



**CODICE  
ETICO  
E DI  
CONDOTTA**



Marzo 2015



2

## **1. INTRODUZIONE**

4

## **2. PRINCIPI GENERALI**

- 4 2.1 IMPARZIALITÀ
- 4 2.2 ONESTÀ
- 4 2.3 CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE
- 4 2.4 CORRETTEZZA NELLE OPERAZIONI E NELLE TRANSAZIONI
- 4 2.5 RISERVATEZZA
- 5 2.6 VALORE DELLE RISORSE UMANE
- 5 2.7 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ
- 5 2.8 INTEGRITÀ DELLA PERSONA
- 5 2.9 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE
- 5 2.10 DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI

6

## **3. IL CONTROLLO INTERNO**

8

## **4. CRITERI DI CONDOTTA GENERALI**

- 8 4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE
- 8 4.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- 8 4.3 GESTIONE DEL PERSONALE
- 9 4.4 SICUREZZA E SALUTE
- 10 4.5 USO/ABUSO DI ALCOL, SOSTANZE STUPEFACENTI, PSICOTROPE E TOSSICOTROPE
- 10 4.6 TUTELA DELLA PRIVACY
- 11 4.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA
- 11 4.8 DOVERI DEI COLLABORATORI
- 11 4.8.1 TRATTAMENTO INTERNO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE
- 12 4.8.2 CONFLITTO DI INTERESSI
- 12 4.8.3 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI
- 13 4.9 INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI
- 13 4.10 ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO

14

## **5. CRITERI DI CONDOTTA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI**

- 14 5.1 NORME GENERALI
- 14 5.2 REGALI, OMAGGI E BENEFICI
- 15 5.3 RELAZIONI CON I FORNITORI
- 15 5.4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI
- 15 5.5 AMBIENTE
- 15 5.6 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI
- 16 5.7 SOVVENZIONI E FINANZIAMENTI
- 16 5.8 MASS MEDIA

17

## **6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE**

- 17 6.1 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO
- 17 6.2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE
- 17 6.3 CONFLITTO CON IL CODICE ETICO
- 17 6.4 VARIAZIONI E INTEGRAZIONI DEL CODICE ETICO

18

## **7. SANZIONI**

19

## **8. IL VOSTRO IMPEGNO PERSONALE**

20

**ALLEGATO 1:** IMPEGNO PERSONALE DI INTEGRITÀ

21

**ALLEGATO 2:** POLICY ANTICORRUZIONE

30

**ALLEGATO 3:** DOMANDE E RISPOSTE:

ALCUNI ESEMPI DI GESTIONE DI SITUAZIONI AZIENDALI CRITICHE

---

# 1. INTRODUZIONE

---

Il presente documento, denominato Codice Etico e di Condotta (di seguito, anche “Codice Etico” o semplicemente “Codice”), esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori del Gruppo Comer, siano essi amministratori o dipendenti in ogni senso e da tutti coloro che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione o controllo della Società o di sue unità organizzative autonome.

Quanto ai collaboratori e ai consulenti che prestano la propria attività a favore del Gruppo nonché agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice ovvero di un estratto di esso, o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una “condicio sine qua non” della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra il Gruppo Comer e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi. Si precisa che il presente Codice è stato predisposto anche ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001 e insieme al Modello Organizzativo predisposto in ottemperanza alla sopraccitata legge, è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 dicembre 2008 e successivamente revisionato e aggiornato con delibera in data 19 Settembre 2014.

## LA MISSIONE

Creiamo valore per i clienti e crescita continua e profittevole per l’azienda con prodotti innovativi, tecnologia avanzata e una diffusa presenza nel mondo.

Valorizziamo le nostre persone, sviluppiamo nuovi talenti per essere eccellenti e leader nel mercato globale.

## LA VISIONE

Partecipiamo alla crescita del mercato globale trasformando i nostri prodotti e la nostra organizzazione.

Contribuiamo a costruire un mondo migliore con il nostro impegno per l’ambiente e lo sviluppo sostenibile.

## UN APPROCCIO COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER

Il Gruppo Comer aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, vale a dire con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la nostra missione o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle

attività di Comer Industries in primo luogo gli azionisti e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Comer Industries.

**COMPORAMENTI NON ETICI** Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra il Gruppo Comer e i suoi stakeholder. Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

**IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI** La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione all'esterno favorisce il reperimento di fonti finanziarie, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni, e a organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

Dato che il Codice Etico chiarisce i particolari doveri del Gruppo Comer nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la nostra reputazione.

**VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE** Il Codice Etico si applica al Gruppo Comer ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori, agenti e/o distributori, nonché per tutte le Società del Gruppo Comer, ivi incluse le imprese collegate o partecipate e le sue unità organizzative autonome, che provvederanno ad adottarlo.

Pertanto, Comer Industries richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui il Gruppo opera.

---

## **2. PRINCIPI GENERALI**

---

### **2.1 IMPARZIALITÀ**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con le banche finanziatrici, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Comer Industries evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

### **2.2 ONESTÀ**

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Comer Industries sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Comer Industries può giustificare una condotta non onesta.

### **2.3 CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE**

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Comer Industries.

### **2.4 CORRETTEZZA NELLE OPERAZIONI E NELLE TRANSAZIONI**

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni del Gruppo Comer devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

### **2.5 RISERVATEZZA**

Comer Industries assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i collaboratori di Comer Industries sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività, come nel caso di insider trading.

## **2.6 VALORE DELLE RISORSE UMANE**

I collaboratori di Comer Industries sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, Comer Industries tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

## **2.7 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori - Comer Industries si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare, Comer Industries garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

## **2.8 INTEGRITÀ DELLA PERSONA**

Comer Industries garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri e caratterizzati da un buon clima di collaborazione tra gli addetti.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

## **2.9 TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE**

I collaboratori di Comer Industries sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, evitando che all'uopo il Manager debba riformulare/reiterare più volte la stessa richiesta, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, Comer Industries ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

## **2.10 DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Comer Industries si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

---

## 3. IL CONTROLLO INTERNO

---

Tutti i destinatari del Codice sono chiamati a concorrere ad assicurare il miglior funzionamento del medesimo.

E' istituito inoltre presso Comer Industries Spa un Organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa, con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza o OdV) in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/ 2001 nonché alla cura dell'aggiornamento del medesimo.

Tale Organismo ha tra i propri compiti anche quello di ricevere e valutare le segnalazioni in merito a comportamenti in contrasto con questo Codice Etico ed effettuare le investigazioni del caso, mantenendo la massima confidenzialità e riservatezza nel condurre le indagini.

Vengono a tal fine creati dei canali di comunicazione "dedicati", identificabili sotto la voce Codice Etico all'interno del sito intranet <http://my.comerindustries.com>, dove è disponibile un modulo di segnalazione web ovvero un numero dedicato +39 348 6668467 attivo con segreteria telefonica, per riportare informazioni o notizie relative ad operazioni o processi sensibili non in linea con il Modello e/o il Codice Etico. Inoltre, è istituito all'indirizzo e-mail [organo\\_vigilanza231@comerindustries.com](mailto:organo_vigilanza231@comerindustries.com) un canale di informazione diretto con l'OdV per coloro che non abbiano accesso al sito intranet <http://my.comerindustries.com>.

Ogni società del Gruppo, laddove applicabile il D. lgs. 231/01, è chiamata a svolgere autonomamente l'attività di predisposizione, adozione e revisione del proprio Modello Organizzativo e a nominare un proprio Organo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per le società estere, la funzione di vigilanza e controllo interno verrà affidata a società esterne di revisione che verranno di volta in volta opportunamente designate da parte dell'HQ tenuto conto delle dimensioni e del rischio inerente individuato in capo alle stesse.

Ulteriori segnalazioni possono essere recapitate in busta chiusa ed anonima alla società esterna di revisione i cui riferimenti sono resi noti nella intranet aziendale.

Queste società esterne hanno anche il compito di valutare l'adeguatezza e la funzionalità del sistema di controllo interno e di segnalare alla funzione di Internal Auditing della capogruppo anomalie e violazioni, modifiche organizzative e stato di attuazione del sistema adottato.

A tal riguardo la funzione di Internal Auditing della capogruppo è autorizzata a effettuare controlli a sorpresa presso le filiali del gruppo e a supportare il management delle stesse, se prive di una propria struttura di audit interna, nelle iniziative che assumono anche rilevanza nel rispetto del presente Codice Etico. In relazione a ciò, la funzione Internal Auditing dovrà riportare rilievi e punti di criticità direttamente al Consiglio di



Amministrazione delle singole filiali, nonché ai rappresentanti dei Soci.  
Oltre a quanto sopra, l'Internal Auditing della Capogruppo può promuovere la complessiva coerenza di approccio rispetto agli indirizzi della holding, previa richiesta da parte delle singole società del gruppo e, comunque, nel rispetto dell'autonomia decisionale di ciascuna organizzazione.

Comer Industries al fine di promuovere e mantenere una cultura aziendale basata sul rispetto delle norme interne, incoraggia i dipendenti a sollevare problemi e questioni in merito all'integrità morale. A tal fine Comer Industries garantisce un'efficace struttura di difesa per consentire ai dipendenti di sollevare dubbi senza timori di ritorsione.

---

## **4. CRITERI DI CONDOTTA GENERALI**

---

### **4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Direzione Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato), nonché conflitti di interesse come riportato al seguente paragrafo 4.8.2.

Comer Industries non stipula contratti di lavoro autonomo con dipendenti della società di revisione contabile, in quel momento in carica.

Comer Industries si impegna inoltre a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, e in particolar modo facenti parte delle Pubbliche Amministrazioni, ovvero clienti della Società. In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili di funzioni, ovvero ai dipendenti da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale procederà agli accertamenti che riterrà opportuni.

### **4.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- Codice Etico;
- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

### **4.3 GESTIONE DEL PERSONALE**

I dirigenti e i responsabili delle funzioni aziendali hanno il compito di assicurare il rispetto delle pari opportunità anche nella gestione del rapporto di lavoro, nel mantenere i luoghi di lavoro privi di discriminazioni, assicurando trattamenti equi basati su criteri di merito e identificando e risolvendo tempestivamente qualsiasi problema al riguardo.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni o favori personali ovvero qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

#### **4.4 SICUREZZA E SALUTE**

Comer Industries si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

Obiettivo di Comer Industries è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie della Società, ricercando costantemente le sinergie necessarie, non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti.

A tal fine Comer Industries realizza interventi di natura tecnica e organizzativa attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- un continuo miglioramento dell'attività di prevenzione;
- il tempestivo approntamento/aggiornamento delle misure e dei mezzi necessari;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Comer Industries, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di sicurezza applicabile, ai fini di cui sopra, ispira la sua condotta ai seguenti principi:

- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, loro riduzione al minimo;
- valutazione rischi che non possono essere evitati;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- considerazione del grado di evoluzione della tecnica;
- programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate, si attiene a tali principi.

#### **4.5 USO/ABUSO DI ALCOL, SOSTANZE STUPEFACENTI, PSICOTROPE E TOSSICOTROPE**

Prendendo come riferimento la legislazione italiana (D. Lgs. 81/08 del nuovo T.U. e s.m.i.) sono state introdotte norme disciplinanti l'uso delle sostanze alcoliche da parte dei dipendenti della società.

La disposizione interessa i soggetti muniti di patenti B, C, D ed E, con particolare enfasi per coloro che utilizzano abitualmente automezzi aziendali.

Ai sensi del Decreto, la tolleranza di livello alcolemico presente nel sangue è pari a 0 mg, per questa ragione, i soggetti sopra citati sono tenuti ad astenersi dal consumo di bevande alcoliche.

Ricordiamo che secondo la legge, gli eventuali controlli svolti dal Medico Competente, sono da effettuarsi su segnalazione del datore di lavoro, del lavoratore stesso o di qualsiasi altro soggetto che abbia contatto con il presunto, nel caso in cui si verificano situazioni anomale.

Inoltre il Provvedimento 18 Settembre 2008, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 dell'8 Ottobre 2008, contiene le procedure applicative per l'effettuazione dei controlli sui lavoratori per accertare l'assenza di tossicodipendenza e assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Ogni dipendente si impegna ad astenersi dal consumo di suddette sostanze.

#### **4.6 TUTELA DELLA PRIVACY**

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme e leggi a protezione della privacy e trattamento dei dati ai sensi del D. Lgs. 196/03.

## **4.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA**

Comer Industries si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il collaboratore di Comer Industries che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla lingua, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza politica e sindacale nonché alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'azienda, che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

## **4.8 DOVERI DEI COLLABORATORI**

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste; ed è tenuto a segnalare, tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

### **4.8.1 TRATTAMENTO INTERNO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE**

Amministratori, Sindaci, dirigenti e dipendenti di Comer Industries Spa e delle sue controllate e i soggetti che prestano la loro attività lavorativa e/o professionale in favore del Gruppo Comer, anche in forza di un rapporto diverso da quello di lavoro subordinato, sono tenuti a non rivelare a chicchessia o diffondere in Italia o all'estero informazioni e dati riservati di cui siano venuti a conoscenza, relativi al Gruppo o alle risorse che ne fanno parte.

Tali informazioni, che potrebbero diventare privilegiate, dovranno essere trattate adottando ogni necessaria cautela, affinché la relativa circolazione nel contesto aziendale si svolga senza pregiudizio del carattere riservato delle informazioni stesse fino a quando le medesime, non vengono comunicate al pubblico, secondo modalità previste dalla direzione aziendale (quali comunicati ufficiali interni ed esterni, rapporti con i mass media ecc.).

Con particolare riferimento all'utilizzo della posta elettronica aziendale e di altri mezzi di comunicazione informatica, come strumenti di lavoro, a integrazione di quanto già sancito al punto 6 del "Regolamento informatico" interno (disponibile sul sito intranet) si stabilisce esplicito divieto a:

- inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, ricorrere a linguaggio di basso livello, esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- comunicare, diffondere o commentare notizie di qualsiasi genere, relative al

personale impiegato in azienda specie se legate al rapporto di lavoro, con particolare riferimento a passaggi di carriera, assegnazione di bonus, fringe benefits, assunzioni, dimissioni, licenziamenti ovvero a condizioni contrattuali nel caso di lavoro autonomo.

#### **4.8.2 CONFLITTO DI INTERESSI**

Tutti i collaboratori di Comer Industries sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice o di controllo in una società (amministratore, sindaco, direttore generale, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari e/o parenti;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, subordinata e non, anche da parte di un familiare, presso gli stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Comer Industries;
- decidere di una assunzione, promozione, riconoscimenti economici in genere che riguardano il coniuge, un parente e/o persone legate da convivenza more uxorio;
- partecipare al processo di valutazione delle performance lavorative che riguardano coniugi, parenti o persone legate da legami sentimentali.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne immediata comunicazione per iscritto anche attraverso e-mail, al proprio responsabile e all'Organo di Vigilanza (attraverso gli appositi canali di comunicazione) nonché ad astenersi dalla conduzione dello specifico affare e/o processo aziendale.

Inoltre prima di accettare un incarico di funzionario, consigliere, sindaco in un'altra azienda ovvero cariche pubbliche presso Enti dello Stato, che possano ravvisare anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, è necessario ottenere l'approvazione dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Comer Industries.

#### **4.8.3 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI**

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;

- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente gli uffici competenti di eventuali minacce o eventi dannosi per Comer Industries.

Comer Industries si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
- attenersi ai contenuti indicati nel "Regolamento informatico" distribuito ai dipendenti e disponibile sul sito intranet aziendale <http://my.comerindustries.com>.

#### **4.9 INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI**

Qualora un amministratore abbia un interesse per conto proprio o di terzi in una determinata operazione della Società deve darne notizia al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta di amministratore delegato deve altresì astenersi da compiere l'operazione. Se si tratta di amministratore unico deve darne notizia alla prima assemblea utile. Nei casi di cui sopra la deliberazione del Consiglio di Amministrazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per la Società dell'operazione informando altresì tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

#### **4.10 ANTIRICICLAGGIO E AUTORICICLAGGIO**

La politica del Gruppo Comer impone l'applicazione di programmi efficaci contro il riciclaggio di denaro sia per conformarsi alle leggi vigenti e sia per tutelare il Gruppo dall'essere utilizzato come strumento per svolgere questo tipo di pratiche illecite.

Pertanto, tutti i collaboratori di Comer Industries a qualsiasi titolo, non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare ricettazione, riciclaggio (vale a dire l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività delittuose in qualsiasi forma o modo, ovvero in operazioni di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. In particolare, i destinatari del Codice Etico sono tenuti al rispetto di tutte le disposizioni nazionali e internazionali in tema di riciclaggio ed è fatto loro espresso divieto di svolgere, ovvero di consentire ad altri di svolgere, attività criminali o comunque illecite.

In relazione al reato di auto-riciclaggio, il Gruppo Comer vieta a tutti i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, il trasferimento, la sostituzione, o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali, in modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

---

## **5. CRITERI DI CONDOTTA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI**

---

### **5.1 NORME GENERALI**

I collaboratori di Comer Industries sono tenuti nei rapporti di affari con terzi a un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima correttezza e integrità.

Nei rapporti e relazioni commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni dirette attraverso terzi di vantaggi personali e di carriera per sé o per gli altri, contrari alle leggi, regolamenti e standard oggettivi del presente Codice Etico.

L'acquisizione di informazioni relative a terzi che siano di fonte pubblica o privata o mediante enti e/o organizzazioni specializzate deve essere attuata con mezzi leciti nel rispetto delle leggi vigenti. Qualora i collaboratori si trovassero nelle condizioni di ricevere informazioni riservate, essi si impegnano a gestirle con la massima riservatezza e confidenzialità al fine di evitare che Comer Industries possa essere accusata di appropriazione e utilizzo indebito di tali informazioni.

### **5.2 REGALI, OMAGGI E BENEFICI**

Fatta eccezione per omaggi o regalie di modico valore (per modico valore si intendano beni o servizi il cui prezzo sul mercato europeo non superi l'importo di euro 100,00), non finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio, non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Comer Industries sia verso clienti che nei rapporti con i fornitori, agenti, distributori e/o dipendenti e collaboratori. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (in senso lato anche partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

I regali offerti (salvo quelli di modico valore) devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione alla funzione Internal Audit di Comer Industries.

I collaboratori di Comer Industries che ricevono o erogano omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite (ovvero eccedenti il concetto di modico valore di cui sopra), sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione alla funzione Internal Audit di Comer Industries che ne valuta l'appropriatezza e provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza e a comunicare al mittente la politica di Comer Industries in materia.



### **5.3 RELAZIONI CON I FORNITORI**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Comer Industries, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità, alla correttezza e alla trasparenza.

Ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti Comer Industries in termini di qualità, costo e tempi di consegna in misura anche superiore alle loro aspettative.

E' buona norma in particolar modo per quanto riguarda acquisti di prodotti e/o servizi non ricorrenti o di rilevante importo, ovvero di beni non valutati in sede di budget (extra-budget), ottenere e conservare nei propri archivi, almeno 3 offerte ricevute da diversi fornitori non legati tra loro da rapporti di controllo, collegamento, e/o stessa direzione e coordinamento e valutare le stesse in base a:

- qualità;
- affidabilità;
- servizio;
- prezzo;
- altri fattori rilevanti.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse e accettate pressioni indebite, tali da favorire un fornitore piuttosto che un altro e minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella Società per quanto riguarda la trasparenza e il rigore nell'applicazione della legge e delle procedure aziendali.

### **5.4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI**

I rapporti con le Istituzioni sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate. I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, imparzialità e indipendenza e tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali, privati e pubblici, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

### **5.5 AMBIENTE**

Comer Industries si impegna a salvaguardare l'ambiente quale bene primario. Comer Industries, ritenendo l'esigenza di tutela ambientale, a beneficio della collettività e delle generazioni future, imprescindibile, adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente stesso promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo. Comer Industries a tal fine si impegna a minimizzare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività nel rispetto tanto della normativa vigente, quanto dei progressi della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

### **5.6 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Il Gruppo Comer non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine di

propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (per esempio tramite accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza ecc.).

Comer Industries non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (per esempio sindacati).

## **5.7 SOVVENZIONI E FINANZIAMENTI**

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure a evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni a operare indebitamente in favore della Società.

## **5.8 MASS MEDIA**

I rapporti con i mass-media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione.

La comunicazione all'esterno di dati o di informazioni deve essere veritiera, accurata, corretta, chiara, trasparente, rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone, coordinata e coerente con le politiche di Comer Industries. Le informazioni afferenti a Comer Industries e dirette ai mass media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni aziendali a ciò delegate, o con l'autorizzazione di queste, nel rispetto delle procedure definite.

---

## **6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE**

---

### **6.1 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO**

In materia di Codice Etico competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più importanti politiche e procedure, allo scopo di garantire la coerenza con il Codice;
- provvedere alla revisione periodica del Codice;
- provvedere al monitoraggio e all'aggiornamento del Codice;
- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di ethical auditing, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della Società attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice.

In particolare si tratta di:

- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale e predisporre le ipotesi di soluzione da sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice.

### **6.2 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante un programma di apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la direzione generale, con l'ausilio della Direzione Risorse Umane, predispone e realizza, anche in base alle indicazioni del Presidente dell'Organo di Vigilanza, un'attività di formazione volta a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

### **6.3 CONFLITTO CON IL CODICE ETICO**

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

### **6.4 VARIAZIONI E INTEGRAZIONI DEL CODICE ETICO**

Ogni variazione e integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e tempestivamente diffusa presso i collaboratori di Comer Industries, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza della Società, ove presente.

---

## 7. SANZIONI

---

L'osservanza del Codice deve considerarsi inoltre parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti, dai dirigenti, dai collaboratori, dagli amministratori e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.

L'osservanza del Codice Etico e di Condotta da parte dei dipendenti e dei dirigenti si aggiunge all'obbligo di adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, secondo quanto contemplato anche dalle legislazioni nazionali in vigore nei diversi paesi in cui Comer Industries opera (ad. es. in Italia è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile).

La violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nel rispetto delle procedure previste dalle normative e regolamenti vigenti nei diversi paesi dove Comer Industries opera (per l'Italia dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 cd Statuto dei Lavoratori).

Nei confronti dei collaboratori, degli amministratori e dei soggetti terzi, la violazione delle norme del Codice Etico e di Condotta costituisce inadempimento grave delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

---

## **8. IL VOSTRO IMPEGNO PERSONALE**

---

Periodicamente, Comer Industries chiede ai dipendenti di dichiarare il loro impegno al rispetto delle norme contenute nel Codice Etico secondo la formula riportata in Allegato 1. Tutti i neo assunti sono tenuti a firmare la dichiarazione relativa al proprio “Impegno personale di integrità” di cui all’Allegato 1.

# ALLEGATO 1: IMPEGNO PERSONALE DI INTEGRITÀ

Con la presente, il sottoscritto:

Cognome: .....

Nome: .....

nel confermare di aver ricevuto la guida relativa al Codice Etico e di Condotta di Comer Industries, riconosce che ogni dipendente è tenuto a rispettare le norme ivi contenute.

Dichiaro di aver ricevuto e preso visione della policy anticorruzione di Comer Industries allegata al Codice Etico e accetta di rispettarla, nonché di riferire immediatamente e tempestivamente eventuali richieste o sospette violazioni così come indicato all'art. 12.

Dichiaro inoltre di non aver posto in essere a oggi alcuna delle pratiche sanzionabili previste dalla policy anticorruzione.

Laddove avessi qualche dubbio o perplessità rispetto a una eventuale violazione di una norma interna di Comer Industries, mi rivolgerò al mio responsabile di funzione, alla Direzione Risorse Umane ovvero direttamente all'Organismo di Vigilanza, tramite i canali di comunicazione dedicati.

Data: .....

Firma: .....

# ALLEGATO 2: POLICY ANTICORRUZIONE

## Introduzione

Nel 1997 gli Stati Uniti hanno introdotto il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) per impedire alle società statunitensi, nonché alle loro consociate e ai rispettivi dipendenti di tutto il mondo di corrompere con denaro.

Dal 1997, 38 Stati hanno adottato la Convenzione contro la corruzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Altri Paesi stanno approvando nuove leggi per adeguarsi alla Convenzione OCSE.

Ad esempio, il Bribery Act britannico, promulgato nel 2010, è di portata più ampia rispetto all'FCPA e prevede controlli più rigidi nonché sanzioni penali più severe per Società ed individui in caso di violazioni.

Negli ultimi anni è in continua crescita il numero dei Paesi che dispongono di leggi che proibiscono la corruzione dei propri Pubblici Ufficiali e molti hanno leggi che considerano reato la corruzione internazionale, ovvero di Pubblici Ufficiali di altri Paesi da parti di enti soggetti alla loro giurisdizione. Molti Paesi hanno, inoltre, leggi che proibiscono anche la corruzione tra privati.

Poiché la Capogruppo di Comer Industries ha sede in Italia, la Società è soggetta alla legge italiana e in particolare alle previsioni del D.Lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti per reati, quali appunto la corruzione, anche tra privati, commessi dai loro amministratori, dipendenti o collaboratori, in Italia o all'Estero, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Essendo il Gruppo Comer un'organizzazione multinazionale, che svolge la propria attività in numerosi Paesi nel mondo, l'intero Gruppo è da considerarsi soggetto alle leggi dei Paesi in cui opera, ivi incluse quelle scaturenti dalla ratifica di convenzioni internazionali, che vietano appunto la corruzione di Pubblici Ufficiali e la corruzione tra privati.

Uno dei principi cardine della reputazione del Gruppo Comer è la conduzione del proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, integrità e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti. In tale contesto la corruzione rappresenta un ostacolo intollerabile all'efficienza del business e alla leale concorrenza.

La presente policy anticorruzione è stata adottata, in conformità con quanto espresso nel Codice Etico, per integrare i principi di condotta del Gruppo Comer, nel rispetto dello spirito dell'FCPA, della Convenzione OCSE, del Bribery Act britannico e delle leggi anticorruzione di tutti i Paesi in cui si svolge l'attività di Comer Industries e in cui il gruppo opera.

Per tale motivo, la presente policy si applica a tutte le società del Gruppo Comer nel mondo, incluse tutte le eventuali consociate e affiliate.

## **Articolo 1**

### *Scopo e campo di applicazione*

Le Società del Gruppo Comer informano la propria attività al rispetto dei valori e dei principi contenuti nel Codice Etico, nella convinzione che la conduzione degli affari non possa prescindere dall'etica. A questo riguardo, le Società del Gruppo Comer condannano il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (ivi incluse le pratiche corruttive, senza eccezione) per raggiungere i propri obiettivi economici (cfr. Codice Etico di Comer Industries – cap. 5 “Criteri di Condotta nella Conduzione degli Affari” - in conformità del quale è proibita ogni pratica corruttiva senza eccezione).

Il presente documento (“policy”) si propone di fornire un quadro di riferimento in materia di divieto di pratiche corruttive per il Gruppo Comer.

La presente policy è stata esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per tutte le Società del Gruppo Comer.

Pertanto, ogni società del Gruppo Comer adotterà la presente policy senza possibilità di deroga, tramite deliberazione del proprio organo di vertice, impegnandosi ad adottare tutti gli strumenti e le procedure, ove non presenti, utili a far fronte a rischi specifici o a disciplinare specifici processi del proprio business o peculiari della Società.

La presente policy viene tradotta nelle seguenti lingue: inglese, francese, tedesco, cinese, portoghese onde consentirne la fruibilità a tutti i soggetti coinvolti. In caso di incoerenze tra testi tradotti in lingue diverse prevarrà la versione italiana.

## **Articolo 2**

### *Destinatari*

Destinatari della policy sono i componenti del vertice aziendale e degli organi sociali delle società del Gruppo, tutti i dipendenti del Gruppo e i collaboratori e tutti terzi in rapporti d'affari, a qualunque titolo, con il Gruppo Comer.

## **Articolo 3**

### *Divieto di corruzione*

In generale, la corruzione consiste nell'offrire, dare o ricevere qualsiasi cosa di valore per influire direttamente o indirettamente sul comportamento di qualcuno che ricopre una funzione pubblica o aziendale al fine di ottenere o mantenere affari ovvero garantirsi un vantaggio illecito.

Comer Industries vieta la corruzione in tutte le sue forme e senza possibilità di eccezione alcuna.



Tale divieto si applica a:

- tentativi di assicurarsi vantaggi illeciti in qualsiasi area, ad esempio per ottenere o mantenere affari oppure conseguire autorizzazioni pubbliche, permessi o altri trattamenti di favore;
- offerte di ricompense indebite di qualsiasi tipo, non solo pecuniarie, inclusi viaggi eccessivamente onerosi, intrattenimenti o regalie di valore considerevole;
- tutti i mezzi per destinatari pagamenti indebiti o altri benefit, oppure per occultarne lo scopo, indipendentemente se sotto forma di tangenti, subappalti, ordini d'acquisto, accordi di consulenza oppure tramite agenti o altre terze parti;
- dipendenti Comer Industries che ricevono qualcosa di valore (direttamente o indirettamente) in cambio dell'offerta di un vantaggio illecito a terzi;
- dipendenti o amministratori che ricevono da terzi, direttamente o indirettamente, qualsiasi cosa che abbia un valore non irrilevante in relazione a una transazione intrapresa da Comer Industries.

Atti di corruzione commessi da una Società del Gruppo Comer o dai suoi dipendenti in tutto il mondo possono costituire una violazione dell'FCPA, della Convenzione OCSE, del Bribery Act britannico o delle leggi anticorruzione di altri paesi. La violazione di tali leggi costituisce un reato grave che può comportare sanzioni per la Società e la persona che si è resa responsabile in maniera attiva o passiva di atti corruttivi.

Anche il semplice sospetto di violazione di una di tali leggi può arrecare grave danno all'immagine e alla reputazione di tutto il Gruppo Comer Industries.

Per tale motivo, ogni attività svolta nelle seguenti aree sensibili:

- omaggi e spese di rappresentanza;
- eventi e sponsorizzazioni;
- liberalità/quote associative/no profit;
- consulenze, intermediazioni, rapporti con business partner e fornitori;
- joint venture, acquisizioni e cessioni;

deve risultare debitamente registrata nei documenti contabili. E' infatti responsabilità delle Società del Gruppo di redigere documenti contabili che riflettano con dettaglio tutte le operazioni, nonché istituire ed effettuare controlli adeguati a fornire ragionevoli garanzie affinché:

- le operazioni siano effettive ed eseguite solo a fronte di un'autorizzazione del management;
- le operazioni siano registrate al fine di permettere la redazione del bilancio in conformità con i principi contabili di riferimento;
- il valore dei beni inserito a bilancio sia raffrontato, con una periodicità ragionevole, con gli inventari e siano adottate appropriate misure in riferimento alle differenze riscontrate.

È vietato l'utilizzo di fondi o mezzi personali allo scopo di aggirare l'applicazione della presente policy.

Allo stesso modo, si precisa che non sono ammessi i cosiddetti "facilitation payments" ovvero i pagamenti di modico valore non ufficiali effettuati allo scopo di velocizzare, favorire o assicurare l'effettuazione di una attività di routine o comunque prevista nell'ambito dei doveri dei soggetti pubblici o privati con i quali le società del Gruppo si relazionano.

Per tale ragione, soggetta a costante e puntuale verifica è la procedura di applicazione dei prezzi perché siano sempre allineati al mercato, e non se ne discostino in maniera sospetta.

#### **Articolo 4**

##### *Uso di intermediari*

L'FCPA, la Convenzione OCSE, il Bribery Act britannico e molte leggi locali proibiscono l'uso di intermediari per effettuare pagamenti che se eseguiti direttamente da una Società del Gruppo Comer violerebbero le leggi anticorruzione.

La responsabilità legale non si limita a chi assume attivamente comportamenti illegali, ma si estende anche a coloro che, pur non rivestendo un ruolo attivo in tali comportamenti, effettuano pagamenti a un intermediario, quale un agente o un consulente, ignorando i segnali di avvertimento sull'uso finale di detti pagamenti.

Nel trattare con persone esterne alla società, i dipendenti Comer Industries devono restare vigili per individuare possibili violazioni della presente policy e riferirle immediatamente alla direzione, in modo che Comer Industries possa rispondere in modo appropriato e tempestivo.

La presente policy vieta ai dipendenti di ignorare deliberatamente circostanze che dovrebbero far sospettare la presenza di una probabile violazione.

#### **Articolo 5**

##### *Omaggi e spese di rappresentanza verso soggetti pubblici o privati*

Fermo il divieto generale di influenzare indebitamente i rapporti con i terzi in relazione al business del Gruppo, gli omaggi e le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) offerti a soggetti pubblici o privati devono:

- essere effettuati in relazione a effettive finalità di business;
- essere ragionevoli e in buona fede;
- avere valore trascurabile e carattere saltuario;
- rispettare le norme e le procedure applicabili incluso lo specifico iter autorizzativo;
- essere registrati e supportati dalla documentazione fiscale di riferimento;
- non possono mai consistere in somme di denaro.

Con riferimento ai viaggi su aeromobili non di linea è fatto divieto di utilizzo a favore di soggetti pubblici ed è necessaria una specifica preventiva autorizzazione in ipotesi di utilizzo a favore di soggetti privati.

Quanto ai limiti economici e alla tipologia degli omaggi e delle spese di rappresentanza e alle relative modalità di effettuazione e rendicontazione, si rinvia alle relative procedure interne di Comer Industries.

Le utenze e i prodotti /servizi forniti dalle Società del Gruppo sono offerti, senza eccezione, negli stessi termini e condizioni applicati ai clienti di pari caratteristiche nell'ambito della normale attività commerciale.

## **Articolo 6**

### *Omaggi e spese di rappresentanza verso dipendenti e vertice aziendale*

Anche gli omaggi e le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) offerti ai dipendenti delle Società del Gruppo e al Vertice aziendale devono:

- essere effettuati in relazione a effettive finalità di business;
- essere ragionevoli e in buona fede;
- avere valore trascurabile e carattere saltuario;
- essere registrati e supportati dalla documentazione fiscale di riferimento;
- non possono mai consistere in somme di denaro.

Per i limiti economici e di tipologia di detti omaggi e delle predette spese, nonché le modalità di loro rendicontazione, si rinvia alle procedure interne che devono disciplinare– in caso di non conformità a quanto sopra e/o superamento dei limiti economici– le modalità di restituzione dell'omaggio.

## **Articolo 7**

### *Eventi e sponsorizzazioni*

Poiché tramite l'organizzazione di eventi e la concessione di sponsorizzazioni si possono compiere atti corruttivi, nel rispetto delle relative procedure si deve comunque salvaguardare un reale collegamento a finalità di business entro criteri di ragionevolezza e buona fede nonché nel rispetto dello specifico iter autorizzativo, degli obblighi di registrazione e documentazione e di specifici limiti economici.

## **Articolo 8**

### *Liberalità/quote associative/no profit*

Le donazioni, elargizioni e/o partecipazioni a organizzazioni benefiche, fondazioni, enti no profit (contribuzioni) presentano il rischio che fondi o beni di valore siano distratti o impiegati per uso personale o utilità di soggetti pubblici o privati.

Tutte le contribuzioni devono, pertanto, essere effettuate in conformità alle procedure interne, rispettando comunque i seguenti standard minimi:

- possono essere effettuate solo in favore di enti di comprovata affidabilità e riconosciuta reputazione in quanto a onestà e correttezza di pratiche;

- l'iter autorizzativo preventivo prevede un'adeguata descrizione della natura e della finalità della contribuzione, una due diligence sull'ente beneficiario e la verifica della legittimità della contribuzione in base alle leggi applicabili;
- tali contribuzioni possono essere effettuate purché nel rispetto di un budget redatto in base a criteri di economicità e ragionevolezza e approvato secondo l'iter autorizzativo stabilito dalle procedure interne.

### **Articolo 9**

#### *Consulenze/intermediazioni/rapporti con business partner e fornitori*

Il processo di selezione dei consulenti (ivi inclusi agenti, intermediari, business partners e fornitori) deve includere un'adeguata due diligence volta a:

- stabilire l'identità, l'esperienza, le qualificazioni e la reputazione;
- verificare che il consulente possieda gli effettivi requisiti tecnici/professionali/organizzativi e la potenzialità di erogazione della prestazione da parte del medesimo;
- accertare se il consulente sia stato soggetto a sentenze, anche non definitive, e indagini relative a tangenti o corruzione o ad altre attività illegali o comunque a rischio di c.d. red flags (i.e. potenziale rischio di corruzione).

I contratti con i consulenti devono essere redatti secondo le indicazioni contenute nelle procedure interne e prevedere il diritto delle Società del Gruppo Comer di risolvere il rapporto in caso di violazione, fra l'altro, delle normative applicabili in materia di divieto di pratiche corruttive. Il management responsabile del rapporto con i consulenti deve verificare l'effettività della prestazione e la congruità del corrispettivo.

### **Articolo 10**

#### *Joint venture, acquisizioni e cessioni*

Le joint venture, le acquisizioni e le cessioni devono essere poste in essere nel rispetto delle procedure interne. In ogni caso, devono essere svolte appropriate due diligence allo scopo di individuare i principali fattori di rischio di corruzione e i c.d. red flags.

Ogni volta che sia effettuata un'acquisizione deve essere attivato un piano per il rispetto della presente policy come parte essenziale del piano di integrazione post – acquisizione.

### **Articolo 11**

#### *Tenuta della contabilità e controlli interni*

È policy di Comer Industries che tutti i pagamenti e le operazioni effettuate debbano essere registrate accuratamente nei relativi libri e registri della Società, di modo che i libri, i registri, e la contabilità riflettano in modo veritiero e corretto, ragionevole dettaglio, le operazioni e le disposizioni dei beni. Tale principio si applica a tutte le operazioni e le spese, siano esse significative o meno dal punto di vista contabile.

È inoltre policy di Comer Industries istituire ed effettuare controlli contabili adeguati e sufficienti a fornire ragionevoli garanzie affinché:

- le operazioni siano eseguite solo a fronte di autorizzazione generale o specifica del management;
- le operazioni siano registrate così da permettere la redazione del bilancio in conformità dei principi contabili, e mantenere la contabilità di tutti i beni aziendali;
- l'accesso ai beni sia permesso solo a fronte di un'autorizzazione generale o specifica del management;
- il valore dei beni inserito a bilancio sia confrontato con i beni effettivamente esistenti.

## **Articolo 12**

### *Formazione del personale/segnalazione di violazioni/misure disciplinari*

Il personale del Gruppo Comer dovrà essere informato circa le leggi anti-corruzione e dell'importanza del loro rispetto, così come del rispetto della presente policy, in modo tale che comprenda in modo chiaro e sia conoscenza dei diversi reati, dei rischi, delle responsabilità personali e amministrative della Società e delle azioni da intraprendere per contrastare la corruzione e delle eventuali sanzioni, anche disciplinari, in caso di violazione della presente policy.

Per tale motivo il personale del Gruppo Comer riceverà una copia della presente policy, e la stessa sarà fruibile in ogni momento sulla intranet aziendale.

Il personale del Gruppo Comer dovrà comunicare immediatamente al superiore diretto e all'Organismo di Vigilanza, con le modalità e i canali dedicati indicati nel Codice Etico qualunque richiesta diretta o indiretta da parte di un Pubblico Ufficiale, o di un privato, di pagamenti, omaggi, viaggi, pasti e trattamenti di ospitalità, o spese di attenzione, di impegno, opportunità di investimento, sconti personali, o altre utilità personali volte a favorire un Pubblico Ufficiale o un privato o un familiare o una persona da lui indicata, che sono diversi dalle spese ragionevoli e di buona fede, previste dalla presente policy.

Il superiore diretto sarà responsabile di dare istruzioni al personale coinvolto sul modo più adeguato di procedere.

Parimenti, qualunque sospetta violazione delle leggi anti-corruzione o della presente policy deve essere riportata immediatamente, al superiore diretto e all'Organismo di Vigilanza, mediante le modalità sopra menzionate.

Il superiore diretto e la funzione HR, coinvolgendo se necessario anche l'Organismo di Vigilanza, si consulteranno al fine di individuare il modo più adeguato di procedere e assicureranno il mantenimento di canali di comunicazione, il monitoraggio dei documenti ricevuti e il reporting dei risultati delle segnalazioni alle funzioni di controllo e in particolare all'Organismo di Vigilanza.

Qualunque misura disciplinare che sarà adottata, in accordo con la funzione di HR, sarà

presa nel rispetto delle leggi anticorruzione e della presente policy, nonché secondo le modalità previste dalla legge, accordi collettivi, contratti nonché dal Modello 231.

Si precisa che il personale non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per il fatto che lo stesso abbia svolto lecitamente un'attività di segnalazione in buona fede attinente al rispetto della presente policy o delle leggi anti-corruzione.

### **Articolo 13**

#### *Disposizioni varie*

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva, inclusi i "facilitations payments", può essere giustificata o tollerata per il mero fatto che essa è "consuetudinaria" nel settore di business o nel Paese nel quale l'attività è svolta. Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione se la stessa può essere realizzata compromettendo i valori ed i principi del Codice Etico o violando le normative e procedure applicabili.

Nessun destinatario della presente procedura è discriminato o in qualsivoglia modo punito per aver rifiutato di porre in essere un atto corruttivo o potenzialmente corruttivo, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business.

In caso di violazione della presente policy, delle procedure interne ivi richiamate e/o della normativa applicabile sono irrogate nei confronti dei responsabili misure sanzionatorie secondo le modalità previste dalla legge, accordi collettivi, contratti.

Eventuali modifiche della presente policy, nonché l'adozione, l'adeguamento delle procedure ivi previste e connesse sono soggette all'approvazione dal Consiglio di Amministrazione.

### **Articolo 14**

#### *Principi da seguire*

- Comer Industries si impegna affinché siano seguiti i più elevati standard di condotta aziendale. Viene richiesto pertanto a tutti i dipendenti di assumere un ruolo attivo nell'ottemperare alla Policy anticorruzione.
- Non offrire né ricevere mai denaro per ottenere o fornire un vantaggio illegale.
- Assicursi di conoscere gli intermediari o altri terzi con i quali si lavora e monitorarli attentamente.
- Non destinare mai fondi o attività di Comer Industries a scopi politici.
- Assicursi che le scritture aziendali riflettano accuratamente la vera natura delle transazioni;
- Non ignorare voci di pagamento sospette, illegali o altri segnali che destino sospetti di attività illegali o pratiche corruttive;

- La mancata approvazione della presente policy potrebbe comportare rilevanti sanzioni civili e penali per le Società del Gruppo Comer, nonché azioni disciplinari nei confronti dei soggetti aziendali coinvolti, inclusa la risoluzione del rapporto di lavoro.

## **ALLEGATO 3**

### **DOMANDE E RISPOSTE: ALCUNI ESEMPI DI GESTIONE DI SITUAZIONI AZIENDALI CRITICHE**

#### **Selezione del personale**

*Domanda.* Durante il processo di selezione del personale per uno stabilimento di Comer Industries, in sede di colloquio, vengo a conoscenza del fatto che il candidato ha affinità di parentela con un funzionario della Pubblica Amministrazione con il quale Comer Industries potrebbe avere rapporti istituzionali. Come mi comporto?

*Risposta.* Durante la selezione del personale occorre rispettare le procedure interne che prevedono tra le altre cose, la valutazione del conflitto di interesse nell'assunzione di un candidato. Ad ogni buon conto è obbligatorio informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza affinché valuti insieme con il Direttore Risorse Umane la correttezza e l'imparzialità nel processo di selezione.

#### **Sicurezza e salute**

*Domanda.* Il mio responsabile mi invita a non partecipare a un corso di formazione previsto dal Modello Organizzativo in materia di sicurezza che Comer Industries ha adottato, giustificando tale esortazione con la necessità di recuperare produttività in stabilimento. Come mi comporto?

*Risposta.* La decisione finale in merito alla partecipazione a un corso di formazione in materia di sicurezza è, e rimane, un dovere di ogni lavoratore, per il quale il Consiglio di Amministrazione stesso di Comer Industries non ammette deroghe. I corsi sono pianificati di concerto con la Direzione Risorse Umane e la Direzione di stabilimento che ne stabiliscono tempi e luoghi di esecuzione, tenendo conto delle esigenze di produzione. E' pertanto obbligatorio partecipare a tali corsi e segnalare (e-mail a [organo\\_vigilanza231@comerindustries.com](mailto:organo_vigilanza231@comerindustries.com) o telefonando al numero di telefono dedicato +39 348 6668467), anche anonimamente, comportamenti di responsabili di funzione non in linea con questo principio.

#### **Conflitto di interessi**

*Domanda.* Io lavoro presso uno stabilimento Comer Industries e ho saputo che una delle imprese che svolge servizi di manutenzione sui nostri impianti mi vuole offrire un contratto di consulenza da svolgere fuori dall'orario di lavoro. Questo costituirebbe un problema?

*Risposta.* Sì. La norma interna sui conflitti d'interesse obbliga tutti i dipendenti a evitare la benché minima parvenza di un conflitto di interessi. Il fatto stesso che la collaborazione venga proposta da un fornitore abituale Comer Industries è sufficiente a considerarlo un evento da segnalare per iscritto al proprio responsabile e all'Organo di Vigilanza.



*Domanda.* Mia moglie ha buone probabilità di essere assunta per un incarico di responsabilità in una piccola società che fornisce il business Comer Industries per il quale lavoro. A volte mi compete l'autorizzazione a ricorrere a quel fornitore. Se mia moglie dovesse ottenere questo lavoro, il mio superiore dovrebbe esserne informato?

*Risposta.* Senza alcun dubbio. Lei dovrebbe quindi informare il suo superiore o l'Organo di Vigilanza in merito ai rapporti esistenti tra sua moglie e l'impresa fornitrice nonché restare estraneo a qualsiasi operazione che interessi quest'ultima.

*Domanda.* Sono un dirigente di Comer Industries e mi è stato proposto un incarico da Consigliere indipendente di Amministrazione, oppure da membro del Collegio Sindacale in una società della zona. Come mi devo comportare, nel caso volessi accettare l'offerta?

*Risposta.* Occorre valutare che tipo di relazioni dirette e indirette anche probabili la società committente ha nei confronti di Comer Industries. Nel caso non ci siano relazioni di alcun genere e il servizio reso sia compatibile con i doveri di lavoro o collaborazione assunti in Comer Industries, l'incarico può essere accettato. Qualora invece nel tempo la società committente dovesse anche solo presentare o ricevere offerte di natura commerciale ad una delle società del Gruppo Comer, a prescindere dall'importo delle stesse, è necessario segnalare la situazione all'Organo di Vigilanza e ottenere l'approvazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione. La stessa procedura vale anche con riguardo ad incarichi presso Enti Pubblici (Comune, AUSL, Provincia, ecc.).

### **Regali, omaggi e benefici**

*Domanda.* Cosa devo fare se un fornitore mi fa un omaggio personale?

*Risposta.* Come regola generale, non dovrete mai accettare omaggi o favori che possano farvi sentire in debito nei confronti di un fornitore o di un cliente. E' lecito accettare l'omaggio solo qualora il valore presunto dello stesso sia inferiore ai 100 euro e l'elargizione non avvenga al fine di acquisire trattamenti di favore, ma sia normale prassi di cortesia nella conduzione di affari (leggasi ad esempio omaggi in occasione di festività natalizie). In tutti gli altri casi, occorre segnalare il fatto all'organo di vigilanza scrivendo una e-mail a [organo\\_vigilanza231@comerindustries.com](mailto:organo_vigilanza231@comerindustries.com) o telefonando al numero dedicato +39 348 6668467.

### **Relazioni con i fornitori**

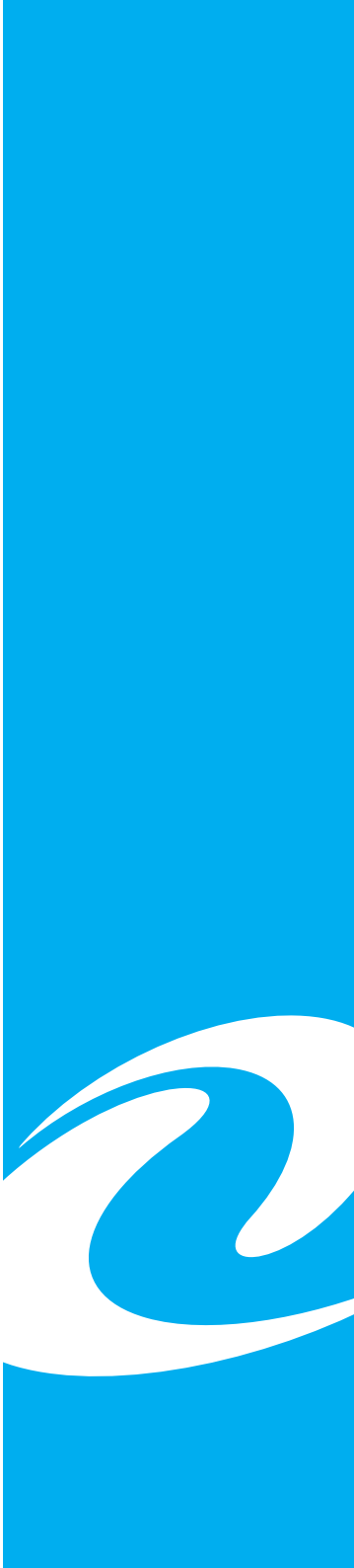
*Domanda.* Sorge la necessità di reperire un nuovo servizio aziendale che diventerà in futuro ricorrente, già previsto in sede di budget annuale. Un mio amico, che lavora presso un'azienda fornitrice mi presenta un'offerta in linea con i costi stabiliti in sede di budget. Posso procedere all'incarico?

*Risposta.* Come regola generale, è necessario, anche qualora l'offerta presentata sia in linea con la qualità e il prezzo stabiliti in sede di budget, richiedere almeno ad altri 2 fornitori indipendenti altri preventivi e compararli con quello presentato. Successivamente

si sceglierà il miglior offerente valutato secondo i criteri indicati nelle procedure interne Comer Industries.

**Per qualsiasi dubbio o chiarimento non esitate a scrivere un quesito a:  
organo\_vigilanza231@comerindustries.com**





Comer Industries Spa  
Via Magellano 27  
42046 Reggio (RE), Italia  
Tel. +39 0522 974111  
Fax +39 0522 973249  
info@comerindustries.com

**[www.comerindustries.com](http://www.comerindustries.com)**