

## **PROCEDURA**

### **CONFLITTI DI INTERESSE**

#### **Scopo**

Scopo della presente procedura è introdurre misure organizzative tese alla ragionevole prevenzione delle ipotesi di reato previste dal D.lgs. n. 231/2001 e a scongiurare la “colpa organizzativa” da cui la norma anzidetta fa scaturire la responsabilità amministrativa della Società.

#### **Ambito di applicazione:**

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti di Esatto S.p.A., con particolare riferimento – ma non limitatamente - ai dipendenti apicali.

#### **Responsabilità:**

È responsabilità di tutte le funzioni aziendali coinvolte nell’attività di cui alla presente procedura, osservarne e farne osservare il contenuto e segnalare tempestivamente all’Organismo di Vigilanza ogni eventuale sua violazione e ogni evento suscettibile di incidere sull’operatività ed efficacia della procedura medesima.

Qualora vi siano circostanze non espressamente regolate dalla procedura o che presentino dubbi interpretativi, ciascun soggetto coinvolto deve informare tempestivamente il proprio referente della presente procedura e l’Organismo di Vigilanza per assumere idonei provvedimenti.

#### **Principi Generali**

Esatto S.p.A. (“**Esatto**”) opera con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto dei legittimi interessi degli azionisti, dipendenti, clienti, pubblica amministrazione, partner commerciali e finanziari e delle collettività e comunità locali in cui Esatto è presente con le proprie attività. Tutti coloro che lavorano per Esatto, o che con essa intrattengono relazioni d’affari, senza distinzioni o eccezioni, devono osservare tali principi nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun caso la convinzione di agire nell’interesse o a vantaggio di Esatto può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi.

Il pieno rispetto delle leggi, l’integrità etica e la correttezza, trasparenza ed onestà sono un impegno e un dovere costante e continuativo di tutto il personale di Esatto. Esatto rifugge e condanna il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere obiettivi economici che si è data, obiettivi che sono perseguiti esclusivamente con l’eccellenza delle proprie *performance* in termini di sicurezza, innovazione, qualità, sostenibilità economica, sociale e ambientale, così come condanna il perseguimento di interessi di terzi nell’espletamento della sua attività in conflitto (o anche solo in convergenza) con i propri.

#### **Decisioni Illecite**

Esatto esclude che, nello svolgimento delle proprie attività, possano essere concessi, o accettati, favori illeciti, sia diretti che indiretti; qualsiasi beneficio che possa, se accettato da Esatto, influenzare le decisioni aziendali o, se concesso da Esatto, condizionare le decisioni altrui, è un comportamento illegittimo e dunque vietato.

#### **Conflitto di Interesse**

L’assunzione di decisioni aziendali (di Esatto o di soggetti altrui) può essere influenzata dalla sussistenza di situazioni di conflitto e convergenza di interesse. Si definisce conflitto (o convergenza) di interessi una qualsiasi situazione in cui l’interesse personale o l’attività di un individuo interferisce, o anche sembra interferire, con gli interessi della Società, anche laddove tale interferenza non sia (o non possa essere)

pregiudizievole per la Società stessa (i.e. nel caso di convergenza di interessi). Nel caso di conflitto, l'interferenza dell'interesse del terzo è a danno degli interessi della Società, mentre nel caso di convergenza, l'interferenza può essere anche neutra o favorevole all'interesse della Società, ma rimane censurabile in quanto la decisione è influenzata dal perseguimento di interessi di terzi (di seguito, entrambe le situazioni vengono definite congiuntamente "conflitti di interesse").

Una situazione di conflitto di interessi sorge quando un dipendente intraprende un'azione in presenza di interessi propri, o di terzi a lui noti, e non della Società, interessi che interferiscono con la sua capacità di svolgere in maniera imparziale ed efficace i suoi compiti. Più in particolare, durante lo svolgimento delle proprie attività e funzioni lavorative nessun dipendente di Esatto deve essere influenzato da interessi personali (propri o di terzi) ed estranei agli interessi sociali, che possano modificare o alterare il proprio giudizio di scelta, anche solo potenzialmente in astratto.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia nella pubblica amministrazione o in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo da creare una situazione di conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- rapporti familiari esistenti tra dipendenti legati da rapporti gerarchici;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, o pubbliche amministrazioni che interagiscano con la Società, ovvero soggetti che siano oggetto della sua attività;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Esatto o dazione di denaro per entrare in rapporti con persone o aziende terze, ovvero ancora per richiedere lo svolgimento di attività da parte di pubbliche amministrazioni.

Esatto è da sempre impegnata a far sì che ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi venga tempestivamente portata a conoscenza della società (nelle modalità specificate di seguito) affinché sia valutata la sussistenza e l'eventuale rilevanza e gravità di tali conflitti di interesse e così avviare la corretta modalità operativa di gestione.

L'obiettivo della presente procedura è determinare ed indicare i requisiti per identificare e gestire al meglio eventuali conflitti di interesse, sia reali che potenziali, ed è indirizzata a tutti i soggetti che svolgono attività a favore di Esatto, tra cui, ma senza pretesa di esaustività, i suoi amministratori, dirigenti, procuratori, dipendenti, fornitori di beni e servizi, collaboratori e soggetti che operano nella pubblica amministrazione interagente con la Società.

### **Modalità Operative per la Gestione dei Conflitti di Interesse**

In occasione delle nomine di amministratori, dirigenti, procuratori o dell'assunzione di dipendenti di Esatto, è richiesta la sottoscrizione di apposita dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse, che viene opportunamente archiviata e conservata dall'Ufficio Personale. Ogni fatto che modifica la situazione presentata in tale dichiarazione deve essere comunicato tempestivamente. Laddove il soggetto sussistano attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso soggetti terzi, tali soggetti devono essere indicati (specificando il ruolo e l'attività lavorativa svolta) mediante comunicazione scritta.

Alcune possibili situazioni (da intendersi come esempi e non in via limitativa) in cui si possono presentare conflitti di interesse da comunicare e da gestire da parte della Società riguardano:

- possibile influenza da parte di un dipendente apicale relativamente all'assunzione e/o promozione/avanzamento di carriera di candidati che abbiano con lui legami familiari (i.e. coniuge, parente o affine entro il secondo grado, convivente di fatto) o che rientrino nella sfera affettiva di,

ovvero abbiano stretti legami di altra natura con, tale dipendente o gli altri soggetti sopra indicati legati al dipendente (di seguito, in breve: “**Parti Correlate**”);

- attività extra-lavorativa di personale dipendente apicale che possa interferire con le responsabilità dei dipendenti nei confronti di Esatto ovvero che coinvolga terzi nei cui confronti sia svolta l'attività di Esatto (e.g. soggetti sottoposti ad azioni di recupero o che con i quali siano in corso trattative);
- attività caritative o di servizio pubblico da parte di dipendenti apicali o delle loro Parti Correlate le quali possano creare situazioni di possibile conflitto e/o possano interferire con gli interessi della Società.

In particolare, nel caso di rapporti con terzi, le situazioni da comunicare comprendono i conflitti di interesse esistenti tra le attività economiche personali e familiari e/o di conoscenti e le mansioni che i dipendenti ricoprono (o ricopriranno in caso di assunzione) all'interno dell'organizzazione di Esatto. Ciascun soggetto, infatti, è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, le sue Parti Correlate (i) sono coinvolti nell'attività della pubblica amministrazione che interagisce con la Società; (ii) sono titolari di interessi economici, finanziari (proprietario o socio) o di altra natura nei confronti di fornitori, clienti, concorrenti, terzi contraenti (anche potenziali) ovvero soggetti nei cui confronti sia svolta l'attività di Esatto; (iii) ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero dirigenziali e manageriali o anche solo di lavoro subordinato presso i soggetti indicati al precedente punto (ii) di cui sopra. Tale segnalazione è finalizzata ad assicurare e a verificare che Esatto non riceva alcun vantaggio o svantaggio a causa del rapporto personale del proprio dipendente o delle sue Parti Correlate con soggetti terzi.

In particolare, a titolo di esempio e non in via limitativa, le segnalazioni di cui sopra sono finalizzate anche al rispetto dei seguenti protocolli nei rapporti con i fornitori di beni e servizi, Esatto:

- non intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione tramite dipendenti che abbiano una Parte Correlata che abbia un ruolo in tale Pubblica Amministrazione;
- non intrattiene rapporti commerciali con fornitori rappresentati da ex dipendenti della Società o Parti Correlate di ex dipendenti, che hanno occupato posizioni chiave in cui erano in grado di influenzare le decisioni di acquisto (ad es., nell'ambito degli approvvigionamenti e delle valutazioni tecnico-produttive, etc.) per un periodo di almeno 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro da parte dell'ex dipendente;
- non svolge la propria attività nei confronti di un terzo in relazione al quale il dipendente di Esatto incaricato dell'attività (o sua Parte Correlata) abbia un interesse personale relativamente a tale terzo.

Inoltre,

- 1) non può essere coinvolto nelle attività di Esatto verso i terzi ovvero in attività che interessano un fornitore specifico il dipendente:
  - che sia o, per quanto di sua conoscenza siano le sue Parti Correlate, in una situazione debitoria o creditoria nei confronti di tale fornitore;
  - che sia socio o ricopra, o le cui Parti Correlate siano socie o ricoprano, ruoli di amministrazione o manageriali, di dipendenza, di collaborazione o consulenza, presso tale terzo o fornitore.
- 2) non può essere coinvolto nelle attività che interessano una specifica Pubblica Amministrazione il dipendente le cui Parti Correlate svolgano attività presso quella medesima Pubblica Amministrazione.

Al fine di conoscere le situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, Esatto, in sede di assegnazione di incarichi, di stipula di accordo o di emissione di ordini di valore superiore a Euro [●] ai potenziali fornitori di beni e servizi, richiede a quest'ultimi di sottoscrivere un'apposita dichiarazione. Anche in questo caso il fornitore si impegna a comunicare tempestivamente le modifiche della situazione presentata in precedenza.

In caso di potenziale conflitto di interesse, Esatto identifica la soluzione operativa atta a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività.

### **Segnalazioni**

Esatto richiede che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi o necessiti di chiarimenti sul tema, contatti l'Organismo di Vigilanza tramite i canali di segnalazione individuati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

### **Conseguenze Disciplinari e Sanzionatorie**

Esatto condanna i comportamenti che violano i principi indicati nel presente documento tramite l'applicazione di quanto previsto dal Codice Civile per gli Amministratori (v. art. 2391 c.c.) e, per i dipendenti, tramite l'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dalle norme sanzionatorie a cui fa riferimento il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Nel caso di fornitori la presentazione da parte loro di una dichiarazione mendace od omissiva determina per Esatto il diritto (ed obbligo a norma del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001) alla risoluzione del contratto ed alla eventuale conseguenziale richiesta di risarcimento danni.