



## **Direttiva sui conflitti d'interesse**

### **R – 1 – 0007**

La presente direttiva integra il Codice di condotta del Gruppo Migros sul tema “conflitti d’interesse”: “Evitiamo i conflitti d’interessi oppure ci preoccupiamo tempestivamente di renderli noti.” Essa sostiene il Gruppo Migros nel suo sforzo di evitare i conflitti d’interesse e di gestirli in modo corretto.

La presente direttiva vale come standard minimo per tutte le imprese e cooperative nonché per tutti i collaboratori e gli organi esecutivi del Gruppo Migros senza limitazioni geografiche. Se il diritto locale, singole imprese, cooperative o singoli reparti prevedono norme più severe (per es. regolamenti d’organizzazione o condizioni di assunzione dettate dal diritto del lavoro) rispetto a quelle qui definite, a prevalere sono le regole più stringenti. Restano altresì applicabili le disposizioni integrative della presente direttiva. Si fa inoltre rinvio alle disposizioni della Direttiva R-1-004 sulla prevenzione della corruzione, ai relativi promemoria e alle versioni locali in vigore.

Nel caso di domande o dubbi sul comportamento da tenere di fronte a possibili conflitti d’interesse, si invita a contattare immediatamente il proprio superiore gerarchico, il responsabile Compliance della propria impresa o la Direzione Legal & Compliance FCM.

Eventuali violazioni delle regole di comportamento definite nella presente direttiva possono comportare sanzioni penali e/o l’adozione di misure da parte del Gruppo Migros.

In caso di problemi di interpretazione e discrepanze di origine linguistica, la versione tedesca della presente direttiva (e degli eventuali promemoria) prevale sulle versioni nelle altre lingue.

Editore: Direzione Legal & Compliance FCM

Approvazione: Direzione generale FCM

Campo di applicazione: Gruppo Migros

---

**Indice**

1.	Introduzione, obiettivo e scopo.....	3
2.	Campo di applicazione.....	3
3.	Esempi di conflitti d'interesse (situazioni più frequenti).....	3
4.	Esercizio di cariche pubbliche.....	4
5.	Obiettivo: evitare i conflitti d'interesse.....	4
6.	Regole di comportamento in caso di conflitti d'interesse.....	4
6.1	Obbligo d'informare in primo luogo i superiori.....	4
6.2	Interventi raccomandati ai superiori per la risoluzione di conflitti.....	5
6.3	Obbligo di astensione.....	6
6.4	Conclusione di affari alle condizioni di mercato.....	6
6.5	Obbligo di riservatezza; divieto di abuso di informazioni interne.....	6
6.6	Divieto di vantaggi indebiti.....	6
7.	Comportamenti ammissibili e inammissibili.....	6
8.	Persone di contatto.....	8
9.	Comportamento in caso di violazioni; sanzioni.....	9

---

## 1. Introduzione, obiettivo e scopo

I conflitti d'interesse si verificano quando i collaboratori<sup>1</sup>, gli organi esecutivi del Gruppo Migros<sup>2</sup> oppure persone loro "vicine"<sup>3</sup> perseguono interessi personali (privati) che sono o possono essere in contrasto con gli interessi del Gruppo Migros. Se tale circostanza non viene resa nota, sussiste il pericolo che il Gruppo Migros ne risulti danneggiato. La presente direttiva definisce la gestione corretta dei conflitti d'interesse all'interno del Gruppo Migros.

## 2. Campo di applicazione

La presente direttiva vale come standard minimo per tutti i collaboratori e gli organi esecutivi delle cooperative e delle altre imprese del Gruppo Migros nonché delle loro affiliate senza alcuna limitazione geografica (di seguito: "collaboratori Migros"). Se il diritto locale, singole imprese, cooperative o singoli reparti prevedono norme più severe (per es. regolamenti d'organizzazione e condizioni di assunzione dettate dal diritto del lavoro) rispetto a quelle qui definite, a prevalere sono le regole più stringenti. Restano altresì applicabili le disposizioni integrative della presente direttiva. Si fa inoltre rinvio alle disposizioni della Direttiva R-1-004 sulla prevenzione della corruzione, ai relativi promemoria e alle versioni locali in vigore.

## 3. Esempi di conflitti d'interesse (situazioni più frequenti)

I conflitti d'interesse possono derivare in particolare dalle seguenti situazioni (elenco esemplificativo):

- quando i collaboratori Migros concludono **affari** per il Gruppo Migros con se stessi, con persone loro "vicine" o con le loro imprese;
- quando i collaboratori Migros gestiscono, controllano, sorvegliano, assumono o promuovono **persone loro "vicine"** oppure partecipano a tali decisioni;
- quando i collaboratori Migros o persone loro "vicine" esercitano (a titolo oneroso o gratuito) un'**occupazione accessoria, un'attività di consulenza** oppure una **funzione di organo** presso un partner commerciale (per es. un cliente o un fornitore) oppure presso un concorrente del Gruppo Migros<sup>4</sup>;
- quando i collaboratori Migros o persone loro "vicine" esercitano un'**attività in concorrenza** con il Gruppo Migros;
- quando i collaboratori Migros esercitano attività non economiche come **funzioni ufficiali** od **onorifiche** oppure **cariche politiche** in organi che adottano decisioni che possono essere essenziali per il Gruppo Migros;
- quando i collaboratori Migros oppure persone loro "vicine" detengono **partecipazioni** essenziali<sup>5</sup> in un **partner commerciale** o in un concorrente del Gruppo Migros;

<sup>1</sup> Tutti i termini utilizzati si riferiscono a persone sia di sesso maschile che femminile e a funzioni ricoperte sia da uomini che da donne.

<sup>2</sup> I termini "interessi del Gruppo Migros", "Migros" e "Gruppo Migros" usati di seguito comprendono, a seconda del caso, anche gli interessi del rispettivo datore di lavoro di un organo o di un collaboratore all'interno del Gruppo Migros.

<sup>3</sup> Per persone "vicine" si intendono a *titolo esemplificativo* (elenco non esaustivo): i partner e i discendenti dei collaboratori e degli organi esecutivi del Gruppo Migros, nonché le persone che vivono nella stessa economia domestica.

<sup>4</sup> La gestione dei conflitti d'interesse nel caso di esercizio di funzioni in diversi organi *interni* al Gruppo Migros viene di norma disciplinata dai regolamenti interni o d'organizzazione applicabili e dalle disposizioni del diritto del lavoro.

<sup>5</sup> Ai sensi di questa direttiva si considera "essenziale" una partecipazione del 20% in imprese familiari e private di altro tipo, e del 5% in imprese quotate in borsa e in imprese di peso macroeconomico significativo. Sono imprese di peso macroeconomico significativo le società con azioni quotate in borsa e le società per le quali due delle tre grandezze indicate nella parentesi seguente vengono superate (totale di bilancio di 20 miliardi, cifra d'affari di 40 miliardi, 250 posti a tempo pieno) oppure le società che devono allestire un conto di gruppo.

- quando i collaboratori Migros oppure persone loro “vicine”, in vista di operazioni programmate o decise dal Gruppo Migros, concludono previamente **affari per conto proprio** (“front-running”).

⇒ Il conflitto d'interesse sussiste anche in presenza del *rischio* di esercizio di influenza (“conflitto d'interesse potenziale”) e non solo quando l'influenza è stata effettivamente esercitata (“conflitto d'interesse effettivo”).

⇒ In caso di *dubbio* sulla sussistenza di un conflitto d'interesse occorre contattare immediatamente, prima di adottare eventuali azioni, i superiori gerarchici o un altro interlocutore competente per chiarire la situazione di fatto.

## 4. Esercizio di cariche pubbliche

Il Gruppo Migros supporta l'esercizio dei diritti e degli obblighi civili e politici da parte dei suoi collaboratori e in linea di massima considera *positiva* l'attività da loro svolta in seno alle autorità pubbliche. Prima di accettare un incarico di questo tipo, occorre consultare il superiore gerarchico e, se del caso, l'organo direttivo competente ai sensi delle disposizioni del diritto del lavoro (per es. la direzione della divisione o quella aziendale).

## 5. Obiettivo: evitare i conflitti d'interesse

Gli interessi privati dei collaboratori Migros non devono essere mischiati ai loro obblighi professionali. In considerazione dell'obbligo di fedeltà e lealtà previsto dal diritto del lavoro, i collaboratori Migros sono tenuti ad anteporre gli interessi aziendali del Gruppo Migros ai loro interessi personali e privati. I conflitti d'interesse devono quindi essere evitati sin dal principio: nello svolgimento della loro attività, i collaboratori Migros devono sempre decidere e agire in modo da non far insorgere alcun conflitto d'interesse. Un dialogo aperto e lungimirante tra collaboratori Migros può servire a stemperare situazioni di conflitto in fase iniziale.

⇒ A fronte dei crescenti requisiti di corporate governance delle imprese, anche solo *l'apparenza* di conflitto d'interesse che riguardi i collaboratori Migros, soprattutto se di *livello gerarchico elevato*, può ripercuotersi negativamente sulla reputazione del Gruppo Migros e deve quindi essere evitata.

⇒ Soprattutto per la composizione degli organi direttivi supremi del Gruppo Migros è pertanto necessario identificare *anticipatamente* eventuali conflitti d'interesse ed evitare che il processo decisionale dell'organo sia pregiudicato da astensioni troppo frequenti o da potenziali interferenze concrete (per es. a causa di prevedibili situazioni di conflitto d'interesse di rilievo riguardanti il CEO/presidente del CdA).

## 6. Regole di comportamento in caso di conflitti d'interesse

### 6.1 Obbligo d'informare in primo luogo i superiori

Qualsiasi conflitto d'interesse, potenziale o effettivo, deve essere segnalato *immediatamente* e integralmente al superiore gerarchico<sup>6</sup>, in modo da consentire l'adozione delle misure idonee per risolvere il conflitto e ridurre i rischi ad esso associati (per es. l'arricchimento ingiustificato di collaboratori Migros o di persone loro

---

<sup>6</sup> A seconda del regolamento interno dell'azienda, il conflitto d'interesse deve essere denunciato a ulteriori uffici interni (di norma il reparto del personale), eventualmente mediante specifici moduli. Inoltre, i collaboratori Migros possono dichiarare i conflitti d'interesse anche al responsabile Compliance locale o alla Direzione Legal & Compliance.

“vicine”). Ciò vale anche per i casi in cui i conflitti d'interesse devono essere denunciati solo *periodicamente*, per es. annualmente (in particolare per i membri di organi), oppure quando, nel contesto di un conflitto d'interesse già dichiarato o approvato, si delinea una *nuova* situazione di conflitto. Per l'esercizio di cariche pubbliche, le disposizioni del diritto del lavoro prevedono l'obbligo di segnalazione preventiva all'organo direttivo (per es. la direzione della divisione o quella aziendale) a fini consultivi.

⇒ La dichiarazione deve avvenire non appena il collaboratore Migros si accorge della possibile esistenza di un conflitto d'interesse e, se possibile, *prima* di svolgere attività attinenti alla situazione in questione. In particolare l'assunzione di funzioni di organo (a titolo oneroso o gratuito) e l'esercizio di cariche o di occupazioni accessorie che presentano potenziali conflitti d'interesse (oppure, a seconda delle disposizioni del diritto del lavoro vigenti, di *tutte* le occupazioni accessorie in generale) devono sempre essere sottoposti alla valutazione dell'ufficio competente *prima* dell'inizio dell'attività in questione.

## 6.2 Interventi raccomandati ai superiori per la risoluzione di conflitti

Il superiore gerarchico decide come gestire la situazione di conflitto d'interesse (potenziale o effettivo) segnalata e, in particolare, individua le misure da adottare per impedire eventuali ripercussioni negative per il Gruppo Migros. In molte situazioni di conflitto, il dialogo con i collaboratori offre la possibilità di trovare una soluzione adeguata e accettabile per entrambe le parti.

Se un conflitto d'interesse viene comunicato al superiore, quest'ultimo deve attenersi ai principi di seguito enunciati.

- Trattamento in linea di massima **confidenziale** (secondo il principio “need to know”) e **privo di pregiudizi** della situazione resa nota dal collaboratore Migros.
- **Valutazione** equa e imparziale della situazione di conflitto e dei rischi connessi per gli interessi aziendali e la reputazione del Gruppo Migros.
- Eventuale **consultazione** di altri uffici interni del settore nel quale il collaboratore Migros opera e consultazione delle funzioni di supporto, compreso il reparto del personale competente (se non già coinvolto), o della persona di contatto di Compliance nonché, se necessario, della Direzione Legal & Compliance FCM.
- A seconda delle disposizioni del diritto del lavoro applicabili, l'esercizio di **cariche pubbliche** deve essere segnalato tempestivamente all'organo direttivo (per es. la direzione della divisione o quella aziendale) ai fini di una consultazione preventiva.
- Adozione di una **decisione** pragmatica e definizione di **misure** dirette a gestire il conflitto d'interesse in modo da eliminare eventuali rischi per il Gruppo Migros (per es. assicurare l'obbligo di astensione o di riservatezza; conclusione di affari alle condizioni di mercato; principio del doppio o triplice controllo).
- In linea di massima, per l'esercizio di **funzioni di organo** o di **occupazioni accessorie esterne** al Gruppo Migros, il consenso può essere accordato quando nel caso specifico è possibile escludere il pericolo di un conflitto d'interesse e quando l'espletamento del mandato non pregiudica l'obbligo di lavoro e la capacità lavorativa del collaboratore Migros. In questo contesto devono essere consultate le disposizioni di diritto del lavoro applicabili.
- Nel caso di relazioni **personali** tra collaboratori Migros e persone loro “vicine” all'interno del Gruppo Migros è necessario fare in modo che in tali situazioni **non** sussistano **rapporti di dipendenza** (in particolare<sup>7</sup> di gestione, controllo o sorveglianza diretta)<sup>8</sup>, e che le persone interessate non partecipino a decisioni di assunzione o di promozione (assicurazione tramite il principio del doppio controllo).

<sup>7</sup> Anche un rapporto di dipendenza indiretto può, a seconda delle circostanze, determinare situazioni di conflitto (per es. quando i membri di un team non possono più esprimersi liberamente nei confronti del superiore diretto).

<sup>8</sup> Eventualmente è necessario implementare misure di accompagnamento, per es. istruzioni di comportamento, nuovi regolamenti sugli ambiti di competenza o sulle gerarchie, trasferimenti.

- **Comunicazione** della decisione e della sua motivazione al collaboratore Migros e follow-up per assicurarsi che il collaboratore si attenga alle prescrizioni.
- **Documentazione** della decisione (nella fattispecie mediante il modulo per la dichiarazione di conflitti d'interesse) e consegna di una copia al collaboratore Migros.
- In caso di **disaccordo** tra il collaboratore Migros e il superiore in merito alla sussistenza del conflitto d'interesse, la decisione deve essere adottata dal **superiore del livello gerarchico immediatamente successivo** (se necessario dopo aver consultato altri uffici interni).

### 6.3 Obbligo di astensione

Chi ha interessi contrari a quelli del Gruppo Migros o deve difenderli per terze parti non può partecipare alle discussioni e ai processi decisionali che riguardano gli interessi in questione.<sup>9</sup> Il collaboratore Migros con conflitto d'interesse deve assentarsi dai dibattiti e viene considerato come non rappresentato.

### 6.4 Conclusione di affari alle condizioni di mercato

Gli affari tra il Gruppo Migros e i collaboratori Migros o le persone loro "vicine" devono essere conclusi alle condizioni di mercato ("dealing at arm's length"). Questi affari devono essere concordati per iscritto, documentati, nonché approvati e conclusi con l'astensione dell'interessato.

### 6.5 Obbligo di riservatezza; divieto di abuso di informazioni interne

Durante l'esercizio a titolo oneroso o gratuito di funzioni di organo, di occupazioni accessorie o di cariche pubbliche, ufficiali/onorifiche o politiche esterne al Gruppo Migros, i collaboratori Migros non possono in alcun caso abusare o rivelare a terzi informazioni interne confidenziali di Migros a loro vantaggio o a vantaggio di terzi (persone loro "vicine" incluse) e/o a svantaggio del Gruppo Migros. Queste disposizioni valgono in modo analogo anche all'interno del Gruppo Migros.

### 6.6 Divieto di vantaggi indebiti

È inammissibile anche il comportamento del collaboratore Migros che abusa della sua posizione professionale per perseguire interessi personali o per favorire persone "vicine" o terzi.<sup>10</sup> È inoltre proibito accettare onorari, provvigioni, sconti, regali, forme di intrattenimento, servizi o rimborsi ("kick-back") inadeguati e indebiti da partner commerciali e prometterli od offrirli a partner commerciali o pubblici ufficiali.<sup>11</sup>

## 7. Comportamenti ammissibili e inammissibili

I seguenti conflitti d'interesse sono associati a rischi elevati per il Gruppo Migros e vanno evitati o eliminati dai collaboratori Migros.

**I collaboratori Migros non sono autorizzati a:**

<sup>9</sup> Una persona che si trova in una situazione di conflitto d'interesse permanente, o per la quale tale situazione si verifica in corso di mandato, non può in linea di massima fare parte dell'organo interessato.

<sup>10</sup> Per es. quando, nel contesto dell'assegnazione di un incarico, al collaboratore Migros competente viene fatta pressione da parte di un altro collaboratore Migros, di norma di rango superiore, al fine di assegnare il lavoro a una persona "vicina" al collaboratore di rango superiore.

<sup>11</sup> Si rinvia alla Direttiva R-1-0004 sulla prevenzione della corruzione nonché ai relativi promemoria e alle versioni locali in vigore.

Violazione dell'obbligo di lealtà e fedeltà (può essere illecito e passibile di pena):

Violazione dell'obbligo di denuncia/segnalazione:

Rapporti con persone "vicine":

Occupazioni accessorie o attività concorrenziali:

Violazione dell'obbligo di astensione:

Divieto di vantaggi indebiti (può essere passibile di pena):

Divieto di affari per conto proprio

Abuso di informazioni riservate:

- anteporre i loro interessi personali o quelli delle persone loro "vicine" agli interessi del Gruppo Migros;
- tacere in merito a conflitti d'interesse effettivi o potenziali;
- gestire, controllare, sorvegliare *direttamente* persone loro "vicine";
- assumere o promuovere persone loro "vicine" o partecipare a decisioni in merito;
- esercitare a titolo oneroso o gratuito funzioni di organo, occupazioni accessorie e funzioni di consulenza presso un concorrente del Gruppo Migros oppure entrare in concorrenza con il Gruppo Migros in altro modo;
- partecipare a processi decisionali o deliberativi quando si trovano in una situazione di conflitto d'interesse (e vi si devono astenere);
- sfruttare la loro attività o posizione professionale oppure abusarne per il proprio arricchimento personale oppure per avvantaggiare persone loro "vicine" o terzi;
- accettare, offrire o promettere onorari, provvigioni, sconti, regali, forme di intrattenimento, servizi o rimborsi ("kick-back") da/a partner commerciali o pubblici ufficiali in contrasto con la Direttiva R-1-0004 sulla prevenzione della corruzione, i relativi promemoria e le versioni locali in vigore;
- partecipare a decisioni o delibere del Gruppo Migros (e nella fattispecie tacere intenzionalmente in merito a informazioni essenziali) con la consapevolezza che le decisioni e delibere adottate sono contrarie o possono essere contrarie agli interessi del Gruppo Migros al fine di ottenere un vantaggio personale per se stessi, per persone "vicine" o per terzi a spese del Gruppo Migros;
- effettuare affari per conto proprio connessi a operazioni programmate o decise dal Gruppo Migros oppure parteciparvi direttamente o indirettamente, quando tali affari arricchiscono o potrebbero arricchire loro stessi o persone loro "vicine" e/o quando danneggiano o potrebbero danneggiare il Gruppo Migros;
- utilizzare in modo abusivo o inoltrare senza permesso informazioni aziendali riservate e non pubbliche interne del Gruppo Migros;

Rapporti professionali e personali:

- gestire, controllare, sorvegliare *indirettamente* persone loro “vicine” **senza previa autorizzazione**;
- concludere autonomamente operazioni commerciali per il Gruppo Migros **senza previa autorizzazione**:
  - con se stessi;
  - con persone loro “vicine”;
  - con imprese che appartengono a loro o a persone loro “vicine” oppure che sono dalle stesse governate o controllate o nelle quali i collaboratori o persone loro “vicine” detengono una partecipazione finanziaria essenziale;
  - con imprese nelle quali lavorano persone loro “vicine” (per es. nel ruolo di organi, collaboratori o consulenti permanenti);

Funzioni di organo, occupazioni accessorie e funzioni di consulenza:

- esercitare **senza previa autorizzazione** a titolo oneroso o gratuito funzioni di organo, occupazioni accessorie o funzioni di consulenza presso partner commerciali o terzi che sono o possono essere in contrasto con gli interessi del Gruppo Migros.

Esercizio di cariche pubbliche:

- assumere una carica pubblica **senza previa consultazione** del superiore o dell'organo direttivo competente (indipendentemente dal fatto che l'esercizio avvenga durante o fuori dall'orario di lavoro).

Occupazioni accessorie:

- I collaboratori Migros sono autorizzati a:**
- esercitare occupazioni accessorie o funzioni di organo esterne a Migros che non entrano in contatto con il settore operativo della Migros, che non presentano alcun conflitto d'interesse potenziale e che non sono connesse a particolari dispendi di tempo (se il diritto del lavoro e le altre disposizioni interne non prevedono in generale l'obbligo di un'autorizzazione per qualsiasi occupazione secondaria);

Conflitti dichiarati e approvati:

- restare in una situazione di conflitto d'interesse quando la situazione è stata approvata dall'ufficio competente, non si ripercuote negativamente sul Gruppo Migros o è sotto controllo grazie all'adozione di apposite misure.

## 8. Persone di contatto

Per eventuali domande relative al rispetto o all'interpretazione della presente direttiva, oltre alle organizzazioni gerarchiche competenti, sono a disposizione le seguenti persone di contatto:

- responsabile Compliance della rispettiva impresa Migros o della cooperativa interessata
- Direzione Legal & Compliance FCM

## **9. Comportamento in caso di violazioni; sanzioni**

Eventuali violazioni della presente direttiva possono comportare serie conseguenze legali e danni alla reputazione per il Gruppo Migros, le cooperative e altre imprese ad esso associate o per i collaboratori Migros, compresa l'adozione di misure da parte di un'impresa del Gruppo Migros.

Eventuali sospetti di violazione vanno quindi segnalati a uno degli appositi punti di contatto o sportelli dell'impresa o della cooperativa interessata. In alternativa, le violazioni possono anche essere segnalate alla Direzione Legal & Compliance FCM che tratta sempre le denunce in modo confidenziale.

Il Gruppo Migros ha anche istituito lo sportello specializzato basato su Internet "M-Concern" ([www.m-concern.ch](http://www.m-concern.ch)). In questa sede le denunce possono anche essere presentate anonimamente.

---