



# Codice di condotta

---

Gennaio 2025



“

**La nostra azienda è cresciuta grazie al lavoro di ciascuno di noi, ma anche grazie alla fiducia che siamo riusciti a costruire con clienti, partner e tutti i nostri interlocutori. Ora, più che mai, è **fondamentale che continuiamo a lavorare con la stessa integrità e responsabilità** che ci hanno permesso di arrivare fin qui.** ”

---

Presidente  
**Alessandro Nasi**

Amministratore Delegato  
**Pietro Gorlier**



# CODICE DI CONDOTTA DEL GRUPPO COMAU

---

## Messaggio del Presidente e dell'Amministratore Delegato



Presidente  
**Alessandro Nasi**



Amministratore Delegato  
**Pietro Gorlier**

In un contesto di rapida trasformazione, la nostra visione è quella di anticipare le sfide future, perché l'innovazione non è solo un valore, ma una pratica quotidiana che guida ogni aspetto del nostro lavoro e noi, come azienda, abbiamo deciso di non fermarci mai. Per questo motivo, continuiamo a spingerci sempre più avanti per creare nuove opportunità e guidare un cambiamento positivo.

Tutto questo è possibile grazie all'innata capacità di Comau e delle sue persone di trasformare il proprio business, la propria tecnologia e il proprio approccio al cambiamento.

La nostra azienda è cresciuta grazie al lavoro di ciascuno di noi, ma anche grazie alla fiducia che siamo riusciti a costruire con clienti, partner e tutti i nostri interlocutori. Ora, più che mai, è fondamentale che continuiamo a lavorare con la stessa integrità e responsabilità che ci hanno permesso di arrivare fin qui.

Il Codice di Condotta non stabilisce solo le linee guida per garantire che le nostre azioni, decisioni e comportamenti siano allineati con i più alti standard etici e professionali, ma rappresenta la nostra promessa di fare sempre la cosa giusta, anche quando non è facile. Ogni giorno siamo chiamati a fare scelte che non solo riguardano i risultati aziendali, ma anche il modo in cui li raggiungiamo e questo codice vuole essere uno strumento per assicurare che le decisioni che prendiamo siano in linea con i valori che ci definiscono.

La cultura di etica e responsabilità inizia con ognuno di noi.

Insieme possiamo continuare a crescere come azienda, facendo sempre la scelta giusta.

Grazie per il vostro impegno, la vostra passione e la vostra professionalità.

# CONTENUTI

<b>Missione e valori di Comau</b>	5
<b>Perché un Codice di Condotta e a chi si applica</b>	6
<b>Conseguenze in caso di violazione del Codice e sistema di segnalazione</b>	7
<b>I nostri principi</b>	8
<b>TUTELA DELLE PERSONE</b>	9
Diversità, equità e inclusione	
Divieto di discriminazione	
Lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani	
Molestie sul luogo di lavoro	
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	
Ambiente sostenibile	
<b>CONDOTTA NEGLI AFFARI</b>	12
Comportamento anticoncorrenziale	
Corruzione, conflitto di interessi e gestione degli omaggi	
Controlli sulle esportazioni	
Proprietà intellettuale	
<b>RAPPORTI CON L'ESTERNO</b>	16
Rapporti con fornitori e partner commerciali	
Impegno e sviluppo delle Comunità locali	
<b>GESTIONE DELLE INFORMAZIONI</b>	18
Riservatezza dei dati	
Trasparenza e accuratezza nelle informazioni finanziarie	
Audit interni ed esterni	
Lotta alle frodi	



## Missione e valori di Comau

---

L'innovazione è un tema ricorrente che accompagna quasi tutte le attività in Comau. È il caposaldo di tutto ciò che facciamo, dai prodotti alle soluzioni, dai programmi di formazione alle relazioni con i clienti. Comau si impegna a dare forma a una nuova era dell'automazione, aperta, connessa, facile da capire e da usare. La nostra visione è quella di armonizzare le capacità delle persone e le potenzialità delle macchine per ottimizzare i processi industriali, promuovendo un approccio all'automazione incentrato sull'uomo.

La missione di Comau è guidata da una sinergia unica tra competenze tecnologiche avanzate e decenni di esperienza. Questa combinazione vincente ci permette di sviluppare nuovi prodotti, tecnologie all'avanguardia e processi di fabbrica che migliorano l'efficienza, la sostenibilità e la collaborazione. Crediamo che l'innovazione non debba solo far progredire le industrie, ma anche arricchire le nostre vite, rendendo l'automazione accessibile e d'impatto per tutti.

I nostri valori aziendali sono alla base della nostra identità. Riflettono la passione, la creatività e la dedizione che ci definiscono come azienda e guidano le nostre azioni in tutti gli aspetti della nostra attività. Garantiscono inoltre che Comau rimanga un'organizzazione accogliente e aperta, impegnata nel perseguire l'eccellenza, nella collaborazione e nel pensiero orientato al futuro.

Mentre ci avviamo verso un mondo industriale sempre più innovativo, connesso e sostenibile, continuiamo a dedicarci a sfruttare le nostre competenze per supportare i nostri clienti, le nostre persone e le industrie alle quali offriamo le nostre tecnologie e i nostri servizi.

**Insieme, Comau e le sue persone promuovono una cultura solidale e inclusiva che ci ispira a superare i limiti e a creare un futuro migliore attraverso l'automazione.**



## Perché un Codice di Condotta e a chi si applica

---

**Il Codice di condotta riflette l'impegno del Gruppo Comau a operare con la massima integrità, trasparenza e responsabilità in tutte le sue attività.** Adottare e rispettare questo Codice è fondamentale per creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti e i partner possano operare con fiducia e coerenza rispetto ai valori aziendali. Il Codice serve come guida per garantire che ogni azione aziendale sia in linea con gli standard etici e le normative legali, per proteggere l'azienda, i suoi dipendenti e i suoi stakeholder da comportamenti scorretti o illegali.

Il Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Comau Group S.p.A. e si applica alla Comau Group S.p.A. stessa nonché alle sue società controllate, definite collettivamente come il "Gruppo Comau".

Il Codice di condotta **si applica inoltre a tutti i dipendenti, i dirigenti, i consulenti, i fornitori e a tutte le persone che operano per conto del Gruppo Comau, inclusi i membri dei consigli di amministrazione e i partner commerciali.** Ogni persona che intrattiene una relazione professionale con il Gruppo Comau deve seguire i principi e le linee guida stabilite nel Codice. Inoltre, il Gruppo Comau richiede che anche i fornitori e i partner commerciali rispettino i principi etici previsti dal Codice, in particolare per quanto riguarda la trasparenza nelle transazioni commerciali.







## Conseguenze in caso di violazione del Codice e sistema di segnalazione

---

La violazione del Codice di condotta può comportare conseguenze disciplinari. **Le sanzioni variano in base alla gravità della violazione e alla natura del comportamento.** In caso di violazioni particolarmente gravi, il Gruppo Comau si riserva il diritto di adottare azioni legali, compreso il ricorso a procedimenti penali o civili, in accordo con le leggi locali e internazionali.

**L'azienda incoraggia una cultura di responsabilità e integrità e fornisce un sistema sicuro e riservato per segnalare violazioni del Codice o altre attività sospette,** come frode, corruzione o comportamenti non etici. Le segnalazioni possono essere fatte anonimamente attraverso i canali di segnalazione dedicati, che sono accessibili a tutti i dipendenti, fornitori e partner.

**Il gruppo Comau si impegna fortemente a proteggere i diritti dei dipendenti e a mantenere un ambiente di lavoro libero da ritorsioni.** Qualsiasi atto di vendetta o punizione nei confronti di chi segnala un problema, solleva una preoccupazione o denuncia un comportamento illecito o inappropriato, sarà trattato come una violazione grave di questo Codice di Condotta. L'azienda garantisce che nessuno sarà soggetto a ritorsioni, sia a livello di trattamenti ingiusti, penalizzazioni professionali o ripercussioni negative di qualsiasi natura.



# I NOSTRI PRINCIPI





## TUTELA DELLE PERSONE

### Diversità, Equità, Inclusione (DEI)

Il Gruppo Comau si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi le diversità. Riconosciamo che ogni individuo porta con sé esperienze, talenti e prospettive uniche che contribuiscono al nostro successo collettivo. Siamo fermamente convinti che un ambiente inclusivo, in cui tutti si sentano rispettati e apprezzati, sia fondamentale per stimolare l'innovazione, la creatività e la collaborazione.

Ci impegniamo a trattare tutte le persone con dignità e rispetto, indipendentemente da età, genere, razza, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, religione, origine nazionale, stato civile, stato di salute, e altre caratteristiche protette dalla legge.

Ci impegnamo inoltre a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, promuovendo politiche di reclutamento, selezione e avanzamento che favoriscano una forza lavoro diversificata e inclusiva.

Vogliamo creare un ambiente dove ogni individuo possa sentirsi valorizzato e supportato. Qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato che minacci l'inclusività e il rispetto reciproco non sarà tollerata. Ogni dipendente ha la responsabilità di promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione.

### ESEMPIO:

Durante il processo di selezione per una promozione interna, un'azienda sceglie di non prendere in considerazione una dipendente che ha fatto carriera con successo e ha ottime qualifiche solo perché è una donna, e si presume che non possa lavorare in modo efficace a causa dei suoi impegni familiari.

**L'approccio corretto da adottare sarebbe invece quello di valutare ogni candidato in base alle sue competenze, esperienze professionali e contributi concreti, senza alcuna distinzione legata al genere, all'età, alla razza, o ad altri fattori non rilevanti per il lavoro da svolgere.**





## Divieto di discriminazione

Nessun dipendente o collaboratore sarà trattato in modo diverso in base a razza, colore, sesso, età, origine nazionale, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta.

## Lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani

Nel rispetto di tutte le leggi nazionali e internazionali vigenti relative al lavoro e ai diritti umani, il Gruppo Comau, in particolare, aderisce ai Principi Guida delle Nazioni Unite, alla Carta Internazionale dei Diritti Umani, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, alle Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali, alla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e al Modern Slavery Act 2015. È per noi fondamentale che tutte le nostre operazioni, e quelle dei nostri fornitori, siano in linea con queste leggi e normative internazionali.

È nostra politica garantire che nessuna persona sotto l'età minima di lavoro legale, che varia a seconda del paese, venga mai impiegata. In nessun caso, un dipendente o lavoratore temporaneo dovrà avere un'età inferiore a quella stabilita dalla legge locale o internazionale per l'assunzione.

Rifiutiamo categoricamente qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. Nessun dipendente dovrà essere costretto a lavorare contro la propria volontà, né dovrà essere obbligato a svolgere mansioni senza un accordo volontario e consapevole. Le pratiche come il lavoro sotto minaccia, la detenzione di documenti personali, o qualsiasi forma di coercizione psicologica o fisica, sono severamente vietate. In caso di scoperta di pratiche di lavoro forzato, l'azienda adotterà misure immediate, comprese azioni disciplinari fino ad arrivare a una possibile interruzione del rapporto di lavoro così come l'annullamento di tutti i contratti.

Non tolleriamo alcuna forma di sfruttamento, traffico o coercizione di individui per fini lavorativi. Ci impegniamo a prevenire qualsiasi coinvolgimento, diretto o indiretto, in attività legate alla tratta di esseri umani attraverso la nostra rete di fornitori e partner commerciali. Le pratiche come la tratta di esseri umani, la violenza, lo sfruttamento sessuale, il lavoro in condizioni di schiavitù moderna o altre forme di sfruttamento sono assolutamente inaccettabili e saranno trattate con la massima serietà.



### **Molestie sul luogo di lavoro**

Il Gruppo Comau è impegnato a garantire che ogni dipendente, collaboratore e visitatore sia trattato con dignità e rispetto in ogni momento. Non tolleriamo alcuna forma di molestia o abuso, inclusi ma non limitati a molestie sessuali, verbali, fisiche o psicologiche, né tantomeno comportamenti discriminatori che possano creare un ambiente di lavoro ostile o intimidatorio.

Ogni persona, indipendentemente dalla propria posizione, ha il diritto di lavorare in un ambiente dove la dignità e il benessere siano rispettati e resi prioritari, e dove nessuno debba subire molestie o trattamenti inadeguati.

### **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Il Gruppo Comau si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i dipendenti, i collaboratori e le parti interessate. In conformità con gli standard internazionali, abbiamo adottato il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro ISO 45001, che ci guida nel miglioramento continuo delle nostre pratiche in materia di sicurezza. La certificazione ISO 45001 dimostra il nostro impegno a prevenire infortuni e malattie professionali, garantendo al contempo la conformità alle normative locali e internazionali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

### **Ambiente sostenibile**

Il Gruppo Comau è impegnato a proteggere l'ambiente e a minimizzare l'impatto delle proprie attività. Siamo consapevoli della nostra responsabilità sociale e ambientale, ci impegniamo a ridurre il consumo di risorse naturali, a ridurre le emissioni di gas serra, e a promuovere pratiche ecologiche in tutti gli aspetti della nostra operatività.

L'azienda si impegna a ottenere e mantenere le certificazioni ambientali pertinenti, come ISO 14001, per garantire la gestione efficace delle risorse naturali e il rispetto dell'ambiente. I nostri processi sono progettati per soddisfare gli standard internazionali di sostenibilità, e ci impegniamo a essere trasparenti nel nostro operato, fornendo report periodici sul nostro impatto ambientale.





## CONDOTTA NEGLI AFFARI

### Comportamento anticoncorrenziale

Il Gruppo Comau si impegna a operare in modo trasparente e leale nel rispetto delle leggi sulla concorrenza leale e delle normative antitrust applicabili. Non tolleriamo alcuna forma di pratiche anticoncorrenziali, intese restrittive della concorrenza, o comportamenti che limitano la libera competizione nel mercato. Ogni dipendente deve essere consapevole del divieto di manipolare o influenzare artificialmente i prezzi, le condizioni di vendita o le condizioni di mercato.

#### ESEMPIO:

Se una grande azienda, con una posizione dominante nel mercato, decidesse di entrare in accordo con i propri concorrenti per fissare i prezzi dei prodotti o delle tecnologie correlate, opererebbe il c.d. “cartello”, una pratica proibita dalle leggi sulla concorrenza, che impedisce la libera concorrenza e danneggia i consumatori, che si vedono costretti a pagare prezzi più alti senza ottenere reali vantaggi in termini di innovazione o qualità.

Le aziende devono competere lealmente sul mercato, puntando sull'innovazione, sulla qualità dei prodotti e sulla soddisfazione del cliente. **Invece di cercare alleanze anticoncorrenziali, le aziende dovrebbe concentrarsi sull'ottimizzazione dei costi, sull'efficienza dei propri processi produttivi e sulla ricerca e sviluppo per migliorare continuamente i propri prodotti e le tecnologie.**



### Corruzione, conflitto di interessi e gestione degli omaggi

Il Gruppo Comau aderisce rigorosamente alle leggi internazionali contro la corruzione, tra cui la Convenzione dell'OCSE sulla lotta alla corruzione, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti, il Bribery Act del Regno Unito e altre leggi locali anticorruzione. Ogni dipendente è responsabile di assicurarsi che le proprie azioni siano conformi a queste leggi e alle politiche aziendali in materia di anticorruzione.

Le politiche aziendali sono progettate per garantire che tutte le pratiche commerciali siano condotte con il massimo livello di legalità e eticità, senza mai compromettere gli standard di trasparenza e integrità.

Non finanziamo né supportiamo in modo diretto o indiretto e in nessun



altro modo contribuiamo ai partiti politici, candidati politici o gruppi di interesse con l'intento di influenzare decisioni commerciali o politiche. Qualsiasi attività politica che coinvolga l'azienda deve essere gestita in modo conforme ai requisiti legali e alle politiche aziendali.

Siamo fermamente impegnati a mantenere i più alti standard di integrità, e non tolleriamo alcuna forma di corruzione o disonestà. La corruzione, sotto qualsiasi forma, sia essa diretta che indiretta, è assolutamente vietata. I dipendenti non devono mai offrire, promettere, accettare o sollecitare pagamenti, regali o altre utilità per influenzare decisioni commerciali o governative. Non è consentito tentare di influenzare indebitamente i funzionari pubblici, i legislatori o altre autorità con l'intento di ottenere vantaggi commerciali.

Qualsiasi comportamento che possa essere percepito come conflitto di interesse deve essere evitato, e ogni dipendente è obbligato a dichiarare tempestivamente situazioni che possano creare conflitti tra interessi personali e professionali.

L'azienda riconosce che in alcuni contesti culturali i regali e gli omaggi possono essere considerati una prassi commerciale accettata, tuttavia, qualsiasi regalo o omaggio deve essere offerto o ricevuto in modo che non comprometta l'indipendenza delle decisioni aziendali o crei la percezione di un'influenza indebita. I regali devono essere sempre di valore modesto, appropriati alla relazione professionale e in conformità con le leggi locali. È vietato offrire o accettare regali, favori o omaggi che possano essere interpretati come un tentativo di influenzare decisioni d'affari o di ottenere un vantaggio personale.

#### ESEMPIO:

Un'azienda sta cercando di ottenere un contratto di fornitura con un ente pubblico. Un dipendente dell'azienda offre un regalo costoso al funzionario responsabile per influenzare la decisione di assegnare l'appalto.

**Questo è un atto di corruzione, poiché il dipendente sta cercando di ottenere un vantaggio illecito in cambio di un favore.**





## Controlli sulle esportazioni

Il Gruppo Comau si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali relativi ai controlli sulle esportazioni. Ciò include, ma non si limita a, le normative statunitensi come l'Export Administration Regulations (EAR), le sanzioni internazionali e le leggi relative al controllo delle esportazioni in tutti i paesi in cui l'azienda opera. Tutte le esportazioni di beni, servizi, software e tecnologie devono essere conformi a queste leggi, e l'azienda adotta misure rigorose per garantire che nessun prodotto o servizio sia destinato a paesi, individui o entità sottoposti a restrizioni legali.

Rispettiamo inoltre pienamente la regolamentazione europea in vigore relativa alle esportazioni di beni a doppio uso. Prima di esportare qualsiasi prodotto che potrebbe essere classificato come bene a doppio uso, l'azienda garantirà che tutte le autorizzazioni necessarie siano ottenute dalle autorità competenti dell'UE.



## Proprietà intellettuale

Il Gruppo Comau considera la proprietà intellettuale aziendale (inclusi brevetti, marchi, segreti commerciali, software, diritto d'autore e know-how) una risorsa fondamentale. Ogni dipendente è responsabile della protezione di tali beni e deve adottare tutte le misure necessarie per evitarne la divulgazione non autorizzata. È vietato l'uso di proprietà intellettuale aziendale per scopi personali o non legati alle attività lavorative. I dipendenti devono immediatamente informare la direzione di qualsiasi potenziale violazione della proprietà intellettuale aziendale.





Rispettiamo inoltre i diritti di proprietà intellettuale di altre entità, inclusi brevetti, marchi, diritti d'autore e segreti commerciali. È vietato l'uso non autorizzato di proprietà intellettuale di terzi. I dipendenti sono tenuti a garantire che tutte le tecnologie, i prodotti e i materiali creati o utilizzati dall'azienda non violino i diritti di proprietà intellettuale di altre organizzazioni o individui. Prima di utilizzare qualsiasi materiale protetto da diritti d'autore o di registrare un'invenzione, i dipendenti devono assicurarsi che l'azienda abbia ottenuto tutte le licenze, i permessi o autorizzazioni necessarie.

### ESEMPIO:

Una azienda sviluppa una tecnologia innovativa per lo sviluppo di nuovi prodotti. Tuttavia, invece di sviluppare la tecnologia internamente, l'azienda decide di copiare un brevetto già esistente di un'altra azienda, senza ottenere l'autorizzazione. Questa è una chiara violazione della proprietà intellettuale, poiché l'azienda sta sfruttando indebitamente una tecnologia protetta da un brevetto senza il consenso del detentore dei diritti, danneggiando l'innovazione e l'investimento fatto dal proprietario del brevetto.

**In questo caso l'azienda avrebbe dovuto acquisire le licenze appropriate o stipulare accordi con i titolari dei diritti. Inoltre, prima di lanciare nuovi prodotti, l'azienda avrebbe dovuto effettuare un'attenta due diligence per assicurarsi che le tecnologie e i componenti che intendeva utilizzare non avrebbero infranto brevetti o altri diritti di proprietà intellettuale esistenti.**





## RAPPORTI CON L'ESTERNO

### Rapporti con fornitori e partner commerciali

Il Gruppo Comau si impegna a mantenere relazioni commerciali trasparenti e oneste con tutti i fornitori e partner commerciali. È vietato qualsiasi tipo di pagamento, retribuzione, tangente o altro vantaggio illecito che possa influire sul processo decisionale o compromettere l'integrità delle transazioni. Ogni accordo con fornitori e partner sarà basato su criteri oggettivi e legittimi, come la qualità, il prezzo e il rispetto delle normative.

I dipendenti devono segnalare immediatamente qualsiasi sospetto di corruzione o comportamento inadeguato da parte di fornitori o partner.

I dipendenti devono evitare situazioni di conflitto di interesse, in cui il loro interesse personale o quello di terzi possa influenzare le decisioni aziendali. Ciò include situazioni in cui un dipendente possa essere coinvolto in una relazione commerciale che potrebbe compromettere la sua imparzialità, come avere interessi finanziari in un fornitore o cliente. Tutti i conflitti di interesse devono essere dichiarati tempestivamente e gestiti secondo le politiche aziendali per garantire la massima trasparenza e integrità.

### Impegno e sviluppo delle Comunità locali

Il Gruppo Comau è impegnato a contribuire al benessere delle comunità locali in cui opera, promuovendo iniziative e progetti che favoriscono lo sviluppo economico, sociale e culturale.

L'azienda incoraggia i propri dipendenti a partecipare a progetti di volontariato che abbiano un impatto positivo nelle comunità locali.



**ESEMPIO:**

Un dipendente lavora come responsabile acquisti in un'azienda. Tuttavia, questo dipendente ha un parente stretto che gestisce una società che fornisce prodotti e componenti utilizzati dall'azienda. Anziché selezionare i fornitori in base alla qualità e al prezzo, il dipendente inizia a favorire il parente, scegliendolo come fornitore prevalente anche se i prodotti offerti non sono i migliori in termini di qualità e prestazioni rispetto ad altri presenti sul mercato. Inoltre, il dipendente non informa l'azienda del suo legame di parentela con il fornitore.

**Il dipendente avrebbe dovuto astenersi dal prendere qualsiasi decisione riguardante il fornitore legato a lui da rapporti familiari ed inoltre segnalare all'azienda la sua relazione familiare con il fornitore in questione. L'azienda, infatti, nel caso di specie, avrebbe potuto decidere di assegnare la selezione di quel fornitore a un altro membro del team per evitare il conflitto di interessi.**







## GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

### **Riservatezza dei dati**

Il Gruppo Comau si impegna a proteggere i dati personali di dipendenti, clienti, partner e fornitori, in conformità con le leggi locali e internazionali in vigore sulla privacy e sulla protezione dei dati. È vietato l'uso, la divulgazione, o la condivisione non autorizzata di qualsiasi dato personale raccolto durante le operazioni aziendali. Ogni dipendente è tenuto a rispettare le normative in materia di protezione dei dati e a trattare tali informazioni con la massima riservatezza.

### **Trasparenza e accuratezza nelle informazioni finanziarie**

Il Gruppo Comau si impegna a garantire che tutte le informazioni finanziarie e contabili siano accurate, complete, trasparenti e rispondenti alle normative locali e internazionali in vigore. È vietato falsificare, omettere o alterare dati finanziari, sia in documenti ufficiali che in report interni. Ogni transazione deve essere correttamente registrata e supportata da documentazione adeguata, in modo da riflettere in modo veritiero e giusto la situazione finanziaria dell'azienda.





## Audit interni ed esterni

Il Gruppo Comau si impegna a garantire che tutte le sue pratiche contabili siano sottoposte a revisione e audit interni ed esterni, al fine di garantire che i registri finanziari siano corretti, completi e conformi alle leggi e regolamenti applicabili. I dipendenti devono cooperare pienamente con i revisori interni ed esterni e fornire loro tutte le informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle verifiche contabili.

## Lotta alle frodi

Il Gruppo Comau condanna fermamente ogni forma di frode finanziaria e di manipolazione dei dati contabili. I dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi attività sospetta o fraudolenta attraverso i canali di segnalazione aziendali. La falsificazione di documenti finanziari, l'uso improprio dei fondi aziendali o la manipolazione dei dati finanziari sono atti gravi che comporteranno azioni disciplinari e, se necessario, azioni legali.

### ESEMPIO:

Un'azienda potrebbe alterare i propri bilanci finanziari per nascondere perdite o gonfiare i guadagni, al fine di attrarre investitori o ottenere finanziamenti a tassi migliori. Potrebbe anche manipolare i dati contabili per evadere le tasse o per far sembrare l'azienda più redditizia di quanto non sia in realtà.

**Un'azienda che agisce eticamente rispetta le tutte le normative contabili e fiscali in vigore. L'azienda deve produrre bilanci finanziari veritieri e trasparenti, seguendo i principi di contabilità generalmente accettati o altre normative internazionali. Il rispetto delle regole fiscali è essenziale per mantenere la fiducia degli investitori, dei dipendenti e delle autorità fiscali.**









COMAU