



# Code de conduite

---

Janvier 2025





“

**Notre entreprise doit sa croissance au travail de chacun d'entre nous ainsi qu'à la confiance que nous sommes parvenus à instaurer avec nos clients, nos partenaires et toutes nos parties prenantes. Aujourd'hui, plus que jamais, il est essentiel que nous continuions à coopérer avec le même sens de l'intégrité et de la responsabilité qui nous a permis d'aller aussi loin.** ”

---

Président  
**Alessandro Nasi**

Président directeur général  
**Pietro Gorlier**



# CODE DE CONDUITE DU GROUPE COMAU

---

## Message de notre Président et Président directeur général



Président  
**Alessandro Nasi**



Président directeur général  
**Pietro Gorlier**

Dans un environnement où la transformation s'opère rapidement, notre vision est de devancer les défis de demain.

Nous estimons que l'innovation n'est pas seulement une valeur, c'est aussi une pratique quotidienne, qui anime tous les aspects de notre travail. C'est pourquoi nous allons constamment de l'avant pour créer de nouvelles opportunités et être les acteurs du changement.





Tout cela est possible grâce à la capacité innée de Comau et de ses collaborateurs à transformer notre activité, notre technologie et notre approche du changement. Notre entreprise doit sa croissance au travail de chacun d'entre nous ainsi qu'à la confiance que nous sommes parvenus à instaurer avec nos clients, nos partenaires et toutes nos parties prenantes. Aujourd'hui, plus que jamais, il est essentiel que nous continuions à coopérer avec le même sens de l'intégrité et de la responsabilité qui nous a permis d'aller aussi loin.

Si d'une part, le Code de conduite Comau établit des lignes directrices garantissant que nos actions, nos décisions et nos comportements sont conformes aux normes éthiques et professionnelles les plus strictes, de l'autre il représente notre engagement à toujours faire ce qu'il faut, même face aux difficultés. Chaque jour, nous sommes appelés à faire des choix qui affectent les résultats de l'entreprise et la manière dont nous les atteignons. En d'autres termes, notre Code de conduite sert à garantir que les décisions que nous prenons sont conformes aux valeurs qui nous caractérisent.

La culture de l'éthique et de la responsabilité commence par chacun d'entre nous. Ensemble, nous pouvons continuer à grandir en tant qu'entreprise, en faisant toujours le bon choix.

Je vous remercie pour votre engagement, votre passion et votre professionnalisme.

# SOMMAIRE

<b>Mission et valeurs de Comau</b> .....	5
<b>Pourquoi avons-nous un Code de conduite et à qui s'applique-t-il</b> .....	6
<b>Conséquences de la violation du Code et système de signalement</b> .....	7
<b>Nos principes</b> .....	8
 <b>PROTECTION DES PERSONNES</b> .....	9
Diversité, équité et inclusion	
Interdiction de la discrimination	
Travail des enfants, travail forcé, traite des êtres humains	
Harcèlement sur le lieu de travail	
Santé et sécurité au travail	
Environnement durable	
 <b>CONDUITE DES ENTREPRISES</b> .....	12
Pratiques anticoncurrentielles	
Corruption, conflit d'intérêts et gestion des cadeaux	
Contrôles des exportations	
Propriété intellectuelle	
 <b>RELATIONS EXTERNES</b> .....	16
Relations avec les fournisseurs et les partenaires commerciaux	
Engagement et développement de la communauté	
 <b>GESTION DE L'INFORMATION</b> .....	18
Confidentialité des données	
Transparence et exactitude des informations financières	
Audits internes et externes	
Lutte contre la fraude	



## Mission et valeurs de Comau

---

L'innovation est un thème récurrent qui accompagne presque toutes les activités de Comau. Elle est à la base de tout ce que nous accomplissons, de la production aux solutions en passant par les programmes de formation et la relation client. Comau s'efforce de façonner une nouvelle ère de l'automatisation, ouverte, connectée, facile à comprendre et à utiliser. Notre vision est d'harmoniser les capacités des personnes et des machines dans le but d'optimiser les processus industriels tout en favorisant une approche de l'automatisation centrée sur l'humain.

La mission de Comau repose sur la synergie unique entre une expertise technologique de pointe et de nombreuses années d'expérience. Cette combinaison gagnante nous permet de mettre au point de nouveaux produits, de développer des technologies révolutionnaires ainsi que de puissants concepts d'usine pour améliorer l'efficacité, la durabilité et la collaboration. Nous pensons que l'innovation ne se limite pas à faire progresser les industries, elle embellit également la vie des humains en rendant l'automatisation accessible et utile à tous.

Nos valeurs d'entreprise sont le fondement de notre identité. Elles reflètent la passion, la créativité et le dévouement qui nous définissent en tant qu'entreprise et qui nous guident dans tous les aspects de nos activités. Elles garantissent également que Comau reste une organisation accueillante et ouverte, attachée à l'excellence, à la collaboration et à une réflexion tournée vers l'avenir.

Alors que nous nous dirigeons vers un monde industriel plus innovant, plus connecté et plus durable, nous restons déterminés à tirer parti de notre expertise pour donner davantage de moyen à nos clients, à notre personnel et à nos marchés.

**Ensemble, nous favorisons une culture de soutien et d'inclusion qui nous incite à nous dépasser et à construire un futur meilleur grâce à l'automatisation.**



## Pourquoi avons-nous un Code de conduite et à qui s'applique-t-il

---

**Le Code de conduite reflète l'engagement du groupe Comau à agir avec la plus grande intégrité, transparence et responsabilité dans toutes ses activités.** Adopter et respecter ce Code sont essentiels pour créer un environnement de travail où les salariés et les partenaires peuvent agir en toute confiance et conformément aux valeurs de l'entreprise. Le Code sert de guide pour s'assurer que chaque action de l'entreprise est fidèle aux normes éthiques et aux dispositions légales, ainsi que pour protéger la société, ses salariés et ses parties prenantes contre toute infraction ou illégalité.

Le Code est approuvé par le conseil d'administration de Comau Group S.p.A. et s'applique à Comau Group S.p.A. ainsi qu'à ses filiales, collectivement désignés sous le nom de « groupe Comau ».

Le Code de conduite **s'applique également à tous les salariés, cadres, consultants, fournisseurs et à toutes les personnes travaillant pour le compte du groupe Comau, y compris les membres du conseil d'administration et les partenaires commerciaux.** Toute personne ayant une relation professionnelle avec le groupe Comau doit respecter les principes et les lignes directrices énoncés dans le Code. En outre, le groupe Comau exige également que les fournisseurs et les partenaires commerciaux respectent les principes éthiques énoncés dans le Code, notamment en ce qui concerne la transparence des transactions commerciales.







## Conséquences en cas de violation du Code et système de signalement

---

La violation du Code de conduite peut entraîner des sanctions disciplinaires. **Celles-ci varient en fonction de la gravité de la violation et de la nature du comportement.** En cas de violations particulièrement graves, le groupe Comau se réserve le droit d'engager des actions légales, y compris des procédures pénales ou civiles, conformément aux lois locales et internationales.

**L'entreprise encourage une culture de la responsabilité et de l'intégrité et met à disposition un système sécurisé et confidentiel de signalement des violations du Code ou d'autres activités suspectes,** telles que la fraude, la corruption ou un comportement contraire à l'éthique. Il est possible d'effectuer anonymement un signalement en utilisant des canaux dédiés, accessibles à l'ensemble des salariés, fournisseurs et partenaires.

**Le groupe Comau s'engage fermement à protéger les droits des salariés et à préserver un environnement de travail exempt de représailles.** Toute forme de représailles ou de punition à l'encontre d'une personne ayant signalé un problème, un comportement illégal ou inapproprié ou soulevé une préoccupation, sera considérée comme une violation grave dudit Code de conduite. L'entreprise garantit que personne ne fera l'objet de représailles, qu'il s'agisse d'un traitement injuste, de sanctions professionnelles ou de répercussions négatives de quelque nature que ce soit.



# NOS PRINCIPES





## PROTECTION DES PERSONNES

### Diversité, équité et inclusion (DEI)

Le groupe Comau s'engage à promouvoir un environnement de travail qui respecte et valorise la diversité. Nous reconnaissons que chaque individu apporte un bagage d'expériences, de talents et de perspectives uniques, qui contribuent à notre succès collectif. Nous sommes convaincus qu'un environnement inclusif, où chacun se sent respecté et valorisé, est essentiel pour stimuler l'innovation, la créativité et la collaboration.

Nous nous engageons à traiter toutes les personnes avec dignité et respect, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'invalidité, de la religion, de l'origine nationale, de la situation matrimoniale, de l'état de santé et d'autres caractéristiques protégées par la loi.

Nous nous engageons également à garantir l'égalité des chances en matière de croissance et de développement professionnels pour tout le personnel. À ce titre, nous mettons en place des politiques de recrutement, de sélection et d'avancement de carrière qui favorisent un personnel diversifié et inclusif.

Nous voulons créer un environnement où chaque individu se sent valorisé et soutenu. Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de comportement inapproprié qui menace l'inclusion et le respect mutuel. Il est de la responsabilité de chaque collaborateur de promouvoir une culture du respect et de l'inclusion.

### EXEMPLE:

Au cours du processus de sélection pour une promotion interne, une entreprise choisit de ne pas tenir compte du profil d'une salariée en dépit d'une carrière réussie et d'excellentes qualifications, pour le simple fait qu'elle est une femme et que l'on suppose qu'elle ne saurait être efficace en raison de ses engagements familiaux.

**Dans ce cas, la bonne approche à adopter est d'évaluer chaque candidat sur la base de ses compétences, de son expérience professionnelle et de ses contributions tangibles, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'âge, l'ethnie ou d'autres facteurs non pertinents pour le travail à effectuer.**





## Interdiction de la discrimination

Aucun salarié ou prestataire ne doit être traité différemment en raison de son ethnie, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son origine nationale, de sa religion, de son invalidité, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de toute autre caractéristique protégée par la loi. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, directe ou indirecte.

## Travail des enfants, travail forcé, traite des êtres humains

Pour se conformer à toutes les lois nationales et internationales applicables, relatives au travail et aux droits humains, le groupe Comau adhère notamment aux principes directeurs des Nations unies, à la Charte internationale des droits de l'homme, à la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, aux Objectifs de développement durable des Nations unies, aux principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains et à la loi contre l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) de 2015. Il est essentiel que toutes nos activités, et celles de nos fournisseurs, soient alignées sur ces lois et réglementations internationales.

Notre politique est de veiller à ce qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum légal pour travailler, variable selon les pays, ne soit jamais embauchée. En aucun cas, l'âge d'un salarié ou d'un travailleur temporaire ne peut être inférieur à l'âge fixé par le code du travail local ou international.

Nous rejetons catégoriquement toute forme de travail forcé ou obligatoire. Aucun salarié ne doit être contraint de travailler contre son gré, ni d'effectuer des tâches sans son accord volontaire et conscient. Des pratiques telles que le travail sous la menace, la confiscation de pièces d'identité ou toute forme de coercition psychologique ou physique sont strictement interdites. Si des pratiques de travail forcé sont découvertes, l'entreprise prendra des mesures immédiates, y compris des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement et l'annulation des contrats de travail.

Nous ne tolérons aucune forme d'exploitation, de traite ou de coercition des personnes pour des raisons professionnelles. Nous nous engageons à prévenir toute participation directe ou indirecte à des activités de traite des êtres humains par l'intermédiaire de notre réseau de fournisseurs et de partenaires commerciaux. Des pratiques telles que la traite des êtres humains, la violence, l'exploitation sexuelle, l'esclavage moderne



ou d'autres formes d'exploitation sont totalement inacceptables et seront traitées avec le plus grand sérieux.

### **Harcèlement sur le lieu de travail**

Le groupe Comau s'engage à ce que chaque salarié, collaborateur et visiteur soit toujours traité avec dignité et respect. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ou d'abus, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, verbal, physique ou psychologique, ni aucun comportement discriminatoire susceptible de créer un environnement de travail hostile ou intimidant.

Toute personne, quelle que soit sa position, a le droit de travailler dans un environnement où la dignité et le bien-être sont respectés et retenus comme prioritaires, et où personne ne doit subir un harcèlement ou un traitement inapproprié.

### **Santé et sécurité sur le lieu de travail**

Le groupe Comau s'engage à garantir un environnement de travail sûr et sain à tous ses employés, collaborateurs et parties intéressées. Conformément aux standards internationaux, nous avons adopté la norme ISO 45001 Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, qui nous guide dans l'amélioration continue de nos pratiques en matière de sécurité. La norme ISO 45001 témoigne de notre engagement à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles tout en garantissant le respect des réglementations locales et internationales en matière de santé et de sécurité au travail.

### **Environnement durable**

Le groupe Comau s'engage à protéger l'environnement et à limiter l'impact de ses activités. Conscients de notre responsabilité sociale et environnementale, nous nous engageons à réduire la consommation de ressources naturelles et les émissions de gaz à effet de serre, tout en favorisant les pratiques écologiques à tous les niveaux de nos opérations.

L'entreprise s'est engagée à obtenir et à conserver les certifications environnementales pertinentes, telles que la norme ISO 14001, dans le but de garantir une gestion efficace des ressources naturelles et le respect de l'environnement. Nos processus sont étudiés pour répondre aux normes de développement durable internationales. Enfin, nous nous engageons à travailler de façon transparente, en présentant des rapports périodiques sur notre impact environnemental.





## CONDUITE DES ENTREPRISES

### Pratiques anticoncurrentielles

Le groupe Comau s'engage à agir de manière transparente et équitable, dans le respect des lois sur la concurrence loyale et des réglementations antitrust en vigueur. Nous ne tolérons aucune forme de pratiques anticoncurrentielles, les accords restrictifs ou les comportements qui limitent la libre concurrence sur le marché. Chaque salarié doit être informé de l'interdiction de manipuler ou d'influencer artificiellement les prix, les conditions de vente ou du marché.

#### EXEMPLE :

Si une grande entreprise occupant une position dominante sur le marché passait un accord avec ses concurrents pour fixer les prix des produits ou des technologies associées, elle agirait dans le cadre de ce que l'on appelle un « cartel », une pratique interdite par le droit de la concurrence. Les cartels empêchent la libre concurrence et nuisent aux consommateurs, qui sont contraints de payer des prix plus élevés sans aucun bénéfice réel sur le plan de la qualité ou de l'innovation.

Les entreprises doivent se livrer à une concurrence loyale sur le marché, en se concentrant sur l'innovation, la qualité des produits et la satisfaction des clients. **Au lieu de rechercher des ententes anticoncurrentielles, les entreprises devraient plutôt se concentrer sur l'optimisation des coûts, l'amélioration de l'efficacité de leurs processus de production et l'investissement en recherche et développement dans le but de constamment proposer de meilleurs produits et des technologies de pointe.**



### Corruption, conflict of interest and handling of gifts

Le groupe Comau respecte strictement les lois de lutte contre la corruption à l'échelle mondiale, notamment la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, la convention des Nations unies contre la corruption, la loi américaine contre les pratiques de corruption dans les transactions internationales (FCPA), la loi anticorruption britannique (Bribery Act) ainsi que d'autres lois locales contre la corruption. Il incombe à chaque salarié de veiller à ce que ses actions soient conformes aux lois susmentionnées et aux politiques anticorruption de l'entreprise.

Les politiques de l'entreprise sont étudiées pour garantir que toutes les pratiques commerciales sont menées dans le plus grand respect de la



légalité et de l'éthique, sans compromettre les normes de transparence et d'intégrité.

Nous ne finançons pas, directement ou indirectement, ni ne contribuons de quelque manière que ce soit ou soutenons, des partis politiques, des candidats politiques ou des groupes d'intérêt ayant pour but d'influencer des décisions commerciales ou politiques. Toute activité politique impliquant l'entreprise doit être gérée dans le respect des dispositions légales et des politiques de Comau.

Nous nous engageons fermement à préserver les normes d'intégrité les plus strictes et ne tolérons aucune forme de corruption ou de malhonnêteté. La corruption, sous quelque forme que ce soit, directe ou indirecte, est strictement interdite. Les salariés ne doivent jamais offrir, promettre, accepter ou solliciter des paiements, des cadeaux ou tout autre avantage en vue d'influencer les décisions de l'entreprise ou du gouvernement. Il est interdit de tenter d'influencer indûment des agents publics, des législateurs ou d'autres autorités dans le but d'obtenir un avantage commercial.

Tout comportement susceptible d'être perçu comme un conflit d'intérêts doit être évité, et chaque salarié est tenu de signaler rapidement les situations de nature à créer des conflits entre intérêts personnels et professionnels.

L'entreprise reconnaît que dans certains contextes culturels, les cadeaux peuvent être considérés comme une pratique commerciale acceptée. Cependant, tout cadeau doit être offert ou reçu de sorte à ne pas compromettre l'indépendance des décisions commerciales ni à donner l'impression d'une influence indue. Les cadeaux doivent toujours être de valeur modeste, adaptés à la relation professionnelle et conformes à la législation locale. Il est interdit d'offrir ou d'accepter des faveurs ou des cadeaux qui pourraient être interprétés comme une tentative d'influencer les décisions commerciales ou d'obtenir un avantage personnel.

#### EXEMPLE:

Une entreprise essaie d'obtenir un contrat de fourniture avec un organisme public. Un salarié de l'entreprise offre un cadeau onéreux au fonctionnaire responsable dans l'espoir d'influencer la décision concernant l'attribution du marché.

**Ce cas de figure est un acte de corruption dans la mesure où le salarié tente d'obtenir un avantage illicite en échange d'une faveur.**



Prompt :



## Contrôles des exportations

Le groupe Comau s'engage à respecter toutes les lois et réglementations nationales et internationales relatives au contrôle des exportations. Cela inclut, sans s'y limiter, les réglementations américaines relatives à l'exportation telles que l'Export Administration Regulations (EAR), les sanctions internationales et les lois sur le contrôle des exportations dans tous les pays où l'entreprise exerce ses activités. Toutes les exportations de biens, de services, de logiciels et de technologies doivent être conformes à ces lois. En outre, le groupe Comau prend des mesures strictes pour veiller à ce qu'aucun produit ou service ne soit destiné à des pays, des personnes ou des entités faisant l'objet de restrictions légales.

Nous respectons entièrement les règlements européens applicables sur l'exportation des biens à double usage. Avant d'exporter tout produit susceptible d'être classé comme bien à double usage, l'entreprise s'assurera d'avoir obtenu toutes les autorisations nécessaires auprès des autorités compétentes de l'UE.



## Propriété intellectuelle

Le groupe Comau considère la propriété intellectuelle des entreprises (y compris les brevets, les marques, les secrets commerciaux, les logiciels, les droits d'auteur et le savoir-faire) comme une ressource fondamentale. Chaque salarié est responsable de la protection des actifs susmentionnés et doit prendre toutes les mesures nécessaires pour en empêcher la divulgation non autorisée. Il est interdit d'utiliser la propriété intellectuelle de l'entreprise à des fins personnelles ou non professionnelles. Les salariés doivent sans délai informer la direction de toute violation potentielle de la propriété intellectuelle de l'entreprise.





Nous respectons également les droits de propriété intellectuelle d'autres entités, y compris les brevets, les marques, les droits d'auteur et les secrets commerciaux. Il est interdit d'utiliser la propriété intellectuelle de tiers sans autorisation. Les salariés sont tenus de s'assurer que l'ensemble des technologies, des produits et du matériel créé ou utilisé par l'entreprise n'enfreint pas les droits de propriété intellectuelle d'autres organisations ou individus. Avant d'utiliser du matériel protégé par le droit d'auteur ou d'enregistrer une invention, les salariés doivent s'assurer que l'entreprise a obtenu tous les permis, autorisations ou licences requis.

#### EXEMPLE:

Une entreprise met au point une technologie innovante pour le développement de nouveaux produits. Cependant, au lieu de développer la technologie en interne, l'entreprise décide de copier le brevet d'une autre entreprise, sans en obtenir l'autorisation. Il s'agit d'une violation manifeste de la propriété intellectuelle, car l'entreprise exploite injustement une technologie brevetée sans le consentement du détenteur des droits, portant ainsi atteinte à l'innovation et à l'investissement réalisés par le titulaire du brevet.

**Dans ce cas, l'entreprise aurait dû acquérir les licences appropriées ou conclure des accords avec les détenteurs des droits. Par ailleurs, avant de lancer de nouveaux produits, l'entreprise doit procéder à une vérification diligente pour s'assurer que les technologies et les composants qu'elle avait l'intention d'utiliser n'enfreignent pas des brevets existants ou d'autres droits de propriété intellectuelle.**





## RELATIONS AVEC LE MONDE EXTÉRIEUR

### Relations avec les fournisseurs et les partenaires commerciaux

Le groupe Comau s'engage à entretenir des relations commerciales transparentes et honnêtes avec tous ses fournisseurs et partenaires commerciaux. Tout type de paiement, pot-de-vin, rémunération ou autre avantage illicite susceptible d'influencer la prise de décision ou de compromettre l'intégrité des transactions est interdit. Tout accord avec les fournisseurs et les partenaires reposera sur des critères objectifs et légitimes, tels que la qualité, le prix et le respect des réglementations.

Les salariés doivent sans délai signaler tout soupçon de corruption ou de comportement inapproprié de la part des fournisseurs ou des partenaires.

Les salariés doivent éviter toutes situations de conflit d'intérêts, dans lesquelles leurs intérêts personnels ou ceux de tiers pourraient influencer les décisions de l'entreprise. Parmi ces situations figurent les cas où un salarié est impliqué dans une relation commerciale susceptible de compromettre son impartialité, par exemple s'il a des intérêts financiers chez un fournisseur ou un client. Tous les conflits d'intérêts doivent être signalés rapidement et gérés conformément aux politiques de l'entreprise afin de garantir une transparence et une intégrité totales.

### Engagement et développement des communautés locales

Le groupe Comau s'engage à contribuer au bien-être des communautés locales dans lesquelles il opère, en mettant en avant des initiatives et des projets qui favorisent le développement économique, social et culturel.

L'entreprise encourage également ses salariés à s'investir dans des projets de bénévolat qui ont un impact positif sur les communautés locales.





### EXEMPLE:

Un salarié travaille comme responsable des achats dans une entreprise. Cependant, ce salarié a un parent proche directeur d'une entreprise fournissant des produits et des composants qu'utilise Comau. Au lieu de sélectionner les fournisseurs en fonction des critères qualité et prix, le salarié commence à favoriser son parent et le choisit comme fournisseur principal même si la qualité et les performances de son offre n'égalent pas celles d'autres produits disponibles sur le marché. Par ailleurs, le salarié n'informe pas l'entreprise de son lien de parenté avec le fournisseur.

**Le salarié aurait dû s'abstenir de prendre des décisions concernant le fournisseur avec lequel il a un lien familial et aurait également dû informer l'entreprise de cette relation avec le fournisseur en question. Dans ce cas, l'entreprise aurait pu décider de confier la sélection du fournisseur à un autre membre de l'équipe afin d'éviter tout conflit d'intérêts.**







## GESTION DE L'INFORMATION

### Confidentialité des données

Le groupe Comau s'engage à protéger les données personnelles de ses salariés, clients, partenaires et fournisseurs, conformément aux règlements locaux et internationaux applicables sur la protection de la vie privée et des données personnelles. Il est interdit d'utiliser, de divulguer ou de partager des données personnelles collectées dans le cadre d'opérations commerciales. Chaque salarié est tenu de respecter les règlements sur la protection des données et de traiter ces informations avec la plus grande confidentialité.

### Transparence et exactitude des informations financières

Le groupe Comau s'engage à veiller à ce que toutes les informations financières et comptables soient exactes, complètes, transparentes et conformes aux réglementations locales et internationales en vigueur. Il est interdit de falsifier, d'omettre ou de modifier des données financières, que ce soit dans des documents officiels ou des rapports internes. Chaque transaction doit être correctement enregistrée et étayée par une documentation appropriée, de manière à refléter fidèlement la situation financière de l'entreprise.





### Audits internes et externes

Le groupe Comau s'engage à ce que toutes ses pratiques comptables fassent l'objet de contrôles et d'audits internes et externes, afin de garantir que les rapports financiers sont corrects, complets et conformes aux lois et réglementations en vigueur. Les salariés doivent coopérer sans réserve avec les auditeurs internes et externes et leur fournir toutes les informations nécessaires au bon déroulement des audits.

### Lutte contre la fraude

Le groupe Comau condamne fermement toute forme de fraude financière et de manipulation des données comptables. Les salariés sont tenus de signaler rapidement toute activité suspecte ou frauduleuse en utilisant les canaux de signalement de l'entreprise. Falsifier des rapports financiers, détourner des fonds de l'entreprise ou manipuler des données financières sont des actes graves qui entraîneront des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, des poursuites judiciaires.

#### EXEMPLE:

Une entreprise peut modifier ses états financiers pour dissimuler des pertes ou gonfler ses bénéfices afin d'attirer des investisseurs ou d'obtenir des financements à de meilleurs taux. Elle peut également manipuler les données comptables pour échapper à l'impôt ou pour faire paraître l'entreprise plus rentable qu'elle ne l'est en réalité.

**Une entreprise qui agit avec éthique respecte toutes les obligations réglementaires comptables et fiscales en vigueur. L'entreprise doit présenter des états financiers exacts et transparents tout en adhérant aux principes comptables généralement reconnus ou à d'autres réglementations internationales. Le respect des réglementations fiscales est essentiel pour garder la confiance des investisseurs, des salariés et de l'administration fiscale.**







COMAU