienza è in realtà illecita, rendendone così più difficile l'identificazione e il recupero

Clientelismo: si realizza quando una persona ottiene, o induce terzi ad ottenere regali o favori, attraverso l'uso del suo prestigio, a prescindere che questo sia reale o supposto dalla persona a cui è rivolta l'azione.

Due Diligence sui nostri Partners

Il Gruppo FM mette la trasparenza alla base delle relazioni con i suoi partner, le quali sono scelte accuratamente in quanto sono elemento cruciale del successo dell'azienda. Ecco perché è stato introdotto un processo di verifica dei potenziali partner, noto come *Due Diligence* (principali clienti e fornitori e i nostri intermediari).

Il processo di selezione dei nostri fornitori si basa esclusivamente su criteri oggettivi e qualitativi, quali le specifiche tecniche, di sicurezza, di qualità, di servizio, di prezzo, dei tempi di consegna e sulle tematiche ambientali. La regola prevede la gara d'appalto.

In aggiunta, il Gruppo FM si aspetta dai suoi fornitori di beni e servizi che essi aderiscano ai loro principi fondamentali attraverso la firma del c.d. Codice del Fornitore.

Puntiamo a istaurare un durevole rapporto "win-win" con i nostri partner, i quali creeranno un valore aggiunto per ogni parte interessata.



In qualità di impiegato, manager o funzionario corporate

Mi impegno a

- Di mettere in pratica i principi delle leggi che riguardano il mio lavoro e la mia posizione.

- Di adottare la *Due Diligence* per assicurarmi che i partner con cui lavoro siano onesti e competenti.

- Di adottare la *Due Diligence* per assicurarmi che i partner con cui lavoro siano onesti e competenti.

Non devo

- Agevolare le transazioni.

- Offrire o autorizzare il dono di qualsiasi cosa di valore destinata, in modo diretto o indiretto, a un funzionario pubblico o pubblico ufficiale.

- Fare affari con soggetti o azienda che rifiutano di aderire alle nostre regole anticorruzione.

- Trascurare o ignorare qualsiasi forma di sospetto che mi indica la possibilità che si verifichino tentativi di corruzione messi in atto da soggetti che agiscono in nome del Gruppo.

La Politica del Gruppo FM sui regali

Secondo i nostri principi, ai nostri lavoratori è severamente proibito ricevere o proporre qualsiasi forma di regalo, compenso, commissione, mancia o altra forma di pagamento o entrata illegale, sia in contanti o in forma di bene, nelle loro relazioni con i fornitori, con i clienti e i loro partner commerciali, con le autorità pubbliche, ecc.

Il termine "regalo" si intende esteso in particolare a: doni, vouchers, pasti, viaggi, inviti, feste, donazioni, svago o servizio (di sicurezza, intrattenimento, ecc.). Quando non sia possibile rifiutare il regalo per ragioni culturali, il lavoratore deve fare il possibile affinché possa dichiararlo e consegnarlo immediatamente, e nella totale trasparenza, al suo responsabile, che organizzerà una lotteria per lo staff.

Qualsiasi regalo, offerto o avuto in dono, dev'essere di natura professionale e rimanere entro i limiti consentiti, nei confronti della legge e della consuetudine. Deve essere oggetto di una richiesta di autorizzazione in funzione del suo valore. Ciò sarà possibile valutando per ogni Stato la legislazione locale, la cultura del posto ed il suo ambiente economico.

I campioni ricevuti, se non restituiti al fornitore, devono essere impiegati nelle attività dell'azienda, distrutti (con apposito rapporto di distruzione) o impiegati come regalo.



Qualche domanda che dovresti porti



- Dare regali piccoli e consueti, entro i limiti della professionalità e di modesto valore.

- Chiedere di astenermi se il valore del regalo che ricevo o che desidero dare supera il valore di € 100

- Systematically request an exemption for customary gifts to be made to a public servant or politically exposed person, whatever the value of the present.

- Chiedere sistematicamente di astenermi da regali consuetudinari se fatti nei confronti di pubblici ufficiali o esponenti politici, qualsiasi sia il valore del regalo.

- Informo il mio interlocutore che il Gruppo FM redistribuisce i regali ricevuti dallo staff organizzando una lotteria annuale

- Give or accept a gift, entertainment, invitation or any other present which could be perceived as an attempt to influence a professional decision.

- Ask any supplier or business partner for gifts, favours, trips, services etc.

- Accept cash or cash equivalents (vouchers, etc.) from a supplier or partner.

- Accept or make payments, make political donations or contributions or any other payments in exchange for favours or special treatment.

Concorrenza Libera ed Equa

Il Gruppo FM è leader nel suo mercato, ma agisce sempre con lo spirito di comportarsi equamente e di rispettare la legge, tanto quanto i principi del presente codice. Qualsiasi comportamento illegale o competizione scorretta sono severamente proibiti.

Decliniamo ogni partecipazione ad accordi segreti, prezzi fissi, aste truccate, collusione volta a dividere il mercato, o qualsiasi altra azione che possa compromettere la libera concorrenza. Inoltre, non partecipiamo ad alcuna azione che possa portare altri a credere che possano esistere accordi. In più, raccogliamo informazioni sui nostri concorrenti per soli scopi onesti e legali. Se un impiegato inizia a lavorare nel Gruppo FM dopo aver lavorato con un competitor, non gli chiederemo in alcun modo di condividere informazioni confidenziali nell'ambito del suo precedente lavoro.

Le regole di concorrenza possono aiutare quando:

- Gareggiamo con un'altra azienda
- Partecipiamo a meeting di associazioni del settore
- Abbiamo a che fare con i fornitori
- Raccogliamo le informazioni dei nostri concorrenti
- Quando ci interfacciamo con il cliente

Proprietà Intellettuale e Riservatezza

Per proprietà intellettuale si intende l'invenzione e l'innovazione che nasce in azienda: restringere il suo utilizzo aiuta l'azienda a proteggere la sua idea identità di brand. Ogni impiegato ha la responsabilità di assicurarsi la proprietà intellettuale dell'azienda e di rispettare quella degli altri. Tutti devono ottemperare con le leggi e i regolamenti in materia di proprietà intellettuale relativamente ai diritti d'autore, ai brevetti, ai marchi ed ai segreti commerciali.

Ognuno deve adottare ogni misura necessaria per proteggere la riservatezza delle informazioni che dispongono nello svolgimento delle proprie attività. È formalmente proibito acquisire informazioni sui nostri fornitori, clienti o altri partner di lavoro per fini ingiusti, e ci impegniamo di usare le informazioni ottenute, nel normale svolgimento del nostro business.

Ogni lavoratore ha l'obbligo di non divulgare in forma verbale, scritta o da mezzi elettronici qualsiasi informazione lavorativa o di natura confidenziale, senza essere specificamente delegato o autorizzato da un responsabile in forma scritta.

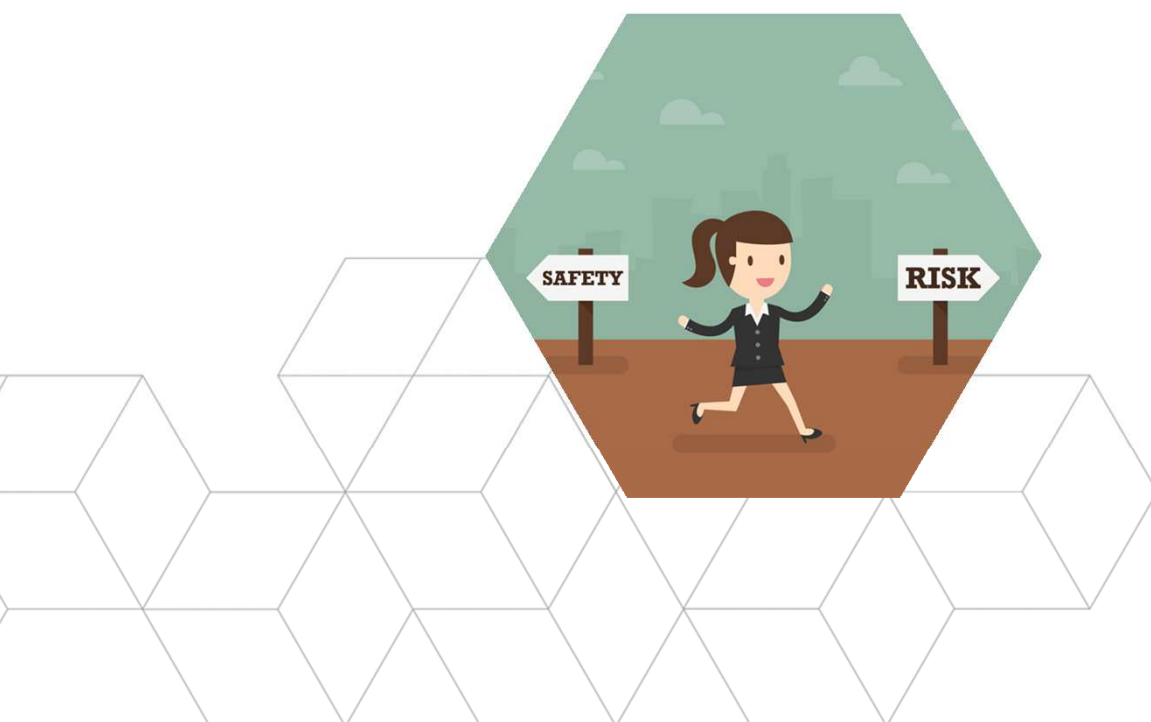


È fortemente consigliato evitare di fare commenti su materie oggetto di lavoro (soggette ad essere oggetto d'interesse della concorrenza o di terze parti) nei luoghi pubblici (ristoranti, aerei, treni ecc, ma anche sui social network).

Dovresti inoltre prestare attenzione all'uso dei tuoi dispositivi elettronici negli stessi luoghi indicati,

Sicurezza

La sicurezza è uno degli elementi fondamentali per il nostro rendimento e per la soddisfazione del cliente. Il Gruppo FM ha sviluppato e implementato una politica di sicurezza che mira a proteggere le persone, i beni tangibili e intangibili e le relative informazioni da qualsiasi forma di azione malevola, interna od esterna. La gestione del rischio è gestita dall'alta direzione aziendale e monitorate a livello di Gruppo.



3

Costruiamo fiducia con la collettività

Ambiente

Il Gruppo FM si impegna di proteggere l'ambiente e di ottemperare alle leggi più importanti in materia. L'azienda s'impegna di ridurre gli impatti delle sue attività sull'ambiente, implementando una politica di sviluppo sostenibile. Con questo obiettivo, il reparto di sviluppo sostenibile assicura che ogni reparto applichi un sistema di gestione ambientale, coerente con la promessa del Gruppo. Pertanto Il Gruppo FM incoraggia i suoi partner a fare lo stesso.

Protezione dei Dati

Ogni lavoratore, e tutte le parti terze, con cui collabora il Gruppo FM sono responsabili della loro privacy. Pertanto, il Gruppo si impegna di proteggere i loro dati personali, in conformità con la legge ed i regolamenti. Le regole di protezione dei dati garantiscono al soggetto interessato un diritto individuale su controllo, raccolta, trattamento, utilizzo, divulgazione ed archiviazione dei suoi dati.



Per dati personali si intendono le informazioni che permettono ad una persona fisica di essere identificata, in modo diretto o indiretto: questi riguardano la sua identità digitale, come previsto dalla legislazione europea in materia di protezione dei dati personali.

Neutralità Politica, Ideologica e Religiosa

Il Gruppo FM non potrà essere coinvolto in alcun modo come portavoce politico, o come fornitore di servizi e finanziamenti per fini politici. Appliciamo il principio dell'assoluta neutralità politica in qualsiasi circostanza.

Ognuno è libero di condurre la propria vita politica (adesione a un partito politico, ad un'associazione, ecc), a patto che ciò non entri nella vita professionale e nelle attività dell'azienda. Inoltre, è importante che non ledi il tempo dedicato al proprio lavoro e la disponibilità del lavoratore, o piuttosto esponga il lavoratore ad un conflitto di interessi.

Ogni impiegato estero in un paese ospitante, deve astenersi di intervenire nella politica dei paesi dove opera, eccetto dove non sono presenti diritti civili. Inoltre, non devono in alcun modo sminuire la cultura e la tradizione di questi paesi, che devono rispettare e familiarizzare.

In campo religioso e ideologico, il Gruppo FM rispetta le opinioni personali finché ciò non ledi le leggi di Stati, comprometta la sicurezza, la sanità ed, ovviamente, i principi enunciati in questo codice.



International legislation

Giacché i requisiti giuridici sono di natura varia e complessa, gli impiegati che lavorano a livello internazionale devono ricevere un'adeguata formazione ed un'assistenza legale su questioni in tema di pagamenti, formalità amministrative e misure sanzionatorie. Per qualsiasi domanda su leggi e regolamenti da applicare in ambito di relazioni internazionali, contatta il tuo reparto legale.

Se un impiegato lavora in tali contesti, è importante capire quali attività potrebbero essere considerate quali potenziali violazioni del diritto della concorrenza o di altre leggi che proteggono la concorrenza.

4

Costruiamo fiducia con le istituzioni

Accuratezza della contabilità

Il Gruppo FM assicura che il suo bilancio fornisce sempre una chiara immagine del business aziendale. Il Gruppo FM garantisce l'accuratezza dei suoi report finanziari, i quali rivelano una contabilità conforme alla legge, ai regolamenti e agli standard richiesti. Ogni registrazione contabile dev'essere precisa e fedele nel rappresentare le transazioni registrate.

La lotta alla frode

La frode compromette l'integrità report finanziari e la sicurezza dei nostri *asset*. Ogni lavoratore che intenzionalmente falsifica o camuffa fatti che riguardano l'azienda o aiuta terzi a farlo, sta commettendo una frode, la quale è punibile dalla legge. Se un lavoratore viene a conoscenza di un sospetto di frode, esso è tenuto a farlo presente immediatamente al suo responsabile. Attraverso l'ufficio *Compliance* od il numero Etico preposto.



Trasparenza con le istituzioni

Il Gruppo FM si impegna di fornire informazioni precise e accurate in risposta a tutte le richieste delle autorità competenti.

L'azienda conduce audit sulle sue operazioni, la sua contabilità e i suoi dati finanziari, che garantiscono la sua conformità agli obblighi imposti dalla legge. Garantiamo la conformità ai principi contabili relativi. Ogni lavoratore deve supportare le fasi di audit, interno od esterno, e fornire precise informazioni in linea con le politiche del Gruppo FM.

Le autorità governative e le organizzazioni preposte, potrebbero richiedere informazioni e documenti dal Gruppo FM. Queste richieste potrebbero essere il risultato di azioni normative, indagini governative o di una disputa. Le richieste potrebbero essere inoltrate in modo informale o potrebbero assumere la forma di una citazione per comparire di fronte a una corte, un mandato di perquisizione, ecc. Data la complessità di tali dinamiche, è essenziale informare tempestivamente il reparto legale o gli avvocati del Gruppo FM. Il loro aiuto sarà necessario per assicurare la conformità legislativa e garantire una tutela adeguata dei diritti del Gruppo, come per i suoi dipendenti, fornendo risposte precise e coerenti a tali richieste.

Se rilevi una richiesta di questo tipo, contatta subito il reparto legale.



Hai una domanda?

Indirizzo Email per il Gruppo FM

Linea Diretta con l'Etica:

ethics@fmlogistic.com





Designed by Freepik

Aggiornato in
Ottobre 2020

FM ▶ LOGISTIC