



Codice Etico del Gruppo FHP

Approvato dal Consiglio di amministrazione
di FHP Group S.r.l. in data 25.05.2026

Indice

Finalità, valori, destinatari

Premessa _____ 4

Finalità del Codice Etico
Adozione e diffusione
L'attività del Gruppo

I nostri valori, la nostra mission _____ 5

Valori

Destinatari - Responsabilità - Sanzioni _____ 6

Destinatari
Responsabilità
Sanzioni

Nel dettaglio

Politiche di condotta negli affari _____ 8

Principi Generali
Situazioni di conflitto di interesse
Obbligo di confidenzialità
Regali ed altre utilità
Concorrenza

Dipendenti _____ 10

Principi Generali
Dipendenti in posizioni di responsabilità
Pari opportunità
Molestie
Ambiente di lavoro
Doni o altre utilità
Patrimonio aziendale
Strumenti di mobilità e sistemi informatici aziendali
Obblighi di collaborazione ed informazione

Rapporti con l'esterno _____ 13

Principi Generali
Clienti
Fornitori
Concorrenti
Istituzioni pubbliche
Organizzazioni sindacali e partiti politici
Comunità
Comunicazioni e informazioni societarie
Rapporti con i mezzi di informazione

Salute, sicurezza e ambiente _____ 16

Obiettivi
Sicurezza
Ecosostenibilità

Amministrazione, finanza e controllo _____ 19

Amministrazione, finanza e controllo

Come segnalare violazioni del Codice Etico

Segnalazioni di violazioni _____ 22

Riferimenti normativi e glossario

Alcuni riferimenti normativi per approfondire i nostri principi _____ 24

Glossario _____ 25



Finalità, valori, destinatari

Premessa

Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico si inserisce nel più ampio contesto di processi, procedure, regole e sistemi di controllo che, nelle singole Società del Gruppo, disciplinano l'operatività aziendale e che vengono strutturate e costruite su fondamenta e pilastri comuni, rappresentati da valori e principi condivisi.

Il Codice Etico identifica in particolare i valori condivisi dal Gruppo FHP e quei principi, regole e divieti posti a presidio della prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal d.lgs. 231/2001.

L'osservanza del Codice Etico riveste un'importanza fondamentale sia per il buon funzionamento e l'affidabilità delle Società, che per la tutela del prestigio, dell'immagine e del know how dell'intero Gruppo, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Adozione e diffusione

Il Codice Etico è adottato a seguito di apposita delibera del Consiglio di amministrazione di FHP Group S.r.l. e degli organi amministrativi delle altre Società del Gruppo.

Il Codice Etico e i relativi principi e valori sono diffusi e portati a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, attraverso canali diversificati, tra cui la pubblicazione sul sito internet di Gruppo, l'introduzione di apposite clausole nei contratti che regolano i rapporti giuridici delle Società con i vari soggetti terzi, nonché tramite attività di comunicazione e formazione dedicate.

L'attività del Gruppo

Il Gruppo FHP è il primo operatore italiano nella logistica integrata marittimo-terrestre per le merci alla rinfusa e il project cargo. Il Gruppo FHP, attraverso una rete di porti, terminal intermodali e collegamenti ferroviari, supporta la competitività delle filiere industriali nazionali ed europee garantendo al mercato una piattaforma logistica intermodale capace di offrire un servizio portuale/ferroviario pienamente integrato.

In particolare, combina la movimentazione portuale e il trasporto ferroviario valorizzando le specificità di ciascuna attività per creare un sistema logistico integrato anche attraverso:

- la gestione, in virtù di concessioni ex art. 18 l. 84/1994, di 10 terminal portuali nei porti di Carrara, Livorno, Savona, Monfalcone, Marghera, Chioggia e Torre Annunziata, svolgendo operazioni di sbarco/imbarco e movimentazione di merci (rifuse, general cargo e project cargo);
- l'esercizio, in virtù della licenza rilasciata dal Ministero dei Trasporti nel 2008, della disponibilità di locomotori e carri ferroviari, dell'attività di impresa ferroviaria ai sensi del d.lgs. 112/2015;
- la gestione di 4 terminal intermodali ferroviari a Fiorenzuola (PC), Piedimonte San Germano (FR), Villa Selva (FC) e Incoronata (FG);
- la disponibilità di aree coperte di stoccaggio, che assicurano continuità operativa.

Per le dimensioni e l'estensione geografica della propria attività, svolge un ruolo importante rispetto allo sviluppo economico e il benessere delle comunità in cui è presente.

Il Codice Etico si ispira ai principi espressi dal Global Compact delle Nazioni Unite, da cui deriva l'impegno a promuovere i dieci principi su diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione e ad integrarli nella strategia aziendale, verso un'economia globale più equa, resiliente e sostenibile.

I nostri valori, la nostra mission

Comprendere, adottare e diffondere il Codice non solo rafforza i nostri valori declinati in principi, impegni e comportamenti, ma contribuisce anche a orientare la missione strategica del Gruppo FHP.

Sicurezza

la protezione delle persone, dei processi e dell'ambiente è la nostra priorità assoluta. Ogni decisione e azione è guidata dall'impegno a prevenire incidenti e garantire un contesto lavorativo sicuro.



Responsabilità

ci assumiamo la responsabilità delle conseguenze delle nostre azioni e operiamo per generare un impatto positivo verso clienti, colleghi, comunità e ambiente.



Rispetto

mettiamo al centro le persone, le idee, le differenze. Ascoltiamo, valorizziamo e costruiamo relazioni fondate sulla dignità reciproca.



Integrità

agiamo con coerenza e trasparenza. Manteniamo la parola data e scegliamo sempre ciò che è giusto, non ciò che è facile.



Futuro

agiamo oggi con lo sguardo rivolto a domani. Ogni scelta e ogni progetto sono guidati dalla consapevolezza dell'impatto che lasciamo sulle persone, sull'ambiente e sull'organizzazione. Costruiamo soluzioni durature, sicure e innovative, creando valore per le generazioni presenti e future.



Destinatari Responsabilità Sanzioni

Destinatari

Il Codice Etico si rivolge:

- ai **componenti degli organi sociali** di amministrazione e controllo,
- ai **dipendenti** delle Società del Gruppo (di seguito, «**Dipendenti**»),
- **soggetti terzi** che collaborano con le Società o lavorano in nome e per conto o nell'interesse delle stesse (es. consulenti, mandatarî, partners, collaboratori in genere).

I soggetti sopra richiamati sono indicati, complessivamente, come **Destinatari**.

Responsabilità

L'osservanza del codice etico è parte essenziale e integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari.

I **Manager** sono chiamati a parlare del codice con i propri collaboratori e assicurarsi che conoscano le leggi, gli standard e i comportamenti da applicare nel loro lavoro di tutti i giorni, dare l'esempio, favorire una collaborazione bidirezionale aperta e onesta con il proprio team, invitandolo a porre domande ed esprimere dubbi, comunicando quando un problema è stato risolto, ricordare i vari canali di comunicazione messi a disposizione dalla società.

Ai **Dipendenti** è richiesto di leggere, comprendere, rispettare il codice etico, chiedere aiuto quando non si è sicuri di una decisione, di un'azione o dell'interpretazione del codice etico; parlare apertamente e segnalare le attività che si sospetta non siano in linea con il presente codice etico (nessuno sarà penalizzato per averlo fatto)

I **Soggetti terzi** sono tenuti a rispettare il Codice Etico nell'ambito dei rapporti che instaurano con le Società del Gruppo, così da poter operare in coerenza ai principi e alle regole di cui queste ultime si dotano.

Sanzioni

Dipendenti:

La violazione delle norme del Codice da parte dei Dipendenti, intendendosi come tale la commissione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni dello stesso ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, potrà costituire un **inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro**, con ogni conseguenza prevista dalle normative vigenti e dai contratti collettivi applicabili.

Le sanzioni sono **proporzionate alla gravità della violazione** e mai tali da ledere la dignità della persona e sono irrogate dalla funzione aziendale competente in esito ad una adeguata istruttoria e contraddittorio. In ogni caso si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio di cui ogni Società è dotata.

Soggetti terzi:

Le previsioni sanzionatorie relative all'inosservanza del Codice Etico da parte di soggetti terzi sono quelle previste dalla legge e/o contenute nella disciplina contrattuale dei rispettivi rapporti giuridici con la singola Società del Gruppo.

Nel dettaglio

Politiche di condotta negli affari

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo FHP o della singola Società può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel Codice Etico.

Principi Generali

Il Gruppo, nella gestione del business e dei rapporti di affari che instaura (sia nel settore portuale sia in quello ferroviario), si ispira ai principi di legalità, lealtà, onestà, integrità, correttezza, buona fede e trasparenza, operando nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti nei paesi nei quali opera.

Il Gruppo attribuisce valore ai principi ESG e alla sostenibilità, che pone al centro delle logiche e delle scelte sottese alle sue attività, alla propria crescita e allo sviluppo delle Società operanti sia nel settore ferroviario sia in quello portuale.

Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali assunte per conto del Gruppo devono corrispondere al suo migliore interesse, che va perseguito – con il contributo di tutti coloro che operano a diverso titolo presso le Società – nel rispetto di tutti i principi sino ad ora enunciati e di seguito meglio declinati.

Il Gruppo riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori e dei Sindaci a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della singola Società, a condizione che siano attività consentite dalla legge e non in conflitto con l'attività svolta nel migliore interesse e successo della Società in cui opera e dei suoi stakeholder, nonché compatibili con lo svolgimento del proprio ruolo all'interno del Gruppo in coerenza agli obblighi di legge e a quelli specificamente assunti nei confronti della Società stessa.

Similmente, anche i Dipendenti dovranno rispettare gli obblighi stabiliti dalla legge e dai contratti di lavoro (collettivi ed individuali) applicabili, attenendosi scrupolosamente all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società in cui operano, astenendosi dal trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con la Società stessa e rispettando il divieto di divulgare notizie attinenti ad essa.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico per iscritto.

Come prevenire gli effetti negativi dei **conflitti di interesse**?

- consapevolezza di quali siano le situazioni da cui deriva potenzialmente un conflitto di interesse;
- astensione da decisioni in cui il conflitto di interesse può manifestarsi e generare un effetto negativo per il Gruppo;
- dare opportuna e tempestiva informativa (principio della «disclosure») ai superiori gerarchici e alle funzioni legale e risorse umane, affinché possano fornire le indicazioni per una corretta gestione della situazione.



Obbligo di confidenzialità

Le conoscenze sviluppate dalle Società del Gruppo costituiscono una fondamentale risorsa che ogni Destinatario deve tutelare.

La tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni di terzi comunicate alla Società è un valore fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la propria clientela.

Sono strettamente di proprietà della Società del Gruppo o del terzo che le abbia comunicate alla Società ogni notizia, informazione e altro materiale attinente all'organizzazione di impresa, a negoziazioni, a operazioni finanziarie e commerciali (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software) e, in generale, ogni sorta di notizia afferente al Gruppo e al suo know-how, ai suoi criteri di, di pianificazione strategica, e ogni elemento che riguardi l'attività svolta dal Gruppo e dalla sue Società, nonché ogni informazione ottenuta da terze parti (clienti, fornitori, dipendenti, ecc.) nello svolgimento degli affari di interesse del Gruppo o di singole sue Società (nel seguito, complessivamente «Informazioni») ottenute da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa a favore della Società in cui opera.

Pertanto, i Destinatari sono tenuti a non comunicare, divulgare o utilizzare, tali Informazioni se non per l'adempimento delle mansioni o degli incarichi loro affidati. Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto con il Gruppo fino a quando le Informazioni diverranno di dominio pubblico per motivi non imputabili al Destinatario.

Regali ed altre utilità

Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare il Gruppo o una singola Società, per chiunque vi operi è vietato, corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere, tanto più se ciò è finalizzato a ottenere un profitto o un vantaggio non dovuti.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore, in linea con la policy aziendale, e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre preliminarmente autorizzato dalla funzione aziendale competente e documentato in modo adeguato, al fine di poter verificare il rispetto ex post dei requisiti sopra indicati.

Concorrenza

In linea con i principi generali sopra enunciati, il Gruppo e le sue Società riconoscono l'importanza fondamentale di un mercato competitivo.

I Destinatari si impegnano pertanto a rispettare le norme in materia di concorrenza applicabili:

- da una parte, evitando pratiche tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza e dei valori enunciati in questo Codice (a titolo di esempio, creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, ecc.);
- dall'altra – o meglio, in parallelo – mantenendo il focus sul rispetto e la messa in atto dei principi fondamentali alla base della filosofia del Gruppo e declinata in tutte le Società che lo costituiscono.



Dipendenti

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo FHP o della singola Società può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel Codice Etico.

Principi Generali

Il Gruppo e le sue Società riconoscono che la motivazione e la professionalità del proprio personale dipendente sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività, la creazione di valore per gli azionisti e la soddisfazione del cliente.

Il Gruppo riconosce e tutela la libertà e la dignità della persona in tutte le sue forme e, nel ripudiare ogni manifestazione di molestia, sfruttamento del lavoro, violenza e discriminazione, riconosce nell'inclusione e nella diversità dei motori che possono spingere verso l'innovazione e la crescita del Gruppo, nella consapevolezza che valorizzare il singolo significa consentirgli di esprimere al meglio le proprie potenzialità e generare un valore aggiunto a beneficio di tutti gli stakeholder del Gruppo.



Ogni Dipendente ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, origine etnica o nazionale, eventuale invalidità, lingua, religione, ceto, età, sesso, orientamento sessuale, sindacale o politico, o di altra natura.

Il Gruppo si impegna a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ogni Dipendente nello svolgimento delle proprie competenze e favorisce la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Gruppo tutela l'integrità psico-fisica di tutti i Dipendenti e il rispetto della loro personalità, evitando che questi subiscano illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

In particolare, le Società del Gruppo si impegnano a garantire ai propri dipendenti e collaboratori, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, condizioni lavorative (ivi incluse la retribuzione e l'orario di lavoro) rispettose della dignità personale.

I Dipendenti sono assunti unicamente in base a regolari contratti di lavoro, nella massima trasparenza della descrizione delle caratteristiche inerenti alla mansione, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o sfruttamento.

Resta fermo che, in sede di valutazione delle candidature, il Gruppo verifica la sussistenza di eventuali divieti legati all'assunzione di ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o di loro parenti) che abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative o rapporti con il Gruppo stesso.

Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di dirigente deve rappresentare un esempio di leadership e guida, in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice. Pertanto, le decisioni assunte dai Dipendenti in posizione di responsabilità devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali. Tutti i dirigenti, responsabili e capi ufficio/ reparto hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazioni del Codice.

Le parole chiave

- **diversità**, intesa come varietà di differenze uniche tra le persone nella nostra azienda, e valorizzazione dell'unicità di ciascuno comprese le caratteristiche di identità di genere, età, orientamento sessuale, credo religioso e politico, capacità ed esperienze culturali;
- **inclusione**, ossia l'impegno a creare un ambiente lavorativo in cui tutti possano sentirsi valorizzati, sicuri, ascoltati e capaci di raggiungere il loro potenziale;
- **pari opportunità** ed **uguaglianza** in termini di bilanciamento di genere e supporto ai lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili, a tutti i livelli organizzativi;
- **parità** nel **trattamento retributivo** e **trasparenza** dei criteri retributivi, valorizzazione delle competenze e degli standard meritocratici;
- **benessere** e **crescita personale e professionale**, promossi attraverso iniziative di welfare focalizzate sull'equilibrio e la conciliazione vita-lavoro.
- **protezione dei dati e delle informazioni riservate** riferibili al personale di cui il Gruppo dispone, al fine di prevenire il rischio di un uso improprio delle stesse.

Pari opportunità

Il Gruppo e le Società che lo compongono offrono a tutti coloro che operano nell'organizzazione aziendale le medesime opportunità di lavoro e di crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo e basato su criteri di merito, senza discriminazione e favoritismi.

Molestie

Il Gruppo e le Società che lo compongono considerano assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.



Ambiente di lavoro

I Dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e rispettoso, nel pieno rispetto della dignità altrui, evitando comportamenti molesti, offensivi o discriminatori nei confronti di colleghi o sottoposti.

Inoltre, i Dipendenti sono tenuti ad assumere comportamenti idonei ad assicurare la sicurezza propria e dei colleghi, oltre che di tutti coloro che, a vario titolo, operano presso i luoghi in cui si svolge l'attività aziendale, in particolare presso i terminal ferroviari e portuali. In particolare e a tal fine, ogni Dipendente:

- **deve rispettare le regole e le indicazioni** che vengono fornite dalle strutture aziendali competenti in materia di salute e sicurezza, chiedendo informazioni se non fossero chiare, segnalando violazioni e suggerendo, se del caso, spunti di miglioramento ed evoluzioni delle stesse;
- **non deve svolgere la propria attività lavorativa sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;**
- **deve attenersi scrupolosamente al divieto di fumo sul posto di lavoro** e, nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge, deve essere sensibile alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo".

Doni o altre utilità

Ai Dipendenti è vietato accettare da soggetti terzi, anche indirettamente, denaro, doni, benefici o altre utilità finalizzati a influenzarne le decisioni, ricevere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o ottenere vantaggi non dovuti.

Eccezione a tale divieto sono gli atti di cortesia commerciale di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione del Gruppo e delle Società che lo compongono.

I Dipendenti che ricevano offerte dei benefici di cui sopra, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno rifiutarle ed informare prontamente il proprio superiore gerarchico e/o l'OdV.

Patrimonio aziendale

Il patrimonio aziendale del Gruppo e delle Società che lo compongono è costituito dai beni materiali (quali ad esempio immobili ed arredi, infrastrutture, attrezzature, autovetture, macchinari, computer) e beni immateriali (quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del management e dai Dipendenti, diritti di licenza, marchi e brevetti), entrambi funzionali allo svolgimento delle attività aziendali.

La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni membro del management e ogni Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive sul loro corretto utilizzo, nonché ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.

L'utilizzo di tale patrimonio da parte del management e dei dipendenti deve essere:

- funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate;
- improntato al rispetto dell'integrità dello stesso.

Con specifico riferimento ai beni immateriali, coloro che operano presso il Gruppo o intrattengono rapporti di affari e professionali con lo stesso sono tenuti a garantire la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni apprese. Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati in ragione delle proprie mansioni nel Gruppo non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, nel rispetto dell'obbligo di confidenzialità già enunciato nel presente Codice Etico.

Strumenti di mobilità e sistemi informatici aziendali

Ogni Dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare gli strumenti di mobilità ed i sistemi informatici aziendali utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, nel rispetto delle policy in vigore, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o di valore o comunque in contrasto con l'interesse della Società presso cui il Dipendente opera e con le norme di legge.

Ogni Dipendente è altresì responsabile della protezione di tali beni contro perdita, furto e utilizzo o smaltimento non autorizzati.

Nel precisare che gli strumenti di mobilità, le risorse informatiche e telematiche e la posta elettronica sono strumenti di lavoro, tutti i Destinatari dovranno tenere presente che l'utilizzo di tali beni deve sempre ispirarsi ai principi di legalità, diligenza e correttezza.

In particolare, i Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali devono adottare le ulteriori regole interne, dirette ad evitare comportamenti scorretti, siano essi consapevoli e/o inconsapevoli, che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari, a partner commerciali o a terzi, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla funzione aziendale competente.

Le unità di rete sono aree di condivisione di informazioni strettamente professionali e non possono in alcun modo essere utilizzate per scopi diversi.

Ciascuna Società del Gruppo si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosa per la sicurezza del sistema ovvero acquisita o installata in violazione del presente Codice e delle policy in vigore.

Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia la Società, sia il singolo Destinatario che faccia uso dei sistemi informativi della Società e del Gruppo sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico, adottando altresì misure atte a prevenire il collegamento dei sistemi aziendali a siti contenenti materiale con contenuti indecorosi, offensivi o in qualunque forma illeciti.

Obblighi di collaborazione ed informazione

Tutti i Dipendenti hanno l'obbligo di:

- **mostrare la propria collaborazione** al fine di verificare le possibili violazioni del Codice;
- **rivolgersi al superiore gerarchico** e/o direttamente all'OdV per chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice;
- **referire tempestivamente al superiore gerarchico** e/o tramite i canali di segnalazione interna (Whistleblowing) messi a disposizione dalle Società del Gruppo (si veda slide n. 28) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice, nonché qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di violare il Codice.



Rapporti con l'esterno

Principi Generali

Il Gruppo e le sue Società si impegnano a promuovere e a richiedere il rispetto delle leggi e dei principi di questo Codice da parte di qualsiasi soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico e di collaborazione negli affari.

Clienti

Il Gruppo e le sue Società manifestano una costante attenzione alla qualità della relazione con tutti coloro a cui erogano i servizi nell'ambito delle attività svolte presso i terminal portuali e ferroviari.

Nei rapporti con i Clienti, ciascun Destinatario rappresenta la Società e il Gruppo di appartenenza e deve pertanto improntare i propri comportamenti al migliore interesse della clientela, perseguito nel rispetto dei principi etici del Gruppo. Il Gruppo ritiene essenziale che i propri Clienti siano sempre trattati in modo corretto ed onesto e, pertanto, esige dai Destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato al pieno rispetto dei Valori del Gruppo.

In particolare, i Dipendenti sono tenuti a:

- **osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne** per la gestione dei rapporti con i Clienti;
- **fornire accurate ed esaurienti informazioni** circa i servizi offerti dalla Società per cui operano;
- **adempiere con scrupolo e professionalità a quanto stabilito nei contratti** stipulati dalla Società per cui operano al fine di soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità dei Clienti;
- **contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali** nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza;
- **salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui**, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela.



Fornitori

Il Gruppo e le sue Società prestano attenzione alla selezione al controllo di tutti coloro che forniscono prodotti o servizi, inclusi i liberi professionisti (nel seguito “Fornitori”). Tale attenzione costituisce elemento essenziale per l’offerta di servizi di qualità, sicuri e competitivi sul mercato.

Nei rapporti con i Fornitori ciascun Destinatario rappresenta il Gruppo e la singola Società in cui opera e, a tal fine, deve improntare i propri comportamenti al rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico.

Il Gruppo e le sue Società ritengono pertanto essenziale che Fornitori siano sempre trattati in modo corretto ed onesto e, pertanto, esige dai Destinatari del Codice, che ogni rapporto e contatto con gli stessi sia improntato al pieno rispetto dei Valori del Gruppo.

In particolare, nel processo di selezione dei Fornitori, si terrà conto di obiettivi e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna, con l’obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili (in termini di qualità di sicurezza) e di costi competitivi.

Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale, di impegno al rispetto dei principi ESG e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della singola Società.

I Dipendenti dovranno mantenere un dialogo franco e aperto con i Fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali, richiedendo a questi di svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel business, rispetto dei diritti dei propri lavoratori, investimenti in qualità e gestione responsabile degli impatti ambientali e sociali della loro attività.

Concorrenti

Il Gruppo e le sue Società perseguono in modo particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l’offerta di servizi innovativi e competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell’ambito della vigente disciplina nazionale ed internazionale in tema di concorrenza, le attività della Società ed i comportamenti dei Destinatari devono ispirarsi alla più completa autonomia ed indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti nei mercati rilevanti, in conformità a quanto indicato nei valori del Codice.

Istituzioni pubbliche

Nei rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, con i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, i Destinatari dovranno agire nel pieno rispetto dei principi del presente Codice, della normativa applicabile e comunque con correttezza e trasparenza.

I rapporti con le Autorità e Istituzioni Pubbliche devono essere gestiti soltanto dai soggetti formalmente autorizzati. Con riferimento ai rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche, fatti salvi gli atti di cortesia commerciale nei limiti via via previsti e fissati dalle Società del Gruppo (e, in ogni caso, previa verifica di quanto previsto nei codici di autoregolamentazione eventualmente adottati dalle Autorità ed Istituzioni Pubbliche con riguardo agli omaggi e alle regalie), è vietato ai Destinatari di promettere od offrire, direttamente o tramite terzi, a pubblici ufficiali ovvero incaricati di pubblico servizio, o a dipendenti in genere, doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in cui operano in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura (anche per influenzare processi giudiziari).

Allo stesso modo, è vietato riconoscere o promettere denaro o altra utilità a un soggetto terzo o a persona a quest’ultimo riconducibile, al fine di generare indebiti vantaggi in favore del Gruppo e delle Società che lo compongono grazie all’opera di intermediazione da questi esercitabile verso un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in forza di relazioni esistenti (perché pubbliche e notorie) o vantate.

Il Gruppo si impegna dunque, a titolo esemplificativo, a:

- non offrire opportunità di lavoro o commerciali a dipendenti pubblici/pubblici ufficiali che si relazionano, in virtù del loro ruolo, con il Gruppo e le sue Società o ai loro familiari, se finalizzate a influenzare decisioni;
- non offrire omaggi o utilità idonei a influenzare i soggetti sopra richiamati;
- non influenzare l’autonomia decisionale di terzi incaricati di gestire tali rapporti;

Ciascuna Società del Gruppo collabora in modo pieno, trasparente e fattivo con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche nelle loro abituali attività di verifica e controllo. I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o finanziamenti agevolati, erogati in favore delle Società del Gruppo siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

Il Gruppo non si fa rappresentante, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche, da un consulente o da un soggetto terzo quando possano creare conflitti d’interesse.

La Società e il Gruppo riconoscono il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne.

Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto del Gruppo e delle sue Società con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza. Tali rapporti mirano a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, nonché un clima di reciproca fiducia.

Le relazioni con le organizzazioni sindacali e i partiti politici devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai Dipendenti a ciò delegati.

Sono ammessi contributi economici da parte delle Società solo se espressamente permessi dalla legge e se autorizzati dai competenti organi societari. Eventuali contributi da parte di singoli Dipendenti, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

Comunità

Il Gruppo e i suoi Dipendenti sono fortemente impegnati a tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando i valori imprescindibili di un ambiente di lavoro sereno, collaborativo e rispettoso, garantendo che le culture e le tradizioni di ogni paese in cui opera siano osservate e rispettate.

A ciò si aggiunga che ciascun Destinatario è altresì chiamato al rispetto dei luoghi in cui si svolge l'attività aziendale, dovendo ciascuno garantire un ambiente pulito e di un posto di lavoro salubre e sicuro.

Conformemente alle fondamentali Convenzioni dell'O.I.L., il Gruppo non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve le eccezioni espressamente previste dalle convenzioni.

Comunicazioni e informazioni societarie

Il Gruppo e le Società che lo compongono riconoscono il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne.

È pertanto necessario che qualsiasi comunicazione venga improntata a chiarezza, trasparenza e coerenza con i principi fondanti del Gruppo, per perseguire e garantire gli obiettivi e le necessità delle diverse linee di business, oltre che le specificità del settore portuale e di quello ferroviario, sia del ruolo economico e sociale del Gruppo nel suo insieme. Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate a livello di Gruppo, in modo da trarre tutti i benefici derivanti dalla dimensione e dal potenziale del Gruppo stesso.

I Dipendenti incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti a settori o società del Gruppo, linee di business o aree geografiche, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle specifiche disposizioni emanate dal Gruppo e ricevere l'autorizzazione preventiva dell'Amministratore Delegato.

Le comunicazioni nei confronti dei mercati economici e finanziari, degli organi societari e degli organi di vigilanza devono sempre essere fornite con tempestività e in maniera accurata, completa, corretta, chiara e comprensibile e, in ogni caso, in conformità alle leggi applicabili nelle giurisdizioni interessate.

Questa forma di comunicazione deve essere gestita esclusivamente dalle funzioni e dai Dipendenti specificamente investiti della responsabilità per le comunicazioni ai mercati economici e finanziari ed alle autorità di vigilanza.



Rapporti con i mezzi di informazione

La comunicazione ai mezzi di informazione riveste un ruolo importante ai fini dell'immagine del Gruppo, oltre che per il consolidamento della sua reputazione e l'accrescimento della sua credibilità e della solidità dei valori fondamentali. Pertanto, tutte le informazioni riguardanti il Gruppo devono essere fornite in maniera veritiera, accurata, completa, trasparente e in conformità alle politiche e ai programmi aziendali.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

La promozione del Gruppo e delle sue Società rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari od offensivi. Il Gruppo e le sue Società curano le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo da renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

Nell'utilizzo dei social media coloro che operano per il Gruppo, siano essi Dipendenti o consulenti, sono tenuti a:

- condividere le comunicazioni che intendono divulgare con coloro che internamente sono deputati al controllo dei messaggi veicolati;
- rispettare i principi di correttezza e lealtà;
- utilizzare un linguaggio appropriato, non offensivo e non discriminatorio;
- non divulgare alcuna informazione riservata e/o coperta dalle tutele della normativa privacy.

Salute, sicurezza e ambiente

La sicurezza in FHP è un impegno di tutti!

Obiettivi

Un ambiente di lavoro sicuro e salubre e la tutela dell'ambiente, nel rispetto dei principi ESG, sono obiettivi di primaria importanza per il Gruppo e per la sua crescita sostenibile, che ricerca costantemente le sinergie necessarie a garantire i più elevati standard in tali ambiti, sia al proprio interno sia all'esterno, con clienti, fornitori, subfornitori, partner commerciali ed imprese coinvolte nelle attività delle singole Società del Gruppo.

Ciascuna Società si impegna pertanto al rispetto della legislazione e della normativa in campo della salute, sicurezza e ambiente, al coinvolgimento di tutti gli stakeholders su tali tematiche, con particolare riguardo, ma non limitatamente, al miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro al fine di prevenire infortuni o malattie professionali, e al rispetto dei principi di riduzione al minimo dell'impatto ambientale e dell'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

Ciascuna Società del Gruppo informa tutti i Dipendenti circa gli specifici compiti assegnati e richiede a questi il massimo impegno per il raggiungimento degli obiettivi sopra menzionati. Ciascun Destinatario deve contribuire infatti al perseguimento di tali risultati osservando le regole e le misure di sicurezza e prevenzione dettate dalla normativa vigente e dalle procedure interne. In particolare, ogni Destinatario non deve generare rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica e a quelle altrui.

Sicurezza

Il Gruppo si propone di:

- adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale.

Questo è uno dei nostri valori fondamentali del Gruppo e delle Società: un buon servizio non può prescindere dall'attenzione alla sicurezza di mezzi e personale. Il Gruppo si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Il Gruppo utilizza tali principi per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie. In tale contesto, il Gruppo e le sue Società si avvalgono di società di manutenzione di mezzi, attrezzature e macchinari che rispettino a loro volta stringenti criteri di qualità, salute, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

Offrire un servizio con un elevato standard di sicurezza per noi significa poter garantire al Cliente un impegno attendibile, affidabile e attento.



Ciascun Dipendente è tenuto a:

- **utilizzare correttamente apparecchiature**, mezzi e attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, in modo appropriato;
- **segnalare difetti e malfunzionamenti** dei mezzi, dispositivi e apparecchiature, nonché le qualsiasi eventuale situazione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- **non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza** o di segnalazione o di controllo;
- **non compiere di propria iniziativa operazioni che non sono di propria competenza** ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori o dell'ambiente circostante;
- **sottoporsi alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti** nei suoi confronti dalla normativa vigente.

Ciascun Dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, oltre che di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro, siano essi interni o esterni alla Società in cui opera.

Se del caso, ciascun Dipendente deve altresì curare che venga correttamente gestito il rischio interferenziale e vengano evitate situazioni di potenziale pericolo nell'ambiente circostante, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Il Gruppo e ciascuna Società si impegnano alla piena implementazione dei principi ESG, come declinati tempo per tempo al loro interno e condivisi con i Destinatari, affinché essi possano farli proprio nello svolgimento quotidiano del loro ruolo.

Ecosostenibilità

Il trasporto merci, che avvenga su rotaia o nei terminal portuali, viene effettuato grazie a processi logistici d'avanguardia e rispettosi dell'ambiente.

Il Gruppo e ciascuna Società operano realizzando il proprio business con elevata attenzione verso l'ambiente e le sue molteplici forme di vita, la cui tutela viene valorizzata e tenuta in considerazione nello sviluppo delle attività aziendali.

Amministrazione, finanza e controllo

Amministrazione, finanza e controllo

L'impegno del Gruppo e delle sue Società è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli azionisti, operando con la massima trasparenza e in coerenza alle best practice dei settori in cui opera.

Per tenere fede a questo impegno il Gruppo e le sue Società adottano elevati standard di pianificazione finanziaria e controllo, nonché sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili interni e previsti dalla legge tempo per tempo vigente in materia.

Il principio di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato del Management e dei Dipendenti addetti agli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun membro del Management e Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, chiarezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Il Management ed i Dipendenti sono tenuti quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Tutte le operazioni condotte devono essere dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e fra di loro coerenti.

Ogni operazione e transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società in cui operano dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e del Gruppo nei rapporti con i terzi, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato.

Le risorse economiche, come anche i beni delle Società del Gruppo, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza.

Nessun vantaggio potrà derivare alla Società da pratiche illegali, illegittime utilità economiche o di qualunque altro tipo.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- **l'agevole registrazione contabile;**
- **l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;**
- **la riconducibilità soggettiva dell'operazione;**
- **la ricostruzione accurata dell'operazione,** anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.



Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni membro del Management e Dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e in base alle procedure stabilite dalle Società del Gruppo. Tutti i documenti contabili o finanziari ed in particolare quelli destinati alle Autorità Pubbliche o da diffondere al pubblico dovranno essere completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Tutti i pagamenti dovranno essere effettuati nel pieno rispetto delle norme di legge vigenti e delle procedure interne ed adeguatamente registrati e documentati.

Le Società del Gruppo adottano rigorosi processi di business che assicurano decisioni gestionali (comprese quelle relative ad investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendono una prudente valutazione dei rischi, fornendo così la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale.

Ciascuna Società del Gruppo assicura che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese ad un livello manageriale adeguato.

Amministratori, membri del Management e Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al rispettivo superiore gerarchico (ove esistente) e/o attraverso i canali di segnalazione interna (Whistleblowing) messi a disposizione per ciascuna Società del Gruppo (si veda slide n. 28).

Come segnalare violazioni del Codice Etico

Segnalazioni di violazioni

Il Gruppo FHP si impegna a prevenire e reprimere qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione nei confronti di coloro che segnalano violazioni del codice e qualsiasi condotta contraria alle regole e alle procedure che ne rappresentano la concreta declinazione.



Il Gruppo FHP promuove una cultura aziendale basata sul dialogo e sul confronto interno: ciascuno deve sentirsi libero di esprimere un timore o di richiamare l'attenzione su un fatto che abbia possibili implicazioni a livello etico. Esprimere un dubbio o una preoccupazione contribuisce a preservare la reputazione del Gruppo e permetterne una crescita virtuosa.

Canali di segnalazione

Ciascun dipendente deve rivolgersi al proprio superiore gerarchico nell'ambito del normale riporto aziendale e, per quest'ultimo, all'Amministratore delegato (o all'Amministratore Unico), nonché alle funzioni legale e risorse umane

Resta ferma la facoltà, sia per i Dipendenti che per i soggetti esterni di utilizzare il canale di segnalazione interna (Whistleblowing) adottato da ciascuna Società e il cui link è pubblicato sul sito internet di Gruppo: www.fhpgroup.it

Il canale è su piattaforma online e garantisce, tramite il ricorso a sistemi di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni saranno gestite dall'OdV.

Per le modalità di effettuazione della segnalazione e relativa gestione si rinvia alla Procedura Whistleblowing pubblicata sul sito internet

Riferimenti normativi e glossario

Alcuni riferimenti normativi per approfondire i nostri principi

- art. 9 e 41 della Costituzione con riferimento alla tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi
- Dichiarazione universale dei diritti umani (approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite in data 10.12.1948)
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (Merida, 2004)
- 10 principi Global Compact delle Nazioni Unite
- 17 obiettivi dei UN Sustainable Development Goals (SDG)
- norme UNI EN ISO 9001:2015, 14001:2015, 45001:2018
- principi tempo per tempo stabiliti dalle fonti normative dell'Unione europea in materia di anticorruzione
- decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300»
- decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali»

Glossario

Gruppo FHP (o Gruppo)

Con Gruppo, si intendono congiuntamente, FHP Group S.r.l. e le sue controllate (dirette e indirette).

Società

Per Società si intende FHP Group S.r.l. e ciascuna società rientrante nel perimetro del Gruppo (singolarmente e congiuntamente, a seconda dei casi).

Codice Etico o Codice

Si tratta del presente documento, che descrive i principi fondanti l'operatività del Gruppo e trova pertanto piena applicazione presso ciascuna Società del Gruppo FHP, che operi come terminal portuale o ferroviario.

Modello

Con Modello si intende il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ciascuna Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di cui il Codice Etico è parte integrante.

Sistema Sanzionatorio

Parte integrante del Modello, il Sistema Sanzionatorio prevede misure sanzionatorie a carico dei Destinatari che violino previsioni del Modello e del Codice Etico, applicate secondo un principio di proporzionalità e nel rispetto del contraddittorio tra le parti.

OdV

Indica l'organismo di vigilanza, sia esso istituito in composizione monocratica o collegiale, nominato da ciascuna Società e con autonomi poteri di iniziativa e di controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Ciascun OdV è altresì stato nominato gestore dei canali di segnalazione whistleblowing istituiti da ciascuna società ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Whistleblowing

Il termine whistleblowing (che in inglese significa «soffiare nel fischietto»), in senso ampio e generale, indica i canali che:

- consentono di segnalare condotte illecite di cui un soggetto viene a conoscenza nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa, condotte che possono ledere l'interesse o l'integrità dell'ente privato e ad arrecare rischi allo stesso;
- al contempo, garantiscono protezione e tutela al soggetto che effettua la segnalazione di condotte illecite, situazioni di pericolo o rischi.

Nell'ordinamento italiano, i canali whistleblowing sono disciplinati dal D. Lgs. 24/2023.

Conflitto di interesse

Si intendono situazioni di natura personale (per esempio legate a situazioni familiari, rapporti di conoscenza o rapporti d'affari) che confliggono con gli interessi del Gruppo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i conflitti di interesse possono manifestarsi nell'assegnazione di un incarico, nell'assunzione di personale, nell'accesso e utilizzo di informazioni riservate.

ESG

L'acronimo ESG sta per «environmental, social and governance» ed indica i principi che il Gruppo persegue per valutare rischi, opportunità e creazione di valore nel lungo termine.



FHP Group S.r.l.

Società unipersonale
Corso di Porta Vittoria 9
20122 Milano - Italia
Capitale sociale: 277.227,73 i.v.

www.fhpgroup.it