
Partie Spécial A

CODE D'ÉTHIQUE
CARRARA

SECTION I – PRÉAMBULE

- Mission de l'entreprise
- Éthique et légalité
- Personnes
- Contenus

SECTION II – MODALITÉS D'APPLICATION

Article 1 : Adoption et mise à jour

Article 2 : Destinataires

Article 3 : Code éthique et MOG

Article 4 : Activité de formation

SECTION III – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 5 : Valeurs

Article 6 : Intégrité, honnêteté, rectitude et loyauté

Article 7 : Équité, objectivité et protection de la personne. Lutte contre la discrimination

Article 8 : Transparence et confidentialité

Article 9 : Responsabilité

Article 10 : Gestion des rapports relatifs aux infractions involontaires en matière de sécurité au travail

Article 11 : Gestion de l'activité de l'entreprise en relation avec les délits environnementaux

SECTION IV – NORMES DE COMPORTEMENT

Article 12 : Relations avec le personnel – Lutte contre les formes d'exploitation

Article 13 : Obligations du personnel

Article 14 : Relations avec les organisations politiques et syndicales

Article 15 : Comportements des organes sociaux

Article 16 : Conflit d'intérêts

Article 17 : Relations avec les clients et les fournisseurs

Article 18 : Relations avec les associés

Article 19 : Relations avec l'administration publique

Article 20 : Relations avec les médias

Article 21 : Relations avec la concurrence

Article 22 : Gestion de documents et systèmes informatiques

Article 23 : Protection des marques et brevets et du droit d'auteur

Article 24 : Livres comptables et registres des sociétés

Article 25 : Gestion du risque fiscal

Article 26 : Anti-blanchiment et auto-blanchiment

Article 27 : Sponsoring, libéralité, cadeaux

Article 28 : Gestion des instruments électroniques et de paiement autres que les espèces

Article 29 : Patrimoine culturel

SECTION V – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Article 30 : Organe de surveillance et code éthique

Article 31 : Diffusion et notifications

Article 32 : Sanctions

Article 33 : Whistleblowing

SECTION I - PRÉAMBULE

MISSION DE L'ENTREPRISE

Carrara S.p.a., aujourd'hui l'un des principaux fabricants européens de joints industriels, spécialisé dans la production de garnitures, de systèmes d'étanchéité pour vannes et de joints de brides, fortement orientée vers la réalisation de Systèmes d'étanchéité à faible émission et à sécurité incendie, a été fondée en 1961.

La *mission* de Carrara Spa est de garantir une fourniture correcte des joints industriels et des produits et services de son programme de vente en opérant conformément aux engagements pris avec les contrats, aux exigences techniques internationales ou bien à celle des clients et, en termes généraux, aux normes des lois en vigueur.

Afin de réaliser ces objectifs, la société s'engage à organiser son activité suivant des critères d'efficacité et de compétence, en s'obligeant à atteindre l'équilibre économique et financier de la gestion en fournissant ses services au mieux de ses capacités organisationnelles.

Avec l'arrivée de la deuxième génération à la direction de l'entreprise, qui a vu dans l'élimination des produits amiantés un moteur de renouveau et de croissance, l'entreprise s'est engagée dans un parcours de croissance et de positionnement sur le marché de référence qui l'a conduite en quelques années à devenir un « Valuable Player » international dans les segments de marché de Baderne, des joints et des sièges en graphite pour les vannes industrielles, du PTFE modifié pour les brides.

La très forte croissance du premier cycle post-amiante a été le résultat d'une action basée sur la création de produits innovants et de qualité, utilisés comme principal levier pour rattraper l'écart de marque avec les principaux acteurs internationaux, et sur le positionnement sur le marché avec une stratégie commerciale efficace et ciblée.

Afin d'atteindre ces importants objectifs, il a été décidé d'établir des relations synergiques avec les principaux fournisseurs de matières premières, qui ont coopéré avec l'équipe technique de Carrara dans certaines phases du développement des principaux produits, et de se doter d'un système de production capable de garantir des normes de qualité de fabrication élevées associées à une grande capacité de production.

L'ouverture du nouveau siège en 2001 a permis une augmentation significative de la capacité de production et de logistique qui, grâce à une activité commerciale intense et à l'extension de la gamme de produits, a permis à l'entreprise d'accroître son portefeuille de clients et de se développer même dans un environnement de plus en plus compétitif et changeant, coïncidant parfois avec des cycles économiques défavorables.

En 2001 également, la division des services environnementaux de FERP fait ses débuts, inaugurant ainsi la saison de différenciation de l'offre commerciale de l'entreprise, qui n'est plus seulement manufacturière, mais aussi industrielle.

Aujourd'hui, Carrara, qui est également propriétaire de Planichem opérant dans le même secteur, compte au total 220 employés et un portefeuille comprenant plus de 1.500 clients, parmi lesquels se distinguent de nombreuses marques prestigieuses de l'industrie internationale.

La société a les certifications suivantes, qui font partie du système de gestion intégrée : (i) ISO 9001:2015 « Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail » ; (ii) ISO 14001:2015 « Système de gestion environnemental » ; (iii) ISO 45001:2018 « Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail »

La société a une *Politique de confidentialité*.



ÉTHIQUE ET LÉGALITÉ

L'éthique et la légalité ont toujours été des valeurs essentielles de notre entreprise.

En effet, Carrara travaille dans le respect des lois et promeut une culture d'entreprise respectueuse des collègues, des droits et des règles de l'entreprise.

Carrara travaille dans le plein respect des principes et des valeurs contenus dans le Code éthique.

PERSONNES

Les personnes sont un patrimoine fondamental de la société.

Valoriser le capital humain et investir dans les connaissances et le développement personnel des individus est un objectif incontournable et une caractéristique distinctive de notre entreprise.

La formation est l'un des outils les plus puissants pour atteindre l'objectif déclaré, fondamental pour augmenter la croissance des personnes et leur professionnalisme.

CONTENUS

Le Code éthique de Carrara :

- énonce l'ensemble des droits, des devoirs et des responsabilités de la société à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles elle entre en relation pour la réalisation de son objet social (pouvoir adjudicateur, fournisseurs, employés et/ou collaborateurs, associés, institutions) ; il s'agit donc d'une directive dont les règles de conduite doivent être prises en compte dans la vie quotidienne du travail et qui présuppose, en premier lieu, le respect des lois et des règlements, également internes à la société, en vigueur ;
- a pour objectif de fixer des « standards » éthiques de référence et des normes de comportement pour orienter les processus décisionnels de l'entreprise et la conduite de la société ;
- exige de la direction et de tous les sujets auxquels il s'adresse des comportements cohérents, c'est-à-dire des actions qui ne sont pas, ne serait-ce que dans l'esprit, dissonantes par rapport aux principes éthiques de l'entreprise ;
- contribue à la mise en œuvre de la politique de responsabilité sociale de la Société, car elle est consciente que la prise en compte des instances sociales et environnementales contribue à minimiser l'exposition aux risques de conformité et de réputation, en renforçant le sentiment d'appartenance chez ses interlocuteurs.

SECTION II – MODALITÉS D'APPLICATION

Article 1 : ADOPTION ET MISE À JOUR

Le présent Code est adopté par délibération du Conseil d'administration de Carrara et, loin d'être considéré comme un document non modifiable, doit être lu comme un instrument susceptible de modifications et d'intégrations ultérieures en fonction des changements internes et externes à l'entreprise, ainsi que des expériences acquises par la Société au fil du temps. Tout cela afin d'assurer une cohérence totale entre les valeurs-guides assumées comme principes fondamentaux de la Société et les comportements à tenir selon ce qui est établi dans le présent Code.

Le Code éthique de Carrara est basé sur les lignes directrices de Confindustria pour la construction des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001, mis à jour en juin 2021.

Article 2 : DESTINATAIRES

Le présent Code est contraignant pour les associés, les membres des organes sociaux, la haute direction, les employés, ainsi que pour tous ceux qui, bien qu'externes à la société, travaillent, directement ou indirectement, pour celle-ci.

Tous les destinataires indiqués ci-dessus sont donc tenus de respecter et, dans la mesure de leurs compétences, de faire respecter les principes contenus dans le Code éthique. En aucun cas la prétention d'agir dans l'intérêt de la Société ne justifie l'adoption de comportements contraires à ceux énoncés dans le présent document.

De plus, le respect des normes du Code devra être considéré comme une partie essentielle des obligations contractuelles des employés de la Société conformément et aux fins des dispositions visées à l'art. 2104 et suivants du Code civil italien.

Article 3 : CODE ÉTHIQUE ET MOG

Le modèle d'organisation et de gestion de la société (MOG) est conforme aux exigences contenues dans le présent Code éthique, qui en fait partie intégrante. À cet égard, en effet :

- le Code éthique est adopté volontairement par la société et exprime des valeurs et des principes de comportement reconnus comme propres sur lesquels rappeler le respect de tous les destinataires en constituant le premier instrument de prévention de toute infraction ;
- le modèle d'organisation et de gestion conformément au Décret législatif 231/01, inspiré des principes du Code éthique, répond à des exigences légales spécifiques, afin de prévenir la commission de certains types de délits.

La société s'efforce d'améliorer continuellement son fonctionnement et ses procédures internes afin de rendre la gestion de l'entreprise plus efficace et efficiente en encourageant, entre autres, l'utilisation d'outils informatiques afin de réduire les activités répétitives et purement exécutives, au profit de celles qui ont un niveau professionnel plus élevé, en garantissant le respect des délais et la ponctualité dans l'exécution des demandes de tous les clients et collaborateurs, ainsi que le respect ponctuel des règles ; par ce biais, la société poursuit l'intérêt exclusif de la société et de ses actionnaires.

Article 4 : ACTIVITÉS DE FORMATION

Des initiatives visant à promouvoir la connaissance des valeurs des normes de comportement mentionnées dans le présent Code éthique seront incluses dans le plan annuel de formation.

Pour les nouveaux employés, un programme de formation sur le contenu du Code éthique est prévu dans le cadre des formations d'intégration dans l'entreprise.

La formation sur le code éthique est généralement dispensée en même temps que la formation sur le modèle 231 adopté par l'entreprise et la réglementation sur la responsabilité administrative des personnes morales.

SECTION III – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 5 : VALEURS

Les actions, les opérations, les transactions, et en général tous les comportements tenus par les destinataires dans l'exercice des fonctions de leur compétence et responsabilité, doivent être fondés sur la plus grande intégrité, honnêteté, équité, loyauté, transparence, équité, objectivité, ainsi que sur le respect de la personne et la responsabilité dans l'utilisation judicieuse des biens et des ressources de l'entreprise, environnementales et sociales.

Chacun, dans le cadre des responsabilités liées au rôle qu'il occupe, doit fournir le plus haut niveau de professionnalisme dont il dispose pour répondre de manière appropriée aux besoins de la clientèle et des utilisateurs internes.

Il est nécessaire que chacun réalise avec engagement les activités assignées, en contribuant concrètement à la réalisation des objectifs de l'entreprise et au respect des valeurs énoncées.

Le développement de l'esprit d'appartenance à la société et l'amélioration de l'image de l'entreprise sont des objectifs communs, qui orientent constamment les comportements de chacun.

Article 6 : INTÉGRITÉ, HONNÊTÉTÉ, RECTITUDE ET LOYAUTÉ

Le respect des valeurs d'intégrité, d'honnêteté, de rectitude et de loyauté implique, entre autres, que la société s'engage :

- à promouvoir et à exiger le respect de la réglementation interne et/ou de toutes les lois par le personnel, les collaborateurs, les clients, les fournisseurs et tout autre tiers avec lequel elle a une relation juridique ;
- au strict respect de la législation anti-blanchiment en vigueur, en s'engageant en tout état de cause à refuser de mettre en œuvre toute opération suspecte du point de vue de la rectitude et de la transparence ;
- à promouvoir à tous les niveaux des pratiques visant à empêcher les phénomènes locaux de corruption ;
- à assurer et à promouvoir en son sein le respect de toutes les prescriptions prévues dans le modèle d'organisation et de gestion élaboré aux fins de la prévention de la commission de délits conformément au Décret législatif 231/01 ;
- à enregistrer chaque opération et transaction uniquement si elle est étayée par une documentation appropriée, afin de pouvoir procéder à tout moment à des contrôles qui en attestent les caractéristiques et les motifs et identifient les personnes qui ont autorisé, effectué, enregistré, vérifié l'opération elle-même ; par conséquent, les employés et/ou les collaborateurs doivent effectuer tout enregistrement comptable de manière précise, rapide et complète, en respectant scrupuleusement la réglementation civile et fiscale, ainsi que les procédures internes en matière de comptabilité. Chaque écriture doit refléter exactement les données contenues dans la documentation de support, à conserver avec soin pour l'éventuelle obligation de vérification. La fiabilité des faits de gestion et l'enregistrement correct et en temps opportun, permettant de reconstruire a posteriori la situation globale de l'entreprise, représentent l'un des objectifs toujours poursuivis par la société ;
- à éviter que des groupes, composés de trois personnes ou plus, puissent se former en son sein, dans le but spécifique de mettre en place des comportements illégaux.
- à éviter toute action d'appauvrissement du patrimoine social, mise en œuvre afin de se soustraire au paiement de dettes fiscales.

Article 7 : ÉQUITÉ, OBJECTIVITÉ ET PROTECTION DE LA PERSONNE; LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

La société a comme valeur essentielle la protection de la sécurité de la personne, de la liberté et de la personnalité individuelle. Par conséquent, elle rejette toute activité pouvant entraîner une atteinte à la sécurité individuelle, ainsi que toute exploitation possible ou réduction de l'état de soumission de la personne.

De plus, la société condamne tout comportement visant à l'entrée illégale d'un étranger sur le territoire de l'État italien ou dans un autre État dont la personne n'est pas ressortissante ou n'a pas de titre de résidence permanente, afin d'en tirer un profit même indirect.

La société se dissocie et condamne fermement toute forme – même dans les hypothèses d'incitation, de propagande, d'incitation – de discrimination ou de violence pour des motifs raciaux, ethniques, nationaux ou religieux.

La société attache également une importance primordiale à la protection des mineurs et à la répression des comportements d'exploitation de quelque nature que ce soit à leur égard.

À cette fin, une utilisation abusive des outils informatiques et, en particulier, une utilisation de ces outils visant à perpétrer ou même seulement à faciliter d'éventuels comportements liés au délit de pédopornographie, éventuellement aussi avec des images virtuelles, est donc interdite et totalement étrangère à l'entreprise.

De plus, afin de garantir le plein respect de la personne, la société s'engage à respecter et à faire respecter à ses employés, fournisseurs, collaborateurs et partenaires la législation en vigueur en matière de protection du travail, avec une attention particulière au travail des enfants et aux conditions de travail, de sécurité sociale et de rémunération.

Tout employé qui, dans l'exercice de son activité professionnelle, a connaissance de la commission d'actes ou de comportements pouvant favoriser l'atteinte à la sécurité personnelle telle qu'identifiée ci-dessus, ainsi que constituer une exploitation ou une réduction de l'état de soumission de la personne, ou des comportements visant à la discrimination, doit, sans préjudice des obligations légales, en informer immédiatement ses supérieurs et l'organisme de surveillance.

De plus, le respect des valeurs d'équité et d'objectivité implique que la société s'engage :

- à éviter toute forme de discrimination, en particulier celle fondée sur la race, la nationalité, le sexe, l'âge, les handicaps physiques, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou syndicales, les orientations philosophiques ou les convictions religieuses ;
- à ne pas tolérer le harcèlement sexuel et le harcèlement physique ou psychologique, sous quelque forme et dans quelque cadre qu'ils se manifestent ;
- à écouter les demandes des collègues, des clients et des fournisseurs sans aucun préjugé ou comportement visant exclusivement à défendre leur position et leur travail ;
- à éviter, dans l'accomplissement de ses tâches, de prendre des décisions ou d'exercer des activités contraires ou en conflit avec les intérêts de l'entreprise ou en tout cas incompatibles avec l'accomplissement des tâches de bureau ;
- à faire preuve de sensibilité et de respect à l'égard des autres en s'abstenant de tout comportement pouvant être considéré comme offensant ;
- à condamner tout comportement destiné à encourager la pornographie, y compris la pornographie infantile ;
- à condamner tout comportement visant à favoriser l'immigration clandestine, le trafic illicite de stupéfiants et de substances psychotropes, la contrebande de tabac ;
- à condamner l'exploitation, sous quelque forme que ce soit, des travailleurs.

Article 8 : TRANSPARENCE ET CONFIDENTIALITÉ

Le respect des principes de transparence et de confidentialité implique que la société s'engage :

- à diffuser des informations véridiques, complètes, transparentes et compréhensibles, de manière à permettre aux destinataires de prendre des décisions éclairées ;
- à mettre à jour, divulguer et faire respecter la « Politique » émise par la société concernant la gestion, le traitement et la communication aux tiers des informations confidentielles, à laquelle les destinataires se réfèrent ;
- à protéger la confidentialité des données et des informations dont l'employé et/ou le collaborateur de la société peut être en possession, en particulier dans le cas où ces données et informations peuvent affecter, si elles sont rendues publiques, le prix d'instruments financiers. Les membres des

organes administratifs et de contrôle, les employés et les collaborateurs doivent être pleinement conscients qu'il leur est interdit d'effectuer des opérations d'achat et de vente ou d'autres opérations, même par personne interposée, ou de conseiller l'accomplissement de ces opérations, en exploitant les informations connues en raison de l'activité exercée ;

- à considérer la confidentialité comme la pierre angulaire de l'exercice de l'activité de la société, fondamentale pour la réputation de la société et la confiance que la clientèle place dans celle-ci. Les employés et/ou collaborateurs de l'entreprise sont tenus de respecter strictement ce principe, même après la cessation de la collaboration ou de l'emploi, quelle qu'en soit la cause. Il est donc expressément interdit de communiquer, de diffuser ou de faire un usage abusif de données, d'informations ou de nouvelles confidentielles concernant la clientèle ou des tiers en général, avec lesquels la société entretient ou est sur le point d'entretenir des relations d'affaires. Les données personnelles ne peuvent être divulguées qu'à l'égard de ceux qui ont réellement besoin de les connaître pour l'exercice de leurs fonctions spécifiques. Toute personne qui entretient des relations avec la société doit éviter la communication ou la diffusion induite de ces données et/ou informations.

Par conséquent, il est interdit :

- dans les états financiers, les rapports ou les autres communications sociales prévues par la loi, adressées aux actionnaires ou au public, d'exposer des faits matériels qui ne répondent pas à la vérité ou omettre des informations dont la communication est imposée par la loi sur la situation économique, patrimoniale ou financière de la société (même si les informations concernent des biens détenus ou gérés par la société pour le compte de tiers), de manière à induire en erreur les destinataires sur la situation susmentionnée, causant éventuellement un préjudice patrimonial aux actionnaires ou aux créanciers, dans le but de tromper les actionnaires ou le public et afin de réaliser pour lui-même ou pour d'autres un profit injuste ;
- dans les rapports ou autres communications d'entreprise, en connaissant la fausseté et dans l'intention de tromper les destinataires des communications, de faire de fausses déclarations ou de dissimuler des informations concernant la situation économique, patrimoniale ou financière de la société, de manière à induire en erreur les destinataires des communications sur ladite situation, afin d'obtenir un profit injuste pour soi-même ou pour d'autres personnes ;
- de dissimuler des documents ou avec d'autres artifices appropriés, empêcher ou, en tout état de cause, entraver le déroulement des activités de contrôle ou de révision légalement attribuées aux associés et/ou à d'autres organes sociaux ;
- de distribuer les bénéfices ou les acomptes sur les bénéfices non effectivement réalisés ou destinés par la loi à la réserve, ou de distribuer les réserves, même non constituées de bénéfices, qui ne peuvent pas être distribuées par la loi ;
- en dehors des cas autorisés par la loi, d'acheter ou de souscrire des actions ou des parts sociales, ce qui entraînerait une dépréciation du fonds de dotation ou des réserves qui ne peuvent être distribuées en vertu de la loi ;
- en violation des dispositions légales protégeant les créanciers, d'effectuer des réductions du capital social, causant des dommages aux créanciers ;
- de former ou d'augmenter, même en partie, fictivement le capital de la société ;
- de causer un préjudice aux créanciers en distribuant les biens sociaux entre les associés avant le paiement des créanciers sociaux ou la provision des sommes nécessaires pour les satisfaire ;
- de déterminer la majorité en assemblée, par des actes simulés ou frauduleux, afin d'obtenir un profit injuste pour soi-même ou pour autrui ;
- de divulguer de fausses nouvelles ou de se livrer à des transactions simulées ou à d'autres dispositifs concrètement capables de provoquer une altération significative du prix des instruments financiers.

Les destinataires qui s'apercevraient d'omissions éventuelles, de falsifications, de négligence dans la comptabilité ou dans la documentation sur laquelle se basent les enregistrements comptables, sont tenus de

relater les faits à l'organisme de surveillance.

Article 9 : RESPONSABILITÉ

Chaque destinataire exerce son activité professionnelle et ses prestations avec diligence, efficacité et rectitude, en utilisant, de la manière la plus appropriée, les ressources et le temps à sa disposition et en assumant les responsabilités liées aux obligations relevant de sa compétence.

Quiconque joue le rôle de chef, de responsable ou de dirigeant doit montrer l'exemple, fournir un *leadership* et des conseils conformément aux principes de conduite dans les affaires contenues dans le Code et, par son comportement, doit démontrer aux employés et aux collaborateurs que le respect du Code est un aspect fondamental de leur travail, en s'assurant que les employés et les collaborateurs sont conscients que les résultats d'affaires ne doivent jamais être dissociés du respect des principes du Code.

Le respect de la valeur de la responsabilité implique que les activités de la société soient exercées :

- s'inspirant des principes de gestion saine et prudente, dans le but d'être une société solide, fiable, transparente, ouverte aux innovations, interprétant les besoins toujours nouveaux des clients, attentive aux besoins des associés, intéressée au meilleur développement et à l'utilisation des ressources humaines et à l'organisation d'entreprise la plus efficace ;
- en poursuivant les intérêts de l'entreprise dans le respect des lois et des règlements, et avec des comportements corrects et loyaux, en reconnaissant à la concurrence une incitation positive à l'amélioration constante de la qualité des produits et des services offerts à la clientèle, en marquant ses comportements de nature commerciale aux principes de loyauté et de rectitude ;
- en protégeant la réputation et le patrimoine de l'entreprise ;
- en recherchant la compatibilité entre l'initiative économique et les exigences environnementales, non seulement dans le respect de la réglementation en vigueur, mais également en tenant compte des meilleures expériences en la matière ;
- en soutenant la croissance sociale et économique des territoires où la société est également enracinée par des initiatives de nature culturelle, sportive et de soutien aux catégories défavorisées.

Article 10 : GESTION DES RAPPORTS RELATIFS AUX INFRACTIONS INVOLONTAIRES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'entreprise doit expliciter clairement et faire connaître, au moyen d'un document formel, les principes et les critères fondamentaux sur la base desquels sont prises les décisions, de toute nature et à tous les niveaux, en matière de santé et de sécurité au travail.

Ces principes et critères peuvent être identifiés comme suit :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- lutter contre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, notamment pour atténuer le travail monotone et le travail répétitif et pour réduire les effets de ces travaux sur la santé ;
- tenir compte du degré d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins ;
- planifier la prévention, en visant un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs de l'environnement de travail ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions adéquates aux travailleurs.

Ces principes sont utilisés par la société pour prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires.

La société, tant au niveau de la direction qu'au niveau de l'exploitation, doit se conformer à ces principes, notamment lorsque des décisions ou des choix doivent être pris et, par la suite, lorsqu'ils doivent être mis en œuvre.

L'objectif principal de la société est la création des meilleures conditions de « climat d'entreprise » dans l'optique d'un plus grand bien-être et d'une productivité du travail conséquente, ainsi que d'une réduction souhaitable des accidents.

Afin de mieux structurer et soutenir le système de gestion de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail, la société a clairement défini la chaîne des responsabilités, déclinée à partir de l'identification des délégués à la sécurité.

Article 11 : GESTION DE L' ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE EN RELATION AVEC LES DÉLITS ENVIRONNEMENTAUX

La société s'engage à poursuivre la protection de l'environnement, en ayant pour objectif l'amélioration continue de ses performances environnementales.

À cette fin, ses engagements comprennent :

- le respect de la législation et de la réglementation nationale et communautaire dans le domaine de l'environnement ;
- la prévention des pollutions ;
- la sensibilisation des associés, des employés et des collaborateurs aux questions environnementales ;
- une approche de l'activité de conception visant à minimiser les impacts environnementaux pouvant résulter des choix de conception effectués.

En conséquence, les destinataires du présent Code éthique sont tenus d'adopter les comportements suivants :

- orienter l'activité de l'entreprise dans le plus grand respect de la protection :
 - des eaux, de l'air, du sol et du sous-sol ;
 - des écosystèmes, de la biodiversité, y compris agricole, de la flore et de la faune ;
- ne pas effectuer d'activités liées à la protection de l'environnement en violation ou en l'absence de l'autorisation prescrite ;
- ne pas céder, recevoir, transporter, importer, exporter ou procurer à des tiers, détenir, transférer, abandonner, se débarrasser illégalement de matières à haute radioactivité ;
- procéder rapidement et sans délai à la mise en œuvre des activités de récupération et de restauration de l'état des lieux en présence de situations nuisibles pour l'environnement en général ;
- en dehors des cas autorisés, ne pas tuer, capturer ou détenir des spécimens appartenant à une espèce animale sauvage protégée ;
- en dehors des cas autorisés, ne pas détruire, prélever ou détenir des spécimens appartenant à une espèce végétale sauvage protégée ;
- en dehors des cas autorisés, ne pas détruire un habitat à l'intérieur d'un site protégé ou en tout cas ne pas le détériorer en compromettant son état de conservation ;
- ne pas effectuer de rejets d'eaux usées industrielles, sans autorisation, ou après que l'autorisation a été suspendue ou révoquée ;
- ne pas effectuer d'activités de collecte, de transport, de récupération, d'élimination, de commerce et d'intermédiation de déchets sans l'autorisation prescrite ;

- ne pas polluer le sol, le sous-sol, les eaux de surface ou les eaux souterraines en dépassant les concentrations seuils de risque et, le cas échéant, procéder à l'assainissement ;
- lors de la préparation d'un certificat d'analyse des déchets, fournir les informations correctes sur la nature, la composition et les caractéristiques chimiques et physiques des déchets ;
- ne pas se livrer au trafic illicite de déchets ;
- ne pas dépasser les valeurs limites d'émission de qualité de l'air prévues par les autorisations, les prescriptions et la législation en vigueur ;
- ne pas importer, exporter, transporter, détenir, utiliser à des fins lucratives, acheter, vendre, exposer ou détenir pour la vente ou à des fins commerciales exemplaires indiqués dans le règlement CE n° 338/97 en l'absence ou en violation des certifications ou licences prescrites ; ne pas offrir à la vente ou autrement céder lesdits exemplaires sans la documentation prescrite ;
- ne pas détenir de spécimens vivants de mammifères et de reptiles d'espèces sauvages et de spécimens vivants de mammifères et de reptiles provenant de reproductions en captivité qui constituent un danger pour la santé et la sécurité publique.

La société est convaincue que pour protéger l'environnement, et préserver notre patrimoine naturel, il est nécessaire d'agir de manière responsable dans les activités de tous les jours.

À cette fin, la collaboration et l'implication de toute la chaîne d'approvisionnement sont essentielles, afin que les actions puissent être vraiment durables.

Par conséquent, la société demande à ses fournisseurs de s'engager à :

- réduire la production de déchets et, en tout état de cause, préférer le tri sélectif ;
- réduire l'utilisation des ressources naturelles (électricité, eau, gaz), notamment lors de l'exécution des travaux sur les sites de la société ;
- réduire le gaspillage de ressources vierges et de matières premières ;
- réduire les émissions polluantes dans l'air, l'eau et le sol ;
- réduire les émissions sonores ;
- réduire la dangerosité des substances utilisées ;
- privilégier les instruments et équipements à haute efficacité énergétique ;
- opérer en minimisant les risques pour l'environnement et la santé humaine.

SECTION IV – NORMES DE COMPORTEMENT

Article 12 : RELATIONS AVEC LE PERSONNEL – LUTTE CONTRE LES FORMES D'EXPLOITATION

La société, reconnaissant le personnel comme un facteur fondamental et indispensable au développement de l'entreprise, considère qu'il est important d'établir et de maintenir avec les employés et les collaborateurs des relations basées sur la confiance mutuelle.

Par conséquent, la société s'engage à développer les aptitudes et le potentiel du personnel dans l'exercice de ses compétences, afin que les capacités et les aspirations légitimes des individus soient pleinement réalisées dans le cadre de la réalisation des objectifs de l'entreprise.

C'est à ces fins que doit s'inspirer le fonctionnement de toutes les structures de la société et en particulier de la fonction chargée de la gestion du personnel.

La société s'engage à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi et de croissance professionnelle à tous les employés sur la base des compétences et des qualifications professionnelles, sans aucune discrimination, ainsi que toute forme de népotisme ou de favoritisme.

En particulier, lors du recrutement, l'évaluation des candidats est effectuée sur la base de leur correspondance avec les profils demandés par la société. Le personnel est embauché uniquement sur la base de contrats de travail en bonne et due forme, aucune forme de travail irrégulier n'étant tolérée. Le candidat doit être informé de toutes les caractéristiques relatives au contrat de travail.

Lors de l'établissement du contrat de travail, le personnel reçoit des informations claires et spécifiques sur les aspects réglementaires et salariaux. De plus, pendant toute la durée du contrat de travail, le salarié ou collaborateur reçoit des indications qui lui permettent de comprendre la nature de sa mission et qui lui permettent de l'exercer correctement, dans le respect de sa qualification.

La société s'engage à veiller à la formation de tout le personnel employé et à favoriser sa participation à des formations de mise à niveau et à des programmes de formation afin que les capacités et les aspirations légitimes des individus soient réalisées parallèlement à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il s'ensuit que :

- la société, par l'intermédiaire des fonctions compétentes, sélectionne, embauche, rémunère et gère le personnel en fonction de critères de mérite et de compétence ;
- le système d'évaluation de l'entreprise est géré de manière transparente et objective.

La société exige que ses fournisseurs et partenaires respectent également ponctuellement la législation en vigueur en matière de travail, avec une attention particulière au travail des enfants, au travail des femmes, aux conditions et horaires de travail, aux traitements de sécurité sociale, aux cotisations et aux salaires.

La société s'oppose fermement au phénomène du « caporalat » (ndt. recrutement de la main-d'œuvre par le biais d'un intermédiaire, recruteur professionnel, appelé dans le langage courant le caporale (le caporal).

La société applique la législation du travail et les dispositions de la convention collective nationale et de deuxième niveau.

La société s'engage à respecter les exigences suivantes :

- ne pas avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé ;
- respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- assurer des conditions de travail qui préviennent les travailleurs d'éventuelles blessures et maladies, en visant à la pleine satisfaction de son personnel ;
- lutter contre toute forme de discrimination et garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement à tous les employés, sans distinction de race, de classe, d'origine nationale, de religion, d'invalidité, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, d'affiliation politique et d'âge ;
- effectuer le recrutement en tenant exclusivement compte d'éléments objectifs tels que la compétence, l'expérience, l'instruction par rapport aux fonctions à remplir ;
- appliquer de manière complète et impartiale la convention collective nationale de travail à tous les

employés, en payant ponctuellement la rémunération établie ;

- contribuer au développement personnel des personnes et garantir un emploi stable ainsi que la formation et l'entraînement en fonction des besoins personnels et des besoins organisationnels et de gestion ;
- effectuer des promotions en fonction des compétences des individus et des besoins organisationnels et de gestion ;
- assurer la protection de la maternité et de la paternité, ainsi que des personnes défavorisées ;
- procéder à des mises à la retraite conformément à la réglementation en vigueur ;
- effectuer d'éventuels licenciements uniquement dans les cas autorisés par la loi et la CCNT, en tout état de cause jamais pour des motifs discriminatoires.

La société garantit à tous ses employés des salaires équitables, dignes et conformes aux dispositions de la CCNL et des contrats complémentaires.

Tous les postes relatifs aux attributions et aux retenues effectuées sont clairement indiqués sur les bulletins de paie.

La société exige que ses fournisseurs et partenaires respectent également ponctuellement la législation en vigueur en matière de travail, avec une attention particulière au travail des enfants, au travail des femmes, aux conditions et horaires de travail, aux traitements de sécurité sociale, aux cotisations et aux salaires.

Article 13 : OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Le professionnalisme et l'engagement du personnel représentent une obligation spécifique, en tant que conditions indispensables à la réalisation des objectifs de la société. Les employés et les collaborateurs ne peuvent être exemptés du respect de ce qui est prévu par le présent Code éthique.

En particulier, ils s'engagent à agir avec diligence et loyauté selon les règles de comportement suivantes :

- toute situation ou activité personnelle pouvant conduire à des conflits d'intérêts, même potentiels, avec l'entreprise ou pouvant interférer avec la capacité de prendre des décisions impartiales, dans le meilleur intérêt de la société, doit être évitée ;
- il est interdit au personnel d'accepter, même indirectement, de l'argent, des dons, des biens, des services, des prestations ou des faveurs dans le cadre de relations entretenues avec tout tiers avec lequel la société entretient une relation afin d'influencer ses décisions, en vue de traitements plus favorables ou de prestations indues ou à toute autre fin ;
- toute demande ou offre d'argent, de cadeaux, de faveurs de toute nature, reçue par le personnel, conformément aux dispositions du point précédent, doit être portée à la connaissance de son supérieur hiérarchique et de l'Organisme de surveillance ;
- les informations acquises dans le cadre de l'exécution des activités assignées doivent rester strictement confidentielles et dûment protégées conformément aux dispositions du Règlement général sur la protection des données (RGPD), et ne peuvent être utilisées, communiquées ou divulguées à des tiers ;
- prendre soin de leurs compétences et de leur professionnalisme, en les enrichissant de l'expérience et de la collaboration de leurs collègues, créant ainsi un climat dans lequel tous les collègues se sentent bien acceptés et encouragés à atteindre leurs objectifs professionnels ;
- l'activité de chaque employé et collaborateur des structures opérationnelles, de direction ou du réseau commercial, doit être basée sur une collaboration maximale afin d'atteindre la satisfaction de la clientèle ;
- les décisions prises doivent être basées sur les principes de gestion saine et prudente, à travers l'évaluation prudente des risques potentiels, sachant que leurs choix contribuent à l'obtention de résultats positifs de l'entreprise ;
- chaque personne est tenue d'agir avec diligence pour protéger les biens de l'entreprise, en utilisant avec soin et responsabilité les ressources qui lui sont confiées, en évitant les utilisations abusives qui pourraient être la cause de dommages ou de réduction de l'efficacité, ou en tout cas contraires à

l'intérêt de la société ;

- il est toujours impératif de collaborer avec l'autorité judiciaire dans le cadre des enquêtes et des procédures menées par celle-ci et, en particulier, il est interdit :
 - d'exercer des pressions, de quelque nature que ce soit, sur la personne appelée à faire des déclarations devant l'autorité judiciaire, afin de l'amener à ne pas faire de déclarations ou à faire des déclarations mensongères ;
 - d'aider ceux qui ont commis un fait pénalement pertinent à échapper aux enquêtes de l'autorité ou à échapper aux recherches de celle-ci.

Article 14 : RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES ET SYNDICALES

Les principes de transparence, d'indépendance et d'intégrité doivent également caractériser les relations entretenues par les fonctions compétentes de l'entreprise avec les organisations politiques et syndicales. Les relations avec ces dernières sont axées sur la promotion d'une dialectique correcte, sans aucune discrimination ou différence de traitement, afin de favoriser un climat de confiance mutuelle et un dialogue solide dans la recherche de solutions très flexibles.

Les relations avec les représentants des organisations politiques et syndicales sont réservées aux fonctions compétentes qui y sont autorisées.

La participation, à titre personnel, des destinataires du Code éthique à des organisations politiques a lieu en dehors des heures de travail et sans aucun lien avec la fonction exercée dans l'entreprise.

La société ne soutient pas les manifestations ou initiatives ayant un but exclusivement politique ; elle s'abstient, en outre, de toute pression directe ou indirecte à l'égard de responsables politiques et n'admet pas l'octroi de contributions directes ou indirectes, en espèces, en nature ou sous toute autre forme, à des partis politiques, mouvements, comités et organisations politiques et syndicales, ni à leurs représentants ou associations avec lesquels un conflit d'intérêts peut être perçu.

Article 15 : COMPORTEMENTS DES ORGANES SOCIAUX

Les organes sociaux, conscients de leur responsabilité, ainsi que le respect de la loi, de la réglementation en vigueur et des statuts, sont tenus de respecter les prescriptions et les principes du présent Code éthique. En particulier, il est demandé à leurs membres :

- d'avoir un comportement inspiré par l'autonomie, l'indépendance et la rectitude avec les institutions publiques, les entités privées, les associations économiques, les forces politiques, ainsi qu'avec toute autre entité nationale et internationale ;
- d'adopter un comportement inspiré par l'intégrité, la loyauté et le sens des responsabilités ;
- de garantir une participation assidue et informée aux réunions et aux activités des organes sociaux ;
- d'évaluer les situations de conflit d'intérêts ou d'incompatibilité de fonctions, de missions ou de positions à l'extérieur et à l'intérieur de la société, en s'abstenant d'accomplir des actes dans des situations de conflit d'intérêts dans le cadre de son activité ;
- d'utiliser de manière confidentielle les informations dont ils ont connaissance pour des raisons professionnelles, en évitant d'utiliser leur position pour obtenir des avantages personnels, directs et indirects ;
- de respecter les demandes d'informations concernant l'application à la société de réglementations spécifiques ;
- de ne présenter à l'assemblée, en rapport avec un ordre du jour déterminé, que des actes et documents vrais, complets et non altérés ;
- de ne pas acquérir ou souscrire de parts sociales ou de réserves que la loi n'autorise pas à distribuer ;
- de ne pas effectuer de réductions du capital social, de fusions avec d'autres sociétés ou de scissions, susceptibles de causer un préjudice aux créanciers.

Article 16 : CONFLIT D'INTÉRÊT

Le personnel de Carrara doit toujours agir dans le meilleur intérêt de Carrara et éviter les situations qui

présentent un conflit potentiel ou effectif entre leurs intérêts et les intérêts des sociétés du groupe Carrara. Un conflit d'intérêts se produit lorsque l'intérêt privé d'une personne, qu'il soit financier ou non, interfère, ou semble raisonnablement interférer, de quelque manière que ce soit avec l'intérêt des sociétés du groupe Carrara. Par exemple, un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé, un fonctionnaire ou un administrateur entreprend une action ou a un intérêt qui pourrait lui rendre difficile de faire son travail de manière objective et efficace. Les politiques et procédures écrites ne peuvent pas répondre à tous les conflits potentiels. Il faut donc faire preuve de bon sens pour identifier les conflits réels ou potentiels et y répondre de manière appropriée.

Les conflits d'intérêts, par exemple, concernent :

- l'implication, à titre onéreux ou non, dans toute entité qui est un concurrent actuel ou potentiel, un client, un fournisseur ou une contrepartie commerciale de Carrara ;
- les transactions ou activités commerciales impliquant un parent (défini comme une personne liée à une autre par le sang ou les affinités, y compris le mariage) ou une personne avec laquelle le travailleur de Carrara a une relation personnelle, y compris un emploi potentiel.

Les travailleurs de Carrara ne peuvent jamais profiter à des fins personnelles d'opportunités commerciales découlant de l'utilisation de biens, d'informations ou de postes de l'entreprise.

Article 17 : RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

La société manifeste une sensibilité et une attention constantes à la qualité de la relation avec la clientèle et à son amélioration continue, ce qui est une condition nécessaire du processus de création et de distribution de la valeur dans l'entreprise. En effet, les clients font partie intégrante du patrimoine de la société.

Dans les relations avec les clients, chaque destinataire du présent Code représente la société, dont il fait partie intégrante. À cette fin, les destinataires sont tenus d'effectuer leurs activités à l'égard des clients avec professionnalisme, compétence, disponibilité, rectitude, courtoisie et transparence. L'excellence des produits et des services offerts et la garantie de donner une réponse immédiate et qualifiée aux demandes, constituent les éléments distinctifs de la relation de la société avec la clientèle.

Les comportements adoptés sont toujours fondés sur le respect professionnel de la confidentialité des informations acquises au cours de l'activité, ainsi que sur la législation en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel.

Les relations commerciales doivent toujours être orientées vers le respect de toutes les règles qui concernent une gestion correcte de l'industrie et du commerce, en évitant, en particulier, que soient mises en place des conduites frauduleuses ou illicites, ainsi que des comportements destinés à violer les règles en matière de droit d'auteur.

Dans le cadre des relations commerciales, tous ceux qui travaillent avec et pour Carrara sont tenus :

- de promouvoir dans tous les secteurs de l'activité, y compris les relations commerciales, des comportements loyaux et corrects en condamnant toute forme possible de perturbation de la liberté de l'industrie ou du commerce, ainsi que toute forme possible de concurrence illicite, de fraude, de contrefaçon ou d'usurpation de titres de propriété industrielle, en rappelant à tous ceux qui agissent dans l'intérêt de la société le respect de la réglementation existante pour protéger les instruments ou les signes d'authentification, de certification ou de reconnaissance, pour protéger l'industrie et le commerce et en matière de droit d'auteur ;
- de lutter contre et rejeter tout comportement visant à obtenir des informations confidentielles sur ses concurrents sur le marché dans le respect de la législation en vigueur en matière d'antitrust et de concurrence loyale, en s'engageant à ne pas prendre d'initiatives pouvant constituer des violations de cette législation ;
- de protéger ses propres droits de propriété intellectuelle et ceux d'autrui, y compris les droits

d'auteur, les brevets, les marques et les signes de reconnaissance, en se conformant aux politiques et procédures prévues pour leur protection ;

- de lutter contre et rejeter tout comportement visant à acquérir des opportunités commerciales de manière illicite, en offrant ou en promettant de l'argent ou d'autres avantages non dus.

Pour protéger l'image et la réputation de la société – construites grâce à l'engagement, au dévouement et au professionnalisme de ses structures – il est essentiel que les relations avec la clientèle soient caractérisées par :

- une transparence et une rectitude totales, y compris afin de créer une relation solide qui permette au client de toujours comprendre les caractéristiques et la valeur de tous les produits et services disponibles qu'il achète ou qui lui sont offerts ;
- le maintien de standards de qualité élevés de ses services et à la maximisation de la satisfaction de la clientèle. Les procédures internes et les technologies informatiques utilisées soutiennent ces objectifs, y compris à travers un suivi continu de la clientèle elle-même ;
- à l'identification précise du profil de risque des clients, point de départ fondamental pour offrir des produits cohérents avec leurs besoins ;
- une réponse rapide aux réclamations, en vue d'une résolution substantielle des différends. Les réclamations constituent une opportunité d'amélioration, pour surmonter les fluctuations et récupérer la confiance et la satisfaction des clients ;
- la prestation de soins et d'attention de chaque client ou catégorie de clients, sans discrimination aucune en fonction de leur nationalité, religion ou genre ;
- l'élaboration d'une politique de prix conforme à la qualité du service offert ;
- un engagement de rendre ses centres et ses services accessibles aux personnes handicapées, en éliminant les éventuelles barrières architecturales ;
- le respect de la loi, avec une référence particulière aux dispositions en matière de lutte contre le blanchiment, ainsi que de lutte contre le recel et l'utilisation d'argent, de biens ou de profits d'origine illicite ;
- l'indépendance de tout conditionnement inapproprié, aussi bien interne qu'externe ;
- le suivi régulier de la réalisation des objectifs de satisfaction et de fidélité des clients, qui est récompensé afin de diffuser la culture de la relation. La société est ouverte aux suggestions et propositions des clients concernant les services et les produits.

De plus, lors de l'établissement de relations commerciales avec de nouveaux clients et de la gestion de ceux qui existent déjà, il est nécessaire, compte tenu des informations disponibles, d'éviter :

- d'entretenir des relations, directes ou indirectes, avec des personnes dont l'implication dans des activités illicites, notamment liées au trafic d'armes et de stupéfiants, au blanchiment et au terrorisme, est connue, ou seulement soupçonnée, et, en tout état de cause, avec des personnes dépourvues des exigences nécessaires de sérieux et de fiabilité commerciale ;
- de financer des activités visant à produire ou à commercialiser des produits hautement polluants ou dangereux pour l'environnement et la santé ;
- d'entretenir des relations financières avec les activités économiques qui, même de manière indirecte, entravent le développement humain et contribuent à la violation des droits fondamentaux de la personne (par exemple en exploitant le travail des enfants ou des travailleurs).

En ce qui concerne les relations avec les clients, il est interdit aux destinataires de promettre ou d'offrir aux mêmes clients des avantages ou d'autres utilités pour promouvoir ou favoriser les intérêts de la société lors de la prise d'engagements et/ou de la gestion des relations de toute nature.

En particulier, il est interdit :

- d'offrir aux sujets susmentionnés, même à l'occasion de fêtes, des cadeaux, à l'exception des cadeaux de valeur symbolique directement attribuables à des relations normales de courtoisie

commerciale – dans le respect de la réglementation en vigueur – et, en tout état de cause, tels qu'ils ne peuvent pas générer, dans l'autre partie ou dans un tiers étranger et impartial, l'impression qu'ils sont destinés à acquérir des sociétés ou à accorder à la société des avantages indus, ou tels qu'ils génèrent en tout état de cause l'impression d'illégalité ou d'immoralité. À cet effet, la société a mis en place des protocoles stricts avec une référence particulière aux secteurs public et privé, afin de prévenir la commission d'infractions de corruption dans le secteur public et privé ;

- d'examiner ou proposer de manière instrumentale des opportunités d'emploi pour les employés et/ou des opportunités commerciales de tout autre type qui pourraient leur être indûment bénéfiques, en dehors du traitement habituel réservé à la clientèle ;
- d'effectuer des frais de représentation injustifiés, ou non prévus contractuellement, et à des fins autres que la simple promotion de l'image de l'entreprise.

Les principes appliqués aux relations entretenues avec les clients doivent caractériser les relations commerciales de la société avec ses fournisseurs avec lesquels elle s'engage à développer des relations d'équité et de transparence. Sont notamment assurés :

- les modalités standard de sélection et de gestion des fournisseurs, en leur assurant une égale dignité et des chances égales. Dans le processus de sélection des fournisseurs, il sera tenu compte d'évaluations objectives et transparentes de leur professionnalisme et de leur structure entrepreneuriale, de la qualité, du prix, des modalités d'exécution du service et de livraison. En outre, on évaluera leur appréciation sur le marché, leur capacité à faire face aux obligations de confidentialité, que la nature du service offert impose, ainsi que les critères de responsabilité sociale et leur compatibilité et adéquation à la taille et aux besoins de la société ;
- critères et systèmes de suivi constant de la qualité des performances et des biens/services fournis ;
- contrats de fourniture fondés sur l'équité, notamment en ce qui concerne les délais de paiement et le caractère onéreux des formalités administratives.

La société et ses ressources s'engagent à :

- opérer un processus de sélection, d'évaluation et de gestion des fournisseurs pour l'obtention du bien de l'entreprise ;
- évaluer et sélectionner les fournisseurs en fonction du service offert, entendu comme compétence, qualité, précision du service et rentabilité ;
- évaluer et sélectionner en fonction de la capacité à respecter les accords contractuels, en l'absence de conflits d'intérêts, en fonction de l'application des lois et en fonction de l'adoption de comportements d'entreprise orientés vers la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- évaluer et sélectionner en fonction de la capacité d'innovation et de la capacité d'être un partenaire dans le développement de l'entreprise ;
- ne pas accepter d'argent ou de cadeaux offerts par des sujets externes ou de qui il est ou de qui il a l'intention de devenir fournisseur de Carrara si ce n'est ceux de valeur symbolique ;
- dans le cas où un fournisseur a toujours l'intention de faire un cadeau, il doit en informer immédiatement le responsable de la fonction afin de déterminer la destination la plus conforme aux *politiques* de l'entreprise.

L'adhésion aux principes ci-dessus est garantie par l'adoption et le respect de procédures internes en matière d'achats et de sélection des fournisseurs.

Les fournisseurs sont sensibilisés à exercer leur activité en suivant des normes de conduite cohérentes avec celles indiquées dans le Code. En particulier, ils doivent assurer le sérieux dans l'entreprise, respecter les droits de leurs travailleurs, investir dans la qualité et gérer de manière responsable les impacts environnementaux et sociaux.

En ce qui concerne les fournisseurs, il est interdit à quiconque entretient des relations avec eux de demander des dons (non seulement sous forme de sommes d'argent, mais aussi de biens), des avantages ou d'autres utilités, afin de faciliter leur situation de travail à l'égard de la société, au détriment des autres et

au détriment de la société elle-même.

Article 18 : RELATIONS AVEC LES ASSOCIÉS

Dans le respect de ses valeurs fondatrices, la société, afin de renforcer des relations durables et continues, garantit aux associés :

- une communication opportune et transparente de l'état de mise en œuvre des stratégies et des résultats de la société afin d'en fournir une information claire, complète et précise ;
- l'égalité d'information, telle que décrite dans le point précédent, et la meilleure et constante attention à tous les associés, sans discrimination et sans comportements préférentiels ;
- la participation la plus large des membres aux assemblées, en promouvant parmi eux un exercice conscient du droit de vote.

Article 19 : RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

La société identifie et définit les canaux de communication avec tous les interlocuteurs de l'administration publique (à titre d'exemple, les Ministères, l'Autorité Garante de la Concurrence et du Marché, l'Autorité pour les Garanties dans les Communications, l'Autorité Garante pour la protection des données personnelles, le Bureau d'imposition...) tant au niveau local, qu'au niveau national et international.

En particulier, la prise d'engagements envers l'administration publique (ci-après, également AP) est réservée aux fonctions de l'entreprise qui y sont préposées et autorisées, qui sont tenues de s'acquitter de leurs tâches avec intégrité, indépendance et équité. Les relations sont également axées sur la collaboration maximale, en évitant dans tous les cas d'entraver l'activité institutionnelle et sont menées en préservant, dans les relations entretenues avec elles, les domaines corrects d'indépendance mutuelle en évitant toute action ou attitude pouvant être interprétée comme une tentative d'influencer de manière inappropriée les décisions.

En ce qui concerne les relations avec l'AP, il est interdit aux destinataires de promettre ou d'offrir aux officiers publics ou aux responsables du service public, ou aux employés en général de l'administration publique, des dons (non seulement sous forme de sommes d'argent, mais aussi de biens), des avantages ou d'autres utilités pour promouvoir ou favoriser les intérêts de la société lors de la prise d'engagements et/ou de la gestion de relations de toute nature avec l'administration publique.

En particulier, il est interdit :

- d'offrir aux sujets susmentionnés, même à l'occasion de fêtes, des cadeaux, à l'exception des cadeaux de valeur symbolique directement attribuables à des relations normales de courtoisie commerciale et, en tout état de cause, tels qu'ils ne peuvent pas générer, dans l'autre partie ou dans un tiers étranger et impartial, l'impression qu'ils sont destinés à acquérir des sociétés ou à accorder à la société des avantages indus, ou tels qu'ils génèrent en tout état de cause l'impression d'illégalité ou d'immoralité.
- d'examiner ou proposer de manière instrumentale des opportunités d'emploi pour les employés de l'administration publique (ou parents et assimilés) et/ou des opportunités commerciales de tout autre type qui pourraient leur être indûment bénéfiques, en dehors du traitement habituel réservé à la clientèle ;
- d'effectuer des frais de représentation injustifiés, ou non prévus contractuellement, et à des fins autres que la simple promotion de l'image de l'entreprise ;
- de fournir ou de promettre de fournir, de solliciter ou d'obtenir des informations et/ou des documents confidentiels ou de toute autre manière susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation de l'une ou des deux parties ;
- de favoriser, dans les processus d'achat, les fournisseurs et les sous-traitants uniquement parce qu'ils sont indiqués par les employés eux-mêmes de l'administration publique comme condition pour l'exercice ultérieur des activités ;
- d'exhiber sciemment des documents faux ou contenant des données fausses ou altérées, de soustraire ou d'omettre des documents, d'omettre des informations dues, afin d'orienter indûment en

- faveur de son propre ou de sa propre clientèle les décisions de l'administration publique ;
- d'adopter une conduite trompeuse susceptible d'induire l'administration publique en erreur dans l'évaluation technique et économique des produits et des services offerts/fournis, ou d'influencer indûment la décision de l'administration publique ;
 - d'utiliser ou de présenter des déclarations ou des documents faux ou prouvant des choses fausses ou d'omettre des informations dues, pour obtenir de manière indue des contributions, des financements, des prêts bonifiés ou d'autres versements du même type de la part de l'État, des Communautés européennes ou d'autres organismes publics ;
 - de proposer, demander ou recevoir des pots-de-vin, ainsi que de commettre des actes de corruption ;
 - d'exploiter une relation avec une personne publique, ou en tout cas avec une personne qui, à son tour, a ou peut avoir des relations avec des membres de l'administration publique, afin d'obtenir des avantages indus.

Les destinataires sont tenus de vérifier que les versements publics, les cotisations ou les financements facilités, accordés en faveur de la société, sont utilisés pour la réalisation des activités ou la réalisation des initiatives pour lesquelles ils ont été accordés ; toute utilisation autre que celle pour laquelle ils ont été accordés est interdite.

Toute personne recevant des demandes explicites ou implicites ou des propositions de prestations de quelque nature que ce soit de la part d'agents publics ou de préposés au service public doit immédiatement :

- suspendre toute relation avec eux ;
- signaler les faits à son supérieur direct et en informer par écrit l'organisme de surveillance.

En ce qui concerne les relations avec les autorités de surveillance, nationales, communautaires et étrangères et, en particulier, dans le déroulement des communications et des signalements de type périodique, la société garantit l'exhaustivité et l'intégrité des informations fournies et l'objectivité des évaluations, en recherchant la rapidité des obligations qui lui sont demandées par l'AP. De plus, les relations avec les autorités de surveillance sont également axées sur la collaboration maximale, en évitant, dans tous les cas, d'entraver l'activité institutionnelle.

Dans le cadre des relations avec l'administration fiscale – également en phase de vérification – une collaboration et une transparence maximales doivent être conservées.

Article 20 : RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

La société reconnaît le rôle d'information fondamental joué par les médias auprès du public. À cet effet, elle s'engage à collaborer pleinement avec tous les organes d'information, sans discrimination, dans le respect de leurs rôles respectifs. Les communications de la société avec tout organe d'information doivent être véridiques, claires, transparentes, non ambiguës ou instrumentales ; elles doivent également être cohérentes, homogènes et précises, conformes aux politiques et programmes de l'entreprise.

Les relations avec la presse et les autres moyens de communication de masse sont réservés aux organes et aux fonctions de l'entreprise en charge.

Afin d'assurer une information univoque et de soutenir ceux qui entrent en contact avec les médias, les déclarations faites pour le compte de la société doivent être soumises à l'autorisation préalable des organes et fonctions de l'entreprise compétents.

La promotion de la société respecte les valeurs éthiques énoncées dans le présent code, en rejetant l'utilisation de messages vulgaires ou offensants. La société veille à ce que les informations publiées sur le site Web institutionnel en fassent un outil complet, efficace et conforme aux attentes du marché.

Article 21 : RELATIONS AVEC LA CONCURRENCE

Il est essentiel que le marché soit basé sur une concurrence loyale. La société et ses collaborateurs

s'engagent donc à respecter au maximum les lois en matière de protection de la concurrence et du marché dans toute juridiction.

Aucun collaborateur ne peut être impliqué dans des initiatives ou des contacts avec des concurrents (par exemple, des accords sur les prix) qui peuvent apparaître comme une violation des réglementations en matière de protection de la concurrence et du marché.

Dans son activité, la société pose comme exigence principale le respect de la réglementation *antitrust* dans la perspective de garantir le bon fonctionnement de la dynamique concurrentielle sur les marchés, l'efficacité économique et, par conséquent, des processus vertueux d'innovation et de réduction des prix des biens et des services afin d'assurer à la collectivité le plus grand bien-être possible.

Pour cette raison, sont interdits tous les comportements et conduites d'entreprises qui, en réduisant la pression concurrentielle par le biais d'opérations de concentration, d'abus de position dominante ou d'ententes, peuvent empêcher ou entraver le processus concurrentiel entre les opérateurs actifs sur le marché.

Plus particulièrement, sont interdits :

- les ententes (accords, pratiques concertées entre entreprises concurrentes et décisions d'associations d'entreprises) ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence sur le marché en cause ;
- l'exploitation abusive d'une position dominante sur le marché, qui, par exemple, peut être perpétrée à travers : des politiques de prix excessivement contraignantes ; des conditions contractuelles particulièrement contraignantes ; des pratiques contraignantes ; des remises abusives ; des prix prédateurs ; une compression des marges ; des comportements prédateurs.

Article 22 : GESTION DE DOCUMENTS ET SYSTÈMES INFORMATIQUES

La falsification, dans sa forme et son contenu, de documents informatiques publics ou privés est interdite. Toute forme d'utilisation de faux documents informatiques, ainsi que la suppression, la destruction ou la dissimulation de vrais documents, est également interdite.

Il est interdit d'accéder abusivement à un système informatique ou télématique protégé par des mesures de sécurité ou de s'y maintenir contre la volonté, expresse ou tacite, du propriétaire du système.

Il est interdit d'effectuer de manière abusive la recherche, la reproduction, la diffusion, la livraison ou la communication de codes, de mots clés ou d'autres moyens appropriés pour accéder à un système informatique ou télématique protégé ou même simplement de fournir des indications ou des instructions appropriées à cet effet.

Il est interdit de se procurer, de produire, de diffuser, de livrer ou, en tout état de cause, de mettre à la disposition de la société ou de tiers des équipements, des dispositifs ou des programmes susceptibles d'endommager un système informatique ou télématique d'autrui, les informations qu'il contient ou d'en altérer, de quelque manière que ce soit, le fonctionnement.

Il est interdit d'intercepter, d'empêcher ou d'interrompre des communications relatives à un ou plusieurs systèmes télématiques ou informatiques.

De même, toute forme de divulgation, même partielle, à des tiers du contenu des informations interceptées est interdite.

Il est également interdit d'installer des équipements visant à empêcher, à intercepter ou à interrompre les communications susmentionnées.

La destruction, la détérioration, l'effacement, l'altération ou la suppression de systèmes informatiques ou télématiques et des informations, données ou programmes dans les mêmes contenus, appartenant à des particuliers ou utilisés par l'État, par un autre organisme public ou qui lui sont pertinents ou d'une quelconque utilité publique, sont interdits.

Article 23 : PROTECTION DES MARQUES ET BREVETS ET DU DROIT D'AUTEUR

Il est interdit de contrefaire ou de modifier des marques ou signes distinctifs, nationaux ou étrangers, de produits industriels, ou de modifier, d'utiliser ces marques ou signes contrefaits ou modifiés.

Il est interdit de modifier des brevets, dessins ou modèles industriels, nationaux ou étrangers, ou d'utiliser de tels brevets, dessins ou modèles contrefaits ou modifiés.

Il est interdit d'introduire sur le territoire de l'État, afin d'en tirer profit, des produits industriels portant des marques ou d'autres signes distinctifs, nationaux ou étrangers, contrefaits ou modifiés.

Il est interdit de dupliquer abusivement des programmes informatiques ou aux mêmes fins d'importer, distribuer, vendre, détenir à des fins commerciales ou entrepreneuriales des programmes contenus sur des supports non marqués par la SIAE.

Il est interdit de reproduire, de transférer sur un autre support, de distribuer, de communiquer, de présenter ou de démontrer en public le contenu d'une base de données sans l'autorisation de l'auteur, ou d'effectuer l'extraction ou la réutilisation de la base de données.

Il est interdit aux destinataires du présent Code éthique de :

- utiliser les secrets d'entreprise d'autrui ;
- adopter des conduites visant à entraver le fonctionnement normal des activités économiques et commerciales des sociétés concurrentes de la société ;
- mettre en place des actes frauduleux susceptibles de produire un détournement de la clientèle d'autrui et un dommage pour les entreprises concurrentes à la société ;
- reproduire abusivement, imiter, modifier des marques, signes distinctifs, brevets, dessins industriels ou modèles détenus par des tiers ;
- utiliser, dans le domaine industriel et/ou commercial, des marques, des signes distinctifs, des brevets, des dessins industriels ou des modèles contrefaits par des tiers ;
- introduire sur le territoire de l'État pour en faire du commerce, détenir pour vendre ou mettre en circulation de quelque manière que ce soit des produits industriels portant des marques ou des signes distinctifs contrefaits ou altérés par des sujets tiers.

Article 24 : LIVRES COMPTABLES ET REGISTRES DES SOCIÉTÉS

La société tient des registres précis et complets de toutes ses activités et opérations, afin d'assurer une transparence comptable maximale à l'égard des actionnaires, des tiers et des organismes externes concernés, et d'éviter les écritures fausses, trompeuses ou fallacieuses.

L'activité administrative et comptable est mise en œuvre à l'aide d'outils et de procédures informatiques mis à jour qui optimisent son efficacité, son exactitude, son exhaustivité et sa correspondance avec les principes comptables, en plus de favoriser les contrôles et vérifications nécessaires sur la légalité, la cohérence et la congruence des processus de décision, d'autorisation, de réalisation des actions et des opérations de la société.

Carrara coopère pleinement à tous les niveaux, en fournissant des informations correctes et véridiques sur les activités, les actifs et les opérations de l'entreprise, ainsi que sur toute demande raisonnable reçue de la part des organismes compétents.

Pour que la comptabilité réponde aux exigences de vérité, d'exhaustivité et de transparence des données enregistrées, une documentation appropriée et complète à l'appui de l'activité exercée doit être conservée dans les actes de la société, de manière à permettre :

- l'enregistrement comptable précis de chaque opération ;
- l'identification immédiate des caractéristiques et des motivations à la base de celle-ci ;
- la reconstruction formelle chronologique simple de l'opération ;
- la vérification du processus de décision, d'autorisation et de réalisation, ainsi que l'identification des différents niveaux de responsabilité et de contrôle. Tout enregistrement comptable doit refléter exactement ce qui résulte de la documentation de support. Il incombe donc à chaque destinataire préposé à cela, de veiller à ce que les pièces justificatives soient facilement accessibles et ordonnées selon des critères logiques et dans le respect des règles et procédures de l'entreprise. Aucun type de paiement ne pourra être effectué dans l'intérêt de la société en l'absence de documentation appropriée à l'appui. Chaque destinataire, dans la mesure où il est préposé à cela,

qui a connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans les enregistrements comptables ou les documents justificatifs, est tenu de les signaler rapidement à son supérieur. Si le signalement échoue, ou si le destinataire se sent mal à l'aise de s'adresser à son supérieur direct pour effectuer le signalement, il en informe l'Organisme de surveillance.

Article 25 : GESTION DU RISQUE FISCAL

La bonne gestion de la variable fiscale et le respect correct des obligations - prévues par la loi - de participation aux dépenses publiques sont fondamentaux pour Carrara, afin de contribuer à la création/maximisation de la valeur pour toutes ses *parties prenantes*, en particulier pour les employés et les collaborateurs, les associés et les interlocuteurs institutionnels.

Dans le déroulement de toutes les activités, Carrara promeut et met en œuvre une gestion fiscale visant à minimiser le risque d'opérer en violation des normes de nature fiscale, ou en contradiction avec les principes et/ou les finalités des systèmes fiscaux, également afin de prévenir les litiges en matière fiscale, en maintenant une attitude de transparence et de dialogue avec les autorités fiscales des pays dans lesquels elle opère.

La société n'adopte pas de politiques fiscales agressives et visant à faire des économies d'impôt.

Carrara applique une politique fiscale visant à :

- garantir l'exécution correcte et dans les délais des obligations fiscales et, plus généralement, le respect de la réglementation fiscale applicable à Carrara dans les pays où elle opère ;
- garantir une gestion correcte et efficace de la fiscalité de Carrara, en évitant, dans les limites légitimement admises, de subir des phénomènes de double imposition et/ou de se voir appliquer une charge fiscale injustifiée excessive.

À cet égard, la politique fiscale de Carrara s'inspire des principes suivants :

- Culture d'entreprise : Carrara s'engage à favoriser la diffusion et le développement dans le temps d'une culture d'entreprise axée sur la gestion et la prévention du risque fiscal, ainsi que sur les principes d'honnêteté, de rectitude, de respect de la législation fiscale ;
- Conformité fiscale : dans la mise en œuvre de ses stratégies commerciales et financières, Carrara s'engage à respecter de manière formelle et substantielle les lois, règlements et dispositions applicables, dans les zones géographiques où elle opère, également à la lumière de la pratique et de la jurisprudence en la matière.
- Gestion du risque fiscal : Carrara adopte des outils et des procédures visant à favoriser l'identification rapide et la gestion active des risques fiscaux, qui pourraient également provenir des processus gérés quotidiennement par les fonctions de ligne, et pas seulement de la simple gestion des obligations fiscales.
- Gestion des relations avec les autorités fiscales : dans la gestion des relations avec les autorités fiscales italiennes et étrangères, Carrara s'engage à maintenir une attitude collaborative et transparente, pour assurer des relations constructives et minimiser les éventuels litiges.

Article 26 : ANTI-BLANCHIMENT ET AUTO-BLANCHIMENT

Les destinataires du présent Code ne doivent, de quelque manière et en quelque circonstance que ce soit, recevoir des paiements ou en accepter la promesse ou courir le risque d'être impliqués dans des affaires de blanchiment d'argent provenant d'activités illégales ou criminelles ou de se livrer à l'auto-blanchiment, c'est-à-dire de transférer ou d'utiliser dans des activités économiques ou financières des sommes d'origine illicite de la même personne qui a obtenu cet argent de manière illicite.

En ce qui concerne toutes les relations commerciales entreprises pour le compte de la société, les destinataires doivent s'assurer que les partenaires, clients, fournisseurs ou tiers donnent des garanties adéquates d'honorabilité et de fiabilité.

La société s'engage à respecter toutes les normes et dispositions, tant nationales qu'internationales, en matière de lutte contre le blanchiment et contre l'auto-blanchiment.

Article 27 : SPONSORING, LIBÉRALITÉ, CADEAUX

La société sponsorise exclusivement des événements ayant une valeur caritative, culturelle ou sportive.

Les libéralités ou dons sont accordés exclusivement aux associations et fondations reconnues, ainsi qu'aux organismes à but non lucratif, régulièrement constitués, dans le respect des règles comptables, civiles et fiscales.

Il est expressément interdit aux destinataires du présent Code éthique d'offrir, de demander ou de recevoir, des parrainages, des cadeaux, des rémunérations ou d'autres avantages qui peuvent être interprétés comme dépassant les pratiques commerciales normales de courtoisie, ou comme visant à acquérir un avantage indu lié à l'activité de la société.

Article 28 : GESTION DES INSTRUMENTS ÉLECTRONIQUES ET DE PAIEMENT AUTRES QUE LES ESPÈCES

Carrara exige de tous les destinataires qu'ils respectent les règles spécifiques définies pour l'utilisation des instruments électroniques, des cartes de crédit et/ou d'autres instruments de paiement et du réseau Internet dans la relation de travail, avec l'obligation de prendre connaissance de la part de tous les utilisateurs ; en particulier :

- chaque destinataire interne est responsable de contribuer à la sécurité du patrimoine informationnel de la société, des données, des codes d'accès fournis et des informations contenues et gérées au moyen d'actifs/ systèmes informatiques ;
- les actifs/systèmes informatiques attribués (par exemple, ordinateurs personnels fixes ou portables, cartes de crédit et/ou autres instruments de paiement) doivent être utilisés correctement et exclusivement pour l'exercice de leur activité. Ces ressources doivent être conservées de manière appropriée et Carrara doit être informée rapidement de tout vol ou dommage ;
- l'accès aux procédures informatiques et aux sections correspondantes réservées aux paiements électroniques est réservé aux seules personnes habilitées et doit se faire conformément aux procédures internes de traçabilité des flux financiers afin de ne pas altérer ou endommager le patrimoine informationnel de Carrara ;
- l'interdiction de l'installation dans les ordinateurs personnels et/ou téléphones portables fournis aux destinataires de logiciels non autorisés, qui pourraient être porteurs de virus, ainsi que de la connexion au réseau de Carrara d'appareils ou d'instruments non autorisés ;
- l'obligation de conserver ses identifiants d'authentification avec la plus grande sécurité et confidentialité en évitant tout accès illicite à ceux-ci ; ces identifiants doivent être conformes aux règles établies par Carrara pour leur choix et leur utilisation, ils doivent être modifiés selon les délais définis et ne doivent en aucun cas être divulgués à des personnes non expressément autorisées ;
- l'installation autonome et l'utilisation de tout logiciel sur votre poste de travail sans autorisation préalable, sans licence d'utilisation, sont interdites.

Article 29 : PATRIMOINE CULTUREL

Carrara ne détient aucun investissement dans des œuvres ou des collections d'art, ni ne travaille dans des contextes territoriaux soumis à la protection du paysage.

Dans tous les cas, la société et tous les destinataires doivent agir dans le respect des prescriptions légales en matière de protection du patrimoine culturel et paysager.

Par conséquent, Carrara interdit et réprime tout comportement qui pourrait causer des dommages ou même simplement mettre en danger les biens culturels, les biens paysagers ou les œuvres d'art.

SECTION V - MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Article 30 : ORGANE DE SURVEILLANCE ET CODE ÉTHIQUE

Le contrôle, la mise en œuvre et le respect du présent Code éthique sont confiés à l'Organisme de surveillance nommé conformément aux articles 6 et 7 du Décret législatif 231/01. En particulier, les tâches de l'Organisme de surveillance, sans préjudice de ce qui est prévu dans le document spécial appelé « Règlement de l'Organisme de surveillance », sont les suivants :

- contrôler le respect du Code éthique, dans le but de réduire le danger de la commission des infractions prévues par le Décret législatif 231/01 ;
- suivre et coordonner la mise à jour du Code éthique, y compris à travers ses propres propositions d'adaptation et/ou de mise à jour ;
- promouvoir et surveiller les initiatives visant à favoriser la communication et la diffusion du Code éthique auprès de toutes les personnes tenues de respecter les prescriptions et les principes correspondants ;
- suggérer le plan de formation éthique tel que défini dans le modèle organisationnel de gestion de Carrara ;
- formuler ses observations sur les violations présumées du Code éthique dont il a connaissance, en signalant aux organes de l'entreprise compétents les éventuelles violations constatées.

Article 31 : DIFFUSION ET SIGNALEMENTS

Le Code éthique et ses mises à jour sont portés à la connaissance de tous les Destinataires (internes et externes) à travers des activités de communication et de diffusion adéquates afin que les valeurs et les principes qu'il contient soient connus et appliqués et que l'on évite que l'initiative individuelle puisse générer des comportements incompatibles avec le profil de réputation que la société poursuit.

Le Code éthique est publié sur le site Internet accessible à tous.

Une copie du Code est remise à chaque administrateur, employé ou collaborateur au moment, respectivement, de la nomination, du recrutement ou du début de la relation avec la société. Le Code éthique fait l'objet de campagnes spécifiques de divulgation à la clientèle ou à d'autres parties intéressées, également par voie de presse et par courrier ou de la manière jugée la plus appropriée.

Les destinataires du présent Code ont l'obligation de signaler toute instruction reçue qui serait contraire à la loi, aux contrats de travail, à la réglementation interne et au présent Code éthique.

Le non-respect de l'obligation de signalement est expressément sanctionné.

En particulier, toute violation des principes et des dispositions contenues dans le présent Code éthique devra être immédiatement signalée par les destinataires, par écrit, même sous forme anonyme, à l'Organisme de surveillance ou au Responsable du Bureau/Service qui, à son tour, en informera directement l'Organisme de surveillance.

L'Organisme de surveillance évalue l'existence et le risque des violations mises en évidence par rapport aux valeurs de l'entreprise et aux réglementations en vigueur ; il évalue également les violations du Code et l'existence d'hypothèses de conduite criminelle, toujours dans le cadre de ses attributions et fonctions conformément au Décret législatif 231/01.

Le contact avec l'Organisme de surveillance peut se faire par tout moyen, soit par l'envoi d'une lettre par courrier, y compris interne, soit par courrier électronique adressé à la boîte de réception spécialement préparée et réservée à l'Organisme de surveillance.

Article 32 : SANCTIONS

En ce qui concerne la qualification des violations des prescriptions et des principes du présent Code éthique, ainsi que des sanctions applicables, il convient de se référer aux dispositions du système de sanction, spécialement publié par la société, qui fait partie intégrante du modèle d'organisation de la gestion de la société.

En résumé, le système de sanctions identifie :

- les sujets destinataires ;

- le type des violations pertinentes ;
- les critères d'identification et d'imposition des sanctions ;
- le type de sanctions applicables ;
- la procédure pour l'application concrète des mesures disciplinaires.

En particulier, le système de sanctions, dans les limites et selon les exigences qui y sont établies, s'adresse à:

- Employés salariés et travailleurs détachés ;
- Membres des organes sociaux ;
- Réviseur des comptes ; Consultants (sociétés de conseil, avocats...) ; Collaborateurs [travailleurs para-subordonnés, stagiaires...] ; Fournisseurs ; autres tiers ayant des relations contractuelles avec Carrara (par exemple, sociétés d'externalisation, sociétés intérimaires) - ci-après, les tiers.

En ce qui concerne les employés subordonnés, les sanctions disciplinaires prévues par la convention collective nationale de travail respective appliquée par la société s'appliquent, conformément aux procédures prévues par la loi n° 300 de 1970 – le Statut des travailleurs. Les mesures disciplinaires qui leur sont applicables sont les suivantes :

- a) avertissement oral ;
- b) avertissement écrit ;
- c) amende jusqu'au montant de 3 heures de salaire ;
- d) suspension du travail jusqu'à 3 jours.

En ce qui concerne les administrateurs, les mesures disciplinaires qui leur sont applicables sont la mise en demeure, la révocation des délégations et la réduction des émoluments ou, dans les cas les plus graves, la convocation de l'Assemblée pour l'adoption de la décision de révocation.

En ce qui concerne les commissaires aux comptes, les mesures disciplinaires qui leur sont applicables sont la mise en demeure ou, dans les cas les plus graves, la révocation du mandat selon les modalités établies par le Code civil italien.

En ce qui concerne les tiers destinataires, toute violation par des tiers, tels que des collaborateurs, des fournisseurs, des consultants ou des travailleurs indépendants, des dispositions du présent Code est identifiée *ex ante* comme une hypothèse d'inexécution susceptible d'entraîner le droit de résiliation automatique du contrat conformément à l'art. 1456 du Code civil italien

Enfin, à l'égard des représentants de l'Organisme de surveillance, le conseil d'administration prend les mesures appropriées par rapport à ce qui est prévu dans le système disciplinaire pour la catégorie d'appartenance respective des différents composants (employés salariés ou travailleurs indépendants) et dans le respect des règles prévues par le règlement de l'Organisme de surveillance.

En outre, en cas de violation des dispositions contenues dans le Règlement de l'Organisme de surveillance, à l'égard des membres de celui-ci, le Conseil d'administration. peut appliquer les mesures de mise en demeure au respect ponctuel des prévisions, de la réduction des émoluments ainsi que de la révocation du mandat.

Article 33 : WHISTLEBLOWING

La Société promeut la prévention et la vérification de toute conduite illicite ou, dans tous les cas, contraire au Code éthique et au Modèle 231.

Dans cette perspective, la société promeut la culture du *speak up*, c'est-à-dire la liberté d'interpeller, dans une optique de confrontation, des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques au cas où il serait opportun ou nécessaire d'exprimer des doutes ou des préoccupations, d'exposer des problèmes, de formuler des

propositions et des idées ou, en général, d'exprimer des opinions pour améliorer le travail au sein de l'organisation.

La société a également l'intention de garantir à ses employés et à ses dirigeants la possibilité de signaler, même de manière confidentielle, un éventuel crime, une infraction ou tout comportement irrégulier commis par d'autres personnes appartenant à la société (« *Whistleblowing* »).

En particulier, conformément aux nouvelles réglementations introduites par le décret législatif 24/2023, entré en vigueur le 10 mars 2023, la société a activé les canaux internes pour garantir aux personnes habilitées à faire des signalements.

De plus, la société protège les employés qui se sont affrontés entre eux ou ont effectué un signalement, en garantissant toutes les mesures de protection visées au chapitre III du décret législatif 24/2023, sous les formes et selon les modalités prévues par le même décret.

Ces mesures de protection – droit à la confidentialité, interdiction de représailles, limitation de responsabilité et mesures de soutien - sont étendues à toutes les personnes énumérées à l'art. 3 du décret législatif 24/2023.