
Parte Especial A

CÓDIGO ÉTICO CARRARA

SECCIÓN I – INTRODUCCIÓN

- Misión de la empresa
- Ética y legalidad
- Personas
- Contenidos

SECCIÓN II – MODALIDADES DE APLICACIÓN

Artículo 1: Adopción y actualización

Artículo 2: Destinatarios

Artículo 3: Código Ético y MOG

Artículo 4: Actividades de formación

SECCIÓN III – PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 5: Valores

Artículo 6: Integridad, honestidad, equidad y lealtad

Artículo 7: Equidad, objetividad y protección de la persona Lucha contra la discriminación

Artículo 8: Transparencia y confidencialidad

Artículo 9: Responsabilidad

Artículo 10: Gestión de las relaciones respecto a los delitos culposos en materia de seguridad en el lugar de trabajo

Artículo 11: Gestión de la actividad societaria en relación con los delitos ambientales

SECCIÓN IV – NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 12: Relaciones con el personal – Lucha contra las formas de explotación

Artículo 13: Obligaciones del personal

Artículo 14: Relaciones con las organizaciones políticas y sindicales

Artículo 15: Comportamientos de los Órganos Sociales

Artículo 16: Conflicto de intereses

Artículo 17: Relaciones con clientes y proveedores

Artículo 18: Relaciones con los Socios

Artículo 19: Relaciones con la Administración Pública

Artículo 20: Relaciones con los medios de comunicación

Artículo 21: Relaciones con la competencia

Artículo 22: Gestión de documentos y sistemas informáticos

Artículo 23: Protección de marcas y patentes y de los derechos de autor

Artículo 24: Libros Contables y Registros Societarios

Artículo 25: Gestión del riesgo fiscal

Artículo 26: Lucha contra el blanqueo de capitales y el autoblanqueo de capitales

Artículo 27: Patrocinio, donativos, regalos

Artículo 28: Gestión de herramientas electrónicas y de pago distintos del efectivo

Artículo 29: Patrimonio cultural

SECCIÓN V – MODALIDADES DE APLICACIÓN

Artículo 30: Órgano de Vigilancia y Código Ético

Artículo 31: Difusión y notificaciones

Artículo 32: Sanciones

Artículo 33: *Denuncia de irregularidades*

SECCIÓN I – INTRODUCCIÓN

MISIÓN DE LA EMPRESA

CARRARA S.p.a., hoy uno de los principales fabricantes europeos de juntas industriales, especializado en la producción de empaquetaduras, sistemas de sellado para válvulas y juntas para bridas, fuertemente orientado a la realización de los Low Emission and Fire Safe Sealing Systems, fue fundada en 1961.

La *misión* de Carrara Spa es garantizar un suministro correcto de las juntas industriales y de los productos y servicios de su programa de ventas, actuando de conformidad con los compromisos asumidos con los contratos, con las especificaciones técnicas internacionales o con las del cliente y, en términos generales, con las normas de las leyes vigentes.

Para lograr estos objetivos, la Compañía se compromete a organizar su actividad de acuerdo con criterios de eficiencia y competencia, obligándose a lograr el equilibrio económico-financiero de la gestión mediante la prestación de sus servicios al máximo nivel de sus capacidades organizativas.

Con la llegada de la segunda generación en la gestión empresarial, que vio en la eliminación de productos de amianto el elemento propulsor para la renovación y el crecimiento, la empresa inició un camino de crecimiento y posicionamiento dentro del mercado de referencia que la llevó en pocos años a asumir la dignidad de "Valuable Player" de nivel internacional en los segmentos de mercado de empaquetaduras, juntas de grafito y asientos para válvulas industriales, del PTFE modificado para bridas.

El fuerte crecimiento experimentado en el primer ciclo postamianto fue el resultado de una acción basada en la realización de productos innovadores y de calidad, utilizados como principal palanca para recuperar la brecha de Marca con respecto a los principales actores internacionales, y en el posicionamiento en el mercado con una estrategia comercial eficaz y orientada específicamente.

Para alcanzar estos objetivos relevantes, se optó por estrechar relaciones sinérgicas con los principales proveedores de materias primas que cooperaron con el equipo técnico de Carrara en algunas fases de la puesta a punto de los principales productos y dotarse de un sistema de producción capaz de garantizar estándares de calidad de alta manufactura asociados a una gran capacidad de producción.

La apertura de la nueva sede en 2001 propició un aumento significativo de la capacidad de producción y logística que, gracias a una intensa actividad comercial y a la extensión de la gama de productos, permitió aumentar la cartera de clientes y crecer incluso en un contexto cada vez más competitivo, cambiante y que a veces coincide con ciclos económicos desfavorables.

De nuevo en 2001 comenzó la división de servicios medioambientales FERP, que inauguró la temporada de diferenciación de la oferta comercial de la empresa, que ya no solo era manufacturera, sino también proveedora de servicios industriales.

Hoy Carrara, que también es propietaria de Planichem que opera en el mismo sector, cuenta con un total de 220 empleados y una cartera que incluye más de 1.500 clientes, entre los que destacan muchas prestigiosas marcas de la industria internacional.



La Empresa cuenta con las siguientes certificaciones contenidas en el Sistema Integrado de Gestión: (i) ISO 9001:2015 "Sistemas de Gestión de Calidad"; (ii) ISO 14001:2015 "Sistema de Gestión Ambiental"; (iii) ISO 45001:2018 "Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo".

La empresa dispone de una *Política de Privacidad*.

ÉTICA Y LEGALIDAD

La ética y la legalidad siempre han sido valores imprescindibles de nuestra empresa.

Carrara opera respetando las leyes y promueve una cultura empresarial respetuosa con los colegas, los derechos y las normas de la empresa.

Carrara actúa respetando plenamente los principios y valores establecidos en el Código Ético.

PERSONAS

Las personas son un patrimonio fundamental de la empresa.

Valorar el capital humano e invertir en el conocimiento y el desarrollo personal de los individuos es un objetivo imprescindible y una característica distintiva de nuestra compañía.

La formación es una de las herramientas más poderosas para lograr el objetivo expresado, fundamental para aumentar el crecimiento de las personas y su competencia profesional.

CONTENIDOS

El Código Ético de Carrara:

- enuncia el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades de la Empresa con respecto a todos los sujetos con los que entabla relación para la consecución de su objeto social (entidades adjudicadoras, proveedores, empleados y/o colaboradores, socios, instituciones); por lo tanto, es una directiva cuyas normas de conducta deben tenerse en cuenta en el trabajo diario y que presupone, *en primer lugar*, el cumplimiento de las leyes y reglamentos, incluidos los internos de la Empresa, vigentes;
- se propone establecer "*estándares*" éticos de referencia y normas de comportamiento para guiar los procesos de toma de decisiones empresariales y la conducta de la Empresa;
- exige a la *dirección* y a todos los sujetos a los que se dirige comportamientos coherentes, es decir, acciones que no resulten, ni siquiera en el espíritu, disonantes con respecto a los principios éticos de la empresa;
- contribuye a implementar la política de responsabilidad social de la Empresa, ya que es consciente de que la consideración de las demandas sociales y ambientales contribuye a minimizar la exposición a riesgos de *cumplimiento normativo* y reputacionales, reforzando el sentido de pertenencia en sus interlocutores.

SECCIÓN II – MODALIDADES DE APLICACIÓN

Artículo 1: ADOPCIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código es adoptado mediante resolución del Consejo de Administración de Carrara y, lejos de ser considerado un documento inmodificable, debe interpretarse como herramienta susceptible de modificaciones e integraciones posteriores en función de los cambios internos y externos de la Compañía, así como de las experiencias adquiridas por la Empresa a lo largo del tiempo. Todo ello con el fin de garantizar la plena coherencia entre los valores-guía asumidos como principios fundamentales de la Empresa y los comportamientos a seguir según lo establecido en el presente Código.

El Código Ético de Carrara se basa en las Directrices de Confindustria para la construcción de modelos de organización, gestión y control de conformidad con el *Decreto Legislativo* 231/2001, actualizadas al mes de junio de 2021.

Artículo 2: DESTINATARIOS

El presente Código es vinculante para los socios, los miembros de los Órganos Sociales, la Alta Dirección, los empleados, así como para todos aquellos que, aunque sean externos a la Empresa, trabajen, directa o indirectamente, para la misma.

Por lo tanto, todos los Destinatarios indicados anteriormente están obligados a cumplir y, en la medida de sus competencias, a hacer cumplir los principios previstos en el Código Ético. En ningún caso la pretensión de actuar en interés de la Empresa justifica la adopción de conductas contrarias a las enunciadas en este documento.

El cumplimiento de las normas del Código debe, además, considerarse parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados de la Empresa en virtud y a efectos de las disposiciones del art. 2104 y siguientes del Código Civil.

Artículo 3: CÓDIGO ÉTICO y MOG

El Modelo de Organización y Gestión de la Empresa se ajusta a los requisitos previstos en este Código Ético, que forma parte integrante del mismo. Desde este punto de vista, en efecto:

- el Código Ético es adoptado voluntariamente por la Empresa y expresa valores y principios de comportamiento reconocidos como propios sobre cuyo cumplimiento llama la atención de todos los destinatarios, constituyendo la primera herramienta de prevención de cualquier delito;
- el Modelo de Organización y Gestión conforme al Dec. Leg. 231/01, inspirado en los principios del Código Ético, responde a requisitos legales específicos, con el fin de prevenir la comisión de tipos particulares de delitos.

La Empresa se esfuerza por mejorar continuamente las operaciones y los procedimientos internos con el fin de hacer que la gestión empresarial sea más eficaz y eficiente, incentivando, entre otras cosas, el uso de herramientas informáticas, con objeto de reducir las actividades repetitivas y meramente ejecutivas, en beneficio de las de mayor contenido profesional, garantizando la inmediatez y puntualidad en la tramitación de las solicitudes por parte de todos los clientes y colaboradores, con el cumplimiento puntual de las normas. A través de ello, la empresa persigue el interés exclusivo de la empresa y de sus socios.

Artículo 4: ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Se incluirán en el plan anual de formación iniciativas destinadas a promover el conocimiento de los valores de las normas de comportamiento recogidas en este Código Ético.

Para los nuevos empleados está previsto un programa de formación sobre los contenidos del Código Ético en el ámbito de los cursos de inserción empresarial.

La formación sobre el Código Ético se lleva a cabo generalmente en combinación con la relativa al Modelo 231 adoptado por la empresa y el régimen de Responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.

SECCIÓN III – PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 5: VALORES

Las acciones, operaciones, transacciones y, en general, todas las conductas llevadas a cabo por los Destinatarios en el ejercicio de las funciones de su competencia y responsabilidad, deben regirse por la máxima integridad, honestidad, equidad, lealtad, transparencia, imparcialidad y objetividad, así como por el respeto a la persona y la responsabilidad en el uso prudente de los bienes y recursos de la empresa, medioambientales y sociales.

Cada uno, en el ámbito de las responsabilidades relacionadas con el puesto desempeñado, debe proporcionar el máximo nivel de profesionalidad del que dispone para satisfacer adecuadamente las necesidades de los clientes y de los usuarios internos.

Es necesario que cada uno lleve a cabo con diligencia las actividades asignadas, contribuyendo de manera concreta a la consecución de los objetivos empresariales y al respeto de los valores enunciados.

El desarrollo del espíritu de pertenencia a la Empresa y la mejora de la imagen corporativa son objetivos comunes, que orientan constantemente los comportamientos de cada uno.

Artículo 6: INTEGRIDAD, HONESTIDAD, EQUIDAD Y LEALTAD

El respeto de los valores de integridad, honestidad, equidad y lealtad implica, entre otras cosas, que la Empresa se compromete:

- a promover y exigir el cumplimiento de la normativa interna y/o de todas las leyes por parte del personal, colaboradores, clientes, proveedores y cualquier otro tercero con el que tenga una relación jurídica;
- al estricto cumplimiento de la normativa vigente contra el blanqueo de capitales, comprometiéndose en todo caso a negarse a realizar cualquier operación sospechosa desde el punto de vista de la equidad y la transparencia;
- a promover a todos los niveles prácticas encaminadas a la prevención de fenómenos de corrupción locales;
- a garantizar y promover internamente el cumplimiento de todos los requisitos previstos en el Modelo de Organización y Gestión elaborado para la prevención de la comisión de delitos conforme al Decreto Legislativo 231/01;
- a registrar cada operación y transacción solo si está respaldada por la documentación adecuada, con el fin de proceder en todo momento a la realización de controles que acrediten sus características y motivos e identifiquen quién autorizó, realizó, registró y verificó la operación; en consecuencia, los empleados y/o colaboradores deben realizar cualquier registro contable de manera precisa, oportuna y completa, respetando escrupulosamente la legislación civil y fiscal, así como los procedimientos internos en materia de contabilidad. Cada asiento o registro contable debe reflejar exactamente los datos contenidos en la documentación de apoyo, que debe conservarse adecuadamente para su posible verificación. La fiabilidad de los hechos de gestión y el registro correcto y oportuno, lo que permite reconstruir a posteriori la situación general de la empresa, representan uno de los objetivos que siempre ha perseguido la Empresa;
- a evitar que en su interior puedan formarse grupos, compuestos por tres o más personas, con el objetivo específico de llevar a cabo comportamientos normativamente ilícitos.
- a evitar cualquier acción en perjuicio del patrimonio social, llevada a cabo con el fin de evitar el pago de deudas tributarias.

Artículo 7: EQUIDAD, OBJETIVIDAD Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA; LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La Empresa tiene como valor imprescindible la protección de la integridad de la persona, de la libertad y de la personalidad individual. Por lo tanto, repudia cualquier actividad que pueda menoscabar la integridad individual, así como cualquier posible explotación o reducción a un estado de sujeción de la persona.

Además, la Empresa condena cualquier comportamiento destinado a la entrada ilegal de un extranjero en el territorio del Estado italiano o en otro Estado del que la persona no sea ciudadana o no tenga título de

residencia permanente, con el fin de obtener un beneficio, incluso indirecto.

La Empresa rechaza y condena firmemente cualquier forma – también en los supuestos de incitación, propaganda o instigación – de discriminación o violencia por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos. La Empresa concede asimismo una importancia primordial a la protección de los menores y a la represión de los comportamientos de explotación de cualquier naturaleza realizados contra ellos.

Por lo tanto, para este fin está prohibido y es totalmente ajeno a la Empresa el uso incorrecto de las herramientas informáticas y, en particular, el uso de las mismas destinado a incurrir en, o incluso facilitar, posibles conductas relacionadas con el delito de pornografía infantil, que eventualmente tengan por objeto también imágenes virtuales.

Además, con el fin de garantizar el pleno respeto de la persona, la Empresa se compromete a respetar y hacer respetar a sus empleados, proveedores, colaboradores y socios la normativa vigente en materia de protección laboral, con especial atención al trabajo infantil y a las condiciones de trabajo, de seguridad social y salariales.

Todo empleado que, en el desempeño de su actividad laboral, tenga conocimiento de la comisión de actos o comportamientos que puedan favorecer el menoscabo de la integridad personal, tal como se ha identificado anteriormente, así como constituir una explotación o reducción a un estado de sujeción de la persona, o comportamientos dirigidos a la discriminación, debe, sin perjuicio de las obligaciones legales, informar inmediatamente a sus superiores y al Órgano de Vigilancia.

Además, el respeto de los valores de equidad y objetividad implica que la Empresa se comprometa:

- a evitar cualquier forma de discriminación, en particular la basada en la raza, la nacionalidad, el sexo, la edad, las discapacidades físicas, las orientaciones sexuales, las opiniones políticas o sindicales, las ideas filosóficas o las convicciones religiosas;
- a no tolerar el acoso sexual y las vejaciones físicas o psicológicas, en cualquier forma y en cualquier ámbito en que se manifiesten;
- a escuchar las solicitudes de colegas, clientes y proveedores sin ningún prejuicio o comportamiento dirigido exclusivamente a la defensa de su posición y actuación;
- a evitar, en el desempeño de sus funciones, tomar decisiones o realizar actividades contrarias o en conflicto con los intereses de la empresa o que no sean compatibles con el cumplimiento de las obligaciones oficiales;
- a mostrar sensibilidad y respeto hacia los demás, absteniéndose de cualquier comportamiento que pueda considerarse ofensivo;
- a condenar cualquier comportamiento destinado a fomentar la pornografía, también infantil;
- a condenar cualquier comportamiento destinado a favorecer la inmigración ilegal, el tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, el contrabando de tabaco;
- a condenar la explotación, bajo cualquier forma, de los trabajadores.

Artículo 8: TRANSPARENCIA Y CONFIDENCIALIDAD

El respeto de los principios de transparencia y confidencialidad implica que la Empresa se compromete:

- a difundir información veraz, completa, transparente y comprensible, de modo que los destinatarios puedan tomar decisiones informadas;
- a actualizar, divulgar y hacer cumplir la "Política" emitida por la Empresa con respecto a la gestión, el tratamiento y la comunicación a terceros de la información confidencial, cuyo cumplimiento exige a los destinatarios;
- a proteger la confidencialidad de los datos y de la información que el empleado y/o colaborador de la Empresa pueda tener en su poder, en particular en el caso de que dichos datos e información puedan influir, si se hacen públicos, en el precio de los instrumentos financieros. Los miembros de los órganos administrativos y de control, los empleados y los colaboradores deben ser plenamente conscientes de que les está prohibido efectuar operaciones de compraventa u otras operaciones, incluso por persona interpuesta, o aconsejar la realización de dichas operaciones, aprovechando noticias

conocidas en razón de la actividad desarrollada;

- a considerar la confidencialidad como la piedra angular del ejercicio de la actividad societaria, fundamental para la reputación de la Empresa y la confianza que los clientes le otorgan. Los empleados y/o colaboradores de la Empresa están obligados a respetar estrictamente este principio, incluso después del cese de la relación laboral o de colaboración, con independencia de como se hubiese producido. Por lo tanto, está expresamente prohibido comunicar, difundir o hacer un uso indebido de datos, información o noticias confidenciales sobre los clientes o terceros en general, con los que la Empresa mantiene o está a punto de mantener relaciones comerciales. Los datos personales solo pueden divulgarse a aquellas personas que tengan una necesidad real de conocerlos para el ejercicio de sus funciones específicas. Cualquier persona que mantenga relaciones con la Empresa debe evitar la comunicación o difusión indebida de dichos datos y/o información.

Por lo tanto, está prohibido:

- en los estados financieros, en los informes o en otras comunicaciones sociales previstas por la ley, dirigidas a los socios o al público, exponer hechos materiales que no respondan a la verdad u omitir información cuya comunicación sea impuesta por la ley sobre la situación económica, patrimonial o financiera de la Empresa (incluso si la información se refiere a bienes poseídos o administrados por la Empresa por cuenta de terceros), de manera adecuada para inducir a error a los destinatarios sobre dicha situación, causando eventualmente un daño patrimonial a los socios o a los acreedores, con la intención de engañar a los socios o al público y con el fin de obtener para sí o para otros un beneficio injusto;
- en los informes o en otras comunicaciones sociales, con el conocimiento de la falsedad y la intención de engañar a los destinatarios de las comunicaciones, atestiguar falsamente u ocultar información sobre la situación económica, patrimonial o financiera de la Empresa, de manera adecuada para inducir a error a los destinatarios de las comunicaciones sobre dicha situación, con el fin de obtener para sí o para otros un beneficio injusto;
- ocultar documentos o con otros artificios idóneos, impedir u obstaculizar el desarrollo de las actividades de control o auditoría legalmente atribuidas a los socios y/o a otros órganos sociales;
- distribuir beneficios o anticipos sobre beneficios no efectivamente obtenidos o destinados por ley a la reserva, o distribuir reservas, incluso no constituidas con beneficios, que no pueden ser distribuidas por ley;
- fuera de los casos permitidos por la ley, comprar o suscribir acciones o participaciones sociales, causando una lesión del fondo de dotación o de las reservas no distribuibles por ley;
- infringiendo las disposiciones legales para la protección de los acreedores, realizar reducciones del capital social, causando daños a los acreedores;
- ni siquiera parcialmente formar o aumentar ficticios el capital de la Empresa;
- repartiendo los bienes sociales entre los socios antes del pago de los acreedores sociales o de la provisión de las sumas necesarias para satisfacerlos, causar daño a los acreedores;
- mediante actos simulados o fraudulentos, determinar la mayoría en la asamblea, con el fin de obtener un beneficio injusto para sí mismo o para otros;
- difundir noticias falsas o realizar operaciones simuladas u otros artificios específicamente concebidos para provocar una alteración significativa del precio de los instrumentos financieros.

Los destinatarios que tengan conocimiento de omisiones, falsificaciones, negligencias de la contabilidad o de la documentación en la que se basan los registros contables, están obligados a informar de los hechos al Órgano de Vigilancia.

Artículo 9: RESPONSABILIDAD

Cada destinatario desempeña su actividad laboral y sus prestaciones con diligencia, eficiencia y corrección, utilizando, de la manera más adecuada, los recursos y el tiempo a su disposición y asumiendo las responsabilidades relacionadas con las obligaciones de su competencia.

Cualquiera que desempeñe la función de jefe, responsable o gerente debe ser un ejemplo, proporcionar liderazgo y orientación de acuerdo con los principios de conducta en los negocios establecidos en el Código y, con su comportamiento, debe demostrar a los empleados y colaboradores que el cumplimiento del Código es un aspecto fundamental de su trabajo, asegurándose de que los empleados y colaboradores sean conscientes de que los resultados comerciales nunca deben separarse del cumplimiento de los principios del Código.

El respeto del valor de la responsabilidad implica que las actividades de la Empresa se lleven a cabo:

- inspirándose en los principios de una gestión sensata y prudente, con el fin de ser una Empresa sólida, fiable, transparente, abierta a las innovaciones, intérprete de las necesidades siempre nuevas de los clientes, atenta a las necesidades de los socios, interesada en un mejor desarrollo y uso de los recursos humanos y en una organización empresarial más eficiente;
- persiguiendo los intereses de la empresa en cumplimiento de las leyes y reglamentos, y con un comportamiento correcto y leal, reconociendo a la competencia un estímulo positivo para la mejora constante de la calidad de los productos y servicios ofrecidos a los clientes, basando su comportamiento comercial en los principios de lealtad y equidad;
- protegiendo la reputación y el patrimonio de la empresa;
- buscando la compatibilidad entre la iniciativa económica y las necesidades ambientales, no solo de conformidad con la legislación vigente, sino también teniendo en cuenta las mejores experiencias en la materia;
- apoyando el crecimiento social y económico de los territorios donde la Empresa está radicada, también con iniciativas de carácter cultural, deportivo y de apoyo a los colectivos desfavorecidos.

Artículo 10: GESTIÓN DE LAS RELACIONES RESPECTO LOS DELITOS CULPOSOS EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La empresa debe explicitar claramente y dar a conocer, mediante un documento formal, los principios y criterios fundamentales sobre cuya base se toman las decisiones, de todo tipo y a todos los niveles, en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Estos principios y criterios pueden identificarse de la siguiente manera:

- evitar los riesgos;
- evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- combatir los riesgos en su origen;
- adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con vistas, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud;
- tener en cuenta el grado de evolución de la técnica;
- sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;
- planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el ambiente de trabajo;
- adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;
- dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Estos principios son utilizados por la Empresa para tomar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de información y formación, así como la preparación de una organización y de los medios necesarios.

La Empresa, tanto en los niveles superiores como a nivel operativo, debe atenerse a estos principios, en particular cuando se deben tomar decisiones o realizar elecciones y, posteriormente, cuando estas se deben implementar.

El objetivo principal de la Empresa es la creación de las mejores condiciones de "clima empresarial" con vistas a un mayor bienestar y a una consiguiente mayor productividad del trabajo, así como a una deseable reducción de los accidentes.

Con el fin de estructurar y apoyar mejor el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la Empresa ha definido claramente la cadena de responsabilidades, desplegada a partir de la identificación de los delegados de seguridad.

Artículo 11: GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD SOCIETARIA EN RELACIÓN CON LOS DELITOS AMBIENTALES

La empresa se compromete a perseguir la protección del medioambiente, teniendo como objetivo la mejora continua de su comportamiento medioambiental.

Para ello, los compromisos incluyen:

- el cumplimiento de la legislación y la normativa nacional y comunitaria en materia de medioambiente;
- la prevención de la contaminación;
- la sensibilización de los socios, empleados y colaboradores sobre cuestiones medioambientales;
- un enfoque de la actividad de diseño destinado a minimizar los impactos ambientales que podrían ser consecuencia de las elecciones de diseño realizadas.

En consecuencia, los destinatarios de este código ético están obligados a observar los siguientes comportamientos:

- imprimir a la actividad de la empresa el máximo respeto por la protección:
- de las aguas, del aire, del suelo y del subsuelo;
- de los ecosistemas, de la biodiversidad, incluida la agraria, de la flora y la fauna;
- no realizar ninguna actividad relacionada con la protección del medioambiente que infrinja la autorización correspondiente o en ausencia de la misma;
- no ceder, recibir, transportar, importar, exportar o procurar a terceros, poseer, transferir, abandonar o deshacerse ilegítimamente de material de alta radiactividad;
- actuar con prontitud y sin demora para llevar a cabo las actividades de recuperación y restauración del estado de los lugares en presencia de situaciones perjudiciales para el medioambiente en general;
- fuera de los casos permitidos, no matar, capturar o mantener especímenes pertenecientes a una especie animal silvestre protegida;
- fuera de los casos permitidos, no destruir, extraer o mantener especímenes pertenecientes a una especie vegetal silvestre protegida;
- fuera de los casos permitidos, no destruir un hábitat dentro de un sitio protegido o, en cualquier caso, no deteriorarlo comprometiendo su estado de conservación;
- no realizar vertidos de aguas residuales industriales, sin autorización, o después de que la autorización haya sido suspendida o revocada;
- no llevar a cabo actividades de recogida, transporte, recuperación, eliminación, comercio e intermediación de residuos sin la autorización necesaria;
- no provocar la contaminación del suelo, del subsuelo, de las aguas superficiales o de las aguas subterráneas con la superación de las concentraciones umbral de riesgo y, en su caso, proceder a la remediación;
- en la preparación de un certificado de análisis de residuos, proporcionar las indicaciones correctas sobre la naturaleza, la composición y las características físico-químicas de los residuos;
- no traficar ilegalmente con residuos;
- no superar los valores límite de emisión de calidad del aire previstos por las autorizaciones, los requisitos y la normativa vigente;

- no importar, exportar, transportar, conservar, utilizar con fines de lucro, comprar, vender, exponer o conservar para la venta o con fines comerciales ejemplares indicados en el Reglamento CE núm. 338/97 en ausencia o manera no conforme con las certificaciones o licencias correspondientes; no ofrecer a la venta o ceder dichos ejemplares sin la documentación correspondiente;
- no poseer especímenes vivos de mamíferos y reptiles de especies silvestres y especímenes vivos de mamíferos y reptiles procedentes de reproducciones en cautividad que constituyan un peligro para la salud y la seguridad públicas.

La Empresa está convencida de que para salvaguardar el medioambiente y preservar nuestro patrimonio natural, es necesario actuar de manera responsable en las actividades cotidianas.

Para ello, es fundamental la colaboración y la participación de toda la cadena de suministro, a fin de que las acciones puedan ser realmente sostenibles.

Por lo tanto, la Empresa solicita a sus proveedores que se comprometan a:

- reducir la producción de residuos y, en todo caso, preferir la recogida selectiva;
- reducir el uso de los recursos naturales (electricidad, agua, gas), en particular durante la ejecución de los trabajos en instalaciones de la Empresa;
- reducir el desperdicio de recursos vírgenes y materias primas;
- reducir las emisiones contaminantes en el aire, el agua y el suelo;
- reducir las emisiones de ruido;
- reducir la peligrosidad de las sustancias utilizadas;
- dar preferencia a herramientas y equipos de alta eficiencia energética;
- operar minimizando los riesgos para el medioambiente y la salud humana.

SECCIÓN IV – NORMAS DE CONDUCTA

Artículo 12: RELACIONES CON EL PERSONAL – LUCHA CONTRA LAS FORMAS DE EXPLOTACIÓN

La Empresa, reconociendo al personal como factor fundamental e irrenunciable para el desarrollo empresarial, considera importante establecer y mantener con los empleados y colaboradores relaciones basadas en la confianza mutua.

La Empresa, en consecuencia, se compromete a desarrollar las aptitudes y el potencial del personal en el desempeño de sus competencias, para que las capacidades y las aspiraciones legítimas de los individuos se realicen plenamente en el ámbito de la consecución de los objetivos empresariales.

En estos fines debe inspirarse la operatividad de todas las estructuras de la Empresa y, en particular, del departamento encargado de la gestión del personal.

La Empresa se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y crecimiento profesional a todos los empleados en función de sus capacidades y cualificaciones profesionales, sin discriminación alguna, así como cualquier forma de nepotismo o favoritismo.

En particular, en el momento de la contratación, la evaluación de los candidatos se realiza en función de su adecuación a los perfiles solicitados por la Empresa. El personal se contrata únicamente sobre la base de contratos de trabajo regulares, ya que no se tolera ninguna forma de trabajo irregular. El candidato debe ser informado de todas las características referentes a la relación laboral.

En el momento de la constitución de la relación laboral, el personal recibe información clara y específica sobre los aspectos normativos y retributivos. Además, durante toda la relación laboral, el empleado o colaborador recibe indicaciones que le permitan comprender la naturaleza de su cargo y que le permitan desempeñarlo adecuadamente, respetando su cualificación.

Es compromiso de la Empresa cuidar la formación de todo el personal empleado y favorecer su participación en cursos de actualización y en programas formativos para que las capacidades y las legítimas aspiraciones de los individuos se realicen en concomitancia con la consecución de los objetivos de la empresa.

De ello se deriva que:

- la Empresa, a través de los departamentos competentes, selecciona, contrata, retribuye y gestiona al personal basándose en criterios de mérito y de capacidad;
- el sistema de evaluación de la empresa se gestiona de forma transparente y objetiva.

La Empresa también exige que sus proveedores y socios respeten puntualmente la legislación laboral vigente, con especial atención al trabajo infantil, el trabajo de las mujeres, las condiciones y horarios de trabajo, las prestaciones de seguridad social, contributivas y salariales.

La Empresa se opone firmemente al fenómeno de la explotación de trabajadores.

La Empresa aplica la legislación laboral y lo dispuesto en la negociación colectiva nacional y de segundo nivel.

La Empresa se compromete a cumplir con los siguientes requisitos:

- no utilizar trabajo infantil o trabajo forzoso;
- respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;
- garantizar unas condiciones de trabajo que prevengan a los trabajadores de posibles lesiones y enfermedades, con el objetivo de la plena satisfacción de su personal;
- combatir todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato a todos los empleados, independientemente de su raza, clase social, origen nacional, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política y edad;
- realizar la selección teniendo en cuenta exclusivamente elementos objetivos como la competencia, la experiencia y la formación en relación con las funciones a desempeñar;
- aplicar de manera completa e imparcial el convenio colectivo nacional de trabajo a todos los empleados, pagando puntualmente la remuneración establecida;
- contribuir al crecimiento de las personas y garantizar un empleo estable, así como la formación y la

- capacitación en función de las necesidades personales y de las exigencias organizativas y de gestión;
- realizar promociones en función de las habilidades de los individuos y de las necesidades organizativas y de gestión;
- garantizar la protección de la maternidad y la paternidad, así como de las personas desfavorecidas;
- efectuar las jubilaciones de acuerdo con las normas vigentes en la materia;
- realizar cualquier despido solo en los casos permitidos por la ley y el CCNL, en cualquier caso nunca por motivos discriminatorios.

La Empresa garantiza a todos los empleados remuneraciones justas, dignas y conformes con las disposiciones del CCNL y acuerdos complementarios.

En las nóminas se indican claramente todos los conceptos relativos a los honorarios y a las retenciones efectuadas.

La Empresa también exige que sus proveedores y socios respeten puntualmente la legislación laboral vigente, con especial atención al trabajo infantil, el trabajo de las mujeres, las condiciones y horarios de trabajo, las prestaciones de seguridad social, contributivas y salariales.

Artículo 13: OBLIGACIONES DEL PERSONAL

La profesionalidad y el compromiso del personal representan una obligación específica, ya que son requisitos indispensables para la consecución de los objetivos de la Empresa. Los empleados y colaboradores no pueden estar exentos de cumplir las disposiciones de este Código Ético.

En particular, se comprometen a actuar con diligencia y lealtad de acuerdo con las siguientes normas de comportamiento:

- se debe evitar cualquier situación o actividad personal que pueda conducir a conflictos de intereses, incluso potenciales, con la empresa o que pueda interferir con la capacidad de tomar decisiones imparciales, en el mejor interés de la Empresa;
- se prohíbe al personal aceptar, incluso indirectamente, dinero, regalos, bienes, servicios, prestaciones o favores en razón de las relaciones mantenidas con cualquier tercero con el que la Empresa tenga una relación con el fin de influir en sus decisiones, con vistas a un trato más favorable o prestaciones indebidas o para cualquier otro fin;
- cualquier solicitud u oferta de dinero, de regalos o de favores de cualquier tipo, recibida por el Personal, según lo establecido en el punto anterior, debe ser comunicada de inmediato a su superior jerárquico y al Órgano de Vigilancia;
- la información adquirida en el desempeño de las actividades asignadas debe permanecer estrictamente confidencial y adecuadamente protegida de conformidad con las disposiciones del Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales (RGPD), y no puede ser utilizada, comunicada o divulgada a terceros;
- cuidar sus habilidades y aptitudes profesionales, enriqueciéndolas con la experiencia y la colaboración de sus colegas, creando así un clima en el que todos los colegas se sientan bien aceptados y alentados a alcanzar sus objetivos profesionales;
- la actividad de cada empleado y colaborador de las estructuras operativas, de dirección o de la red comercial, debe basarse en la máxima colaboración con el fin de lograr la satisfacción de los clientes;
- las decisiones tomadas deben basarse en principios de gestión sensata y prudente, a través de una evaluación cuidadosa de los riesgos potenciales, conscientes de que sus decisiones contribuyen al logro de unos resultados empresariales positivos;
- cada individuo está obligado a actuar con diligencia para proteger los bienes de la empresa, utilizando con rigor y responsabilidad los recursos que se le hayan confiado y evitando usos indebidos que puedan causar daños o reducir la eficiencia, o en cualquier caso en perjuicio del interés de la Empresa;
- siempre se debe colaborar con la autoridad judicial en el ámbito de las investigaciones y de los procesos que esta lleve a cabo y, en particular, está prohibido:
 - o ejercer presiones, de cualquier naturaleza, sobre la persona llamada a hacer declaraciones ante la autoridad judicial, con el fin de inducir a no hacer declaraciones o a hacer

declaraciones falsas;

- ayudar a quien haya cometido un hecho con relevancia penal a eludir las investigaciones de la autoridad o a sustraerse a las investigaciones de esta.

Artículo 14: RELACIONES CON LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y SINDICALES

Los principios de transparencia, independencia e integridad también deben caracterizar las relaciones establecidas por los cargos y departamentos empresariales competentes con las organizaciones políticas y sindicales. Las relaciones con estas últimas se caracterizan por favorecer una correcta dialéctica, sin discriminación ni diferencia de trato, con el fin de favorecer un clima de confianza mutua y un diálogo sólido en la búsqueda de soluciones de alta flexibilidad.

Las relaciones con los representantes de organizaciones políticas y sindicales están reservadas a los cargos competentes autorizados para ello.

La participación, a título personal, de los Destinatarios del Código Ético en organizaciones políticas se produce fuera del horario de trabajo y sin ningún vínculo con el puesto desempeñado en la Empresa.

La Empresa no apoya manifestaciones o iniciativas que tengan un fin exclusivamente político; se abstiene, además, de cualquier presión directa o indirecta hacia los representantes políticos y no admite la concesión de contribuciones directas o indirectas, en dinero, en especie o de otra forma, a partidos políticos, movimientos, comités y organizaciones políticas y sindicales, ni a sus representantes ni a las asociaciones con las que pueda detectarse un conflicto de intereses.

Artículo 15: COMPORTAMIENTOS DE LOS ÓRGANOS SOCIALES

Los órganos sociales, conscientes de su responsabilidad, así como del cumplimiento de la ley, la normativa vigente y los estatutos, están obligados a cumplir con los requisitos y principios de este Código Ético. En particular, se exige a sus componentes:

- mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, la independencia y la integridad con las instituciones públicas, los individuos particulares, las asociaciones económicas y las fuerzas políticas, así como con cualquier otro sujeto nacional e internacional;
- mantener un comportamiento inspirado en la integridad, la lealtad y el sentido de la responsabilidad;
- garantizar una participación asidua e informada en las reuniones y actividades de los órganos sociales;
- evaluar las situaciones de conflicto de intereses o de incompatibilidad de funciones, cargos o posiciones fuera y dentro de la Empresa, absteniéndose de realizar actos en situaciones de conflicto de intereses en el ámbito de su actividad;
- hacer un uso confidencial de la información de la que tengan conocimiento por razones de su actividad, evitando hacer uso de su posición para obtener ventajas personales, tanto directas como indirectas;
- respetar las solicitudes de información en materia de aplicación a la Empresa de normativas específicas;
- presentar a la Asamblea, en relación con un orden del día determinado, solo actas y documentos verdaderos, completos y no alterados;
- no adquirir o suscribir participaciones sociales o reservas no distribuibles por ley;
- no efectuar reducciones del capital social, fusiones con otras sociedades o escisiones que puedan causar un perjuicio a los acreedores.

Artículo 16: CONFLICTO DE INTERESES

El personal de Carrara siempre debe actuar en el mejor interés de Carrara y evitar situaciones que presenten un conflicto potencial o real entre sus intereses y los intereses de las empresas del grupo Carrara.

Un conflicto de intereses se produce cuando el interés particular de una persona, ya sea financiero o no, interfiere, o parece interferir razonablemente, de cualquier manera con los intereses de las Empresas del grupo Carrara. Por ejemplo, puede surgir un conflicto de intereses cuando un empleado, cargo o administrador realiza una acción o tiene un interés que podría dificultarle realizar su trabajo de manera objetiva y eficaz. Las

políticas y los procedimientos indicados no pueden abordar todos los conflictos potenciales, por lo que es necesario usar el sentido común para identificar y responder adecuadamente a los conflictos reales o aparentes.

Los conflictos de intereses, por ejemplo, se refieren a:

- la implicación, a título oneroso o no, en cualquier entidad que sea un competidor actual o potencial, cliente, proveedor o contraparte comercial de Carrara;
- transacciones o actividades comerciales que involucren a un familiar (definido como una persona vinculada a otra por sangre o afinidad, incluido el matrimonio) o alguien con quien el trabajador de Carrara tenga una relación personal, incluido el potencial empleo.

Los trabajadores de Carrara nunca pueden aprovechar, para obtener ganancias personales, oportunidades de negocio derivadas del uso de propiedades, información o posiciones corporativas.

Artículo 17: RELACIONES CON CLIENTES Y PROVEEDORES

La Empresa manifiesta una constante sensibilidad y atención a la calidad de la relación con los clientes y a su mejora continua, siendo esta condición necesaria del proceso de creación y distribución del valor en la empresa. Los Clientes, en efecto, son parte integrante del patrimonio corporativo de la Empresa.

En las relaciones con los clientes, cada Destinatario de este Código representa a la Empresa, de la que es parte integrante. Para ello, los Destinatarios están obligados a llevar a cabo sus actividades con respecto a los Clientes con profesionalidad, competencia, disponibilidad, integridad, cortesía y transparencia. La excelencia de los productos y servicios ofrecidos y la garantía de dar una respuesta inmediata y cualificada a las solicitudes constituyen los elementos distintivos de la relación de la Empresa con los clientes.

Los comportamientos adoptados se basan siempre en el respeto profesional de la confidencialidad de la información adquirida durante la actividad, así como de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Las relaciones comerciales siempre deben estar orientadas al cumplimiento de todas las normas relacionadas con la correcta gestión de la industria y el comercio, evitando, en particular, que se lleven a cabo conductas fraudulentas o ilícitas, así como conductas destinadas a violar las normas en materia de derechos de autor.

En el ámbito de las relaciones comerciales, todos los que trabajan con y para Carrara están obligados a:

- a promover en todos los sectores de la actividad, incluidas las relaciones comerciales, comportamientos leales y correctos, condenando cualquier posible forma de alteración de la libertad de la industria o del comercio, así como cualquier posible forma de competencia ilícita, fraude, falsificación o usurpación de títulos de propiedad industrial, exigiendo a todos aquellos que trabajan en interés de la Empresa el respeto de la normativa existente para la protección de los instrumentos o signos de autenticación, certificación o reconocimiento, para la protección de la industria y del comercio y en materia de derechos de autor;
- a combatir y rechazar cualquier comportamiento destinado a obtener información confidencial relativa a sus competidores en el mercado de conformidad con la legislación vigente en materia de antimonopolio y de competencia leal, comprometiéndose a no adoptar iniciativas que puedan constituir violaciones de dicha normativa;
- a salvaguardar los derechos de propiedad intelectual propios y ajenos, incluidos los derechos de autor, patentes, marcas y signos distintivos, respetando las políticas y procedimientos previstos para su protección;
- a combatir y rechazar cualquier comportamiento destinado a adquirir oportunidades comerciales de forma ilícita, ofreciendo o prometiendo dinero u otras ventajas indebidas.

Para proteger la imagen y la reputación de la Empresa, construidas a través del compromiso, la dedicación y la profesionalidad de sus estructuras, es esencial que las relaciones con los clientes se basen en:

- la plena transparencia e integridad, también con el fin de crear una relación sólida que permita al cliente comprender siempre las características y el valor de todos los productos y servicios disponibles que compra o que se le ofrecen;
- el mantenimiento de altos estándares de calidad de sus servicios y la maximización de la satisfacción del cliente. Los procedimientos internos y las tecnologías informáticas utilizadas apoyan estos fines, también a través de un seguimiento continuo de los clientes;
- la identificación precisa del perfil de riesgo de los clientes, punto de partida fundamental para ofrecer productos coherentes con sus necesidades;
- una pronta respuesta a las reclamaciones, enfocada a una resolución sustancial de las controversias. Las reclamaciones constituyen una oportunidad de mejora, para superar las dificultades y recuperar la confianza y la satisfacción de los clientes.
- atender y ocuparse de cada cliente o categoría de clientes, sin discriminación alguna por su nacionalidad, religión o género;
- la elaboración de una política de precios en línea con la calidad del servicio ofrecido;
- un compromiso de hacer que sus centros y servicios sean accesibles para las personas con discapacidad, eliminando cualquier barrera arquitectónica;
- el cumplimiento de la ley, con especial referencia a las disposiciones en materia de lucha contra el blanqueo de capitales, así como la lucha contra la receptación y el uso de dinero, bienes o utilidades de procedencia ilícita;
- la independencia de todo condicionamiento inadecuado, tanto interno como externo;
- el seguimiento regular del logro de los objetivos de satisfacción y fidelidad de los clientes, que se premia con el fin de difundir la cultura de la relación. La Empresa está abierta a las sugerencias y propuestas de los clientes con respecto a los servicios y productos.

Además, al iniciar relaciones comerciales con nuevos clientes y en la gestión de los ya existentes, es necesario, teniendo en cuenta la información disponible, evitar:

- mantener relaciones, directas o indirectas, con sujetos de los que se conozca o se sospeche su implicación en actividades ilícitas, en particular relacionadas con el tráfico de armas y sustancias estupefacientes, el blanqueo de capitales y el terrorismo, y, en cualquier caso, con personas que no reúnan los requisitos necesarios de seriedad y fiabilidad comercial;
- financiar actividades destinadas a la producción o comercialización de productos altamente contaminantes o peligrosos para el medioambiente y la salud;
- mantener relaciones financieras con aquellas entidades económicas que, incluso de manera indirecta, obstaculizan el desarrollo humano y contribuyen a violar los derechos fundamentales de la persona (por ejemplo, mediante el trabajo infantil o la explotación de los trabajadores).

En lo que respecta a las relaciones con los clientes, se prohíbe a los Destinatarios prometer u ofrecer a los clientes, beneficios u otras ventajas para promover o favorecer los intereses de la Empresa a la hora de asumir compromisos y/o de gestionar las relaciones de cualquier naturaleza.

En particular, está prohibido:

- ofrecer a los sujetos mencionados anteriormente, incluso con motivo de festividades, obsequios a excepción de regalos de valor simbólico directamente atribuibles a relaciones normales de cortesía comercial – de conformidad con la normativa vigente – y, en cualquier caso, tales que no puedan generar, en la otra parte o en un tercero ajeno e imparcial, la impresión de que están destinados a obtener de la Empresa o conceder a la Empresa ventajas indebidas, o que puedan generar en cualquier caso la impresión de ilegalidad o inmoralidad. Para ello, la empresa ha implementado protocolos estrictos con especial referencia al sector público y privado, con el fin de prevenir la comisión de delitos de corrupción en el ámbito público y privado.
- examinar o proponer instrumentalmente oportunidades de empleo de empleados y/o oportunidades comerciales de cualquier otro tipo que pudieran beneficiarlos indebidamente, fuera del tratamiento ordinario reservado a los clientes;

- realizar gastos de representación injustificados, o no previstos contractualmente, y con fines distintos de la mera promoción de la imagen de la empresa.

Los principios aplicados a las relaciones establecidas con los clientes deben caracterizar las relaciones comerciales de la Empresa con sus proveedores, con los que se compromete a desarrollar relaciones justas y transparentes. En particular, se garantizan:

- modalidades estándar de selección y de gestión de proveedores, asegurándoles la misma dignidad y oportunidades. En el proceso de selección de los Proveedores se tendrán en cuenta evaluaciones objetivas y transparentes de su profesionalidad y estructura empresarial, de la calidad, del precio, de las modalidades de prestación del servicio y de entrega. Además, se valorará su apreciación en el mercado, su capacidad para hacer frente a las obligaciones de confidencialidad que impone la naturaleza del servicio ofrecido, así como los criterios de responsabilidad social y su compatibilidad y adecuación al tamaño y necesidades de la Empresa.
- criterios y sistemas de control constante de la calidad de las prestaciones y de los bienes/servicios suministrados;
- contratos de suministro basados en la equidad, especialmente en lo que respecta a las condiciones de pago y a la onerosidad de los trámites administrativos.

La empresa y sus recursos se comprometen a:

- llevar a cabo un proceso de selección, evaluación y gestión de proveedores para la consecución del bien de la empresa;
- evaluar y seleccionar a los proveedores en función del servicio ofrecido, entendido como competencia, calidad, precisión en el servicio y rentabilidad;
- evaluar y seleccionar basándose en la capacidad de respetar los acuerdos contractuales, en ausencia de conflictos de intereses, en función de la aplicación de las leyes y en función de la adopción de comportamientos empresariales orientados a la responsabilidad social de la empresa;
- evaluar y seleccionar en función de la capacidad de innovación y de la capacidad de ser socio en el desarrollo empresarial;
- no aceptar dinero o regalos ofrecidos por parte de sujetos externos o de quien es o pretende ser proveedor de Carrara, salvo aquellos de valor simbólico;
- en caso de que un proveedor tenga la intención de hacer un regalo, se informará inmediatamente al responsable de departamento con el fin de determinar el destino más conveniente para las *políticas* de la empresa.

La adhesión a los principios anteriores está garantizada por la adopción y el cumplimiento de procedimientos internos en materia de compras y selección de proveedores.

Los proveedores están sensibilizados para llevar a cabo su actividad siguiendo normas de conducta coherentes con las indicadas en el Código. En particular, deben garantizar la seriedad en el negocio, respetar los derechos de sus trabajadores, invertir en calidad y gestionar de manera responsable los impactos ambientales y sociales.

Con respecto a los Proveedores, está prohibido que cualquier persona que tenga relaciones con ellos solicite regalos (no solo en forma de sumas de dinero, sino también bienes), beneficios u otras ventajas, con el fin de promocionar su posición laboral ante la Empresa, en detrimento de otros y en perjuicio de la propia Empresa.

Artículo 18: RELACIONES CON LOS SOCIOS

Respetando sus valores fundacionales, la Empresa, con el fin de fortalecer relaciones duraderas y continuas, garantiza a los accionistas:

- una comunicación oportuna y transparente del estado de implementación de las estrategias y los resultados de la Empresa con el fin de proporcionar una información clara, completa y precisa;
- la igualdad de información, tal como se describe en el punto anterior, y la mejor y constante atención a todos los socios, sin discriminación y sin comportamientos preferenciales;

- la más amplia participación de los socios en las Asambleas, promoviendo entre los mismos un ejercicio consciente del derecho de voto.

Artículo 19: RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Empresa identifica y define los canales de comunicación con todos los interlocutores de la Administración Pública (a título meramente ejemplificativo, los Ministerios, la Autoridad Garante de la Competencia y del Mercado, la Autoridad para las Garantías en las Comunicaciones, la Autoridad Garante para la protección de los datos personales o la Agencia Tributaria), tanto a nivel local como a nivel nacional e internacional.

En particular, la asunción de compromisos con la Administración Pública (en adelante, también AP) está reservada a los cargos de la empresa designados y autorizados para ello, los cuales están obligados a cumplir sus funciones con integridad, independencia y corrección. Las relaciones también se caracterizan por la máxima colaboración, debiendo en cualquier caso evitar obstaculizar la actividad institucional y se llevan a cabo preservando, en las relaciones establecidas con las mismas, los ámbitos adecuados de independencia mutua, evitando cualquier acción o actitud que pueda interpretarse como un intento de influir indebidamente en las decisiones.

En lo que respecta a las relaciones con la Administración Pública, se prohíbe a los Destinatarios prometer u ofrecer a Funcionarios Públicos o Encargados de Servicio Público, o a empleados en general de la Administración Pública, regalos (no solo en forma de sumas de dinero, sino también bienes), beneficios u otras ventajas para promover o favorecer los intereses de la Empresa en el momento de asumir compromisos y/o de gestionar las relaciones de cualquier naturaleza con la Administración Pública.

En particular, está prohibido:

- ofrecer a los sujetos mencionados anteriormente, incluso con motivo de festividades, obsequios a excepción de regalos de valor simbólico directamente atribuibles a relaciones normales de cortesía comercial y, en cualquier caso, tales que no puedan generar, en la otra parte o en un tercero ajeno e imparcial, la impresión de que están destinados a obtener de la Empresa o conceder a la Empresa ventajas indebidas, o que puedan generar en cualquier caso la impresión de ilegalidad o inmoralidad;
- examinar o proponer instrumentalmente oportunidades de empleo de empleados de la Administración Pública (o parientes y afines) y/u oportunidades comerciales de cualquier otro tipo que pudieran beneficiarlos indebidamente, fuera del tratamiento ordinario reservado a los clientes;
- realizar gastos de representación injustificados, o no previstos contractualmente, y con fines distintos de la mera promoción de la imagen de la empresa;
- proporcionar o prometer proporcionar, solicitar u obtener información y/o documentos confidenciales o, en cualquier caso, que puedan comprometer la integridad o la reputación de una o ambas partes;
- favorecer, en los procesos de compra, a proveedores y subcontratistas solo porque han sido indicados por los propios empleados de la Administración Pública como condición para el desarrollo posterior de las actividades;
- exhibir a sabiendas documentos falsos o que contengan datos falsos o alterados, sustraer u omitir documentos, omitir la información debida, con el fin de orientar indebidamente las decisiones de la Administración Pública en favor propio o de sus clientes;
- llevar a cabo una conducta engañosa que pueda inducir a error a la Administración Pública en la evaluación técnica y económica de los productos y servicios ofrecidos/prestados, o influir indebidamente en la decisión de la Administración Pública;
- utilizar o presentar declaraciones o documentos falsos o que atestigüen hechos falsos u omitir informaciones obligatorias, para obtener de manera indebida aportaciones, financiaciones, préstamos bonificados u otras prestaciones del mismo tipo por parte del Estado, las Comunidades Europeas u otros organismos públicos;
- ofrecer, solicitar o recibir sobornos, así como cometer actos de corrupción;
- explotar una relación con un sujeto público, o en todo caso con un sujeto que tenga, a su vez, presuntas relaciones con representantes de la administración pública, con el fin de obtener ventajas indebidas.

Los Destinatarios están obligados a verificar que las prestaciones públicas, las subvenciones o las financiaciones subvencionadas, concedidas a favor de la Empresa, se utilicen para el desarrollo de las actividades o la realización de las iniciativas para las que han sido concedidas; cualquier uso distinto de aquel para el que han sido desembolsadas está prohibido.

Cualquier persona que reciba solicitudes explícitas o implícitas o propuestas de beneficios de cualquier tipo por parte de funcionarios públicos o encargados de un servicio público debe inmediatamente:

- suspender cualquier relación con los mismos;
- informar de lo sucedido a su superior directo e informar por escrito al Órgano de Vigilancia.

En lo que respecta a las relaciones con las Autoridades de Supervisión, nacionales, comunitarias y extranjeras y, en particular, en el desarrollo de las comunicaciones y notificaciones de tipo periódico, la Empresa garantiza la exhaustividad e integridad de las noticias proporcionadas y la objetividad de las evaluaciones, buscando la puntualidad de los cumplimientos requeridos por la AP. Además, las relaciones con las Autoridades de Supervisión también se caracterizan por la máxima colaboración, evitando, en todos los casos, obstaculizar su actividad institucional.

En el ámbito de las relaciones con la administración fiscal, también en la fase de verificación, se debe mantener la máxima colaboración y transparencia.

Artículo 20: RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La Empresa reconoce el papel informativo fundamental que desempeñan los medios de comunicación hacia el público. A tal efecto, se compromete a cooperar plenamente con todos los medios de comunicación, sin discriminaciones y respetando sus respectivas funciones. Las comunicaciones de la Empresa a cualquier medio de información deben ser veraces, claras, transparentes, no ambiguas o instrumentales; además, deben ser coherentes, homogéneas y precisas, conformes con las políticas y los programas de la empresa. Las relaciones con la prensa y con los demás medios de comunicación de masas están reservadas a los órganos y departamentos empresariales correspondientes.

Con el fin de garantizar una información unívoca y apoyar a quienes entran en contacto con los medios de comunicación, las declaraciones realizadas en nombre de la Empresa deben estar sujetas a la autorización previa de los órganos y departamentos empresariales competentes.

La promoción de la Empresa respeta los valores éticos establecidos en este Código, repudiando el uso de mensajes vulgares u ofensivos. La Empresa se encarga de que la información publicada en el sitio web institucional sea una herramienta completa, eficaz y en línea con las expectativas del mercado.

Artículo 21: RELACIONES CON LA COMPETENCIA

Es fundamental que el mercado se base en una competencia justa. Por lo tanto, la Empresa y sus colaboradores se comprometen al máximo cumplimiento de las leyes en materia de protección de la competencia y del mercado en cualquier jurisdicción.

Ningún colaborador puede participar en iniciativas o contactos con competidores (por ejemplo, acuerdos de precios) que puedan parecer una violación de las normas de protección de la competencia y del mercado.

En su actividad, la Empresa pone como requisito principal el cumplimiento de la normativa *antimonopolio* con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de las dinámicas competitivas en los mercados, la eficiencia económica y, en consecuencia, procesos virtuosos de innovación y reducción de precios de bienes y servicios que garanticen a la comunidad el máximo bienestar perseguible.

Por esta razón, están prohibidos todos aquellos comportamientos y conductas de empresas que, al reducir la presión competitiva a través de operaciones de concentración, abusos de posición dominante o cárteles, puedan impedir u obstaculizar el proceso competitivo entre los operadores activos en el mercado.

Más concretamente, están prohibidos:

- los pactos (acuerdos, prácticas concertadas entre empresas competidoras y decisiones de asociaciones de empresas) que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear la competencia

en el mercado de referencia;

- la explotación abusiva de una posición dominante en el mercado, que, por ejemplo, puede cometerse a través de: políticas de precios excesivamente gravosas; condiciones contractuales particularmente gravosas; prácticas de vinculación; descuentos abusivos; precios depredadores; compresión de márgenes; comportamientos depredadores.

Artículo 22: GESTIÓN DE DOCUMENTOS Y SISTEMAS INFORMÁTICOS

Está prohibida la falsificación, en su forma y contenido, de documentos informáticos públicos o privados. También está prohibida cualquier forma de utilización de documentos informáticos falsos, así como la supresión, destrucción u ocultación de documentos verdaderos.

Está prohibido acceder abusivamente a un sistema informático o telemático protegido por medidas de seguridad o mantenerse en el mismo contra la voluntad, expresa o tácita, del titular del sistema.

Está prohibido realizar de forma abusiva la búsqueda, reproducción, difusión, entrega o comunicación de códigos, palabras clave u otros medios adecuados para el acceso a un sistema informático o telemático protegido o simplemente proporcionar indicaciones o instrucciones adecuadas para dicho fin.

Está prohibido obtener, producir, difundir, entregar o, en cualquier caso, poner a disposición de la empresa o de terceros equipos, dispositivos o programas adecuados para dañar un sistema informático o telemático de terceros, la información contenida en el mismo o alterar, de cualquier manera, su funcionamiento.

Está prohibido interceptar, impedir o interrumpir las comunicaciones relacionadas con uno o varios sistemas telemáticos o informáticos.

También está prohibida cualquier forma de revelación, incluso parcial, a terceros del contenido de la información interceptada.

Está prohibido asimismo instalar equipos destinados a impedir, interceptar o interrumpir dichas comunicaciones.

Está prohibida la destrucción, el deterioro, la eliminación, la alteración o la supresión de sistemas informáticos o telemáticos y de la información, datos o programas contenidos en los mismos, de propiedad privada o utilizados por el Estado, por otro organismo público o relacionado con el Estado, o en todo caso de utilidad pública.

Artículo 23: PROTECCIÓN DE LAS MARCAS Y PATENTES Y DE LOS DERECHOS DE AUTOR

Está prohibido falsificar o alterar marcas o signos distintivos, nacionales o extranjeros, de productos industriales, o alterar, hacer uso de dichas marcas o signos falsificados o alterados.

Está prohibido alterar patentes, diseños o modelos industriales, nacionales o extranjeros, o hacer uso de tales patentes, diseños o modelos falsificados o alterados.

Está prohibido introducir en el territorio del Estado, con el fin de obtener beneficios, productos industriales con marcas u otros signos distintivos, nacionales o extranjeros, falsificados o alterados.

Está prohibida la duplicación abusiva de programas de ordenador o, para los mismos fines, la importación, distribución, venta y tenencia con fines comerciales o empresariales de programas contenidos en soportes no marcados por la SIAE.

Está prohibido reproducir, transferir a otro soporte, distribuir, comunicar, presentar o demostrar públicamente el contenido de una base de datos sin la autorización del autor, o realizar la extracción o reutilización de la base de datos.

Se prohíbe a los destinatarios de este Código Ético:

- utilizar secretos comerciales ajenos;
- adoptar conductas destinadas a obstaculizar el funcionamiento normal de las actividades económicas y comerciales de las organizaciones competidoras de la empresa;
- cometer actos fraudulentos adecuados para producir un desvío de la clientela de los demás y un daño a las organizaciones competidoras de la empresa;
- reproducir ilegalmente, imitar, manipular marcas, signos distintivos, patentes, diseños industriales o modelos propiedad de terceros;
- hacer uso, en el ámbito industrial y/o comercial, de marcas, signos distintivos, patentes, diseños

- industriales o modelos falsificados por terceros;
- introducir en el territorio del Estado para comerciar con ellos, poseer para vender o poner en cualquier forma en circulación productos industriales con marcas o signos distintivos falsificados o alterados por terceros.

Artículo 24: LIBROS CONTABLES Y REGISTROS SOCIETARIOS

La Empresa registra de forma precisa y completa todas sus actividades y operaciones, con el fin de implementar la máxima transparencia contable ante los accionistas, terceros y entidades externas relacionadas, y evitar que aparezcan mensajes falsos o engañosos.

La actividad administrativa y contable se lleva a cabo con el uso de herramientas y procedimientos informáticos actualizados que optimizan su eficiencia, corrección, integridad y correspondencia con los principios contables, además de facilitar los controles y verificaciones necesarios sobre la legalidad, coherencia y congruencia de los procesos de decisión, autorización, desarrollo de las acciones y operaciones de la Empresa.

Carrara presta a todos los niveles la máxima colaboración, proporcionando información correcta y veraz sobre las actividades, bienes y operaciones de la empresa, así como sobre cualquier solicitud razonable recibida de los órganos competentes.

Para que la contabilidad cumpla con los requisitos de veracidad, integridad y transparencia de los datos registrados, se debe conservar en los registros de la Empresa una documentación de apoyo adecuada y completa de la actividad realizada, a fin de permitir:

- el registro contable preciso de cada operación;
- la identificación inmediata de las características y los motivos que subyacen a la misma;
- la fácil reconstrucción cronológica formal de la operación;
- la verificación del proceso de decisión, autorización y ejecución, así como la identificación de los distintos niveles de responsabilidad y control. Cada registro contable debe reflejar exactamente lo que se desprende de la documentación de apoyo. Por lo tanto, es responsabilidad de cada destinatario garantizar que la documentación de apoyo esté fácilmente disponible y ordenada de acuerdo con criterios lógicos y de conformidad con las disposiciones y procedimientos de la empresa. No se podrá realizar ningún tipo de pago en interés de la Empresa en ausencia de la documentación justificativa adecuada. Cada destinatario, en la medida en que esté autorizado para ello, que tenga conocimiento de omisiones, falsificaciones o descuidos en los registros contables o en la documentación de apoyo, está obligado a informar oportunamente a su superior. Si la notificación no da resultado, es decir, si el destinatario se siente incómodo al ponerse en contacto con su superior directo para realizar la notificación, informará al Órgano de Vigilancia.

Artículo 25: GESTIÓN DEL RIESGO FISCAL

Una correcta gestión de la variable fiscal y el correcto cumplimiento de las obligaciones - normativamente previstas - de participación en el gasto público son fundamentales para Carrara, con el fin de contribuir a la creación/maximización del valor para todos sus *grupos de interés*, en particular para los empleados y colaboradores, los socios y los interlocutores institucionales.

En el desempeño de todas las actividades, Carrara promueve e implementa una gestión fiscal destinada a minimizar el riesgo de operar incumpliendo las normas fiscales, o en contra de los principios y/o propósitos de las leyes fiscales, también con el fin de prevenir controversias en materia fiscal, manteniendo una actitud de transparencia y diálogo con las autoridades fiscales de los países en los que opera.

La empresa no adopta políticas fiscales agresivas y orientadas al ahorro de impuestos.

Carrara aplica una política fiscal dirigida a:

- garantizar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones fiscales y, más en general, el *cumplimiento* de la normativa fiscal aplicable a Carrara en los países en los que opera;
- garantizar una gestión correcta y eficiente de la fiscalidad de Carrara, evitando, dentro de los límites legítimamente admitidos, sufrir fenómenos de doble imposición y/o que se aplique una carga impositiva injustificadamente excesiva.

En este sentido, la política fiscal de Carrara se inspira en los siguientes principios:

- Cultura corporativa: Carrara se compromete a favorecer la difusión y el desarrollo a lo largo del tiempo de una cultura corporativa caracterizada por la gestión y la prevención del riesgo fiscal, así como por los principios de honestidad, corrección y cumplimiento de la normativa tributaria;
- *Cumplimiento* fiscal: en la implementación de sus estrategias comerciales y financieras, Carrara se compromete al cumplimiento formal y sustancial de las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, en las áreas geográficas en las que opera, también a la luz de la práctica y la jurisprudencia en la materia.
- Gestión del riesgo fiscal: Carrara adopta herramientas y procedimientos destinados a favorecer la identificación oportuna y la gestión activa de los riesgos fiscales, que también podrían originarse en los procesos gestionados diariamente por las funciones de línea, y no solo por la mera gestión de las obligaciones fiscales.
- Gestión de las relaciones con las autoridades fiscales: en la gestión de las relaciones con las autoridades fiscales italianas y extranjeras, Carrara se compromete a mantener una actitud colaborativa y transparente, para garantizar relaciones constructivas y minimizar posibles controversias.

Artículo 26: LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL Y EL AUTOBLANQUEO DE CAPITAL

Los destinatarios de este Código no deben, de ninguna manera y bajo ninguna circunstancia, recibir pagos o aceptar promesas de pago, ni correr el riesgo de verse implicados en asuntos relacionados con el blanqueo de capitales procedentes de actividades ilícitas o delictivas o llevar a cabo conductas de autoblanqueo, es decir, transferir o emplear en actividades económicas o financieras sumas de procedencia ilícita por parte de la misma persona que ha obtenido dicho dinero de forma ilícita.

En relación con todas las relaciones comerciales establecidas en nombre de la Empresa, los Destinatarios deben asegurarse de que los socios, clientes, proveedores o terceros ofrezcan las garantías adecuadas de honorabilidad y fiabilidad.

La Empresa se compromete a respetar todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, en materia de lucha contra el blanqueo de capitales y el autoblanqueo de capitales.

Artículo 27: PATROCINIO, DONATIVOS, REGALOS

La Empresa patrocina exclusivamente eventos que tengan un valor benéfico, cultural o deportivo.

Las liberalidades o donaciones se conceden exclusivamente a asociaciones y fundaciones reconocidas, así como a entidades sin ánimo de lucro, debidamente constituidas, de conformidad con la normativa contable, civil y fiscal.

Queda expresamente prohibido a los Destinatarios del presente Código Ético ofrecer, solicitar o recibir patrocinios, obsequios, regalos, compensaciones u otras ventajas que puedan interpretarse que sobrepasan las prácticas comerciales normales de cortesía, es decir, destinadas a obtener una ventaja indebida relacionada con la actividad de la Empresa.

Artículo 28: GESTIÓN DE HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS Y DE PAGO DISTINTAS DEL EFECTIVO

Carrara requiere que todos los destinatarios cumplan con las reglas específicas definidas para el uso de herramientas electrónicas, tarjetas de crédito y/u otros instrumentos de pago y la red de Internet en la relación laboral, con lectura obligatoria por parte de todos los usuarios; en particular:

- cada destinatario interno es responsable de contribuir a la seguridad de los activos de información de la Empresa, de los datos, de los códigos de acceso proporcionados y de la información contenida y gestionada por medio de activos/sistemas informáticos;
- los activos/sistemas informáticos asignados (por ejemplo, ordenadores personales de sobremesa o portátiles, tarjetas de crédito y/u otros instrumentos de pago) deben utilizarse con corrección y exclusivamente para el desempeño de su actividad. Estos recursos deben conservarse de manera adecuada y Carrara debe ser informada de inmediato de cualquier robo o daño;

- el acceso a los procedimientos informáticos y a las secciones correspondientes reservadas a los pagos electrónicos está reservado únicamente a las personas autorizadas y debe realizarse de conformidad con los procedimientos internos de trazabilidad de los flujos financieros con el fin de no alterar o dañar el patrimonio informativo de Carrara;
- la prohibición de instalación en los ordenadores personales y/o teléfonos móviles suministrados a los destinatarios de programas de software no autorizados, que potencialmente podrían ser portadores de virus, así como de la conexión a la red de Carrara de aparatos o instrumentos no autorizados;
- la obligación de custodiar sus credenciales de autenticación con la máxima seguridad y secreto evitando el acceso ilícito a las mismas; estas credenciales deben cumplir con las reglas establecidas por Carrara para su elección y uso, deben modificarse de acuerdo con los plazos definidos y no deben revelarse de ninguna manera a personas no autorizadas específicamente;
- está prohibida la instalación autónoma y el uso en el puesto de trabajo de cualquier software sin autorización previa, sin licencia de uso regular.

Artículo 29: PATRIMONIO CULTURAL

Carrara no posee inversiones en obras o colecciones de arte, ni opera en contextos territoriales sujetos a protección paisajística.

En cualquier caso, la empresa y todos los destinatarios deben operar de conformidad con los requisitos legales para la protección del patrimonio cultural y paisajístico.

Por lo tanto, Carrara prohíbe y reprime cualquier comportamiento que pueda dañar o también poner en peligro los bienes culturales, los bienes paisajísticos o las obras de arte.

SECCIÓN V – MODALIDADES DE APLICACIÓN

Artículo 30: ÓRGANO DE VIGILANCIA Y CÓDIGO ÉTICO

El control, la implementación y el cumplimiento de este Código Ético se encomiendan al Órgano de Vigilancia designado de conformidad con los artículos 6 y 7 del Decreto Legislativo 231/01. En particular, las tareas del OdV, sin perjuicio de lo previsto en el documento específico denominado "Reglamento del Órgano de Vigilancia", son las siguientes:

- controlar el cumplimiento del Código Ético, con el fin de reducir el peligro de comisión de los delitos previstos por el Decreto Legislativo 231/01;
- seguir y coordinar la actualización del Código Ético, también a través de sus propias propuestas de adaptación y/o actualización;
- promover y supervisar las iniciativas dirigidas a favorecer la comunicación y difusión del Código Ético a todos los sujetos obligados al cumplimiento de las correspondientes normas y principios;
- sugerir el plan de formación ética según lo establecido en el Modelo Organizativo de Gestión de Carrara;
- formular sus observaciones sobre las presuntas violaciones del Código Ético de las que tenga conocimiento, informando a los órganos empresariales competentes de las posibles infracciones detectadas.

Artículo 31: DIFUSIÓN Y NOTIFICACIONES

El Código Ético y sus actualizaciones se ponen en conocimiento de todos los Destinatarios (internos y externos) mediante actividades adecuadas de comunicación y difusión para que se conozcan y apliquen los valores y principios contenidos en el mismo y se evite que la iniciativa individual pueda generar comportamientos no coherentes con el perfil reputacional que persigue la Empresa.

El Código Ético se publica en el sitio web accesible para todos.

Se entrega una copia del Código a cada consejero, empleado o colaborador en el momento del nombramiento, la contratación o el inicio de la relación con la Empresa, respectivamente. El Código Ético es objeto de campañas específicas de divulgación a los clientes o a otros grupos de interés, también a través de la prensa y el correo o de las formas que se consideren oportunas en las diferentes ocasiones.

Los Destinatarios de este código tienen la obligación de informar de cualquier instrucción recibida que sea contraria a la ley, a los contratos de trabajo, a la legislación interna y a este Código Ético.

El incumplimiento de la obligación de notificación está expresamente sancionado.

En particular, cualquier violación de los principios y de las disposiciones previstas en este Código Ético deberá ser notificada sin demora por los Destinatarios, por escrito, incluso de forma anónima, al OdV o al Responsable de la Oficina/Servicio que, a su vez, informará directamente al OdV.

El Órgano de Vigilancia evalúa la existencia y el riesgo de las violaciones señaladas en relación con los valores corporativos y las normativas vigentes; también evalúa las violaciones del Código y la existencia de supuestos de conducta delictiva, siempre en el ámbito de sus atribuciones y funciones de conformidad con el Decreto Legislativo 231/01.

El contacto con el OdV podrá realizarse por cualquier medio, ya sea mediante el envío de una carta por correo, incluso interno, o por correo electrónico dirigido al buzón de correo electrónico especialmente habilitado y reservado para el OdV.

Artículo 32: SANCIONES

En lo que respecta a la tipificación de las violaciones de las normas y de los principios de este Código Ético, así como de las correspondientes sanciones aplicables, se remite a lo previsto en el Sistema Sancionador, emitido específicamente por la Empresa, que forma parte integrante del Modelo de organización de gestión de la Empresa.

El Sistema Sancionador, de manera muy resumida, identifica:

- a los sujetos destinatarios;

- el tipo de infracciones relevantes;
- los criterios de identificación e imposición de sanciones;
- el tipo de sanciones aplicables;
- el procedimiento para la imposición concreta de medidas disciplinarias.

En particular, el Sistema Sancionador, dentro de los límites y de acuerdo con los requisitos establecidos en el mismo, está dirigido a:

- Empleados subordinados y trabajadores desplazados;
- Componentes de los Órganos Sociales;
- Auditores; Asesores (Consultoras, Abogados...); Colaboradores [trabajadores autónomos dependientes, aprendices...]; Proveedores; otros Terceros que tengan relaciones contractuales con Carrara (por ejemplo, empresas de subcontratación, empresas de trabajo temporal) - en adelante, Terceros.

Con relación a los Empleados subordinados, se aplican las sanciones disciplinarias previstas en el respectivo Convenio Colectivo Nacional de Trabajo aplicado por la Empresa, de conformidad con los procedimientos previstos por la Ley núm. 300 de 1970, el llamado Estatuto de los Trabajadores. Las medidas disciplinarias que se les pueden imponer son:

- a) amonestación verbal;
- b) amonestación escrita;
- c) multa de hasta 3 horas de salario;
- d) suspensión de empleo hasta 3 días.

En relación con los Administradores, las medidas disciplinarias que les son aplicables son el requerimiento, la revocación de las delegaciones y la reducción de los emolumentos o, en los casos más graves, la convocatoria de la Asamblea para la adopción de la medida de revocación.

En relación con los Auditores, las medidas disciplinarias que se les aplican son el requerimiento o, en los casos más graves, la revocación del mandato de acuerdo con las modalidades establecidas por el Código Civil.

Con respecto a los Terceros Destinatarios, cualquier incumplimiento por parte de sujetos externos, como colaboradores, proveedores, consultores o trabajadores autónomos, de las disposiciones de este Código se identifica *ex ante* como un supuesto de incumplimiento que puede dar lugar al derecho de rescisión automática del contrato de conformidad con el art. 1456 del Código Civil.

Por último, con respecto a los miembros del OdV, el Consejo de Administración toma las medidas adecuadas en relación con las disposiciones del Sistema Disciplinario para la categoría respectiva a la que pertenecen los diferentes componentes (empleados subordinados o trabajadores autónomos) y de conformidad con las normas establecidas por el Reglamento del OdV.

Además, en caso de violación de las disposiciones previstas en el Reglamento del OdV, con respecto a los componentes del mismo, el Consejo de Administración puede aplicar las medidas del requerimiento al cumplimiento puntual de las previsiones, a la reducción de los emolumentos, así como a la revocación del mandato.

Artículo 33: DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

La Empresa promueve la prevención y verificación de cualquier conducta ilegal o, en cualquier caso, contraria al Código Ético y al Modelo 231.

Con esta perspectiva, la Empresa promueve la cultura del *speaking up*, es decir, la libertad de consultar, desde el punto de vista del intercambio de inquietudes, a colegas y/o superiores jerárquicos en caso de que se considere oportuno o necesario manifestar dudas o preocupaciones, exponer problemas, formular propuestas e ideas o, en general, expresar opiniones para mejorar el trabajo dentro de la organización.

La empresa también ha querido garantizar a sus empleados y directivos la posibilidad de denunciar, incluso con carácter confidencial, un posible delito, un acto ilegal o cualquier conducta irregular cometida por otros sujetos pertenecientes a la propia empresa ("*Whistleblowing*").

En particular, de conformidad con las novedades normativas introducidas con el Decreto Legislativo 24/2023, que entró en vigor el 10 de marzo de 2023, la empresa ha activado los canales internos para garantizar que las personas legitimadas puedan informar.

Además, la Empresa protege a los empleados que hayan contactado entre sí o hayan efectuado una notificación, garantizando todas las medidas de protección establecidas en el capítulo III del Decreto Legislativo 24/2023, en las formas y modalidades previstas en el mismo decreto.

Estas medidas de protección – derecho a la confidencialidad, prohibición de represalias, limitación de responsabilidad y medidas de apoyo - se extienden a todos los sujetos enumerados en el art. 3 del Decreto Legislativo 24/2023.