




Conflict of Interest Policy

Assignment	Compliance-Policy
Title (detailed)	Policy on the prevention of conflicts of interest
File location	TING > Documents > Policies > Compliance TING > About us > Compliance
Status	Approved
Version	1.0
Applies to	All German and international entities of the Techem Group
Effective from	15.04.2020

	Edited / Responsible	Checked	Approved
Department	Compliance	Legal Services	Chief Executive Officer
Name	Patrick Wenzel	Jens Scharnhoop	Matthias Hartmann
Date	02.04.2020	01.04.2020	07.04.2020
Signature			

1. 1. Obiettivo e spettro di azione

Questa policy si applica a tutti i dipendenti e a tutte le unità organizzative, nonché ai collaboratori indipendenti e alle persone che agiscono in nome e/o per conto del Gruppo Techem in tutto il mondo. Il suo scopo è quello di evitare situazioni in cui gli interessi personali di un dipendente o di un ente (di seguito denominati collettivamente e senza riguardo al genere come "dipendenti") possano entrare in conflitto con gli interessi di Techem (denominata anche "azienda" o "noi").

I conflitti di interesse possono portare a situazioni, azioni, attività o relazioni che mettono a repentaglio l'azienda e possono metterci in una posizione di svantaggio. Ciò può comportare svantaggi economici, perdita di partner commerciali, divulgazione di informazioni importanti e danni permanenti alla nostra reputazione.

Poiché Techem si impegna a tutelare gli interessi dei propri dipendenti, ci aspettiamo che le persone che lavorano per noi agiscano solo nel migliore interesse della nostra azienda e non sulla base di interessi personali. I dipendenti sono pertanto tenuti ad astenersi da interessi personali o finanziari, nonché da attività esterne che potrebbero entrare in conflitto con gli interessi di Techem.

Questa policy spiega le regole relative ai potenziali conflitti di interesse, standardizza le responsabilità dei dipendenti e definisce le procedure aziendali per risolvere tali questioni.

2. 2. Definizioni

Conflitto di interessi: Esiste un conflitto di interessi se si può presumere, sulla base di criteri oggettivi, che la decisione di un dipendente, presa nel corso del suo lavoro per Techem, possa essere indebitamente influenzata da determinate circostanze o individui e vi è il rischio che le decisioni aziendali non vengano più prese a esclusivo beneficio della nostra azienda. Nella maggior parte dei casi si tratta di un conflitto tra interessi e obiettivi personali da un lato e interessi e doveri professionali dall'altro.

Stretto rapporto personale: Rapporti che influenzano o potrebbero influenzare il giudizio o l'obiettività di un dipendente nello svolgimento delle sue mansioni e responsabilità in Techem. In genere si tratta di relazioni con parenti, membri della famiglia, amici o buoni conoscenti e partner di relazioni sentimentali attuali o precedenti.

3. 3. Identificazione dei conflitti di interesse

Di seguito è riportato un elenco non esaustivo di esempi di conflitti di interesse:

- Dipendenti che utilizzano la loro posizione all'interno dell'azienda a loro vantaggio personale
- Dipendenti che utilizzano le connessioni ottenute tramite l'azienda per i propri scopi privati (a meno che ciò non sia inteso dal datore di lavoro, ad es. benefici aziendali, "bacheca", ecc.)

- Dipendenti che intrattengono uno stretto rapporto personale con un altro dipendente o con terzi, nella misura in cui ciò influisce o potrebbe influenzare il loro giudizio sullo svolgimento delle loro mansioni presso Techem
- Partecipazione di un dipendente alle decisioni aziendali o alla supervisione di attività che coinvolgono una persona con la quale il dipendente ha una stretta relazione personale
- Dipendenti che utilizzano informazioni protette o riservate a loro vantaggio personale, a beneficio di un'altra persona o organizzazione o a danno di Techem
- Uso non autorizzato di risorse o attrezzature Techem a scopo di lucro personale, a vantaggio di un'altra persona o organizzazione o a danno di Techem
- Approvvigionamento di contratti a un soggetto con cui il dipendente ha uno stretto rapporto personale o a una società che è (co)posseduta o (anche) controllata da tale dipendente o da tale persona
- Dipendenti che lavorano per o agiscono in qualità di consulenti di un concorrente, distributore, fornitore, appaltatore o cliente di Techem
- Attività che vanno direttamente o indirettamente a beneficio di un concorrente (a meno che Techem non desideri farlo, ad esempio attraverso una joint venture)
- Un interesse rilevante o un rapporto finanziario con un concorrente, fornitore, appaltatore o cliente (diverso da azioni non significative di una società quotata in borsa)
- Attività in qualità di organismo o rappresentante di un concorrente o potenziale concorrente, fornitore o appaltatore

4. 4. Responsabilità dei dipendenti e dei superiori

I conflitti di interesse si verificano all'interno di qualsiasi azienda, alcuni non sono consentiti da leggi o regolamenti, ma molti possono essere risolti attraverso misure organizzative senza conseguenze negative per le persone coinvolte. La trasparenza della situazione fa la differenza tra essere parte del problema o essere parte della soluzione. La trasparenza ci permette di affrontare e risolvere il conflitto di interessi prima che si verifichi un danno effettivo.

Dipendenti - Trasparenza: Se i dipendenti riconoscono o sospettano l'esistenza di un potenziale conflitto di interessi, sono tenuti a portare la questione all'attenzione del proprio superiore, del management o della funzione di compliance.

Superiori - Risolvere i conflitti: I superiori devono anche prestare attenzione ai possibili conflitti di interesse dei loro dipendenti. Il superiore deve affrontare gli eventuali conflitti di interesse che gli vengono segnalati o che sono venuti alla sua attenzione in conformità con le misure di cui al punto 5 e documentare la soluzione per iscritto. Quale delle misure elencate il superiore gerarchico applichi dipende dall'intensità specifica del rispettivo conflitto di interessi. Nella maggior parte dei casi,

dovranno essere applicate diverse misure. In caso di dubbio, il superiore deve coinvolgere la funzione di conformità per valutare la situazione e, se necessario, trovare una soluzione adeguata. Tutti i conflitti di interesse devono essere risolti nel modo più equo possibile e se il superiore e la funzione di conformità non riescono a raggiungere un consenso, può essere coinvolta la direzione esecutiva.

5. 5. Risoluzione dei conflitti di interesse

Di seguito è riportato lo schema per la risoluzione di un conflitto di interessi, ordinato da un intervento minimo in caso di potenziali conflitti a un intervento forte in caso di conflitti evidenti:

In generale, la trasparenza in materia di conflitti di interesse deve essere garantita all'interno dell'azienda per le persone/funzioni coinvolte

- Chiedere alle parti interessate se accettano la partecipazione del dipendente o del terzo in conflitto, sulla base di un rischio socialmente ed economicamente accettabile
- Richiedere un'eccezione o un'autorizzazione formale per consentire la partecipazione al processo o alla decisione (se giuridicamente possibile)
- Imposizione di ulteriori obblighi di supervisione, di approvazione o di revisione nei confronti del dipendente o dei processi in conflitto
- Astensione o ritiro dalla discussione o dalla votazione su un particolare punto o aspetto durante una riunione d'affari
- Trattenere alcune informazioni riservate o limitare l'accesso alle informazioni
- Esclusione da una commissione o da un gruppo di lavoro che si occupa dell'argomento in conflitto o di una questione contraddittoria
- Riassegnazione di determinati compiti o mansioni ad un'altra persona
- Accordo, istruzione o ordine di non fare qualcosa
- Trasferimento del dipendente (temporaneo o permanente) in un'altra posizione o progetto
- Rinuncia a interessi privati
- Dimissioni o licenziamento da una posizione, un incarico o un'unità

6. Eccezioni

L'autorità di approvazione per tutte le eccezioni alle regole della politica di prevenzione dei conflitti di interesse è l'ufficio Compliance.

7. 7. Conseguenze disciplinari

In caso di informazioni deliberatamente nascoste o occultate in merito a un conflitto di interessi, possono essere intraprese azioni disciplinari, fino al licenziamento.

8. 8. Disposizione finale

Questa politica di prevenzione dei conflitti di interesse è valida dal 15.04.2020.