

1. Finalità e obiettivo

La presente politica ha l'obiettivo di definire le disposizioni organizzative e amministrative ritenute efficaci al fine di adottare tutte le misure ragionevoli volte a evitare che i conflitti di interesse incidano negativamente sugli interessi della società e degli stakeholder di riferimento. In particolare, LUBE Srl, nella presente politica, definisce le modalità operative in linea con il principio di proporzionalità, adeguata alla dimensione e all'organizzazione dell'impresa e alla natura, alla dimensione e alla complessità dell'attività svolta. Obiettivo ultimo della presente procedura è quello di prevenire e se del caso gestire, tramite idonee misure organizzative, i conflitti di interesse identificati, in modo da evitare che possano creare danno alla società o di contravvenzione alle Policy aziendali.

2. Ambito di applicazione

La presente politica si applica ai comportamenti dei soci, dei componenti del CdA o dei primi livelli aziendali che perseguano interessi divergenti da quelli societari e che provochino un danno effettivo o potenziale.

Per conflitto di interessi si intende una condizione giuridica che si verifica quando viene affidata un'alta responsabilità decisionale ad un soggetto che ha interessi personali o professionali in contrasto con l'imparzialità richiesta da tale responsabilità, che può venire meno a causa degli interessi in causa.

3.1 Conflitto di interessi Presidente CdA e Amministratori.

Il conflitto d'interesse del Presidente del CdA e degli Amministratori è disciplinato dall'art. 2391 del codice civile: "L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Nell'ambito di quanto previsto dal Codice civile, gli amministratori/soci di Lube srl si impegnano ad astenersi dal compiere qualsiasi operazione/attività, nell'ambito dei compiti e delle deleghe attribuite in cui si possano configurare delle situazioni di conflitto di interesse sia reale che potenziale.

Pertanto, nei casi in cui il Consigliere si venga a trovare in una situazione di conflitto di interesse relativamente ai propri incarichi assegnati, deve avvisare in modo immediato gli altri componenti del CdA che provvedono a dispensare il Consigliere interessato alla specifica operazione e/o attività in cui si ravvisi un interesse, motivandone il conflitto di interessi. L'operazione/attività potrà essere presa in carico da uno o tutti gli amministratori in carica così come specificato dall'art. 2391 del c.c.

3.2 Conflitto di interessi del Dirigente

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interessi anche solo potenziale di un dirigente o di personale che ricopra posizioni apicali, il soggetto interessato deve, in modo immediato:

- astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività che riguardi altresì interessi propri, di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o dirigente;
- astenersi dal partecipare alla decisione o comunque dall'attività in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- segnalare, immediatamente e per iscritto, il conflitto di interessi, reale o potenziale, o la ragione di opportunità, alla Direzione che valuta la specifica situazione e risponde per iscritto al soggetto e nel termine utile a non rallentare l'attività a seguito di un'analisi approfondita con le altre funzioni responsabili in merito alle circostanze segnalate.
- Nel caso in cui sia ritenuta la sussistenza del conflitto di interesse, reale o potenziale o per altre ragioni di opportunità la Direzione comunica per iscritto al soggetto interessato la decisione di sollevare il dipendente dallo specifico incarico, sostituendolo o avocando a sé il procedimento. L'omessa segnalazione del conflitto di interessi o delle ragioni di opportunità, ovvero la mancanza motivazione in ordine alla possibilità di mantenere la competenza del dipendente sullo specifico incarico, può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare.

3.3 Gestione delle autorizzazioni all'acquisto

Nel processo di acquisto di forniture di beni e servizi aziendali il detentore del potere delegato potrebbe essere in conflitto ogniqualvolta sia legato al fornitore da un rapporto tale da alterare la scelta da assumere; al ricorrere della fattispecie di cui sopra, il titolare del potere delegato all'acquisto, in conformità ai principi di correttezza e diligenza, nel rispetto delle procedure già esistenti ed al fine di assicurare il perseguimento del migliore interesse per la società, dovrà astenersi dall'intervenire, relazionando al soggetto sovra-ordinato gerarchicamente oppure interfacciandosi direttamente alla funzione compliance.

Cerreto Guidi, 11 settembre 2023
La Direzione Generale

