
Politica sui conflitti di interesse personali

Approvazione

Preparatore:

Merry Dietrich
Responsabile del Programma di Conformità globale

Responsabile:

Approvato elettronicamente*
Yulia Bhonsle
Vice responsabile della conformità

Approvatore:

Approvato elettronicamente*
Nathan Harsch
Vicepresidente e responsabile della conformità

*I registri approvati elettronicamente sono autenticati nel Business Management System (BMS).



Indice

Scopo	3
Ambito	3
Definizione ed esempi di COI.....	3
Procedura del questionario sui COI	5
Applicazione e azioni disciplinari	6
Privacy e trattamento dei dati personali	6
Conservazione della documentazione	6
Riferimenti	6
Sommario della revisione	7
Appendice A: Progetti finanziati dal DOE degli Stati Uniti	8



Scopo

Lo scopo della Politica sui conflitti di interesse personali (la "Politica sui COI") è definire i conflitti di interesse personali, valutare i rischi che questi conflitti possono presentare alla Società e documentare il processo di raccolta, valutazione, revisione e cessione dei Questionari periodici sui conflitti di interesse ("Questionario sui COI") compilati da dipendenti di Westinghouse selezionati. La Politica sui COI descrive anche i ruoli di tutte le funzioni coinvolte nella gestione del programma sui Conflitti di interesse e i requisiti di conservazione dei documenti.

Ambito

La Politica sui COI si applica a tutti i direttori, funzionari, dipendenti e appaltatori di Westinghouse Electric Company LLC e Westinghouse Electric UK Holdings LTD, delle sue società affiliate, interamente possedute o controllate, delle sue joint venture e tutte le unità organizzative possedute o controllate o che rispondano a loro e alla loro alta dirigenza in qualsiasi parte del mondo. La Politica sui COI si applica anche ai nostri funzionari e ai membri del Consiglio di amministrazione. Ci aspettiamo che appaltatori, consulenti, fornitori, intermediari (come agenti) e altri partner commerciali che lavorano con o per conto di Westinghouse rispettino il nostro Codice etico globale e le principali politiche di conformità, inclusa la Politica sui COI. Le politiche di conformità di base, inclusa la Politica sui COI, si applicano anche alle joint venture a partecipazione maggioritaria e/o controllate di Westinghouse.¹

Definizione ed esempi di COI

In Westinghouse crediamo nel fare affari eticamente e onestamente. Considerando ciò, la reputazione e l'integrità finanziaria di Westinghouse dipendono dall'indipendenza dei suoi dipendenti, il che significa che i dipendenti prendono tutte le decisioni e agiscono nel migliore interesse di Westinghouse, senza mai permettere agli interessi personali di ostacolare ciò che è giusto per Westinghouse, i suoi clienti e altri partner commerciali.

Consentire a interessi personali, relazioni o attività al di fuori del lavoro di interferire con il nostro lavoro o la nostra capacità di prendere decisioni aziendali obiettive per il bene di Westinghouse costituisce un **conflitto d'interesse**. Questi conflitti devono essere evitati in quanto danneggiano la nostra reputazione e integrità. Anche la percezione di conflitti di interesse può far pensare agli altri che stiamo agendo in modo inappropriato. Tuttavia, molti conflitti di interesse possono essere evitati o risolti se prontamente divulgati e gestiti correttamente.

Westinghouse definisce ampiamente i conflitti di interesse in alcune diverse categorie: un conflitto di interessi **effettivo** (il dipendente affronta un conflitto reale esistente); un **potenziale** conflitto di interessi (il dipendente si trova o potrebbe trovarsi in una situazione che può provocare un conflitto); e un conflitto di interessi **percepito** (il dipendente si trova o potrebbe trovarsi in una situazione che potrebbe apparire come un conflitto, anche se non è così). Le nostre relazioni personali con familiari, amici intimi o partner romantici non devono influire, o addirittura sembrare influenzare, il nostro giudizio e il nostro processo decisionale per Westinghouse. I nostri impegni al di fuori, compreso l'impiego esterno e/o i servizi di consulenza, non devono influire, o anche solo sembrare di influire, sul nostro giudizio e sul nostro processo decisionale nei confronti di Westinghouse. **Pertanto, dobbiamo evitare conflitti di interesse reali, potenziali e percepiti in queste relazioni.**

¹ Westinghouse Government Services è responsabile di rispettare e implementare i controlli opportuni per garantire l'efficacia della presente Politica sui conflitti di interesse.



Non è possibile elencare tutte le attività che potrebbero creare conflitti di interesse sul luogo di lavoro, ma alcuni esempi comuni sono elencati di seguito.

NOTA: i dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi delle situazioni elencate di seguito, anche se essi ritengono che la situazione non comporti un conflitto di interessi effettivo, potenziale o percepito:

- **Occupazione:** Un conflitto di interessi può sorgere se qualcuno con cui i dipendenti hanno uno stretto rapporto personale o familiare è impiegato presso Westinghouse, è un cliente, un fornitore, un venditore o un concorrente o se un membro della famiglia ha un interesse di proprietà in un cliente, un fornitore, un venditore o un concorrente. Un conflitto di interessi può anche insorgere quando i dipendenti supervisionano le persone (direttamente o indirettamente) con le quali intrattengono stretti rapporti personali o familiari oppure prendono altre decisioni di assunzione (inclusi colloqui, assunzioni, promozioni o decisioni disciplinari) con tali persone con le quali hanno stretti rapporti personali o familiari. Una percezione di conflitto può sorgere anche quando i parenti lavorano per l'azienda anche se non si supervisionano a vicenda.
- **Impiego - pubblico/statale:** I dipendenti che arrivano a Westinghouse da un impiego pubblico/statale (incluso l'impiego presso servizi di pubblica utilità statali/controllati dallo stato) possono essere soggetti a specifici requisiti/processi di COI che devono seguire prima di passare dal pubblico impiego. **Tutti i dipendenti nuovi e attuali che negli ultimi tre anni sono passati a Westinghouse o che attualmente ricoprono o intendono ricoprire una carica o un impiego pubblico/governativo devono dichiarare questo fatto.**
- **Doni, ospitalità, viaggi e intrattenimento:** Un conflitto di interessi può sorgere quando si offrono e si ricevono Doni, ospitalità, intrattenimento o viaggi ("GHT"). Westinghouse riconosce che i GHT modesti e sensibili fanno parte del normale svolgimento delle attività commerciali. Di conseguenza, l'offerta o la ricezione di GHT a una terza parte che ha un rapporto esistente o che sta cercando di instaurare una potenziale relazione commerciale con Westinghouse, deve rispettare la presente Politica, il Codice Etico Globale BMS-LGL-16, la Politica anticoncussione e anticorruzione BMS-LGL-11 e la Politica Globale in Materia di Doni, Ospitalità e Viaggi BMS-LGL-22. Tutti i GHT non altrimenti comunicati a Westinghouse devono essere divulgati nel questionario COI del dipendente.
- **Investimenti al di fuori dell'azienda.** Un conflitto di interessi può insorgere quando un interesse economico influenza o sembra influenzare, direttamente o indirettamente, il giudizio di un dipendente. Ad esempio, avere un interesse finanziario significativo o ricevere un compenso (commissioni, onorari, servizi, pagamenti di qualsiasi tipo) da uno qualsiasi dei nostri fornitori, clienti o concorrenti può comportare rischi per Westinghouse. Un interesse finanziario significativo è definito come un interesse azionario pari o superiore al 5% (ma **non** comprendendo azioni detenute in fondi comuni di investimento o altri tipi di fondi collettivi) o pari o superiore al 10% del patrimonio netto dell'azienda. Devono inoltre essere resi noti i rapporti debitore-creditore che sono esistiti in qualsiasi momento negli ultimi due anni tra i dipendenti di Westinghouse e un fornitore, un venditore, un cliente o un concorrente di Westinghouse.
- **Appartenenza a un consiglio di amministrazione a scopo di lucro o non a scopo di lucro:**² In genere, i dipendenti devono ottenere l'approvazione dell'azienda per entrare o continuare a far parte del Consiglio di amministrazione o di un altro organo direttivo di un'organizzazione a scopo

² Questa politica si basa sul riconoscimento che un dipendente che presti servizio nel Consiglio di amministrazione della maggior parte delle organizzazioni senza scopo di lucro civili, caritatevoli o religiose non solleverà normalmente un potenziale conflitto di interessi con Westinghouse. Nel caso in cui il servizio di un dipendente nel consiglio di amministrazione di una organizzazione non profit possa sollevare un potenziale conflitto di interessi sulla base delle linee guida e dell'intento delineate nella presente Politica sul conflitto di interessi di Westinghouse, i dipendenti di Westinghouse sono tenuti a fornire consulenza alla direzione e alla conformità globale per l'approvazione ad aderire o continuare tale servizio.

di lucro o non a scopo di lucro. Ciò include l'approvazione della propria direzione e dell'Organizzazione Conformità Globale.

- **Lavoro esterno/servizi di consulenza:** Un conflitto di interessi può sorgere se un dipendente ha un secondo lavoro con, svolge servizi per, o funge da funzionario, direttore o consulente per un concorrente, un cliente o un fornitore di beni o servizi per Westinghouse, o se tale dipendente svolge un'attività per conto proprio o per conto di un'altra attività. Ai dipendenti non è consentito perseguire impieghi esterni o servizi di consulenza durante l'orario di lavoro di Westinghouse. Inoltre, i dipendenti non possono utilizzare le loro apparecchiature Westinghouse (come portatili, telefoni cellulari, monitor, ecc.) per scopi diversi dal loro lavoro per Westinghouse.
- **Conflitti di interesse organizzativi e appalti pubblici:** Quando fanno offerte per appalti pubblici/statali, i dipendenti e i partner commerciali di Westinghouse impegnati in tali progetti hanno la responsabilità di identificare e divulgare i conflitti di interesse organizzativi (in cui l'appaltatore ha un interesse aziendale che può pregiudicare il suo giudizio o la consulenza che fornisce al governo) e affrontare o derogare a tali conflitti. Inoltre, qualsiasi esecuzione pianificata di "funzioni intrinsecamente governative" su questi contratti è spesso vietata e deve essere anch'essa divulgata. Queste sono definite come funzioni "così intimamente legate all'interesse pubblico" da richiedere prestazioni da parte di dipendenti pubblici. Esempi di tali attività sono l'appaltatore che fornisce consulenza nella definizione delle politiche dell'agenzia o partecipa alle funzioni di appalto, che sollevano particolari rischi di conflitti di interesse personali dei dipendenti. Altre attività identificate come fonte di particolari rischi di conflitti di interesse personali dei dipendenti includono le funzioni di "consulenza e assistenza" e le funzioni "direzionali e operative". I dipendenti sono tenuti a segnalare tutti i conflitti organizzativi, così come i conflitti personali, sui contratti pubblici come definiti in questa sezione.
- **Sconti personali dai fornitori:** Sconti personali o altri vantaggi da parte di fornitori, fornitori di servizi o clienti che il pubblico o i colleghi dell'azienda non ricevono possono costituire un conflitto di interessi.
- **Partecipazione a progetti finanziati dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti (DOE):** Quando si presentano offerte per contratti finanziati dal settore pubblico/governativo, i dipendenti e i partner commerciali di Westinghouse impegnati in tali progetti hanno la responsabilità di identificare e divulgare i conflitti di interessi dell'organizzazione nonché i conflitti di interessi finanziari significativi. Si veda l'**Appendice A** per i dettagli sugli obblighi di reporting per i progetti finanziati dal Dipartimento dell'energia degli Stati Uniti (DOE).

Procedura del questionario sui COI

Tutti i dipendenti stipendiati che non hanno diritto a straordinari (personale non coinvolto nella produzione) e gli assistenti amministrativi sono tenuti a compilare un questionario sui COI al momento dell'assunzione. Inoltre, questi dipendenti sono tenuti ad aggiornare le risposte al questionario:

- (a) Annualmente tramite un questionario sui COI gestito dal reparto Conformità Globale, o
- (b) In caso di circostanze nuove o modificate che richiederebbero la modifica di un questionario sui COI precedentemente inviato.

Mentre altri dipendenti, appaltatori e partner commerciali non sono attualmente tenuti a compilare un questionario COI al momento dell'assunzione o annualmente, quando sorgono conflitti di interesse significativi, vi è comunque l'obbligo di divulgarli in modo tempestivo.

Tutti i conflitti effettivi, potenziali e percepiti divulgati saranno esaminati dal reparto Conformità Globale e dall'Ufficio legale per determinare se esiste un conflitto di interessi. Se si determina l'esistenza di un

UFFICIO LEGALE

Politica sui conflitti di interesse personali

conflitto di interessi, a seconda del rischio, i conflitti possono essere accettati così come sono, accettati con controlli compensativi o respinti. Il reparto Conformità globale lavorerà con il dipendente, il suo supervisore e le risorse umane per determinare le azioni appropriate. Solo perché viene identificato un conflitto di interessi, ciò non significa che sarà respinto dalla società o influenzerà la portata del ruolo di un dipendente. Inoltre non significa affatto che il dipendente sarà soggetto a misure disciplinari. Il dipendente verrà informato della decisione e dovrà collaborare con la direzione e le risorse umane per rispondere alle raccomandazioni.

Tutti i conflitti di interesse divulgati e confermati e i controlli compensativi applicabili devono essere rivisti almeno su base annuale per garantire che le informazioni rimangano accurate e che qualsiasi strategia di gestione per mitigare i rischi pertinenti continui ad essere appropriata ed efficace.

Applicazione e azioni disciplinari

Westinghouse imporrà misure disciplinari alle persone che risultano aver violato la presente Politica di COI. La misura disciplinare sarà commisurata alla violazione, fino a ricorrere al licenziamento nella misura consentita dalla legge. La mancata segnalazione di conflitti di interesse non divulgati, e/o di atti illeciti noti o sospetti, può anche sottoporre l'individuo ad azioni disciplinari, fino al licenziamento nella misura consentita dalla legge.

Privacy e trattamento dei dati personali

Le informazioni personali (inclusi i "Dati personali", come definito in base a determinate leggi sulla protezione dei dati, come il GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679) derivanti da divulgazioni di Conflitti di interesse devono essere trattate e gestite con rigorosa conformità ai requisiti legali applicabili e nel rispetto della Politica sulla privacy e sulla protezione dei dati personali (BMS-LGL-105) della società e qualsiasi altra politica applicabile. Le informazioni personali raccolte dalle divulgazioni sui COI devono essere trattate esclusivamente per scopi legati al monitoraggio e alla conformità alle politiche e procedure applicabili, alle leggi o alle richieste legali dei regolatori e delle altre autorità.

Conservazione della documentazione

Se viene stabilito che esiste un conflitto di interessi, la documentazione sui COI pertinente verrà conservata al fine di documentare ed eseguire i controlli applicabili. Tale documentazione verrà conservata per il periodo di tempo massimo consentito dalla legge applicabile. Il periodo di conservazione medio sarà di 7 anni, ma la legislazione di alcuni paesi potrebbe consentire un periodo di conservazione più breve e ci si adeguerà a tali disposizioni di conseguenza. Tutta la documentazione riguardante i COI sarà gestita in conformità alla politica sulla protezione dei dati personali e sulla privacy.

Riferimenti

- BMS-LGL-16 Codice Etico Globale
- BMS-LGL-11 Politica anticoncussione e anticorruzione
- BMS-LGL-22 Politica Globale in Materia di Doni, Ospitalità e Viaggi di Westinghouse
- BMS-LGL-105 Politica sulla privacy e sulla protezione dei dati personali



Sommario della revisione

Revisione	Sezione	Descrizione della revisione
0.0	Tutti	Pubblicazione iniziale
1.0	Tutti	Revisione dell'intera politica
2.0	Ambito Procedura del questionario sui COI Conservazione della documentazione	Revisioni
3.0	Definizione ed esempi di COI	Revisioni
4.0	Modifiche alla sezione Definizione ed esempi di COI	Aggiunto: I nostri impegni al di fuori, compreso l'impiego esterno e/o i servizi di consulenza, non devono influire, o anche solo sembrare di influire, sul nostro giudizio e sul nostro processo decisionale nei confronti di Westinghouse.
5.0	Tutti	Revisione e modifiche alla politica generale. Aggiunte nuove categorie di COI: Impiego – governo; conflitti di interessi organizzativi e appalti pubblici; sconti personali dai fornitori.
6.0	Appendice A	Aggiunta dell'Appendice A
7.0	Tutti	Revisione annuale delle politiche
8.0	Definizione ed esempi di COI	Revisione annuale della politica e aggiornamenti relativi all'Impiego pubblico/statale e alla Partecipazione a progetti finanziati dal DOE



Appendice A Progetti finanziati dal DOE degli Stati Uniti

Fare clic qui per esaminare la [Politica provvisoria in materia di conflitti di interessi del DOE degli Stati Uniti](#)

Di seguito è riportata una sintesi degli obblighi di reporting degli “interessi finanziari significativi”:

Tutti gli sperimentatori che partecipano ai sensi di un’assegnazione governativa devono segnalare immediatamente eventuali “interessi finanziari significativi” effettivi o percepiti dello sperimentatore, del suo coniuge e dei figli a carico che potrebbero sembrare correlati alle responsabilità di quest’ultimo, tra cui:

- I. Per quanto riguarda qualsiasi entità quotata in borsa, estera o nazionale, esiste un interesse finanziario significativo se il valore di qualsiasi remunerazione ricevuta dall’entità nei dodici mesi precedenti la divulgazione e il valore di qualsiasi partecipazione azionaria nell’entità alla data della divulgazione, se aggregati, superano i 5.000 dollari. Ai fini di questa definizione, la remunerazione comprende lo stipendio e qualsiasi pagamento per servizi non altrimenti identificati come stipendi (ad esempio compensi di consulenze, onorari, paternità letteraria retribuita); l’interesse azionario include qualsiasi azione, opzione su azioni o altro interesse di proprietà, come determinato facendo riferimento ai prezzi pubblici o ad altre misure ragionevoli del valore equo di mercato;
- II. Per quanto riguarda qualsiasi entità estera o nazionale non quotata in borsa, esiste un interesse finanziario significativo se il valore di qualsiasi remunerazione, non altrimenti indicata come sostegno corrente, in sospeso o di altro tipo, ricevuta dall’entità nei dodici mesi precedenti la divulgazione, se aggregata, supera i 5.000 dollari o quando lo sperimentatore (o il suo coniuge o i figli a carico) detiene qualsiasi partecipazione azionaria (ad esempio azioni, opzioni su azioni o altri interessi di proprietà);
- III. Diritti e interessi di proprietà intellettuale (ad esempio, brevetti, copyright) al momento del ricevimento di redditi relativi a tali diritti e interessi.

La politica provvisoria in materia di conflitti di interessi del DOE degli Stati Uniti definisce lo “**Sperimentatore**” come segue:

- Per sperimentatore si intende lo sperimentatore principale (principal investigator, PI) e qualsiasi altra persona, indipendentemente dal titolo o dalla posizione, responsabile dello scopo, della progettazione, della condotta o del reporting di un progetto finanziato dal DOE o proposto per il finanziamento da parte del DOE. Gli uffici responsabili del programma del DOE hanno la facoltà di espandere la definizione per includere anche qualsiasi persona che partecipi allo scopo, alla progettazione, alla conduzione o al reporting di un progetto finanziato dal DOE o proposto per il finanziamento da parte del DOE. Tale espansione sarà specificata nell’annuncio dell’opportunità di finanziamento applicabile e/o nei termini e nelle condizioni di aggiudicazione del supporto finanziario.