
Parte Especial A

CÓDIGO DE ÉTICA
CARRARA

SEÇÃO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- Missão corporativa
- Ética e legalidade
- Pessoas
- Âmbito e conteúdo do Código

SEÇÃO II – MODALIDADES DE APLICAÇÃO

Artigo 1: Adoção e atualização

Artigo 2: Destinatários

Artigo 3: Código de Ética e Modelo de Organização e Gestão (MOG)

Artigo 4: Atividades de formação

SEÇÃO III – PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5: Valores

Artigo 6: Integridade, honestidade, correção e lealdade

Artigo 7: Equidade, imparcialidade e proteção da pessoa. Combate a discriminação

Artigo 8: Transparência e confidencialidade

Artigo 9: Responsabilidade

Artigo 10: Gestão das relações no âmbito de crimes culposos de segurança no trabalho

Artigo 11: Gestão da atividade empresarial em relação a crimes ambientais

SEÇÃO IV – NORMAS DE CONDUTA

Artigo 12: Relações com colaboradores – Combate as formas de exploração

Artigo 13: Deveres e obrigações dos colaboradores

Artigo 14: Relações com organizações políticas, sindicais e associações

Artigo 15: Conduta dos Órgãos Societários

Artigo 16: Conflito de interesses

Artigo 17: Relações com clientes e fornecedores

Artigo 18: Relações com os sócios

Artigo 19: Relações com a Administração Pública

Artigo 20: Relações com a mídia e comunicação externa

Artigo 21: Relações com a concorrência

Artigo 22: Gestão de documentos, dados e sistemas de informação

Artigo 23: Proteção de marcas, patentes e direitos autorais

Artigo 24: Livros contábeis e registros societários

Artigo 25: Gestão do risco fiscal e conformidade tributária

Artigo 26: Prevenção à lavagem de dinheiro e à autolavagem

Artigo 27: Patrocínios, doações, liberalidades e brindes

Artigo 28: Gestão de instrumentos eletrônicos e meios de pagamento distintos do dinheiro

Artigo 29: Proteção do patrimônio cultural

SEÇÃO V – MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO

Artigo 30: Órgão de Fiscalização e Código de Ética

Artigo 31: Divulgação, comunicação e canais de reporte

Artigo 32: Sistema disciplinar e sanções

Artigo 33: Canal de denúncias (Whistleblowing)

SEÇÃO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

MISSÃO CORPORATIVA

A CARRARA S.p.a., atualmente um dos principais produtores europeus de juntas industriais, especializado na produção de gaxetas, sistemas de vedação para válvulas e juntas para flanges, com forte foco na implementação de Low Emission e Fire Safe Sealing Systems, foi fundada em 1961.

A missão da Carrara S.p.a. é garantir o fornecimento correto de juntas industriais e dos produtos e serviços do seu portfólio de vendas, operando em conformidade com os compromissos assumidos nos contratos, com as especificações técnicas internacionais ou as exigências dos Clientes e, de forma geral, com as normas legais vigentes.

Para atingir tais objetivos, a Empresa compromete-se a organizar suas atividades com critérios de eficiência e competência, buscando o equilíbrio econômico-financeiro da gestão e prestando seus serviços de acordo com suas melhores capacidades organizacionais.

Com a entrada da segunda geração na gestão da empresa, que identificou na eliminação dos produtos contendo amianto o fator propulsor para renovação e crescimento, a Empresa iniciou um processo de expansão e posicionamento no mercado de referência, alcançando, em poucos anos, o status de “Valuable Player” internacional nos segmentos de gaxetas, juntas de grafite, sedes para válvulas industriais e PTFE modificado para flanges.

O expressivo crescimento do primeiro ciclo pós-amianto resultou de uma ação baseada na produção de produtos inovadores e de alta qualidade, utilizados como principal alavanca para reduzir o gap de marca em relação aos principais players internacionais, e do posicionamento estratégico no mercado com uma abordagem comercial eficaz e direcionada.

Para alcançar esses objetivos estratégicos, a Empresa optou por estabelecer parcerias sinérgicas com os principais fornecedores de matérias-primas, que colaboraram com a equipe técnica da Carrara em etapas de desenvolvimento dos principais produtos, e por implementar um sistema de produção capaz de garantir altos padrões de qualidade associados a grande capacidade produtiva.

A inauguração da nova sede em 2001 permitiu um aumento significativo da capacidade produtiva e logística, o que, aliado a intensa atividade comercial e à ampliação do portfólio de produtos, possibilitou o crescimento da base de Clientes, mesmo em um contexto cada vez mais competitivo e, por vezes, desfavorável do ponto de vista econômico.

No mesmo ano de 2001, foi lançada a divisão de serviços ambientais FERP, marcando o início de uma diferenciação da oferta comercial da empresa, que deixou de ser apenas manufatureira para também prestar serviços industriais.

Hoje, a Carrara, que também é proprietária da Planichem que atua no mesmo setor, conta com um total de 220 colaboradores e um portfólio que inclui mais de 1.500 clientes, entre os quais se destacam muitas marcas prestigiadas da indústria internacional.



A Empresa possui as seguintes certificações incluídas no Sistema de Gestão Integrado: (i) ISO 9001:2015 “Sistemas de Gestão da Qualidade”; (ii) ISO 14001:2015 “Sistema de Gestão Ambiental”; (iii) ISO 45001:2018 “Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho”.

A Empresa dispõe de uma Política de Privacidade.

ÉTICA E LEGALIDADE

Ética e legalidade sempre foram valores essenciais para nossa empresa.

A Carrara opera em conformidade com as leis e promove uma cultura corporativa respeitosa em relação aos colegas, aos direitos e às regras da empresa.

A Carrara atua em pleno respeito aos princípios e valores contidos no Código de Ética.

PESSOAS

As pessoas são um patrimônio fundamental da Empresa.

Valorizar o capital humano e investir no conhecimento e no desenvolvimento pessoal dos indivíduos é um objetivo essencial e uma característica distintiva de nossa empresa.

A formação é uma das ferramentas mais poderosas para alcançar esse objetivo, sendo fundamental para promover o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores.

ÂMBITO E CONTEÚDO DO CÓDIGO

O Código de Ética da Carrara:

- declara o conjunto de direitos, deveres e responsabilidades da Empresa em relação a todos os sujeitos com os quais mantém relações para o cumprimento de seu objeto social (contratante, fornecedores, empregados e/ou colaboradores, sócios, instituições); é, portanto, uma diretriz cujas regras de conduta devem ser observadas no dia a dia do trabalho, pressupondo, em primeiro lugar, o respeito às leis e regulamentos, incluindo os internos da Empresa;
- visa estabelecer **padrões éticos de referência** e normas comportamentais que orientem os processos decisórios da Empresa e sua conduta;
- exige do **management** e de todos os sujeitos a que se destina comportamentos coerentes, ou seja, ações que não sejam, mesmo em espírito, dissonantes em relação aos princípios éticos corporativos;
- contribui para implementar a **política de responsabilidade social** da Empresa, pois reconhece que a consideração das demandas sociais e ambientais ajuda a minimizar a exposição a riscos de conformidade e reputacionais, fortalecendo o senso de pertencimento entre seus stakeholders.

SEÇÃO II – MODALIDADES DE APLICAÇÃO

Artigo 1: ADOÇÃO E ATUALIZAÇÃO

O presente Código é adotado por deliberação do Conselho de Administração da Carrara e, longe de ser considerado um documento imutável, deve ser entendido como um instrumento passível de alterações e complementações futuras, em função de mudanças internas e externas à Empresa, bem como das experiências adquiridas pela Companhia ao longo do tempo. Tudo isso visa assegurar plena coerência entre os **valores-guia**, adotados como princípios fundamentais da Empresa, e os comportamentos a serem seguidos conforme estabelecido neste Código.

O Código de Ética da Carrara baseia-se nas **Diretrizes da Confederação Nacional da Indústria (CNI/Confindustria)** para a construção de Modelos de Organização, Gestão e Controle, nos termos do Decreto Legislativo 231/2001, atualizadas em junho de 2021.

Artigo 2: DESTINATÁRIOS

O presente Código é vinculativo para os sócios, membros dos Órgãos Societários, Alta Direção, empregados, bem como para todos aqueles que, mesmo sendo externos à Empresa, atuem direta ou indiretamente para a mesma.

Todos os destinatários mencionados acima estão, portanto, obrigados a observar e, dentro de sua competência, fazer observar os princípios contidos no Código de Ética. Em nenhuma circunstância a alegação de agir em interesse da Empresa justifica a adoção de comportamentos contrários ao que é estabelecido neste documento.

O cumprimento das normas do Código deve, ainda, ser considerado parte essencial das obrigações contratuais dos empregados da Empresa, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 2104 e seguintes do Código Civil italiano.

Artigo 3: CÓDIGO DE ÉTICA E MODELO DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO (MOG)

O Modelo de Organização e Gestão da Empresa está em conformidade com as disposições contidas neste Código de Ética, do qual constitui parte integrante. Nesse sentido:

- O Código de Ética é adotado voluntariamente pela Empresa e expressa valores e princípios de conduta reconhecidos como próprios, cuja observância é exigida de todos os destinatários, constituindo o **primeiro instrumento de prevenção de qualquer ilícito**;
- O Modelo de Organização e Gestão ex. D.Lgs. 231/01, inspirado nos princípios do Código de Ética, atende a prescrições legais específicas, visando prevenir a prática de tipos específicos de crimes.

A Empresa se empenha na melhoria contínua das operações e procedimentos internos, a fim de tornar a gestão empresarial mais eficaz e eficiente, incentivando, entre outros aspectos, o uso de ferramentas informatizadas para reduzir atividades repetitivas e meramente executivas, em benefício daquelas de maior conteúdo profissional, garantindo rapidez e pontualidade na execução das solicitações de todos os clientes e colaboradores, com estrito cumprimento das normas. Por meio disso, a Empresa persegue o interesse exclusivo da companhia e de seus sócios.

Artigo 4: ATIVIDADES DE FORMAÇÃO

Serão incluídas no plano anual de formação iniciativas destinadas a promover o conhecimento dos valores e das normas de conduta referenciadas neste Código de Ética.

Para os novos empregados, é previsto um **programa de integração** sobre o conteúdo do Código de Ética dentro dos cursos de onboarding corporativo.

A formação sobre o Código de Ética é, em regra, realizada em combinação com a formação referente ao **Modelo 231** adotado pela Empresa e à disciplina sobre a **Responsabilidade Administrativa das Pessoas Jurídicas**.

SEÇÃO III – PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5: VALORES

As ações, operações, transações e, de modo geral, todos os comportamentos dos Destinatários no exercício de suas funções e responsabilidades devem pautar-se pela **máxima integridade, honestidade, correção, lealdade, transparência, equidade, objetividade**, bem como pelo respeito à pessoa e pela responsabilidade no uso criterioso dos bens e recursos corporativos, ambientais e sociais.

Cada indivíduo, dentro das responsabilidades associadas ao seu cargo, deve oferecer o mais alto nível de profissionalismo disponível para atender adequadamente às necessidades de clientes e usuários internos.

É necessário que cada Destinatário desempenhe suas atividades com empenho, contribuindo concretamente para o alcance dos objetivos corporativos e para o respeito aos valores declarados.

O desenvolvimento do sentimento de pertencimento à Empresa e a melhoria da imagem corporativa constituem objetivos comuns, que orientam constantemente o comportamento de todos.

Artigo 6: INTEGRIDADE, HONESTIDADE, CORREÇÃO E LEALDADE

O respeito aos valores de integridade, honestidade, correção e lealdade implica, entre outros, que a Empresa se comprometa a:

- promover e exigir o cumprimento das normas internas e/ou de todas as leis por parte do pessoal, colaboradores, clientes, fornecedores e quaisquer terceiros com quem mantenha relação jurídica;
- cumprir rigorosamente a legislação vigente de prevenção à lavagem de dinheiro, comprometendo-se a recusar qualquer operação suspeita do ponto de vista da correção e transparência;
- promover, em todos os níveis, práticas destinadas a impedir fenômenos de corrupção local;
- assegurar e promover internamente a observância de todas as disposições previstas no Modelo de Organização e Gestão elaborado para a prevenção de crimes previstos pelo D. Lgs. 231/01;
- registrar cada operação e transação apenas quando suportada por documentação adequada, de modo a possibilitar, a qualquer momento, a realização de controles que atestem suas características e motivos, e identifiquem quem autorizou, executou, registrou ou verificou a operação; consequentemente, funcionários e/ou colaboradores devem realizar qualquer registro contábil de forma precisa, tempestiva e completa, respeitando rigorosamente a legislação civil e fiscal, bem como os procedimentos internos de contabilidade. Cada lançamento deve refletir exatamente os dados contidos na documentação de suporte, a qual deve ser preservada cuidadosamente para eventual verificação. A confiabilidade dos fatos gerenciais e o registro correto e tempestivo, permitindo a reconstrução posterior da situação geral da empresa, constituem objetivos sempre perseguidos pela Empresa;
- evitar que se formem grupos internos compostos por três ou mais pessoas com o objetivo específico de adotar comportamentos legalmente ilícitos;
- evitar qualquer ação de depauperação do patrimônio social com o intuito de se eximir do pagamento de obrigações tributárias.

Artigo 7: EQUIDADE, IMPARCIALIDADE E PROTEÇÃO DA PESSOA; COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

A Empresa tem como valor essencial a proteção da integridade física da pessoa, da liberdade e da personalidade individual. Portanto, repudia qualquer atividade que possa causar lesão à integridade individual, bem como qualquer forma de exploração ou submissão da pessoa.

Além disso, a Empresa condena qualquer comportamento destinado à entrada ilegal de estrangeiros em território italiano ou em outro Estado no qual a pessoa não seja cidadã ou não possua residência permanente, com fins de lucro direto ou indireto.

A Empresa se dissocia e condena firmemente qualquer forma – inclusive incitação, propaganda ou instigação – de discriminação ou violência por motivos raciais, étnicos, nacionais ou religiosos.

A Empresa atribui igualmente importância prioritária à proteção de menores e à repressão de comportamentos de exploração de qualquer natureza dirigidos a eles.

Para tanto, é expressamente proibido e totalmente alheio à Empresa o uso inadequado de ferramentas informáticas, especialmente para práticas relacionadas a pornografia infantil, inclusive envolvendo imagens virtuais.

Além disso, a fim de garantir o pleno respeito à pessoa, a Empresa compromete-se a cumprir e a fazer cumprir aos seus empregados, fornecedores, colaboradores e parceiros a legislação vigente de proteção ao trabalho, com atenção especial ao trabalho infantil e às condições de trabalho, previdenciárias e salariais.

Qualquer empregado que, no exercício de suas funções, tome conhecimento de atos ou comportamentos que possam prejudicar a integridade física, constituir exploração ou submissão da pessoa, ou envolver discriminação, deve, salvo obrigações legais, comunicar imediatamente aos seus superiores e ao Órgão de Fiscalização.

O respeito aos valores de equidade e objetividade implica que a Empresa se comprometa a:

- evitar qualquer forma de discriminação, especialmente baseada em raça, nacionalidade, sexo, idade, deficiências físicas, orientação sexual, opiniões políticas ou sindicais, convicções filosóficas ou religiosas;
- não tolerar assédio sexual ou intimidação física ou psicológica, em qualquer forma ou contexto;
- ouvir solicitações de colegas, clientes e fornecedores sem preconceito ou comportamento voltado apenas à defesa de sua posição;
- evitar, no desempenho de suas funções, tomar decisões ou realizar atividades contrárias ou conflitantes com os interesses da empresa ou incompatíveis com os deveres do cargo;
- demonstrar sensibilidade e respeito pelos outros, abstendo-se de comportamentos ofensivos;
- condenar qualquer comportamento que incentive pornografia infantil;
- condenar qualquer comportamento que favoreça imigração ilegal, tráfico de drogas ou contrabando de tabaco;
- condenar qualquer forma de exploração de trabalhadores.

Artigo 8: TRANSPARÊNCIA E CONFIDENCIALIDADE

O respeito aos princípios de transparência e confidencialidade implica que a Empresa se comprometa a:

- divulgar informações verdadeiras, completas, transparentes e compreensíveis, permitindo decisões conscientes;
- atualizar, divulgar e fazer cumprir a “Policy” da Empresa sobre gestão, tratamento e comunicação de informações confidenciais, cuja observância é exigida aos Destinatários;
- proteger a confidencialidade de dados e informações de que o empregado ou colaborador possa ter acesso, especialmente quando tais dados possam influenciar preços de instrumentos financeiros se tornados públicos. Membros de órgãos administrativos e de controle, funcionários e colaboradores devem estar plenamente cientes de que é proibido realizar operações de compra e venda, direta ou indiretamente, ou aconselhar tais operações, aproveitando informações obtidas em razão de suas funções;
- considerar a confidencialidade como pedra angular do exercício das atividades da empresa, sendo fundamental para a reputação da Empresa e para a confiança que nela depositam os clientes. Os empregados e/ou colaboradores da Empresa devem aderir rigorosamente a este princípio, mesmo após a cessação do vínculo de trabalho ou de colaboração, seja qual for a circunstância. É, portanto, expressamente proibido comunicar, divulgar ou fazer uso indevido de dados, informações ou notícias confidenciais relativas a clientes ou a terceiros em geral, com os quais a Empresa mantém ou pretende manter relações comerciais. Dados pessoais só podem ser compartilhados com aqueles que tenham necessidade efetiva de conhecê-los para o desempenho de suas funções específicas. Todo indivíduo que mantém relações com a Empresa deve evitar a comunicação ou divulgação indevida de tais dados e/ou informações.

Portanto, é proibido:

- nos balanços, relatórios ou outras comunicações societárias previstas em lei, dirigidas aos sócios ou ao público, apresentar fatos materiais que não correspondam à realidade ou omitir informações cuja divulgação seja exigida por lei sobre a situação econômica, patrimonial ou financeira da Empresa (mesmo que as informações se refiram a bens possuídos ou administrados pela Empresa em nome de terceiros), de forma a induzir em erro os destinatários sobre a referida situação, causando, eventualmente, dano patrimonial aos sócios ou credores, com a intenção de enganar os sócios ou o público e visando obter para si ou para outros lucro indevido;
- em relatórios ou outras comunicações societárias, com consciência da falsidade e intenção de enganar os destinatários, atestar falsamente ou ocultar informações sobre a situação econômica, patrimonial ou financeira da Empresa, de modo a induzir em erro os destinatários, visando obter para si ou para outros lucro indevido;
- ocultar documentos ou, por outros meios artificiosos, impedir ou dificultar a realização das atividades de controle ou auditoria legalmente atribuídas aos sócios e/ou outros órgãos societários;
- distribuir lucros ou adiantamentos sobre lucros não efetivamente realizados ou legalmente destinados a reservas, ou distribuir reservas, mesmo que não constituídas com lucros, que não possam ser distribuídas por lei;
- fora dos casos permitidos por lei, adquirir ou subscrever ações ou quotas sociais, causando lesão ao fundo de capital ou às reservas indisponíveis por lei;
- em violação às disposições legais de proteção aos credores, efetuar reduções do capital social, causando prejuízo aos credores;
- formar ou aumentar ficticiamente o capital da Empresa, mesmo que parcialmente;
- distribuir bens sociais entre os sócios antes do pagamento dos credores ou do provisionamento das quantias necessárias para satisfazê-los, causando prejuízo aos credores; -, mediante atos simulados ou fraudulentos, determinar a maioria em assembleia, com o objetivo de obter para si ou para outros lucro indevido;
- divulgar informações falsas ou realizar operações simuladas ou outros artifícios aptos a provocar alteração significativa no preço de instrumentos financeiros.

Os Destinatários que tomarem conhecimento de omissões, falsificações ou negligências na contabilidade ou na documentação que fundamenta os registros contábeis devem reportar imediatamente os fatos ao Órgão de Fiscalização.

Artigo 9: RESPONSABILIDADE

Cada Destinatário deve desempenhar suas atividades laborais e suas funções com diligência, eficiência e correção, utilizando, da forma mais adequada, os recursos e o tempo disponíveis, assumindo as responsabilidades relacionadas às suas atribuições. Quem ocupa o cargo de chefe, responsável ou dirigente deve servir de exemplo, fornecer liderança e orientação em conformidade com os princípios de conduta nos negócios contidos no Código e, por meio de seu comportamento, demonstrar aos funcionários e colaboradores que o respeito ao Código é um aspecto fundamental de seu trabalho e do trabalho deles, garantindo que estejam conscientes de que os resultados empresariais nunca devem ser dissociados do cumprimento dos princípios do Código.

O respeito ao valor da responsabilidade implica que as atividades da Empresa sejam conduzidas:

- inspirando-se nos princípios de gestão saudável e prudente, com o objetivo de ser uma Empresa sólida, confiável, transparente, aberta à inovação, capaz de interpretar as necessidades sempre novas dos clientes, atenta às exigências dos sócios, interessada no melhor desenvolvimento e utilização dos recursos humanos e na organização empresarial mais eficiente;
- perseguindo os interesses da Empresa em conformidade com leis e regulamentos, e com comportamentos corretos e leais, reconhecendo na concorrência um estímulo positivo para a constante melhoria da qualidade dos produtos e serviços oferecidos aos clientes, pautando suas ações comerciais pelos princípios de lealdade e correção;

- protegendo a reputação e o patrimônio da Empresa;
- buscando compatibilidade entre iniciativa econômica e exigências ambientais, não apenas em conformidade com a legislação vigente, mas também considerando as melhores práticas na área;
- apoiando o crescimento social e econômico dos territórios onde a Empresa está presente, inclusive por meio de iniciativas culturais, esportivas e de apoio a grupos vulneráveis.

Artigo 10: GESTÃO DE RELAÇÕES NO AMBITO DE CRIMES CULPOSOS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

A empresa deve explicitar claramente e tornar públicos, por meio de documento formal, os princípios e critérios fundamentais pelos quais são tomadas decisões, de qualquer tipo e em todos os níveis, em matéria de saúde e segurança no trabalho.

Tais princípios e critérios podem ser assim definidos:

- evitar riscos;
- avaliar os riscos que não podem ser evitados;
- combater os riscos na fonte;
- adaptar o trabalho ao ser humano, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos e aos métodos de trabalho e produção, em particular para reduzir o trabalho monótono e repetitivo e minimizar os efeitos desses trabalhos sobre a saúde;
- considerar o grau de evolução da técnica;
- substituir o que é perigoso pelo que não é perigoso ou é menos perigoso;
- planejar a prevenção, visando a um conjunto coerente que integre técnica, organização do trabalho, condições de trabalho, relações sociais e influência dos fatores do ambiente de trabalho;
- dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- fornecer instruções adequadas aos trabalhadores.

Esses princípios são utilizados pela Empresa para adotar as medidas necessárias à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, incluindo atividades de prevenção de riscos ocupacionais, informação e treinamento, bem como a preparação de uma organização e dos meios necessários.

A Empresa, tanto nos níveis superiores quanto operacionais, deve aderir a esses princípios, especialmente ao tomar decisões ou fazer escolhas e, posteriormente, ao implementá-las.

O objetivo principal da Empresa é criar as melhores condições de “clima organizacional”, visando maior bem-estar e consequente aumento da produtividade do trabalho, bem como uma redução desejável de acidentes.

Para estruturar e apoiar de forma mais eficiente o sistema de gestão de saúde e segurança nos locais de trabalho, a Empresa definiu claramente a cadeia de responsabilidades, a partir da identificação dos delegados de segurança.

Artigo 11: GESTÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL EM RELAÇÃO A CRIMES AMBIENTAIS

A Empresa compromete-se a promover a proteção do meio ambiente, tendo como objetivo a melhoria contínua do seu desempenho ambiental.

Para esse fim, os compromissos incluem:

- cumprir a legislação e normas nacionais e comunitárias em matéria ambiental;
- prevenir a poluição;
- sensibilizar sócios, funcionários e colaboradores para questões ambientais;

- adotar uma abordagem de planejamento que minimize os impactos ambientais decorrentes das escolhas de projeto realizadas.

Consequentemente, os destinatários do presente código de conduta são obrigados a adotar os seguintes comportamentos:

- orientar as atividades da empresa com o máximo respeito à proteção de:
 - águas, ar, solo e subsolo;
 - ecossistemas, biodiversidade (inclusive agrícola), flora e fauna;
- não realizar qualquer atividade relacionada à proteção ambiental em violação ou sem a devida autorização;
- não ceder, receber, transportar, importar, exportar ou fornecer a terceiros, manter, transferir, abandonar ou se desfazer ilegalmente de material altamente radioativo;
- adotar, de forma imediata e sem demora, ações de recuperação e restauração do estado dos locais em caso de situações prejudiciais ao meio ambiente;
- fora dos casos permitidos, não matar, capturar ou manter exemplares de espécies animais selvagens protegidas;
- fora dos casos permitidos, não destruir, colher ou manter exemplares de espécies vegetais selvagens protegidas;
- fora dos casos permitidos, não destruir habitats em áreas protegidas ou, de qualquer forma, não deteriorá-los comprometendo seu estado de conservação;
- não realizar descargas de águas residuais industriais sem autorização ou após a suspensão ou revogação da mesma;
- não realizar atividades de coleta, transporte, recuperação, descarte, comércio ou intermediação de resíduos sem a devida autorização;
- não causar poluição do solo, subsolo, águas superficiais ou subterrâneas excedendo os limites de risco e, se necessário, realizar a descontaminação;
- ao preparar um certificado de análise de resíduos, fornecer informações corretas sobre a natureza, composição e características físico-químicas dos resíduos;
- não traficar resíduos ilegalmente;
- não exceder os limites de emissão de qualidade do ar previstos por autorizações, normas e regulamentações vigentes;
- não importar, exportar, transportar, manter, utilizar para fins lucrativos, comprar, vender, exibir ou manter para venda ou fins comerciais exemplares listados no Regulamento CE nº 338/97 sem as certificações ou licenças exigidas; não vender ou transferir tais exemplares sem a documentação apropriada;
- não manter exemplares vivos de mamíferos e répteis de espécies selvagens, nem exemplares vivos provenientes de reprodução em cativeiro que representem risco à saúde ou segurança pública.

A Empresa acredita que, para proteger o meio ambiente e preservar nosso patrimônio natural, é necessário agir de forma responsável nas atividades diárias.

Para tanto, a colaboração e o engajamento de toda a cadeia de fornecimento são fundamentais, para que as ações sejam verdadeiramente sustentáveis.

Portanto, a Empresa solicita que seus fornecedores se comprometam a:

- reduzir a produção de resíduos e, sempre que possível, priorizar a coleta seletiva;
- reduzir o uso de recursos naturais (energia elétrica, água, gás), especialmente durante trabalhos em instalações da Empresa;
- reduzir o desperdício de recursos primários e matérias-primas;
- reduzir as emissões poluentes no ar, água e solo;
- reduzir a emissão de ruídos;

- reduzir a periculosidade das substâncias utilizadas;
- preferir equipamentos e ferramentas com alta eficiência energética;
- atuar minimizando os riscos para o meio ambiente e para a saúde humana.

SEÇÃO IV – NORMAS DE CONDUTA

Artigo 12: RELAÇÕES COM COLABORADORES – COMBATE ÀS FORMAS DE EXPLORAÇÃO

A Empresa, reconhecendo o pessoal como fator fundamental e indispensável para o desenvolvimento empresarial, considera importante estabelecer e manter relações com os empregados e colaboradores baseadas na confiança mútua.

Consequentemente, a Empresa compromete-se a desenvolver as habilidades e potencialidades do pessoal no desempenho de suas competências, de modo que as capacidades e legítimas aspirações individuais possam ser plenamente realizadas no contexto do alcance dos objetivos empresariais. Todas as estruturas da Empresa, em particular a função responsável pela gestão de pessoal, devem orientar suas atividades por essas finalidades.

A Empresa compromete-se a oferecer igualdade de oportunidades de trabalho e crescimento profissional a todos os empregados, com base em competências e qualificações profissionais, sem qualquer forma de discriminação, nepotismo ou favorecimento.

Em particular, no momento da contratação, a avaliação dos candidatos é realizada com base na correspondência aos perfis exigidos pela Empresa. O pessoal é contratado exclusivamente com contratos de trabalho regulares, não sendo tolerada qualquer forma de trabalho irregular. O candidato deve ser informado sobre todas as características relevantes da relação de trabalho.

No início do vínculo empregatício, o pessoal recebe informações claras e específicas sobre aspectos legais e salariais. Além disso, durante toda a duração do contrato, o empregado ou colaborador recebe orientações que permitam compreender a natureza de suas funções e desempenhá-las adequadamente, de acordo com sua qualificação.

A Empresa compromete-se a cuidar da formação de todos os empregados e a incentivar a participação em cursos de atualização e programas de treinamento, para que as capacidades e aspirações individuais se realizem simultaneamente com o alcance dos objetivos da Empresa.

Como consequência:

- a Empresa, por meio das funções competentes, seleciona, contrata, remunera e gerencia o pessoal com base em critérios de mérito e competência;
- o sistema de avaliação corporativa é gerido de forma transparente e objetiva.

A Empresa exige que seus fornecedores e parceiros também cumpram rigorosamente a legislação vigente em matéria trabalhista, com atenção especial ao trabalho infantil, trabalho feminino, condições e horários de trabalho, bem como aos benefícios previdenciários, contribuições e salários.

A Empresa combate firmemente a prática do “trabalho em condições análogas à escravidão”. A Empresa aplica a legislação trabalhista e o que é previsto pela negociação coletiva nacional e de segundo nível.

A Empresa compromete-se a respeitar os seguintes requisitos:

- não utilizar trabalho infantil ou forçado;
- respeitar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva;
- assegurar condições de trabalho que previnam os empregados de possíveis lesões e doenças, visando à plena satisfação do pessoal;
- combater todas as formas de discriminação e garantir igualdade de oportunidades e tratamento justo a todos os empregados, independentemente de raça, classe social, origem nacional, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, filiação sindical, afiliação política e idade;
- realizar a seleção considerando exclusivamente elementos objetivos, como competência, experiência e educação, relacionados às funções a serem exercidas;
- aplicar de forma completa e imparcial o contrato coletivo nacional de trabalho a todos os

empregados, pagando pontualmente a remuneração estabelecida;

- contribuir para o crescimento dos indivíduos e garantir emprego estável, assim como formação e treinamento de acordo com necessidades pessoais e organizacionais;
- realizar promoções com base nas habilidades individuais e nas necessidades organizacionais;
- garantir a proteção da maternidade e paternidade, bem como das pessoas em situação de vulnerabilidade;
- efetuar aposentadorias conforme as normas vigentes;
- realizar eventuais demissões apenas nos casos permitidos por lei e pelo contrato coletivo nacional, nunca por motivos discriminatórios.

A Empresa garante a todos os empregados remunerações justas, dignas e em conformidade com o contrato coletivo nacional e contratos complementares.

Nos contracheques, todas as verbas relativas a direitos e retenções são claramente indicadas.

A Empresa exige que seus fornecedores e parceiros também cumpram rigorosamente a legislação trabalhista vigente, com especial atenção ao trabalho infantil, trabalho feminino, condições e horários de trabalho, benefícios previdenciários, contribuições e salários.

Artigo 13: DEVERES E OBRIGAÇÕES DO COLABORADORES

A profissionalidade e o empenho do pessoal representam uma obrigação específica, sendo pressupostos imprescindíveis para o alcance dos objetivos da Empresa. Os empregados e colaboradores não podem ser isentos do cumprimento do disposto neste Código de Ética.

Em particular, eles comprometem-se a atuar com diligência e lealdade, de acordo com as seguintes regras de conduta:

- deve-se evitar qualquer situação ou atividade pessoal que possa gerar conflitos de interesse, mesmo potenciais, com a Empresa ou que possa interferir na capacidade de tomar decisões imparciais, no melhor interesse da Empresa;
- é proibido ao pessoal aceitar, direta ou indiretamente, dinheiro, presentes, bens, serviços, vantagens ou favores em relação a relações mantidas com qualquer terceiro com quem a Empresa possua vínculo, com o objetivo de influenciar decisões, obter tratamentos mais favoráveis, benefícios indevidos ou qualquer outra finalidade;
- quaisquer pedidos ou ofertas de dinheiro, presentes ou favores de qualquer tipo, recebidos pelo pessoal conforme o ponto anterior, devem ser imediatamente comunicados ao superior hierárquico e ao Órgão de Fiscalização;
- as informações adquiridas no desempenho das atividades atribuídas devem permanecer estritamente confidenciais e devidamente protegidas, em conformidade com o Regulamento Europeu sobre proteção de dados pessoais (GDPR), não podendo ser utilizadas, comunicadas ou divulgadas a terceiros;
- cuidar das próprias competências e profissionalidade, enriquecendo-as com a experiência e colaboração dos colegas, criando assim um clima em que todos se sintam bem-vindos e incentivados a alcançar seus objetivos profissionais;
- a atividade de cada empregado e colaborador das estruturas operacionais, da direção ou da rede comercial deve basear-se na máxima colaboração para alcançar a satisfação do cliente;
- as decisões devem ser tomadas com base em princípios de gestão prudente e saudável, por meio da avaliação criteriosa dos riscos potenciais, conscientes de que as próprias escolhas contribuem para alcançar resultados empresariais positivos;
- cada indivíduo deve atuar com diligência para proteger os bens da Empresa, utilizando de forma cuidadosa e responsável os recursos confiados, evitando usos inadequados que possam causar dano ou redução de eficiência, ou que contrariem o interesse da Empresa;
- é necessário sempre cooperar com a Autoridade Judiciária no âmbito de investigações e processos conduzidos por esta, sendo especificamente proibido:

- exercer qualquer tipo de pressão sobre a pessoa chamada a prestar depoimento perante a autoridade judiciária, a fim de induzi-la a não declarar ou a prestar declarações falsas;
- auxiliar quem tenha cometido um fato criminalmente relevante a evitar investigações da autoridade ou a se esquivar de sua atuação.

Artigo 14: RELAÇÕES COM ORGANIZAÇÕES POLÍTICAS, SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES

Os princípios de transparência, independência e integridade devem também caracterizar as relações mantidas pelas funções competentes da Empresa com organizações políticas e sindicais. As relações com essas organizações devem favorecer um diálogo correto, sem qualquer discriminação ou tratamento desigual, a fim de promover um clima de confiança mútua e um diálogo sólido na busca de soluções flexíveis.

As relações com representantes de organizações políticas e sindicais são restritas às funções competentes devidamente autorizadas.

A participação, a título pessoal, dos Destinatários do Código de Ética em organizações políticas ocorre fora do horário de trabalho e sem qualquer ligação com a função exercida na Empresa.

A Empresa não apoia manifestações ou iniciativas com fins exclusivamente políticos; abstenha-se também de qualquer pressão direta ou indireta sobre representantes políticos e não permite a concessão de contribuições diretas ou indiretas, em dinheiro, em espécie ou de outra forma, a partidos políticos, movimentos, comitês ou organizações políticas e sindicais, nem a seus representantes ou associações que possam gerar conflito de interesses.

Artigo 15: CONDUTA DOS ÓRGÃOS SOCIETÁRIOS

Os Órgãos Sociais, conscientes de sua responsabilidade, além de cumprir a lei, a regulamentação vigente e o estatuto, devem observar as disposições e princípios deste Código de Ética. Em particular, espera-se que seus membros:

- mantenham conduta baseada em autonomia, independência e correção com instituições públicas, entidades privadas, associações econômicas, forças políticas e quaisquer outros sujeitos nacionais ou internacionais;
- ajam com integridade, lealdade e senso de responsabilidade;
- garantam participação assídua e informada nas reuniões e atividades dos Órgãos Sociais;
- avaliem situações de conflito de interesse ou incompatibilidade de funções, cargos ou posições dentro e fora da Empresa, abstendo-se de realizar atos em situações de conflito de interesses;
- façam uso reservado das informações de que tenham conhecimento por razões de cargo, evitando utilizar sua posição para obter vantagens pessoais, diretas ou indiretas;
- respeitem solicitações de informações sobre a aplicação de normas específicas à Empresa;
- apresentem à Assembleia, em relação a determinada pauta, apenas atos e documentos verdadeiros, completos e não alterados;
- não adquiram ou subscrevam quotas ou reservas sociais não distribuíveis por lei;
- não realizem reduções de capital social, fusões com outras empresas ou cisões que possam causar dano aos credores.

Artigo 16: CONFLITO DE INTERESSES

O pessoal da Carrara deve sempre agir no melhor interesse da Carrara e evitar situações que apresentem conflito potencial ou real entre seus interesses e os interesses das Empresas do grupo Carrara.

Um conflito de interesses ocorre quando o interesse privado de uma pessoa, financeiro ou não, interfere, ou parece razoavelmente interferir, de qualquer forma, nos interesses das Empresas do grupo Carrara. Por exemplo, um conflito de interesses pode surgir quando um empregado, funcionário ou administrador realiza uma ação ou possui um interesse que dificulte desempenhar seu trabalho de forma objetiva e eficaz. Políticas e procedimentos escritos não podem prever todos os conflitos potenciais, portanto, é necessário usar bom senso para identificar e agir adequadamente diante de conflitos reais ou aparentes.

Exemplos de conflitos de interesse incluem:

- envolvimento, remunerado ou não, em qualquer entidade que seja concorrente atual ou potencial, cliente, fornecedor ou contraparte comercial da Carrara;
- transações ou atividades comerciais envolvendo um parente (definido como pessoa ligada a outra por sangue ou afinidade, incluindo casamento) ou alguém com quem o trabalhador da Carrara tenha relação pessoal, incluindo possíveis oportunidades de emprego.

Os trabalhadores da Carrara nunca devem aproveitar oportunidades de negócio para ganho pessoal derivadas do uso de propriedades, informações ou posições da empresa.

Artigo 17: RELAÇÕES COM CLIENTES E FORNECEDORES

A Empresa demonstra constante atenção e sensibilidade à qualidade do relacionamento com os clientes e ao seu contínuo aprimoramento, sendo isso um pressuposto necessário para o processo de criação e distribuição de valor na empresa. Os Clientes, de fato, constituem parte integrante do patrimônio empresarial da Empresa.

Nos relacionamentos com os clientes, cada Destinatário deste Código representa a Empresa, da qual é parte integrante. Para tanto, os Destinatários devem desempenhar suas atividades perante os Clientes com profissionalismo, competência, disponibilidade, correção, cortesia e transparência. A excelência dos produtos e serviços oferecidos, bem como a garantia de fornecer respostas imediatas e qualificadas às solicitações, constituem elementos distintivos do relacionamento da Empresa com a clientela.

Os comportamentos adotados devem sempre respeitar a confidencialidade das informações adquiridas no curso da atividade, bem como a legislação vigente em matéria de proteção de dados pessoais.

Os relacionamentos comerciais devem estar sempre orientados pelo cumprimento de todas as regras relativas à gestão correta da indústria e do comércio, evitando, em particular, condutas fraudulentas ou ilícitas, bem como comportamentos destinados a violar direitos autorais.

No âmbito dos relacionamentos comerciais, todos os que trabalham com e para a Carrara devem:

- promover, em todos os setores da atividade, incluindo os comerciais, comportamentos leais e corretos, condenando qualquer forma de perturbação à liberdade da indústria ou do comércio, bem como qualquer forma de concorrência ilícita, fraude, falsificação ou usurpação de direitos de propriedade industrial, convocando todos os que atuam em nome da Empresa a respeitar a legislação vigente que protege instrumentos ou sinais de autenticação, certificação ou reconhecimento, a proteção da indústria e do comércio e os direitos autorais;
- combater e rejeitar qualquer comportamento que vise obter informações confidenciais sobre concorrentes no mercado, respeitando a legislação vigente em matéria de concorrência leal e antitruste, comprometendo-se a não realizar ações que possam constituir violações dessa legislação;
- proteger os direitos de propriedade intelectual próprios e de terceiros, incluindo direitos autorais, patentes, marcas e sinais de reconhecimento, seguindo as políticas e procedimentos previstos para sua proteção;
- combater e rejeitar qualquer comportamento que vise adquirir oportunidades comerciais de forma ilícita, oferecendo ou prometendo dinheiro ou outros benefícios indevidos.

Para proteger a imagem e a reputação da Empresa — construídas através do empenho, dedicação e profissionalismo de suas estruturas — é essencial que os relacionamentos com os clientes estejam pautados:

- pela plena transparência e correção, também para criar uma relação sólida que permita ao cliente compreender sempre as características e o valor de todos os produtos e serviços disponíveis que

adquire ou que lhe são oferecidos;

- pela manutenção de altos padrões de qualidade dos serviços e pela maximização da satisfação dos clientes. Procedimentos internos e tecnologias de informação utilizadas apoiam esses objetivos, também por meio de monitoramento contínuo da clientela;
- pela cuidadosa identificação do perfil de risco dos clientes, ponto de partida fundamental para oferecer produtos compatíveis com suas necessidades;
- pela resposta rápida a reclamações, visando a resolução substantiva de conflitos. As reclamações constituem oportunidade de melhoria, superando conflitos e recuperando a confiança e a satisfação dos clientes;
- pela atenção e cuidado a cada Cliente ou categoria de Clientes, sem qualquer discriminação com base em nacionalidade, religião ou gênero;
- pela elaboração de uma política de preços compatível com a qualidade do serviço oferecido;
- pelo compromisso de tornar os centros e serviços acessíveis a pessoas com deficiência, eliminando eventuais barreiras arquitetônicas;
- pelo respeito à lei, com particular referência às disposições sobre prevenção à lavagem de dinheiro, combate à receptação e ao uso de dinheiro, bens ou benefícios de origem ilícita;
- pela independência de qualquer condicionamento impróprio, interno ou externo;
- pelo monitoramento regular do alcance de objetivos de satisfação e fidelização dos clientes, o qual é incentivado para difundir a cultura do relacionamento. A Empresa está aberta a sugestões e propostas dos clientes sobre produtos e serviços.

Além disso, ao iniciar relações comerciais com novos clientes ou gerir as existentes, deve-se, considerando as informações disponíveis, evitar:

- manter relações, diretas ou indiretas, com sujeitos de quem se saiba ou apenas suspeite envolvimento em atividades ilícitas, especialmente ligadas ao tráfico de armas e drogas, lavagem de dinheiro e terrorismo, ou com pessoas sem os requisitos necessários de seriedade e confiabilidade comercial;
- financiar atividades voltadas à produção ou comercialização de produtos altamente poluentes ou perigosos para o meio ambiente e a saúde;
- manter relações financeiras com atividades econômicas que, mesmo indiretamente, prejudiquem o desenvolvimento humano e contribuam para violar direitos fundamentais da pessoa (por exemplo, exploração de trabalho infantil ou de trabalhadores).

Em relação aos clientes, é proibido aos Destinatários prometer ou oferecer benefícios ou outras vantagens para promover ou favorecer os interesses da Empresa na celebração de contratos ou na gestão de qualquer tipo de relacionamento.

Em particular, é proibido:

- oferecer aos sujeitos mencionados, inclusive em datas festivas, presentes, exceto presentes de valor simbólico relacionados a relações normais de cortesia comercial — respeitando a legislação vigente — e de modo que não possa criar a impressão, para o destinatário ou terceiros imparciais, de buscar obter vantagens indevidas ou gerar impressão de ilegalidade ou imoralidade. A Empresa implementou protocolos rígidos, especialmente nos setores público e privado, para prevenir crimes de corrupção;
- analisar ou propor oportunidades de emprego de empregados e/ou oportunidades comerciais de qualquer tipo que possam indevidamente beneficiá-los, fora do tratamento normal dado à clientela;
- realizar despesas de representação injustificadas ou não previstas contratualmente, ou com finalidades diversas da mera promoção da imagem empresarial.

Os princípios aplicados às relações com clientes devem também guiar os relacionamentos comerciais com fornecedores, com os quais a Empresa se compromete a manter relações corretas e transparentes. Em

particular, são assegurados:

- padrões de seleção e gestão de fornecedores, garantindo igualdade de dignidade e oportunidade. No processo de seleção, considerar avaliações objetivas de profissionalismo e estrutura empresarial, qualidade, preço, execução do serviço e entrega, além de reputação no mercado, capacidade de cumprir confidencialidade, responsabilidade social e compatibilidade com as necessidades da Empresa;
- critérios e sistemas de monitoramento contínuo da qualidade dos bens e serviços fornecidos;
- contratos de fornecimento pautados pela equidade, principalmente quanto a prazos de pagamento e encargos administrativos.

A Empresa e seus recursos comprometem-se a:

- conduzir processos de seleção, avaliação e gestão de fornecedores visando o bem da Empresa;
- avaliar e selecionar fornecedores com base na competência, qualidade, pontualidade no serviço e economicidade;
- avaliar e selecionar fornecedores com base no cumprimento contratual, ausência de conflito de interesses, cumprimento da lei e adoção de práticas empresariais responsáveis;
- avaliar e selecionar fornecedores pela capacidade de inovação e de serem parceiros no desenvolvimento da Empresa;
- não aceitar dinheiro ou presentes de fornecedores ou potenciais fornecedores, exceto de valor simbólico;
- caso um fornecedor insista em oferecer um presente, comunicar imediatamente ao responsável da função para determinar a melhor destinação de acordo com as políticas da Empresa.

A adesão a esses princípios é garantida pela implementação e cumprimento de procedimentos internos de compras e seleção de fornecedores.

Os fornecedores são incentivados a atuar de acordo com padrões de conduta compatíveis com os indicados neste Código, assegurando seriedade nos negócios, respeito aos direitos de seus trabalhadores, investimento em qualidade e gestão responsável de impactos ambientais e sociais.

Em relação aos fornecedores, é proibido a qualquer pessoa manter relações com eles solicitar presentes, benefícios ou outras vantagens, para favorecer sua posição perante a Empresa, em detrimento de terceiros e em prejuízo da própria Empresa.

Artigo 18: RELAÇÕES COM OS ACIONISTAS

No respeito aos seus valores fundamentais, a Empresa, visando fortalecer relações duradouras e contínuas, garante aos acionistas:

- comunicação tempestiva e transparente sobre a implementação das estratégias e os resultados da Empresa, com o objetivo de fornecer informações claras, completas e precisas;
- igualdade de informação, conforme descrito no ponto anterior, bem como atenção constante e cuidadosa a todos os acionistas, sem discriminação ou tratamento preferencial;
- ampla participação dos acionistas nas Assembleias, promovendo entre eles o exercício consciente do direito de voto.

Artigo 19: RELAÇÕES COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Empresa identifica e define os canais de comunicação com todos os interlocutores da Administração Pública (por exemplo, Ministérios, Autoridade de Concorrência e Mercado, Autoridade de Telecomunicações, Autoridade de Proteção de Dados, Receita Federal, etc.), em nível local, nacional e internacional.

Em particular, a assunção de compromissos perante a Administração Pública (doravante, AP) é reservada às funções corporativas autorizadas, que devem desempenhar suas responsabilidades com integridade, independência e correção. Os relacionamentos devem ser pautados pela máxima colaboração, evitando qualquer obstrução às atividades institucionais e preservando a devida independência mútua, evitando

qualquer ação ou comportamento que possa ser interpretado como tentativa de influenciar indevidamente decisões da AP.

No relacionamento com a AP, é proibido aos Destinatários prometer ou oferecer a Funcionários Públicos ou a qualquer pessoa a eles vinculada presentes (em dinheiro ou bens), benefícios ou outras vantagens para promover ou favorecer os interesses da Empresa na assunção de compromissos ou na gestão de quaisquer relações com a Administração Pública.

Em particular, é proibido:

- oferecer aos referidos sujeitos, mesmo em datas comemorativas, presentes, exceto aqueles de valor simbólico, diretamente relacionados a relações normais de cortesia comercial e, em qualquer caso, que não possam gerar, na outra parte ou em um terceiro imparcial, a impressão de que tais presentes têm o objetivo de obter da Empresa ou conceder à Empresa vantagens indevidas, ou que possam gerar a impressão de ilegalidade ou imoralidade;
- examinar ou propor, de forma instrumental, oportunidades de emprego para funcionários da Administração Pública (ou seus parentes) e/ou oportunidades comerciais de qualquer outro tipo que possam indevidamente beneficiá-los, fora do tratamento ordinário reservado aos clientes;
- realizar despesas de representação injustificadas ou não previstas contratualmente, com finalidades diferentes da mera promoção da imagem corporativa;
- fornecer ou prometer fornecer, solicitar ou obter informações e/ou documentos confidenciais que possam comprometer a integridade ou a reputação de uma ou ambas as partes;
- favorecer, em processos de aquisição, fornecedores ou subfornecedores apenas porque indicados por funcionários da Administração Pública como condição para a execução posterior das atividades;
- apresentar deliberadamente documentos falsos ou contendo dados falsos ou alterados, reter ou omitir documentos ou informações devidas, com o objetivo de direcionar indevidamente decisões da Administração Pública a favor próprio ou de clientes;
- adotar conduta enganosa que possa induzir a Administração Pública a erro na avaliação técnico-econômica de produtos e serviços fornecidos ou influenciar indevidamente decisões da Administração Pública;
- utilizar ou apresentar declarações ou documentos falsos, ou que contenham informações inexatas, ou omitir informações devidas, para obter indevidamente contribuições, financiamentos, empréstimos ou outros benefícios do Estado, da União Europeia ou de outros entes públicos;
- oferecer, solicitar ou receber subornos, bem como cometer atos de corrupção;
- explorar uma relação com um sujeito público, ou com alguém que tenha ou alegue ter relações com representantes da Administração Pública, a fim de obter vantagens indevidas.

Os Destinatários devem verificar que os subsídios, contribuições ou financiamentos públicos concedidos à Empresa sejam utilizados apenas para as atividades ou iniciativas para as quais foram concedidos; qualquer uso diferente daquele para o qual foram concedidos é proibido.

Qualquer pessoa que receba solicitações explícitas ou implícitas, ou propostas de benefícios de qualquer natureza de Funcionários Públicos ou Pessoas Encargos de Serviço Público deve imediatamente:

- suspender qualquer relação com eles;
- comunicar o ocorrido ao seu superior hierárquico e informar por escrito o Órgão de Vigilância.

Em relação aos contatos com Autoridades de Fiscalização nacionais, comunitárias e estrangeiras, em particular no fornecimento de comunicações ou relatórios periódicos, a Empresa garante a completude e integridade das informações fornecidas, bem como a objetividade das avaliações, buscando cumprir com tempestividade todas as exigências da Administração Pública.

Além disso, os relacionamentos com as Autoridades de Fiscalização devem ser pautados pela máxima colaboração, evitando, em qualquer caso, obstruir suas atividades institucionais.

No relacionamento com a administração fiscal – inclusive durante processos de auditoria – deve-se manter a máxima colaboração e transparência.

Artigo 20: RELAÇÕES COM A MÍDIA E COMUNICAÇÃO EXTERNA

A Empresa reconhece o papel fundamental de informação desempenhado pelos meios de comunicação (Mass Media) junto ao público. Para tanto, compromete-se a colaborar plenamente com todos os órgãos de informação, sem discriminação, respeitando os respectivos papéis.

As comunicações da Empresa dirigidas a qualquer órgão de informação devem ser verdadeiras, claras, transparentes, não ambíguas ou manipulativas; além disso, devem ser coerentes, homogêneas e precisas, em conformidade com as políticas e programas corporativos.

Os contatos com a imprensa e com outros meios de comunicação de massa são reservados aos órgãos e funções corporativas competentes.

Com o objetivo de garantir uma informação unívoca e apoiar aqueles que entram em contato com os meios de comunicação, declarações feitas em nome da Empresa devem ser previamente autorizadas pelos órgãos e funções corporativas competentes.

A promoção da Empresa respeita os valores éticos do presente Código, repudiando o uso de mensagens vulgares ou ofensivas. A Empresa garante que as informações publicadas em seu site institucional sejam completas, eficazes e alinhadas às expectativas do mercado.

Artigo 21: RELAÇÕES COM A CONCORRÊNCIA

É de fundamental importância que o mercado seja baseado em concorrência correta. A Empresa e seus colaboradores comprometem-se, portanto, a observar rigorosamente as leis de proteção à concorrência e ao mercado em qualquer jurisdição.

Nenhum colaborador pode se envolver em iniciativas ou contatos com concorrentes (por exemplo, acordos sobre preços) que possam ser interpretados como violação das normas de proteção à concorrência e ao mercado.

Em suas atividades, a Empresa adota como requisito principal o respeito à legislação antitruste, visando garantir o correto funcionamento das dinâmicas competitivas nos mercados, a eficiência econômica e, consequentemente, processos virtuosos de inovação e redução de preços de bens e serviços, assegurando à coletividade o máximo bem-estar possível.

Por esta razão, são proibidos todos os comportamentos e condutas empresariais que, ao reduzir a pressão concorrencial por meio de operações de concentração, abuso de posição dominante ou cartéis, possam impedir ou dificultar o processo competitivo entre os operadores ativos no mercado.

Mais especificamente, são proibidos:

- entendimentos (acordos, práticas concertadas entre empresas concorrentes e decisões de associações de empresas) que tenham como objeto ou efeito impedir, restringir ou distorcer a concorrência no mercado relevante;
- exploração abusiva de posição dominante no mercado, que pode ser realizada, por exemplo, através de: políticas de preços excessivamente onerosas; condições contratuais particularmente gravosas; práticas vinculativas; descontos abusivos; preços predatórios; compressão de margens; condutas predatórias.

Artigo 22: GESTÃO DE DOCUMENTOS, DADOS E SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

É proibida a falsificação, tanto na forma quanto no conteúdo, de documentos informáticos públicos ou privados. Também é proibida qualquer utilização de documentos informáticos falsos, assim como a supressão, destruição ou ocultação de documentos verdadeiros.

É proibido acessar de forma abusiva um sistema informático ou telemático protegido por medidas de segurança ou permanecer no mesmo contra a vontade, expressa ou tácita, do titular do sistema.

É proibido obter, reproduzir, difundir, entregar ou comunicar, de forma abusiva, códigos, senhas ou outros meios aptos a acessar um sistema informático ou telemático protegido, bem como fornecer instruções ou

indicações para tal fim.

É proibido adquirir, produzir, difundir, entregar ou, de qualquer modo, disponibilizar à Empresa ou a terceiros equipamentos, dispositivos ou programas capazes de danificar um sistema informático ou telemático alheio, as informações nele contidas ou alterar, de qualquer forma, seu funcionamento.

É proibido interceptar, impedir ou interromper comunicações relativas a um ou mais sistemas telemáticos ou informáticos.

Também é proibida qualquer forma de revelação, ainda que parcial, a terceiros do conteúdo das informações interceptadas.

É proibido instalar equipamentos destinados a impedir, interceptar ou interromper as comunicações mencionadas.

É proibida a destruição, deterioração, exclusão, alteração ou supressão de sistemas informáticos ou telemáticos, bem como das informações, dados ou programas contidos neles, sejam de propriedade privada, utilizados pelo Estado ou por outro ente público, ou ainda de utilidade pública.

Artigo 23: PROTEÇÃO DE MARCAS, PATENTES E DIREITOS AUTORAIS

É proibido falsificar ou alterar marcas ou sinais distintivos, nacionais ou estrangeiros, de produtos industriais, bem como alterar ou utilizar marcas ou sinais falsificados ou alterados.

É proibido alterar patentes, desenhos ou modelos industriais, nacionais ou estrangeiros, bem como utilizar patentes, desenhos ou modelos falsificados ou alterados.

É proibida a introdução no território nacional de produtos industriais com marcas ou outros sinais distintivos, nacionais ou estrangeiros, falsificados ou alterados, com fins lucrativos.

É proibido duplicar, de forma abusiva, programas de computador ou, para os mesmos fins, importar, distribuir, vender ou manter programas em suporte não autorizado pela SIAE com fins comerciais ou empresariais.

É proibido reproduzir, transferir para outro suporte, distribuir, comunicar, apresentar ou demonstrar publicamente o conteúdo de um banco de dados sem autorização do autor, bem como extrair ou reutilizar dados do mesmo banco.

Os destinatários do presente Código Ético não podem:

- Utilizar segredos empresariais de terceiros;
- Adotar condutas que obstruam o funcionamento normal das atividades econômicas e comerciais de empresas concorrentes;
- Praticar atos fraudulentos capazes de desviar a clientela de terceiros e causar prejuízos a empresas concorrentes;
- Reproduzir, imitar ou manipular marcas, sinais distintivos, patentes, desenhos industriais ou modelos pertencentes a terceiros;
- Utilizar, em âmbito industrial ou comercial, marcas, sinais distintivos, patentes, desenhos industriais ou modelos falsificados por terceiros;
- Introduzir no território nacional para fins comerciais, manter para venda ou colocar de qualquer forma em circulação produtos industriais com marcas ou sinais distintivos falsificados ou alterados por terceiros.

Artigo 24: LIVROS CONTÁBEIS E REGISTROS SOCIETÁRIOS

A Empresa registra de forma precisa e completa todas as atividades e operações empresariais, com o objetivo de garantir a máxima transparência contábil perante os sócios, terceiros e órgãos externos competentes, evitando a inclusão de itens falsos, enganosos ou equívocos.

A atividade administrativa e contábil é realizada utilizando ferramentas e procedimentos informáticos atualizados, otimizando a eficiência, a correção, a completude e a conformidade com os princípios contábeis, além de permitir os controles e verificações necessários sobre a legalidade, coerência e adequação dos processos de decisão, autorização e execução das ações e operações da Empresa.

A Carrara presta, em todos os níveis, a máxima colaboração, fornecendo informações corretas e verídicas

sobre as atividades, bens e operações da Empresa, bem como sobre qualquer solicitação razoável feita pelos órgãos competentes.

Para que a contabilidade atenda aos requisitos de veracidade, completude e transparência dos dados registrados, deve ser mantida nos arquivos da Empresa documentação de suporte adequada e completa das atividades realizadas, permitindo:

- O registro contábil preciso de cada operação;
- A identificação imediata das características e das motivações subjacentes;
- A reconstrução formal e cronológica da operação;
- A verificação do processo de decisão, autorização e execução, bem como a identificação dos vários níveis de responsabilidade e controle.
- Cada registro contábil deve refletir exatamente o que consta na documentação de suporte. Portanto, é responsabilidade de cada destinatário designado assegurar que a documentação de suporte seja facilmente acessível e organizada de acordo com critérios lógicos e em conformidade com as disposições e procedimentos da Empresa. Nenhum pagamento pode ser efetuado em nome da Empresa sem documentação de suporte adequada.
- Qualquer destinatário que, no exercício de suas funções, tome conhecimento de omissões, falsificações ou negligências nos registros contábeis ou na documentação de suporte deve informar imediatamente seu superior hierárquico. Caso a comunicação não produza resultado ou o destinatário se sinta desconfortável em relatar ao seu superior, deve informar o Órgão de Fiscalização.

Artigo 25: GESTÃO DO RISCO FISCAL E CONFORMIDADE TRIBUTÁRIA

Uma gestão correta da variável fiscal e o cumprimento adequado das obrigações legais relacionadas à participação nos gastos públicos são fundamentais para a Carrara, visando contribuir para a criação e maximização de valor para todos os stakeholders, em particular colaboradores, sócios e interlocutores institucionais.

Em todas as atividades, a Carrara promove e implementa uma gestão fiscal destinada a minimizar o risco de violar normas tributárias ou agir em desacordo com os princípios e objetivos dos ordenamentos fiscais, prevenindo controvérsias tributárias e mantendo uma postura de transparência e diálogo com as autoridades fiscais dos países em que opera.

A Empresa não adota políticas fiscais agressivas voltadas à economia de impostos.

A política fiscal da Carrara tem como objetivos:

- Garantir o cumprimento correto e tempestivo das obrigações fiscais e, mais amplamente, a conformidade com as normas tributárias aplicáveis nos países em que opera;
- Assegurar uma gestão correta e eficiente da fiscalidade da Carrara, evitando, dentro dos limites legalmente permitidos, a incidência de dupla tributação ou a aplicação de carga tributária excessiva.

Os princípios que orientam a política fiscal da Carrara são:

- Cultura empresarial: promover a difusão e o desenvolvimento contínuo de uma cultura corporativa voltada à gestão e prevenção de riscos fiscais, baseada em honestidade, correção e respeito à legislação tributária;
- Conformidade fiscal: respeitar as leis, regulamentos e disposições aplicáveis nas áreas geográficas de atuação, considerando práticas e jurisprudência em matéria fiscal;
- Gestão do risco fiscal: adotar ferramentas e procedimentos para identificar e gerir proativamente os riscos fiscais, incluindo aqueles que possam surgir nos processos diários das funções operacionais, e não apenas na execução das obrigações fiscais;
- Gestão das relações com autoridades fiscais: manter uma postura colaborativa e transparente com as autoridades fiscais italianas e estrangeiras, assegurando relações construtivas e minimizando eventuais controvérsias.

Artigo 26: PREVENÇÃO À LAVAGEM DE DINHEIRO E À AUTOLAVAGEM

Os destinatários do presente Código não devem, em nenhuma hipótese ou circunstância, receber pagamentos, aceitar promessas de pagamento ou correr o risco de se envolver em práticas relacionadas à lavagem de dinheiro proveniente de atividades ilícitas ou criminosas, nem praticar atos de autolavagem, entendida como a transferência ou utilização, em atividades econômicas ou financeiras, de recursos de origem ilícita pelo próprio sujeito que os obteve de forma ilegal.

No âmbito de todas as relações comerciais estabelecidas em nome da Empresa, os Destinatários devem assegurar-se de que parceiros, clientes, fornecedores ou terceiros ofereçam garantias adequadas de idoneidade e confiabilidade.

A Sociedade compromete-se a respeitar todas as normas e disposições, nacionais e internacionais, em matéria de prevenção à lavagem de dinheiro e à autolavagem.

Artigo 27: PATROCÍNIOS, DOAÇÕES, LIBERALIDADES E BRINDES

A Sociedade patrocina exclusivamente eventos que possuam valor beneficente, cultural ou esportivo.

As liberalidades ou doações são concedidas exclusivamente a associações reconhecidas, fundações e entidades sem fins lucrativos, devidamente constituídas, em conformidade com a legislação contábil, civil e tributária aplicável.

É expressamente proibido aos Destinatários do presente Código Ético oferecer, solicitar ou receber patrocínios, brindes, presentes, compensações ou quaisquer outras utilidades que possam, ainda que potencialmente, ser interpretadas como excedentes às normais práticas comerciais de cortesia ou como destinadas à obtenção de vantagem indevida relacionada às atividades da Sociedade.

Artigo 28: GESTÃO DE INSTRUMENTOS ELETRÔNICOS E MEIOS DE PAGAMENTO DISTINTOS DO DINHEIRO

A Carrara exige de todos os Destinatários o cumprimento das regras específicas definidas para o uso de instrumentos eletrônicos, cartões de crédito e/ou outros meios de pagamento, bem como da rede de internet no âmbito da relação de trabalho, com obrigação de ciência por parte de todos os usuários. Em especial:

- Cada destinatário interno é responsável por contribuir para a segurança do patrimônio informacional da Sociedade, dos dados, das credenciais de acesso fornecidas e das informações geridas por meio de ativos/sistemas informáticos;
- Os ativos/sistemas informáticos atribuídos (por exemplo, computadores fixos ou portáteis, cartões de crédito e/ou outros instrumentos de pagamento) devem ser utilizados de forma correta e exclusivamente para o exercício das atividades profissionais. Tais recursos devem ser devidamente conservados, devendo a Carrara ser imediatamente informada em caso de furto ou dano;
- O acesso aos procedimentos informáticos e às áreas reservadas aos pagamentos eletrônicos é restrito exclusivamente a pessoas autorizadas e deve ocorrer em conformidade com os procedimentos internos de rastreabilidade dos fluxos financeiros, a fim de evitar alterações ou danos ao patrimônio informacional da Carrara;
- É proibida a instalação, nos computadores e/ou celulares fornecidos aos Destinatários, de softwares não autorizados que possam conter vírus, bem como a conexão à rede da Carrara de equipamentos ou instrumentos não autorizados;
- É obrigatório custodiar as próprias credenciais de autenticação com o máximo de segurança e confidencialidade, evitando acessos indevidos. As credenciais devem estar em conformidade com as regras estabelecidas pela Carrara quanto à sua criação e utilização, devem ser alteradas nos prazos definidos e não podem, em hipótese alguma, ser divulgadas a pessoas não expressamente autorizadas;
- É proibida a instalação autônoma e o uso, no local de trabalho, de qualquer software sem autorização prévia ou sem licença regular de uso.

Artigo 29: PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO CULTURAL

A Carrara não detém investimentos em obras ou coleções de arte, nem opera em áreas territoriais sujeitas à proteção paisagística.

Em qualquer caso, a Sociedade e todos os Destinatários devem atuar em conformidade com as disposições legais destinadas à proteção do patrimônio cultural e paisagístico.

Consequentemente, a Carrara proíbe e reprime qualquer comportamento que possa causar dano ou mesmo colocar em risco bens culturais, bens paisagísticos ou obras de arte.

SEÇÃO V – MODALIDADES DE IMPLEMENTAÇÃO

Artigo 30: ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO E CÓDIGO DE ÉTICA

A supervisão, a implementação e o cumprimento do presente Código de Ética são atribuídos ao Órgão de Fiscalização (Organismo di Vigilanza – OdV), nomeado nos termos dos artigos 6 e 7 do Decreto Legislativo nº 231/01.

Em particular, sem prejuízo do disposto no documento específico denominado “Regulamento do Órgão de Fiscalização”, competem ao OdV as seguintes atribuições:

- verificar o cumprimento do Código de Ética, com o objetivo de reduzir o risco de cometimento dos crimes previstos no Decreto Legislativo nº 231/01;
- acompanhar e coordenar a atualização do Código de Ética, inclusive por meio de propostas próprias de adequação e/ou atualização;
- promover e monitorar iniciativas destinadas a favorecer a comunicação e a difusão do Código de Ética junto a todos os sujeitos obrigados ao cumprimento de suas disposições e princípios;
- sugerir o plano de formação ética, conforme estabelecido no Modelo Organizacional e de Gestão da Carrara;
- formular observações acerca de supostas violações do Código de Ética de que tenha conhecimento, comunicando aos órgãos corporativos competentes eventuais infrações constatadas.

Artigo 31: DIVULGAÇÃO, COMUNICAÇÕES E CANAIS DE REPORTE

O Código de Ética e suas atualizações são divulgados a todos os Destinatários (internos e externos) por meio de adequadas atividades de comunicação e difusão, a fim de garantir o conhecimento e a aplicação dos valores e princípios nele contidos e de evitar que iniciativas individuais gerem comportamentos não coerentes com o perfil reputacional que a Sociedade pretende preservar.

O Código de Ética é publicado no site institucional, acessível a todos.

Uma cópia impressa do Código é entregue a cada conselheiro, empregado ou colaborador, respectivamente, no momento da nomeação, da contratação ou do início da relação com a Sociedade. O Código de Ética também é objeto de campanhas específicas de divulgação junto aos clientes e a outros sujeitos interessados, inclusive por meio da imprensa, correio ou por outros meios considerados, a cada vez, mais adequados.

Os Destinatários do presente Código têm a obrigação de comunicar eventuais instruções recebidas que estejam em desacordo com a lei, os contratos de trabalho, as normas internas e o presente Código de Ética.

O descumprimento da obrigação de comunicação é expressamente passível de sanção.

Em particular, qualquer violação dos princípios e disposições contidos no presente Código de Ética deve ser prontamente comunicada pelos Destinatários, por escrito, inclusive de forma anônima, ao OdV ou ao Responsável da Área/Serviço competente, que, por sua vez, informará diretamente o OdV.

O Órgão de Fiscalização avalia a existência e o grau de risco das violações reportadas em relação aos valores corporativos e à legislação vigente; avalia, ainda, as violações ao Código e a eventual configuração de condutas criminosas, sempre no âmbito de suas atribuições e funções nos termos do Decreto Legislativo nº 231/01.

O contato com o OdV pode ser realizado por qualquer meio, seja por meio do envio de carta, inclusive por correio interno, seja por e-mail encaminhado ao endereço eletrônico especificamente criado e reservado ao OdV.

Artigo 32: SISTEMA DISCIPLINAR E SANÇÕES

No que se refere à tipificação das violações às disposições e aos princípios do presente Código de Ética, bem como às respectivas sanções aplicáveis, remete-se ao disposto no **Sistema Disciplinar e Sancionatório**, formalmente instituído pela Sociedade, o qual constitui parte integrante do **Modelo de Organização, Gestão e Controle** da Sociedade.

O Sistema Disciplinar e Sancionatório, de forma sintética, define:

- os sujeitos abrangidos;
- as tipologias de violações relevantes;
- os critérios para a identificação e aplicação das sanções;
- as modalidades de sanções aplicáveis;
- o procedimento para a efetiva aplicação das medidas disciplinares.

Em especial, o Sistema Disciplinar, nos limites e de acordo com os requisitos nele estabelecidos, aplica-se a:

- empregados sob regime celetista e trabalhadores cedidos;
- membros dos Órgãos Societários;
- auditor independente; consultores (empresas de consultoria, advogados, etc.); colaboradores (trabalhadores parassubordinados, estagiários, etc.); fornecedores; e outros terceiros que mantenham relações contratuais com a Carrara (por exemplo, empresas de outsourcing, empresas de trabalho temporário) – doravante denominados Terceiros.

No que se refere aos empregados, aplicam-se as sanções disciplinares previstas no respectivo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho adotado pela Sociedade, observados os procedimentos legais aplicáveis. As sanções disciplinares passíveis de aplicação incluem:

- a) advertência verbal;
- b) advertência escrita;
- c) multa, até o limite correspondente a 3 (três) horas de remuneração;
- d) suspensão do trabalho, por até 3 (três) dias.

Em relação aos administradores, as sanções aplicáveis incluem advertência formal, revogação de poderes delegados e redução de remuneração, ou, nos casos mais graves, a convocação da Assembleia para deliberação sobre a destituição do cargo.

Em relação aos membros do Conselho Fiscal, as sanções aplicáveis incluem advertência formal ou, nos casos mais graves, a revogação do mandato, nos termos da legislação societária aplicável.

No que se refere aos Terceiros, eventuais violações das disposições do presente Código de Ética por colaboradores externos, fornecedores, consultores ou prestadores de serviços autônomos são previamente qualificadas como hipóteses de inadimplemento contratual grave, ensejando o direito de **rescisão imediata do contrato**, nos termos das cláusulas contratuais aplicáveis, nos termos do artigo 1456 c.c.

Em relação aos membros do Órgão de Fiscalização, o Conselho de Administração adotará as medidas cabíveis conforme previsto no Sistema Disciplinar aplicável à respectiva categoria (empregados ou prestadores de serviços independentes), bem como em conformidade com as disposições do **Regulamento do Órgão de Fiscalização**.

Além disso, em caso de violação das disposições contidas no Regulamento do Órgão de Fiscalização, em relação aos seus próprios membros, o Conselho de Administração poderá aplicar advertência formal, redução de remuneração ou revogação do mandato.

Artigo 33: CANAL DE DENÚNCIAS (WHISTLEBLOWING)

A Sociedade promove a prevenção, a detecção e a apuração de quaisquer condutas ilícitas ou, de qualquer forma, contrárias ao Código de Ética e ao Modelo de Organização, Gestão e Controle.

Nesse contexto, a Sociedade incentiva a **cultura do “speak up”**, promovendo um ambiente de confiança no qual colaboradores e gestores possam dialogar livremente, manifestar dúvidas ou preocupações, relatar problemas, apresentar sugestões e expressar opiniões com vistas à melhoria contínua das atividades e dos processos internos.

A Sociedade assegura ainda a seus empregados, administradores e demais pessoas legitimadas a

possibilidade de comunicar, inclusive de forma confidencial, a ocorrência ou a suspeita de crimes, irregularidades ou quaisquer condutas inadequadas praticadas por integrantes da própria organização, por meio do **Canal de Denúncias (Whistleblowing)**.

Em conformidade com as disposições normativas aplicáveis, nos termos do Decreto Legislativo nº 24/2023, em vigor desde 10 de março de 2023, a Sociedade disponibiliza os **canais internos de denúncia**.

A Sociedade garante a proteção integral dos denunciante que realizem comunicações de boa-fé ou que participem de apurações internas, assegurando medidas de proteção previstas no Capítulo III do Decreto Legislativo nº 24/2023, nas formas e nos termos estabelecidos pelo referido diploma legal.

Tali misure di protezione – diritto alla riservatezza, divieto di ritorsione, limitazione della responsabilità e misure di sostegno - vengono estese a tutti i soggetti elencati nell'art. 3 del D.L.gs. 24/2023.

Tais medidas de proteção - confidencialidade da identidade do denunciante, proibição de retaliação, limitação de responsabilidade, medidas de apoio ao denunciante - são estendidas a todas as pessoas legitimadas a apresentar denúncias, em conformidade com artigo 3 do Decreto Legislativo 24/2023.