

KODEKS POSTĘPOWANIA

Grupa FM - czerwiec 2024

Wiadomość od kierownictwa

Jako główny gracz na arenie międzynarodowej, FM Group, składająca się z FM Logistic, Batilogistic i ich spółek zależnych, FM Holding i FM Foundation, zobowiązała się do prowadzenia działalności w sposób uczciwy, zgodnie ze swoimi podstawowymi wartościami, takimi jak zaufanie, efektywność i otwartość.

Zgodnie ze swoimi wartościami FM Group przyjęła zasadę **zero tolerancji** wobec jakichkolwiek form korupcji lub działalności niezgodnej z prawem. Każde naruszenie tej zasady będzie skutkowało wszczęciem postępowania dyscyplinarnego zgodnie z obowiązującymi przepisami. naszą reputację u naszych klientów i dostawców zbudowaliśmy dzięki stałej uważności i dążeniu do doskonalenia jakości wzajemnej współpracy. W rezultacie nasze zasady etyczne, które wynikają z wartości i kultury naszej firmy, są istotnymi ogniwami naszego rozwoju i trwałości naszego modelu biznesowego.

Walka z korupcją jest dla Grupy kluczowa, a nieprzestrzeganie tego kodeksu może poważnie zaszkodzić naszej reputacji. Każdy z nas musi zobowiązać się do przestrzegania tych zasad, aby utrzymać dobrą reputację, która jest istotnym czynnikiem wzrostu i dobrobytu Grupy.

Niniejszy Kodeks Postępowania (zwany dalej „Kodeksem”) określa zasady postępowania, które powinni przyjąć wszyscy interesariusze firmy, w celu przestrzegania nie tylko prawa, przepisów i zasad obowiązujących we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność, ale także wartości etycznych w biznesie. W Kodeksie podane są konkretne przykłady, dzięki którym każdy może zidentyfikować sytuacje, w których występuje ryzyko oraz zapoznać się ze sposobami ostrzeżenia i zgłaszania wszelkich naruszeń.

Za rozpowszechnianie niniejszego Kodeksu i jego wartości odpowiada kierownictwo każdego z podmiotów firmy.

Niniejszy Kodeks postępowania ma zastosowanie do całej Grupy FM, jej spółek zależnych oraz wszystkich członków zarządu, menedżerów i pracowników korporacji.

Zależy nam na budowaniu i utrzymywaniu zaufania wśród naszych pracowników, partnerów i społeczności, a także władz.

Uwaga: Niniejszy dokument nie stanowi umowy o pracę i w żaden sposób nie zmienia uznaniowego charakteru zatrudnienia pracownika.

W przypadkach, gdy przepisy lub wymagania krajowe są bardziej rygorystyczne niż

niniejszy Kodeks postępowania, będą one miały pierwszeństwo.

Marie-Laure Faure
Prezes Fundacji FM

Olivera Faure'a
Prezes zarządu FM
Holding Corporate

Jean-Christophe
Machet
Prezes Zarządu FM
LogistiC

Gillesa Faure'a
Prezes Zarządu
Batilogistic

Spis treści

Nasze wartości i nasze zaangażowanie
Zgodność z przepisami
Uczciwość naszym przewodnikiem
Kary za nieprzestrzeganie przepisów
Dobra wiara i brak działań odwetowych
Procedura zgłaszania i postępowanie

I. Budowanie wzajemnego zaufania

Wolność zrzeszania się i pracy

Promowanie równości w pracy
Zakaz nękania
Zdrowie i bezpieczeństwo
Konflikt interesów
Korzystanie z narzędzi informatycznych
Komunikacja i media społecznościowe
Aktywa firmy

II. Budowanie zaufania u naszych partnerów

Polityka antykorupcyjna FM Group
Należyta staranność (Due diligence)
Polityka w zakresie upominków
Wolna i uczciwa konkurencja
Własność intelektualna i informacje poufne
Bezpieczeństwo

III. Budowanie zaufania społeczności

Ochrona środowiska
Ochrona danych
Neutralność polityczna, ideologiczna i religijna
Prawodawstwo międzynarodowe

IV. Budowanie zaufania do władz

Dokładność księgowości i raportowania
Zwalczanie nadużyć finansowych
Przejrzystość wobec władz

Nasze wartości

Zaufanie

Mamy zasadę obdarzania zaufaniem, które z czasem się pogłębia. Pozwala ono każdemu człowiekowi dać z siebie to, co najlepsze; zachęca do autonomii i współpracy między nami a naszymi partnerami.

Efektywność

Wydajność jest owocem naszej doskonałości stosowanej na co dzień i naszej chęci bycia przedsiębiorczym.

To klucz do zadowolenia naszych klientów i długoterminowego sukcesu naszej firmy.

Otwartość

Otwartość wymaga od nas wykazania się ciekawością i umiejętnością słuchania, kwestionowania naszych założeń oraz wdrażania kreatywności i inicjatywy.

Nasze zaangażowanie w etykę

Niezależnie od tego, jaką pracę wykonujemy, wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za tworzenie, promowanie i utrzymywanie kultury korporacyjnej, która zachęca do etycznego postępowania i przestrzegania prawa. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do zrozumienia i przestrzegania oczekiwań określonych w niniejszym Kodeksie.

Jako pracownik jednego z podmiotów FM Group jestem osobą uczciwą i będę:

- Znał i rozumiał przepisy prawa i regulacje mające zastosowanie do mojej pracy
- Uczciwy, transparentny, sprawiedliwy i godny zaufania we wszystkim, co robię i w moich relacjach zawodowych.
- W razie wątpliwości szukał porady u mojego przełożonego, członka mojego zespołu, działu kadr lub specjalisty ds. zgodności lub korzystał z Infolinii ds. etyki.
- Korzystał z kontaktu do Komisji Etyki jeśli zechcę zgłosić podejrzenie lub faktyczne naruszenie zasad etyki i.
- Współpracować ze wszystkimi osobami zaangażowanymi w dochodzenie i zawsze dostarczać im pełnych i uczciwych informacji oraz niezbędnych dokumentów
- Uczestniczyć w szkoleniach, które mnie dotyczą

Zgodność z prawem pracy i przestrzeganie praw człowieka

FM Group dba o zgodność z obowiązującymi przepisami we wszystkich krajach, w których jest obecna. Zobowiązujemy się do przestrzegania zasad określonych we wszystkich podstawowych tekstach prawnych takich, jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), a także ustawodawstwo i regulacje krajów, w których działamy. Firma zobowiązuje się nie korzystać z pracy przymusowej lub nierejestrowanej oraz odmawiać pracy lub natychmiast owo zaprzestać współpracy z dostawcami i usługodawcami, którzy mogą zatrudniać osoby pracujące pod groźbą lub przymusem.

FM Group odmawia zatrudniania osób niepełnoletnich (oczywiście z wyjątkiem krótkich okresów

stażu zawodowego w ramach programu szkolnego) do jakiegokolwiek działalności własnej lub swoich podwykonawców lub klientów. FM Group zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania minimalnej granicy wieku obowiązującej we wszystkich krajach, w których prowadzi działalność. We wszystkich krajach ten minimalny wiek nie może być niższy niż wiek określony w Konwencjach nr 138 i 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy, a mianowicie 15 lat i 18 lat w przypadku pracy niebezpiecznej lub szczególnie trudnej. Należy zauważyć, że punkt ten zastępuje na szczególną uwagę, szczególnie przy podpisywaniu umów z dostawcami lub klientami przy wykorzystaniu naszego kwestionariusza due diligence. .

Kierujemy się uczciwością

Napotkane problemy mogą być złożone i włączając w to sytuacje, które czasami mogą być sprzeczne, na przykład konflikt pomiędzy wyborem korzyści osobistej a decyzją słuszną dla firmy lub przyjęciem zamówienia, nawet jeśli rozmówca podlega sankcjom.

Uczciwe postępowanie może czasami być trudne. Sukces FM Group zależy od tego, jakie decyzje podejmuje każdy z nas!

Jeśli masz pytania dotyczące sytuacji, z którą się spotkałeś, możesz skontaktować się z działem compliance (COMPLIANCE FM GROUP compliance@fmlogistic.com) lub z infolinią ds. etyki.

Proces w 5 krokach

Niezależnie od sytuacji, nasz własny osąd jest kluczową częścią procesu decyzyjnego w imieniu Firmy. Ten 5-stopniowy proces został zaprojektowany jako przewodnik, który pomoże Ci dokonać właściwych wyborów w obliczu trudnej sytuacji

1. Zachowaj spokój
2. Poświęć 5 minut na zastanowienie się
3. Zrób listę faktów! Skup się na nich. Dzięki temu sytuacja wyda się bardziej jasna.
4. Skorzystaj z drzewa decyzji kolejnej strony, jako przewodnika
5. Poproś o pomoc swojego przełożonego lub specjalistę ds. zgodności

Drzewko decyzji

1. Czy działanie jest konieczne?
2. Czy działanie jest legalne?
3. Czy działanie jest zgodne z polityką FM Group?
4. Czy działanie jest zgodne z kulturą korporacyjną i wartościami FM Group?
5. Czy wziętem pod uwagę wpływ na naszych pracowników, klientów i akcjonariuszy?
6. Czy będę czuł się komfortowo, wyjaśniając swoje działania mojemu przełożonemu, współpracownikowi lub rodzinie?
7. Czy moje działanie obroni się, jeśli zostanie opublikowane w mediach?
8. Czy działanie jest korzystne dla całej Grupy, a nie tylko dla kilku osób?
9. Jeśli się waham, czy proszę o pomoc?

Kary za nieprzestrzeganie przepisów

Każdy, kto nie zastosuje się do zasad zawartych w niniejszym Kodeksie, będzie podlegał

sankcjom dyscyplinarnym, które mogą skutkować zwolnieniem, zgodnie z aktualnymi przepisami..

Infolinia ds. etyki i inne kanały komunikacji

Pierwszym kanałem komunikacji dostępnym dla pracowników Grupy jest kontakt z kierownictwem, co oznacza, że mogą oni rozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym lub kierownikiem funkcjonalnym.

Ponieważ nie sposób wymienić wszystkich sytuacji, które mogą się pojawić, istnieje duże prawdopodobieństwo, że zaistnieje sytuacja, która nie jest szczegółowo wymieniona w tym Kodeksie (w związku z konkretnym regulaminem, prawem lub polityką firmy). Każdy pracownik FM Group musi zaakceptować fakt, że ma osobisty obowiązek odpowiedniego zachowania i utrzymywania wysokich standardów etycznych w swojej pracy.

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, zapoznaj się z naszym drzewem decyzyjnym, które poprowadzi Cię przez niezbędny proces myślowy!

Nasi pracownicy i partnerzy mają do dyspozycji różne kanały komunikacji, które mogą zagwarantować etyczne środowisko pracy.

Pomoc i poradę można uzyskać kontaktując się z:

- Twoim bezpośrednim przełożonym
- Twoim kierownikiem działu personalnego
- Twoim *specjalistą ds. zgodności z przepisami*
- Infolinią ds. etyki

Celem jest pomoc wszystkim pracownikom i dostawcom w wyjaśnieniu ich wątpliwości i podejmowaniu decyzji w sposób etyczny oraz umożliwienie im przekazania informacji o ewentualnych naruszeniach niniejszego Kodeksu. Zagwarantowana jest całkowita poufność. Jednakże do każdego żądania, ostrzeżenia lub pytania należy dołączyć dane kontaktowe, aby umożliwić kontynuację dochodzenia.

Adres e-mail dla całej Grupy

Kontakt do Komisji Etyki

ethics@fmlogistic.com

adres pocztowy

Holding FM,
do wiadomości specjalisty ds. zgodności,
12 rue de l'Europe,
57370 Phalsbourg, Francja

OZNACZ KOPERTĘ jako „POUFNE”

FM Group zobowiązuje się traktować wszelkie zgłoszenia w sposób ściśle poufny, zgodnie z wymogami Ustawy z dnia 9 grudnia 2016 r. (o przejrzystości, zwalczaniu korupcji i modernizacji

gospodarki, powszechnie znanej jako Ustawa Sapin 2 lub odpowiednich przepisów prawa krajowego.

FM Group opracowała program zgodności. Ustanowiono procedurę zgłaszania lub zgłaszania nieprawidłowości: jest to nasza Infolinia ds. Etyki. W związku z tym **każdy pracownik lub osoba trzecia** mogą zgłaszać wszelkie wątpliwości swoim przełożonym lub, jeśli to konieczne, korzystając z Infolinii ds. Etyki.

Komisja ds. Etyki, składająca się z 5 stałych członków, rozpatrzy każde otrzymane zawiadomienie. Jest gwarantem przestrzegania i stosowania niniejszego Kodeksu. Komisja ds. Etyki ma zagwarantowaną niezależność i bezstronność niezbędną do wykonywania swoich zadań. Może również interweniować z własnej inicjatywy, w celu rozważenia wszelkich kwestii etycznych pojawiających się w firmie. Jej członkowie zobowiązani są do zachowania ścisłej poufności.

Sygnalista będzie na bieżąco informowany o dalszych działaniach w związku z powiadomieniem. Wszelkie dane mające charakter umożliwiający identyfikację sygnalisty i zgłaszanych osób zostaną zniszczone zgodnie z wymogami prawa (we Francji dekret nr 2017-564 z 19.4.2017).

Działanie w dobrej wierze i zakaz działań odwetowych

Każdy, kto w dobrej wierze zgłosi potencjalne naruszenie niniejszego Kodeksu, będzie chroniony i nie może podlegać żadnym represjom. W istocie nikt nie może być karany za wypełnienie swoich obowiązków i zgłoszenie sytuacji lub zdarzenia, które wydaje się stanowić naruszenie Kodeksu, nawet jeśli zgłoszenie zostanie później uznane za nieuzasadnione. Z drugiej strony wszelkie oskarżenia, które okażą się oszczerce, mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a nawet oskarżeniem. Anonimowe rozmowy telefoniczne lub listy będą traktowane z zachowaniem niezbędnej ostrożności.

Wszelkie środki odwetowe wobec osób zgłaszających w dobrej wierze potencjalne naruszenie są zabronione.

Co rozumiemy przez "odwet" ?

Termin ten odnosi się do negatywnych działań podjętych przez przełożonego lub współpracownika wobec osoby zgłaszającej, ponieważ zgłosiła ona swoje podejrzenia, niezależnie od wykorzystanego kanału komunikacji.

Powiadomienia o nieprawidłowościach i dochodzenie

Badanie raportu : Niezależnie od kanału wykorzystanego do przekazania zgłoszenia (potencjalnej) nieprawidłowości, dopuszczalność zgłoszenia i jego przedmiot zostaną zbadane. Wszelkie zgłoszenia sygnalistów są traktowane jako poufne.

Dochodzenie: Każdy alert będzie przedmiotem szczegółowego postępowania wyjaśniającego

odnośnie przedstawionych faktów i informacji. Przeprowadzenie dochodzenia zostanie powierzone, w zależności od poziomu jego klasyfikacji, albo działowi kadr lub specjalście ds. zgodności (Corporate Compliance Officer) lub dowolnej innej osobie uznanej za kompetentną do jego przeprowadzenia bez jakiegokolwiek konfliktu interesów.

Dochodzenie zakończone: Po zakończeniu dochodzenia sporządzony zostanie raport wykazujący, że wszystkie fakty zostały zbadane i udokumentowane.

Decyzja dotycząca działań, które należy podjąć: Komisja ds. Etyki zbada raport i podejmie decyzję, jakie środki należy podjąć. Będzie ona monitorować podjęte działania naprawcze i może zalecić środki zapobiegawcze i sankcje dyscyplinarne.

Zamknięcie alertu: Alert zostanie zamknięty, a sygnalista poinformowany o wyniku dochodzenia. Szczegóły działań dotyczących pracowników nie są ujawniane, zgodnie z przepisami prawo pracy.

Analityka i statystyka: Informacje na temat działań związanych z etyką są regularnie gromadzone, monitorowane i oceniane w celu wykrycia wszelkich trendów, którymi trzeba będzie się zmierzyć. Dla Rady Dyrektorów sporządzany jest raport roczny.

I. Budowanie wzajemnego zaufania

Promowanie relacji międzyludzkich opartych na zaufaniu i otwartości, niezbędnych do osiągnięcia dobrych wyników.

Wolność zrzeszania się i stosunki pracy

FM Group pragnie zagwarantować i zachęcać do konstruktywnych stosunków pracy w firmie oraz uznaje prawo do wolności zrzeszania się. Wolność ta jest uznawana w większości krajów. FM Group zobowiązuje się do zapewnienia przestrzegania prawa dotyczącego wolności zrzeszania się, które ma zastosowanie lokalnie do jej pracowników oraz do zapewnienia pracownikom możliwości swobodnego wypowiedzania się w spółce w kwestiach związanych z warunkami, w jakich wykonują swoje obowiązki.

Promowanie równości w pracy i zasada niedyskryminacji

Decyzje dotyczące rekrutacji, awansu, szkoleń i wynagrodzenia podejmowane są w oparciu o kompetencje i wyniki pracy. Obowiązuje także inna fundamentalna zasada polityki kadrowej: zasada niedyskryminacji. FM Group promuje różnorodność i angażuje się w tworzenie środowiska różnorodności kulturowej, w którym każdy pracownik ma możliwość rozwoju zawodowego. Ponadto FM Group prowadzi politykę proaktywnej integracji niepełnosprawnych pracowników, która jest dostosowana do specyficznych kontekstów regulacyjnych każdego kraju. FM Group zabrania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, pochodzenie, orientację seksualną, sprawność fizyczną lub przynależność do jakiegokolwiek organizacji politycznej, religijnej lub związkowej.

Zakaz nękania

Prześladowanie i molestowanie we wszelkich formach jest zabronione

Zastraszanie: Wszelkie powtarzające się działania wobec osoby, które prowadzą do pogorszenia jej warunków pracy z powodu: naruszenia jej praw i godności oraz mają negatywny wpływ na jej zdrowie fizyczne i psychiczne lub stanowią zagrożenie rozwoju kariery zawodowej.

Molestowanie seksualne: Poddawanie danej osoby powtarzającym się uwagom lub zachowaniom o konotacjach seksualnych lub seksistowskich, które podważają jej godność ze względu na poniżający lub upokarzający charakter lub tworzą wobec niej sytuację zastraszającą, wrogą lub obraźliwą.

Zdrowie i bezpieczeństwo

- ✓ Pomagam identyfikować, ulepszać i zapobiegać zagrożeniom, poprzez ostrożne działania
- ✓ Biorę pod uwagę i przestrzegam zasad bezpieczeństwa, w tym stosuję środki ochrony indywidualnej
- ✓ Przestrzegam terminów zgłaszania wypadków przy pracy i innych zdarzeń
- ✗ Nie narażam innych ani siebie na niebezpieczeństwo poprzez ignorowanie zasad
- ✗ Nie zapominam zgłosić wszelkich incydentów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Nie bagatelizuję ich

W FM Group ludzie odgrywają kluczową rolę w jej rozwoju i zrównoważonym działaniu. Znajduje to odzwierciedlenie w naszych wartościach, naszej kulturze zarządzania i wymaganiach, jakie sobie stawiamy w zakresie dobrego samopoczucia w pracy. Zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników jest dla nas absolutnym priorytetem. Bezpieczeństwo pracy jest podstawową zasadą i prawem naszych pracowników. Naszym celem jest: Zero wypadków przy pracy. Dążymy do wyeliminowania wypadków przy pracy, zapobiegamy chorobom zawodowym i usprawniamy warunki pracy. Zasady te obowiązują wszystkich w firmie. Menedżerowie mają obowiązek zapewnić ścisłe przestrzeganie tych zasad.

Dlatego też używanie, sprzedaż lub posiadanie napojów alkoholowych lub narkotyków jest surowo zabronione na terenie FM. W wyjątkowych przypadkach, za wyraźną zgodą kierownika przedsiębiorstwa mogą być organizowane krótkie, towarzyskie spotkania przy alkoholu.

Na terenie obiektów (magazyny, biura, tereny zewnętrzne) obowiązuje całkowity zakaz palenia papierosów i e-papierosów, za wyjątkiem miejsc wyraźnie przeznaczonych dla palących.

Konflikt interesów

Żaden pracownik nie może mieć interesów osobistych, zawodowych ani finansowych niezgodnych z lojalnością, jaką jest winien firmie lub z jego obowiązkami wobec niej (definicja „konfliktu interesów”). Pracownicy zajmujący określone stanowiska muszą co roku wypełnić kwestionariusz dotyczący konfliktu interesów.

Każdy konflikt interesów, rzeczywisty lub potencjalny, musi zostać zgłoszony, aby można było zbadać jego charakter i konsekwencje. Nie będziemy tolerować ze strony naszych pracowników żadnych osobistych działań, które mogłyby zaszkodzić interesom firmy lub które mogłyby kolidować lub być sprzeczne z interesami firmy.

Interesy FM Group muszą zawsze przeważać.

Aby pomóc Państwu zrozumieć, czym jest konflikt interesów, w poniższej tabeli wymieniliśmy kilka typowych przykładów.

Rodzaj konfliktu	Kto co oznacza? ?	Przykłady
Konflikt interesów pomiędzy FM Grup a pracownikiem	Pracownik, członek jego rodziny lub bliska mu osoba, zatrudniony w spółce lub posiadający więcej niż 5% udziałów w spółce, z którą FM Group prowadzi interesy	Szwagier pracownika jest współnikiem w kancelarii prawnej, którą firma poszukuje do obrony FM Group. Jest to konflikt pomiędzy osobistymi interesami danej osoby a interesami FM Group
Konflikt interesów między klientem a dostawcą	Pracownik, który wybierze dostawcę będącego jego przyjacielem lub członkiem jego rodziny	Kupujący w FM Group, który wybiera firmę transportową należącą do teścia, mimo że jej ceny nie są najbardziej konkurencyjne
Niezgodność z procedurami	Naginanie zasad firmy w celu uzyskania osobistej przystąpi lub specjalnych warunków	Pracownik negocjujący pożyczkę osobistą i w zamian za korzystne warunki obiecuje pracę córce bankiera w dziale marketingu, bez konieczności przechodzenia przez odpowiednie kanały HR
Konflikt z zasadami FM Group	Pracownik będący przełożonym w pracy członka rodziny lub bliskiego przyjaciela	Pracownik ukrywający fakt, że członek jego rodziny pracuje w tym samym dziale i/lub jest jego bezpośrednim przełożonym
Konflikt lojalności	Podjęcie drugiego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na podobnym stanowisku jak w FM Group	Wykonywanie pracy doradcą dla poprzedniego pracodawcy, czyli dla konkurencji FM Group. Kierowca FM Group, pracujący również jako kierowca w niepełnym wymiarze etatu dla konkurencji w wolnym czasie

Korzystanie z narzędzi informatycznych

Technologie informacyjne są cennym i niezbędnym narzędziem naszej działalności. Są one jednak w dużym stopniu narażone na zagrożenia związane z cyberprzestępczością (próby kradzieży danych, hakerstwo, phishing, niszczenie danych, niszczenie systemów itp.), których gwałtowny wzrost stanowi poważne ryzyko dla firmy.

Zasoby informatyczne i komunikacyjne Spółki przeznaczone są do profesjonalnego wykorzystania.

Rozsądny użytek osobisty jest tolerowany. Tylko odpowiedzialne i świadome zachowanie użytkowników może chronić cenne systemy z rosnącymi lukami w zabezpieczeniach. **Karta**

Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych określa odpowiednie zasady postępowania. Każdy użytkownik jest odpowiedzialny za stosowanie dobrych praktyk określonych w niniejszej Karcie.

Komunikacja i media społecznościowe (nowe).

Wizerunek FM Group to przewaga konkurencyjna. Należy go chronić. Wszelkie naruszenia tego wizerunku są równoznaczne z poważną szkodą dla firmy.

Wszelkie zapytania napływające z mediów są scentralizowane i przekazywane do Działu Komunikacji. Tylko ten Dział może upoważnić kogokolwiek do publicznego wypowiedzania się w imieniu grupy.

Podczas profesjonalnej komunikacji każdy musi zachować ostrożność w doborze słów i powstrzymać się od stosowania obelg lub mówienia czegokolwiek, co jest sprzeczne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie w zakresie zwalczania dyskryminacji lub z wymogami dotyczącymi ujawniania informacji.

Aktywa firmy

Każdy pracownik odpowiada i ma obowiązek chronić majątek FM Group (własność fizyczną, instalacje, sprzęt, komputery, produkty i pojazdy należące do niego lub za które ponosi odpowiedzialność, ale także informacje i reputację) przed utratą, uszkodzeniem, przywłaszczeniem i kradzieżą. Aktywa takie mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów zawodowych, a wszelkie inne zastosowania muszą być zgodne z procedurami i przepisami FM Group.

„Majątek firmy” obejmuje:

Narzędzia, sprzęt i maszyny
Informacje, w tym informacje poufne
Budynki, pojazdy, lokale, grunty
Telefony, komputery i systemy

Czas pracy, narzędzia i inne elementy niezbędne nam do wykonywania naszych obowiązków

II. Budowanie zaufania u naszych partnerów

Polityka antykorupcyjna FM Group

FM Group prowadzi swoją działalność uczciwie, rzetelnie i z szacunkiem, zgodnie ze wszystkimi przepisami prawa i regulacjami. Jest to część naszych wartości i sposób, w jaki pragniemy nawiązywać szczerą i owocną współpracę z naszymi pracownikami i partnerami biznesowymi.

FM Group zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów i regulacji obowiązujących we wszystkich krajach, w których prowadzimy działalność lub w których kupujemy towary i usługi.

Żaden pracownik, kierownik ani członek zarządu FM Group nie jest upoważniony na żadnej podstawie do popełnienia czynu nielegalnego lub nieetycznego ani do nakłaniania innych osób do popełnienia takiego czynu.

Najwyższe kierownictwo FM Group wyraźnie oświadczyło, że nie będzie tolerować żadnych form korupcji ani nielegalnych działań, bezpośrednich ani pośrednich, biernych ani aktywnych, skierowanych do jakiegokolwiek urzędnika publicznego lub osoby o równorzędnym statusie lub jakiegokolwiek osoby podlegającej prawu prywatnemu. Grupa wprowadziła zbiór zasad i procedur mających na celu zwalczanie i wykrywanie z wyprzedzeniem wszelkich form korupcji, oszustw, prania pieniędzy, wymuszeń i handlu wpływami w ramach naszej działalności.

Kilka terminów, które warto znać

Korupcja: „Każde działanie osoby pełniącej określoną funkcję publiczną lub prywatną, upominającej się lub przyjmującej prezent, ofertę lub obietnicę, mające na celu wykonanie, opóźnienie lub zaniechanie wykonania działania związanego bezpośrednio lub pośrednio z jej funkcją.”

Łapówka: dowolny przedmiot wartościowy, w tym pieniądze, prezenty, usługi lub przystugi, wręczany przez osobę w celu przekonania kogoś innego do działania na jej korzyść.

Łapówka finansowa (backhander): płatność dokonywana jako rekompensata za ułatwienie nawiązania kontaktu lub umowy.

Płatność ułatwiająca: płatność (zwykle niewielka kwota) uiszczana w celu ułatwienia udzielenia pozwolenia lub dopełnienia niezbędnych formalności.

Oszustwo: wszelkie zachowanie niezgodne z prawem, mające na celu umyślne przywłaszczenie, defraudacja, fałszowanie, utajnianie, pominięcie lub zniszczenie pieniędzy, aktywów, danych lub informacji należących do innych osób.

Pranie pieniędzy: Przystępstwo polegające na posiadaniu lub wykorzystywaniu kapitału wytworzonego w wyniku nielegalnej działalności w celu jego „zalegalizowania” poprzez recykling w drodze legalnej działalności.

Handel wpływami: przez osobę, która otrzymuje lub zabiega o otrzymanie prezentów lub korzyści w celu nadużycia swojego wpływu, rzeczywistego lub rzekomego, na osobę trzecią tak, aby osoba trzecia pojęta korzystna decyzję

Należyta staranność wobec naszych partnerów

FM Group z zasady wierzy w przejrzystość w kontaktach z partnerami, których starannie wybiera i którzy są kluczowym elementem sukcesu firmy. Dlatego wdrożono procedurę due diligence (procedurę weryfikacji), która polega na sprawdzaniu naszych głównych klientów, dostawców i pośredników.

Proces wyboru dostawców opiera się wyłącznie na obiektywnych kryteriach jakościowych, takich jak specyfikacje techniczne, bezpieczeństwo, jakość, obsługa, kwestie środowiskowe, cena i czas realizacji. Procedura przetargowa jest regułą.

Ponadto FM Group oczekuje od swoich dostawców towarów i usług, aby dzielili się przestrzegali jej podstawowych zasad poprzez podpisanie [Kodeksu postępowania partnerów biznesowych](#).

Naszym celem jest ustanowienie trwałych relacji z naszymi partnerami, w których wygrywają obie strony, które będą tworzyć wartość dla wszystkich interesariuszy.

Jako pracownik, kierownik lub członek zarządu

Zobowiązuję się do:

- Szukania porady na temat przepisów mających zastosowanie do mojej pracy i zakresu moich obowiązków.
- Działania z zachowaniem należytej staranności, aby mieć pewność, że partnerzy, z którymi podpisuję umowy, są kompetentni i uczciwi.
- Zgłaszania wszelkich żądań lub próśb dotyczące płatności, prezentów lub innych niewłaściwych wymian, o których jestem świadomy.

Nie wolno mi:

- Dokonywać płatności ułatwiających.
- Oferować lub zezwalać na wręczanie żadnych przedmiotów wartościowych bezpośrednio lub pośrednio przedstawicielowi władz lub urzędnikowi państwowemu.
- Prowadzić interesów z osobami lub firmami, które odmawiają przestrzegania naszych zasad antykorupcyjnych.
- Zaniedbywać lub ignorować wszelkie „sygnaty ostrzegawcze”, które mogą sugerować działania korupcyjne prowadzone przez jakąkolwiek stronę trzecią działającą w naszym imieniu.

Polityka w zakresie upominków FM Group

Co do zasady surowo zabrania się każdemu pracownikowi przyjmowania lub oferowania jakichkolwiek prezentów, wynagrodzeń, prowizji, gratyfikacji lub innego rodzaju płatności lub nielegalnych dochodów, zarówno w formie pieniężnej, jak i w postaci produktów lub towarów, w stosunkach z dostawcami, klientami i partnerami handlowymi, władzami publicznymi itp.

Pod pojęciem „prezentu” należy rozumieć w szczególności: upominki, uprzejmości, bony, posiłki, wycieczki, zaproszenia, imprezy, darowizny, rozrywki lub usługi (ochrona, rozrywka itp.). Jeżeli nie ma możliwości odmowy przyjęcia prezentu lub zwrotu prezentu, na przykład ze względów kulturowych, pracownik musi użyć odpowiedniego formularza, w celu zadeklarowania go w ServiceNow lub udostępnić zespołom lub/i przekazać go niezwłocznie i całkowicie przejrzysto lokalnemu kierownictwu, które zorganizuje loterię dla pracowników.

Każdy prezent oferowany lub otrzymany musi mieć charakter profesjonalny i mieścić się w dopuszczalnych granicach, zarówno w świetle prawa, jak i zwyczajów. Musi być przedmiotem wniosku o zatwierdzenie w zależności od jego wartości. Jest to doceniane w każdym kraju, zgodnie z lokalnym ustawodawstwem, kulturą i środowiskiem gospodarczym. Pracownicy muszą przestrzegać przepisów obowiązujących w kraju, w którym pracują. Pracownikom w żadnym wypadku nie wolno zabiegać o prezenty lub zaproszenia dla siebie lub swoich rodzin.

Otrzymane próbki, jeśli nie zostaną zwrócone dostawcom, muszą zostać wykorzystane w działalności firmy, zniszczone (z odpowiednim protokołem zniszczenia) lub potraktowane jako prezent.

Kilka pytań, które warto sobie zadać

- Czy jest to zdarzenie jednorazowe i ma ograniczoną wartość?
- Czy jest to zgodne z normalnymi praktykami biznesowymi?
- Czy można to postrzegać jako wywieranie niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową odbiorcy?
- Czy wywoła to poczucie obowiązku wobec dawcy lub biorcy?

Będę/wolno mi

- Dawać drobne, zwyczajowe prezenty, które można uznać za rozsądne i profesjonalne, o skromnej wartości. Wnioskować o zwolnienie, jeśli wartość upominku podarowanego mi

lub tego, który chcę podarować przekracza 100 EUR.

- Systematycznie wnioskować o zgodę na dawanie zwyczajowych prezentów urzędnikowi państwowemu lub osobie zajmującej eksponowane stanowisko polityczne, niezależnie od wartości prezentu.
- Jeśli nie jestem pewien, jak zareagować na prezent, poproszę o poradę mojego specjalistę ds. Zgodności z przepisami.
- Informować mojego rozmówcę, że FM Group redystrybuuje prezenty otrzymane przez pracowników, organizując coroczną loterię fantową.

Nie wolno mi

- Wręczać lub przyjmować prezentu, rozrywki, zaproszenia lub innego prezentu, który mógłby być postrzegany jako próba wywarcia wpływu na decyzję zawodową.
- Prosić żadnego dostawcy ani partnera biznesowego o prezenty, przystugi, wycieczki, usługi itp.
- Przyjmować gotówki lub jej ekwiwalentów (vouchery itp.) od dostawcy lub partnera.
- Przyjmować lub dokonywać płatności, przekazywać darowizny lub datki na cele polityczne lub jakichkolwiek innych płatności w zamian za przystugi lub specjalne traktowanie.

Wolna i uczciwa konkurencja

FM Group jest liderem na swoich rynkach, jednak zawsze postępuje w duchu uczciwej konkurencji i poszanowania prawa oraz zasad zawartych w niniejszym Kodeksie. Zabronione są działania niezgodne z prawem i przejawy nieuczciwej konkurencji.

Odmawiamy udziału w jakichkolwiek tajnych porozumieniach, zмовach cenowych, zмовach przetargowych, zмовach mających na celu podział rynków czy jakichkolwiek innych działaniach zakłócających wolną konkurencję. Co więcej, nie angażujemy się w żadne działania, które mogłyby sprawić, że inni uwierzą, że takie ustalenia istnieją. Ponadto zbieramy informacje o naszych konkurentach wyłącznie w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Jeżeli nowy pracownik dołącza do FM Group z firmy konkurencyjnej, nie prosimy go o udostępnianie poufnych lub wrażliwych informacji, które mógłby uzyskać w poprzednim miejscu pracy.

Prawo konkurencji może nas dotyczyć, gdy:

- konkurujemy z inną firmą
- uczestniczymy w spotkaniach stowarzyszeń branżowych
- mamy do czynienia z dostawcami
- zbieramy informacje o konkurencji na temat stron trzecich
- mamy do czynienia z klientami...

Własność intelektualna i informacje poufne

Własność intelektualna dotyczy wytworów lub innowacji wykorzystywanych przez firmę. Ograniczanie korzystania z własności intelektualnej pomaga firmie chronić jej pomysły i tożsamość marki. Każdy pracownik ma obowiązek chronić własność intelektualną firmy i szanować własność intelektualną innych osób. Każdy ma obowiązek przestrzegać prawa własności intelektualnej oraz przepisów dotyczących praw autorskich, patentów, znaków towarowych i tajemnic handlowych.

Każda osoba ma obowiązek podjąć środki niezbędne do ochrony poufności informacji, które posiada w związku z prowadzoną działalnością zawodową. Formalnie zabrania się pozyskiwania informacji o naszych dostawcach, klientach lub innych partnerach biznesowych w sposób nieuczciwy i zobowiązujemy się, że będziemy wykorzystywać wyłącznie informacje uzyskane w toku normalnej działalności.

Każdy pracownik zobligowany jest do przestrzegania zakazu ujawniania ustnie, pisemnie lub drogą elektroniczną jakichkolwiek informacji zawodowych o charakterze poufnym, chyba że został wyraźnie upoważniony lub wyznaczony do tego na piśmie przez przełożonego.

Zdecydowanie zaleca się unikanie komentowania wrażliwych tematów zawodowych (mogących zainteresować konkurencję lub osoby trzecie mające złe intencje) w miejscach publicznych (restauracje, pociągi, samoloty itp., ale także w mediach społecznościowych).

Należy także zachować ostrożność podczas korzystania z urządzeń informatycznych w tego samego rodzaju miejscach.

Bezpieczeństwo

Bezpieczeństwo jest głównym czynnikiem wpływającym na naszą wydajność i zadowolenie klientów. FM Group opracowała i wdraża politykę bezpieczeństwa, której celem jest ochrona ludzi, dóbr materialnych i niematerialnych oraz informacji przed wszelkimi formami złośliwych działań, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Zarządzanie ryzykiem odbywa się na najwyższych poziomach spółki i jest monitorowane na poziomie grupy.

III. Budowanie zaufania społeczności

Ochrona środowiska

FM Group angażuje się w ochronę środowiska i przestrzega odpowiednich przepisów ustawowych i wykonawczych. Firma dba o ograniczenie wpływu swojej działalności na środowisko naturalne poprzez wdrażanie polityki zrównoważonego rozwoju. Każdy ma obowiązek natychmiastowego zgłaszania wszelkich zanieczyszczeń lub zdarzeń nadzwyczajnych, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na środowisko naturalne. Mając to na uwadze, dział zrównoważonego rozwoju dba o to, aby każdy oddział stosował system zarządzania środowiskowego zgodny ze zobowiązaniami grupy. FM Group zachęca do tego swoich partnerów.

Ochrona danych

Wszyscy pracownicy i wszystkie osoby trzecie, z którymi FM Group kontaktuje się, mają prawo do prywatności. W związku z tym FM Group zobowiązuje się do ochrony swoich danych osobowych, zgodnie z regulacjami i przepisami prawa. Zasady ochrony danych gwarantują osobie zainteresowanej indywidualne prawo kontroli nad gromadzeniem, przetwarzaniem, wykorzystywaniem, rozpowszechnianiem i przechowywaniem jej danych.

Dane osobowe oznaczają informacje, które umożliwiają bezpośrednią lub pośrednią identyfikację osoby fizycznej. Obejmuje to ich tożsamość cyfrową w rozumieniu europejskiego

prawodawstwa dotyczącego ochrony danych osobowych.

Neutralność polityczna, ideologiczna i religijna

W żadnym wypadku FM Group nie może być wykorzystywana, bezpośrednio lub pośrednio, jako do realizowania lub do świadczenia usług lub finansowania celów politycznych. W każdych okolicznościach stosujemy zasadę neutralności politycznej.

Każdy może prowadzić życie polityczne lub publiczne (członkostwo w partii politycznej, stowarzyszeniu itp.) pod warunkiem całkowitego oddzielenia go od życia zawodowego i działalności spółki oraz nie ingerowania w czas poświęcany pracy lub ich dostępność lub narażając je na konflikt interesów.

Każdy pracownik zagraniczny w kraju przyjmującym musi powstrzymać się od ingerencji w politykę w krajach, w których firma działa, ale gdzie nie ma praw obywatelskich. Muszą także dbać o to, aby nie podważać tradycji ani kultury krajów przyjmujących, które muszą poznać i szanować.

W kwestiach religijnych i ideologicznych FM Group szanuje osobiste przekonania i poglądy, o ile nie naruszają one prawa danego kraju ani nie wpływają na bezpieczeństwo, ochronę i oczywiście zasady zawarte w niniejszym Kodeksie.

Prawodawstwo międzynarodowe

Regulacje międzynarodowe mają bezpośredni wpływ na naszą działalność. Dlatego tak ważne jest, aby pracownicy zachowywali czujność w zakresie obowiązujących ich przepisów międzynarodowych w swoich dziedzinach. Dotyczą one w szczególności sankcji międzynarodowych, embargo i ograniczeń eksportowych, ale także podatków i prawa pracy.

FM Group zobowiązała się do przestrzegania wszystkich praw i przepisów, które mogą jej dotyczyć. Dlatego każdy pracownik musi zobowiązać się do robienia tego samego. Zatem w trakcie relacji handlowych, ale także podczas formalności administracyjnych czy finansowych (przelewy, procedury celne, nowe relacje) ważne jest, aby odbywało się to z poszanowaniem niniejszych przepisów ustawowych i wykonawczych oraz sankcji gospodarczych.

W tym celu pracownicy muszą zachować uważność i w razie potrzeby zwracać się o poradę lub pomoc. Szczególną uwagę należy zwrócić na zainteresowane strony (osoby trzecie objęte sankcjami, nieprzychylnie znane) oraz na transportowane towary (towary podwójnego zastosowania, których eksport na terytorium objęte sankcjami jest zabroniony), aby mieć pewność, że ich decyzje nie będą stwarzać ryzyka i szkodzić naszym całej firmie i naszej reputacji. Rzeczywiście, naruszenie międzynarodowych przepisów mogłoby mieć niezwykle szkodliwe konsekwencje dla całej Grupy FM.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości skontaktuj się z działem ds. zgodności, który będzie w stanie udzielić Ci wskazówek i pomocy.

IV. Budowanie zaufania do władz

Dokładność księgowości i raportowania

FM Group gwarantuje, że jej sprawozdania finansowe zawsze dają dokładny obraz działalności

firmy. FM Group gwarantuje dokładność swoich sprawozdań finansowych, które opierają się na rachunkach prawidłowo prowadzonych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i standardami. Każdy zapis księgowy musi być dokładny i wiernie odzwierciedlać zarejestrowaną transakcję.

Zwalczanie nadużyć finansowych

Oszustwo obejmuje integralność naszych sprawozdań finansowych i bezpieczeństwo naszych aktywów. Każdy pracownik, który celowo przedstawia fałszywe informacje lub ukrywa fakty dotyczące naszej firmy lub pomaga w tym komukolwiek innemu, popełnia oszustwo podlegające karze. Jeśli pracownik wie o oszustwie lub je podejrzewa, powinien natychmiast zgłosić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu, specjalistów ds. zgodności lub za pośrednictwem Infolinii ds. etyki.

Przejrzystość wobec władz

FM Group zobowiązuje się zawsze dostarczać kompletne, dokładne i zgodne z prawdą informacje w odpowiedzi na wszelkie prośby o informacje kierowane przez władze.

Spółka przeprowadza audyty swojej działalności, księgowości i dokumentacji finansowej, które dają gwarancję wywiązywania się z obowiązków prawnych. Gwarantujemy przestrzeganie odpowiednich zasad rachunkowości. Każdy pracownik ma obowiązek współpracować podczas audytów wewnętrznych i zewnętrznych oraz przekazywać dokładne informacje zgodnie z polityką FM Group.

Różne władze i organizacje rządowe mogą również żądać informacji i dokumentów od FM Group. Żądania te mogą być wynikiem działań regulacyjnych, zapytań rządowych lub sporu. Żądania mogą być składane w formie nieformalnej lub mogą mieć formę wezwania do stawienia się przed sądem, nakazu przeszukania itp. Złożoność tego typu kwestii powoduje, że konieczne jest niezwłoczne poinformowanie działu prawnego lub odpowiednich prawników FM Group. Ich interwencja będzie konieczna dla zapewnienia zgodności z prawem i zapewnienia właściwej ochrony praw FM Group i jej pracowników, przy jednoczesnym udzielaniu precyzyjnych i spójnych odpowiedzi na takie żądania.

W przypadku otrzymania wniosku tego typu należy niezwłocznie skontaktować się z działem prawnym.

Czy mają Państwo pytania?

Adres e-mail dla całej Grupy

Infolinia ds. etyki: ethics@fmlogistic.com.

Wersja sprawdzona | Czerwiec 2024