



Politica in materia di Conflitto di Interessi (COI) & Posizione di Consigliere di Amministrazione

È politica di F.I.S. che tutto il personale eviti ogni situazione di **conflitto**, sia effettivo che apparente, tra gli **interessi personali** e **quelli della Società**.

Il conflitto di interessi si verifica quando **agli interessi della Società vengono anteposti interessi di altra natura**, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, personali e finanziari.

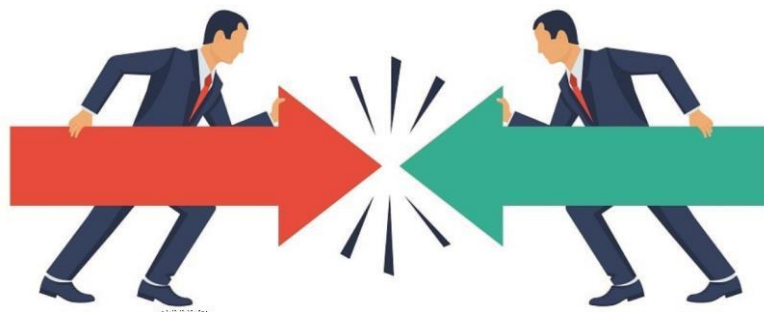
I dipendenti possono partecipare a lecite attività di tipo finanziario, commerciale, di beneficenza e di altro tipo al di fuori della loro posizione presso F.I.S.; tuttavia **qualsiasi conflitto di interessi reale, potenziale o percepito** sollevato da tali attività **dovrà essere immediatamente comunicato alla Direzione*** e periodicamente aggiornato.

Inoltre, nonostante **la Società favorisca ed incentivi la partecipazione ad attività benefica** da parte dei Dipendenti, per la **nomina in consigli d'amministrazione** oppure **posizioni di legale rappresentante in organizzazioni di beneficenza, formativa, no profit e non commerciali** (ad esempio club sportivi, enti caritatevoli), è richiesta **la preliminare informativa** nei confronti della Società, al fine di verificare che l'accettazione di tali ruoli non faccia sorgere possibili contrasti con l'attuale mansione lavorativa in F.I.S., fermo in ogni caso restando la piena libertà di associazione, anche politica e sindacale, per qualsiasi dipendente della Società.

Segnalando tempestivamente queste situazioni, F.I.S. desidera assicurarsi che ogni potenziale conflitto possa essere identificato in modo trasparente e appropriatamente gestito, identificando la **soluzione operativa** atta a salvaguardare, nel caso specifico, la **trasparenza e la correttezza dei comportamenti** nello svolgimento delle attività.

Segnalate con tempestività il potenziale conflitto di interessi al vostro Responsabile, all'Internal Audit, all'Ufficio Legale e alla Direzione Risorse Umane.

Eventuali azioni disciplinari derivanti dalla violazione della presente policy, avverranno nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL applicato.



Alcuni esempi di situazioni che configurano potenziali conflitti di interesse da segnalare tempestivamente alla Direzione:

- **Azioni** o rapporti che possano creare un **conflitto reale o apparente** con le responsabilità lavorative o gli interessi di F.I.S.
- **Lavoro esterno alla Società** (ad es. presso un cliente, un fornitore, un distributore o un concorrente, diretto o indiretto, di F.I.S.)
- **Promozione di interessi finanziari personali**, ad es.:
 - essendo in possesso di una quota sostanziale di proprietà di un fornitore di F.I.S. si è nella posizione di influenzare gli affari di F.I.S. nei suoi confronti
 - ricezione di compensi, commissioni, sconti, o altro da un concorrente o un cliente di F.I.S.
- **Acquisto / vendita di beni o servizi da controparti** che hanno o avranno rapporti con F.I.S., laddove si evinca un potenziale trattamento preferenziale (es. scontistiche)
- **Utilizzo a vantaggio proprio o di terzi delle informazioni** acquisite durante le attività commerciali svolte per conto di F.I.S.
- **Utilizzo di personale, strutture, attrezzature o i beni della Società per fini personali** in contrasto con le politiche
- **Nomina nel consiglio comunale** della municipalità in cui F.I.S. detiene un proprio stabilimento produttivo e/o uffici, **influenzando il rilascio di autorizzazioni a F.I.S.**
- **Incarichi esterni** (ad es. attività svolte in un Consiglio di Amministrazione o in un *Advisory Board* scientifico di un concorrente)
- **Cariche di Consigliere d'Amministrazione o equivalenti in organizzazioni con scopo di lucro** che non siano parte del gruppo F.I.S., o società direttamente o indirettamente controllate, controllanti, collegate o soggette al medesimo controllo di F.I.S.

Si precisa che anche l'ambito delle relazioni personali sul posto di lavoro (ad es. assunzione o gestione/supervisione di una persona con cui si è in stretta relazione) si configura come un potenziale conflitto di interessi, la cui gestione è rimandata alle modalità applicative meglio descritte nella Policy.

Per maggiori informazioni fate riferimento alla Policy completa PA1006 nella sezione "Policies and Procedures" della intranet.