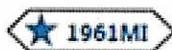




CARRARA S.p.A.

Iscrizione Banca di Italia Nr. 05001920



CARRARA SPA

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

Modello di organizzazione, gestione e controllo

D.Lgs. n.231/2001

PREMESSA

CARRARA SPA, attraverso il presente Codice che costituisce allegato e parte integrante dell'adottato "Modello di organizzazione, gestione e controllo", ex D.Lgsv. n.231/2001, conferma la propria responsabilità etica e legale, dettagliando principi che trovano applicazione a Dipendenti, Collaboratori ed a tutti gli esponenti aziendali in generale, oltre a quei terzi che, in virtù di un rapporto contrattuale, entrano in contatto con la società, salvo quanto qui diversamente stabilito e nei limiti posti dalla legge o dalla contrattualistica, anche in materia giuslavoristica.

L'etica deve coinvolgere i comportamenti tanto collettivi quanto individuali; l'applicazione dei principi, in questo contesto declinati, deve riguardare sia il rispetto delle leggi sia il rispetto dei valori morali. Ne va da sé, che il raggiungimento di tali obiettivi necessita di una serie di strumenti operativi quali: corpus di norme, formazione personale, atmosfera operativa, promozione dell'autocontrollo professionale.

CARRARA SPA ha scelto la qualità come fattore strategico determinante per riorganizzare le funzioni aziendali e migliorare la produttività dei processi operativi: l'attenzione alla qualità è per la Società sinonimo di orientamento al cliente e al mercato, con il fine di assicurare l'efficienza dei servizi offerti.

I valori guida della Società sono quelli di:

- centralità della persona, indipendentemente dal ruolo della stessa;
- innovazione, intesa come propensione dinamica al cambiamento nella ricerca di soluzioni avanzate ed efficaci;
- equità e trasparenza, da cui non può prescindere un'azienda;
- soddisfazione del cliente e/o del committente, senza la quale non ci sono prospettive per l'impresa, soprattutto nel mercato;
- motivazione delle risorse umane, che sono il fattore determinante per il successo di qualsiasi organizzazione;
- gestione per obiettivi, che è lo stesso motivo che ha portato l'azienda a scegliere il MOG.

In relazione a detti valori e a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e dell'attività dei propri dipendenti e collaboratori, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. L'osservanza del presente Codice riveste significativa importanza per garantire il successo e lo sviluppo aziendale.

Il presente documento ufficiale esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione laddove sussistano rapporti con la stessa, soci, mercato finanziario, ecc.). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il presente Codice Etico è voluto ed approvato dal Consiglio d'Amministrazione, quale organo di vertice della Società; pertanto CARRARA SPA auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della Società o che

venga in contatto con la stessa, costituendo il principio ispiratore ed il fondamento di tutto quanto previsto nel Modello adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01,

Esso è articolato in:

- *disposizioni generali*, che definiscono i destinatari del Codice, gli obblighi aziendali e del suo personale, la valenza da attribuire al Codice nei confronti di terzi, il valore contrattuale del Codice;
- *principi etici aziendali*, che definiscono i valori di riferimento nelle attività;
- *norme e standard di comportamento*, che definiscono linee guida che devono orientare, sulla base dei principi etici e al di là della osservanza delle leggi, i comportamenti di tutto il personale, con particolare riguardo a coloro che hanno responsabilità direttive e di controllo, nel contesto dei vari rapporti instaurati;
- *procedure di attuazione e controllo*, che descrivono i meccanismi e gli organi predisposti per attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Codice e a garantirne il costante aggiornamento.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori ed è consultabile nel sito internet aziendale www.carraraspa.it

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, anche ai sensi e per gli effetti ex art. 2104 C.C.1 e la sua violazione può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla CARARRA SPA da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi di volta in volta applicabili.

Il Codice è soggetto a revisione periodica da parte dell'ODV, approvata dal Consiglio d'Amministrazione. L'attività di revisione terrà conto anche dei contributi ricevuti dai "destinatari" del presente Codice, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Disposizioni generali

La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale. Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato. Il suo verificarsi comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili. L'Azienda considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire ai Clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo

svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice e nel MOG. Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con CARRARA SPA hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

L'Azienda non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

La Società è impegnata, nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice ad assicurarne la tempestiva diffusione, rendendolo disponibile a tutti con la pubblicazione sul proprio sito e altresì attuando adeguati programmi di formazione.

La Società ha altresì previsto appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione ed attuazione delle disposizioni del Codice e di adeguate procedure per la segnalazione, l'investigazione ed il trattamento di eventuali violazioni. A questo proposito la Società garantisce a coloro i quali segnalino le violazioni del Codice la tutela della riservatezza e l'assenza di ogni qualsivoglia forma di ritorsione.

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime altresì il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra Società e Collaboratori anche esterni. Tutti gli amministratori, i dipendenti ed i Collaboratori si impegnano a:

- ✓ agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- ✓ segnalare tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- ✓ cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice;
- ✓ consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

Il Codice, che è stato approvato dai Soci su proposta del Consiglio d'Amministrazione, è rivolto ai "Destinatari", ovvero:

- al Consiglio d'Amministrazione in persona di tutti i suoi componenti, nessuno escluso;
- ai soci della Carrara Spa;
- ai Dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la società;
- ai Collaboratori, che hanno un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con la società, inclusi i consulenti e coloro che entrano comunque in rapporto anche saltuario con

essa, compresi prestatori di lavoro temporaneo, fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della Legge n. 196/1996 in materia di esercizio del potere disciplinare.

- a tutti i soggetti che, seppur non legati da un rapporto di lavoro subordinato prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore della medesima (consulenti, liberi professionisti, intermediari, agenti, ecc.);
- ai terzi che svolgono attività nell'interesse e/o a vantaggio della società.

I Destinatari del presente Codice operano nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, dello Statuto, dei regolamenti e delle procedure interne della società, nonché del presente Codice. La violazione del principio di legalità non può in nessun caso essere giustificata dalla realizzazione di un interesse della società o dal conseguimento di un vantaggio per la stessa, per la collettività o per i destinatari dei servizi.

La società si impegna alla diffusione del presente Codice, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, con le seguenti modalità:

- distribuzione a tutti i soggetti interni e specifica attività di formazione;
- messa a disposizione dei soggetti terzi dell'organizzazione e di qualunque interlocutore ne faccia richiesta;
- pubblicazione sulle bacheche aziendali;
- pubblicazione sul sito web aziendale;
- introduzione di specifiche clausole nei contratti con terzi Destinatari, per formalizzare l'impegno al rispetto del presente Codice Etico e del MOG, di cui è parte integrante, con previsione di sanzioni di natura contrattuale in caso di violazione di detto impegno.

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti ad osservarne i contenuti, uniformando i loro comportamenti ai principi ed alle regole ivi indicati, facendoli propri e trasformandoli in strumenti di affidabilità, avvantaggiando la società.

Principi etici aziendali

Nell'uso delle proprie risorse la società si prefigge obiettivi di efficacia e di efficienza, improntando la propria attività a criteri di legalità, trasparenza, responsabilità ed obiettività, secondo le regole della buona amministrazione. Il presente documento individua, pertanto, i valori essenziali perseguiti dalla Società e indica i comportamenti prescritti ai propri esponenti nei rapporti con gli interlocutori interni ed esterni, i colleghi, i collaboratori, i fornitori, le pubbliche autorità e con l'opinione pubblica.

La società attribuisce al valore della correttezza morale e di tutte le procedure una rilevante importanza e si attende da tutti i suoi esponenti, collaboratori ed interlocutori esterni, un'adesione ed una pratica convinta dei principi espressi da questo Codice Etico in quanto allegato e parte integrante del Modello di gestione ex D.Lgsv.n.231/2001. A questo scopo la società vigilerà per prevenire ed evitare violazioni del presente Codice e, se si verificassero, sanzionarle in modo appropriato.

Il perseguimento dell'interesse della società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà.

La società e i soci nonché i dipendenti si impegnano a non criticare l'operato della concorrenza nonché a non discriminare e denigrare l'operato di un collega o altro operatore.

La società persegue l'efficienza della propria organizzazione e della propria attività di erogazione di servizi. A tal fine gli Organi societari assicurano che l'organizzazione amministrativa e le risorse destinate siano proporzionate alle esigenze delle attività programmate.

Più specificatamente, tutti i soggetti destinatari del presente Codice Etico devono ispirare la loro attività ai seguenti principi etici di riferimento:

- *Rispetto delle leggi*: la Società, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto del proprio Statuto, delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera e chiede ai destinatari del presente Codice il rispetto di tale prescrizione e la tenuta di comportamenti che non pregiudichino l'affidabilità morale e professionale della stessa;
- *Centralità delle risorse umane*: le risorse umane sono un grande patrimonio per la Carrara Spa. Per questo promuove un ambiente di lavoro volto allo sviluppo delle potenzialità e competenze dei propri dipendenti e collaboratori. Si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali; a prevenire lo sfruttamento minorile; a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù; non impiegare cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno non sia in regola con le normative vigenti.

Sul piano delle politiche in materia di lavoro, questo principio etico si traduce altresì nel garantire l'assenza di molestie, impedendo la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La società previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

- *Correttezza ed integrità morale*: la correttezza rappresenta, per Carrara Spa, una direttiva primaria in ogni operazione/rapporto della Società, che quindi deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile. Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, l'evidenza delle eventuali autorizzazioni e delle modalità di esecuzione dell'operazione medesima. Anche sul piano degli acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, i destinatari devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia. La Società, anche nella scelta dei propri fornitori, deve sempre seguire criteri oggettivi e documentabili e adottare comportamenti

orientati al massimo vantaggio competitivo per la Società, assicurando e garantendo al tempo stesso a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.

Ogni Funzione/Direzione/Reparto è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

- *Riservatezza e tutela della privacy*: tutto il personale, di ogni ordine e grado, ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, gli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti alla Carrara Spa e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione. L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui la Società intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza. La Società, adeguatamente attivatasi per il rispetto degli adempimenti imposti dalla vigente normativa in materia, si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, anche a titolo di dato personale, trattandole nei limiti di tempo e per le sole finalità ammesse dalla legge ed evitandone ogni uso improprio. La Società garantisce elevati standard di qualità dei dati e di protezione contro l'accesso non autorizzato. L'utilizzo dei dati personali deve avvenire in assoluta trasparenza nei confronti delle persone interessate, debitamente informate, alle quali spetta il diritto di verificare l'utilizzo e la correttezza delle informazioni e, ove opportuno, bloccarne l'uso e chiederne la cancellazione;

- *Conflitto d'interessi e lotta alla corruzione*: gli organi sociali e tutto il personale aziendale nell'esercizio delle proprie funzioni – ai diversi livelli di responsabilità - non devono assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri eventuali Responsabili o all'Organismo di Vigilanza. Come derivazione di questo principio etico, i Destinatari non utilizzano, a fini personali, beni e attrezzature di cui dispongano nello svolgimento della funzione o dell'incarico. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri uffici.

La società, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione. In particolare, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla società ed ai suoi esponenti, dipendenti e collaboratori esterni. Si fa inoltre divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia. Questo vale sia nel caso in cui

un dirigente e/o un dipendente e/o collaboratore esterno persegua un interesse diverso dalla missione o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli interlocutori o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alle loro posizioni.

- *Concorrenza leale*: la Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale. A tale scopo, non si possono procurare informazioni sulla concorrenza ricorrendo a spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazioni elettroniche, o divulgare deliberatamente false informazioni su un concorrente o sui suoi prodotti/servizi.

Non possono essere svolte attività a favore di una impresa concorrente di Carrara Spa o impegnarsi in qualsiasi attività concorrenziale anche collaterali. In caso di attività collaterali retribuite il soggetto deve informare preventivamente il responsabile in linea superiore e ottenere un'autorizzazione scritta. Occasionali attività o impegni sporadici non sono considerati attività collaterali. L'autorizzazione sarà rifiutata qualora il soggetto richiedente abbia rapporti con la società/soggetto terzo durante lo svolgimento delle proprie funzioni per la Carrara Spa. La partecipazione al capitale di società terze, in concorrenza con Carrara Spa, devono essere comunicate al responsabile del personale se non inferiori al 5% dell'intero capitale sociale dell'impresa concorrente. In seguito alla comunicazione della partecipazione al capitale sociale di una società terza, la Carrara Spa avrà comunque la facoltà di adottare adeguate misure per eliminare qualsiasi potenziale conflitto di interesse.

- *Sicurezza e salute sul lavoro*: considerando il personale e le risorse umane come il più importante patrimonio aziendale, la Società è impegnata a realizzare e mantenere ambienti e postazioni di lavoro sicuri per ogni dipendente. Nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica vigente, sia nazionale che comunitaria, Carrara Spa opera per prevenire gli infortuni e le malattie professionali, adottando sistemi per la gestione della sicurezza focalizzati sulla prevenzione, mirando ad introdurre ad ogni livello aziendale una forte cultura della sicurezza sul lavoro. La Società fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli e inquadramenti – formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza.

A questo scopo, è formalizzato, all'interno della Carrara Spa, uno specifico "Organigramma di sicurezza", per il servizio di protezione e prevenzione. La Società ha adottato un sistema di gestione della sicurezza conforme alla UNI EN ISO 45001:2018 e per l'ambiente conforme alla UNI EN ISO 14001:2015 gestito con un sistema informatico.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che la Carrara Spa si impegna ad adottare sono: - valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza; - programmazione della prevenzione; - rispetto dei principi di ergonomia nell'ambiente lavorativo; - utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro; - misure igieniche e controllo sanitario

dei lavoratori in funzione dei rischi specifici, compreso l'attuale rischio pandemico legato al Covid-19; - misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato; - regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti; - informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; - istruzioni adeguate ai lavoratori.

La società inoltre pone particolare attenzione al fine di evitare eventuali atti e comportamenti persecutori, vessatori, abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, continuativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo nei confronti di coloro che operano nella società. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare forme di molestia o violenza morale in ambito lavorativo:

- nascondere deliberatamente informazioni relative al lavoro o addirittura disinformare;
- ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: mortificare, offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- svalutare sistematicamente ed ingiustificatamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro;
- attribuire compiti effettivamente gravemente dequalificanti;
- esercitare qualunque forma di azione vessatoria, a maggior ragione se finalizzata all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

➤ *Imparzialità e pari opportunità.* La società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Mira a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti. Costituisce molestia sessuale:

- ogni atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici ed i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che sia indesiderato e che, per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

La società intende adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali eventuali comportamenti, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano o ne possano essere stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti eventualmente coinvolti.

- *Trasparenza nella contabilità:* la Società persegue qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e al pubblico. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno recepite per la redazione degli atti sopra indicati. Tutte le poste di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppone valutazioni discrezionali delle Funzioni/Direzione, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e in ogni tempo sostenibili. La Società esige che il Consiglio d'Amministrazione, le funzioni aziendali tutte, i Consulenti anche esterni e i Dipendenti tengano una condotta corretta e trasparente finalizzata a fornire informazioni veritiere e corrette. In particolare, all'interno, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso il collegio sindacale, oltre a prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.
- *Rispetto dell'ambiente:* La società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e proprietà, in considerazione dei diritti anche delle generazioni future. Ciascun Destinatario è impegnato nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, la società orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra attività istituzionali ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Attraverso il rispetto di tutti i principi sopra esposti, valori e regole nel proprio quotidiano agire la società si propone di:

- ✓ essere una risorsa positiva per la formazione e l'aggiornamento continuo;
- ✓ essere un interlocutore affidabile, corretto e leale;
- ✓ rafforzare la competenza e la qualificazione dei dipendenti;
- ✓ coltivare il proprio prestigio quotidianamente, tenendo presente che la reputazione acquisita è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando, quindi, comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

Linee guida comportamentali nella conduzione aziendale

Individuati i principi etici, la Società struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale applicandoli così come identificati in questo Codice, richiedendo ai propri “destinatari” di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza.

- *Rapporti con i soci:* indipendentemente dalla situazione contingente, che al momento della stesura del presente documento, vede nell’assetto societario della Carrara Spa la presenza di un numero pari a n. 4 (quattro) soci che detengono le azioni societarie, la Società rispetta il diritto dei soci di ricevere le necessarie informazioni per assumere ponderate scelte di indirizzo strategico e di investimento.
- *Rapporti con i collaboratori esterni:* la Società individua e seleziona collaboratori e consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio. Ai collaboratori esterni (consulenti, studi professionali, intermediari, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice e nel MOG attraverso specifiche clausole contrattuali. Qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario ai principi etici del Codice potrà essere segnalato al proprio superiore o alla funzione competente. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell’esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.
- *Rapporti con partner commerciali e terzi:* la Società intraprende iniziative imprenditoriali anche congiuntamente ad altri soggetti, nei limiti di quanto previsto dal proprio Statuto sociale, ma solo con clienti, consulenti e controparti commerciali di buona reputazione, impegnati in attività di business legali e le cui capacità finanziarie siano dichiarate di provenienza lecita.
- *Rapporti con i Sindacati:* le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell’interesse aziendale, dei dipendenti e della collettività. Coloro che sono delegati dalla Società a relazionarsi con questi soggetti, sono tenuti al rispetto delle leggi evitando ogni fenomeno collusivo o corruttivo.
- *Rapporti con il cliente committente:* nell’ambito delle relazioni con i clienti, i Destinatari, per quanto di loro competenza e in relazione agli incarichi ai medesimi conferiti, si impegnano a non perpetrare discriminazioni arbitrarie, rispettare gli impegni e gli obblighi assunti, fornire informazioni accurate, complete e veritiere, attenersi a verità nelle eventuali comunicazioni pubblicitarie o di altra natura, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole, elusiva o scorretta.
- *Rapporti con i fornitori:* la scelta dei fornitori per l’acquisto di beni e servizi si basa su valutazioni di comprovata qualità, integrità, affidabilità ed economicità. I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori sono in linea con le condizioni di mercato o comunque giustificati e

verificabili. Ogni destinatario del presente Codice che partecipa a tali processi è tenuto a: • agire con criteri oggettivi e documentabili; • non accettare alcuna forma di vantaggio personale; • garantire la tracciabilità delle scelte conservando i documenti che provino il rispetto delle procedure interne e le finalità dell'acquisto; • segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento potenzialmente contrario ai Principi e ai Valori del Codice. La Società interrompe la stipula o la prosecuzione di qualsiasi rapporto nel caso in cui vi siano sospetti di appartenenza o agevolazione di organizzazioni criminali. La violazione dei principi stabiliti in questo Codice costituisce un inadempimento tale da determinare la risoluzione del rapporto in essere.

- *Rapporti con le autorità di controllo/vigilanza:* la Società presta, nei confronti dei soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo, la massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni. Si impegna a fornire tutte le informazioni richieste in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la Carrara Spa predispone ed attua le opportune procedure di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti. In particolare, la Società assicura e promuove comportamenti corretti, trasparenti e collaborativi nei rapporti con gli Organi di Polizia e con l'Autorità Giudiziaria. A questo scopo è vietato porre in essere qualsivoglia forma di condizionamento nei confronti di chiunque (dipendente, collaboratore o soggetto terzo) sia chiamato a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria, utilizzabili in un procedimento penale.
- *Rapporti con l'esterno a fini di comunicazione:* le informazioni interne riservate o di proprietà della Società, che non siano state divulgate al pubblico, devono essere mantenute riservate. Informazioni non di dominio pubblico ottenute da o relative a fornitori, clienti, collaboratori, agenti, consulenti ed altre terze parti devono anch'esse essere mantenute riservate in conformità ai requisiti di legge e di contratto. L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto contrattuale, perché la divulgazione di informazioni riservate, in qualunque momento essa avvenga, potrebbe danneggiare gli affari, i clienti o le controparti della Società.

Ogni comunicazione verso l'esterno avviene nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali. La Società instaura i propri rapporti con gli operatori nell'ambito dei sistemi e degli organi di informazione e comunicazione, dei mass media e dei servizi pubblicitari nel rispetto dei principi del presente Codice Etico.

Attuazione e monitoraggio

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico, direttamente o tramite soggetti delegati. Analoga responsabilità è assegnata ai soggetti posti al vertice di ogni area aziendale, che ne garantiscono l'osservanza da parte di tutti coloro che operano nell'ambito della loro funzione. Segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti sull'interpretazione del Codice potranno essere rivolte, nel caso di dipendenti, al responsabile

della propria struttura o direttamente all'Organismo di Vigilanza, anche tramite il canale della posta elettronica all'indirizzo mail dedicato all'ODV, come espressamente previsto nel Modello Organizzativo 231/01.

Nel dettaglio, l'istituto Organismo di Vigilanza dovrà:

- segnalare tempestivamente al Consiglio d'Amministrazione le eventuali violazioni del presente Codice. Qualora la violazione dovesse riguardare proprio l'organo di vertice amministrativo, l'ODV ha l'obbligo di riportare la notizia al Collegio Sindacale e all'assemblea dei soci;
- preoccuparsi della diffusione dei principi contenuti nel Codice Etico, anche attraverso la pubblicazione sulla rete aziendale, presso i dipendenti –con l'ausilio degli organi di direzione delle risorse umane-, i consulenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner e, in genere, nei confronti di tutti i terzi interessati. L'ignoranza del Codice Etico non è una scusante per alcuno. La società, al fine di garantire la corretta comprensione e applicazione del Codice a tutti i destinatari interni, predispone e realizza momenti di formazione per favorire la conoscenza dei principi e dei canoni etici.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso a tutti i dati e informazioni aziendali che riterrà necessario consultare o acquisire;

- assicurare l'aggiornamento costante del Codice, in relazione alla sua concreta efficacia ad al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- verificare ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed indicando - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie.

Qualunque sia il canale di comunicazione utilizzato da chi effettua la segnalazione, la Società si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità e riservatezza, in linea con le disposizioni normative in vigore, ed a salvaguardare l'anonimato del denunciante, garantendo che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

Violazioni del Codice e provvedimenti

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari. Eventuali violazioni rendono, pertanto, applicabili provvedimenti da parte della Società, modulati in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo in vigore. Più specificatamente, relativamente ai dipendenti l'inosservanza può determinare procedimenti disciplinari e sanzionatori sino all'interruzione del rapporto di lavoro.

L'osservanza del Codice costituisce parte essenziale del rapporto contrattuale in essere anche con i collaboratori e i terzi ai sensi dell'articolo 1453 del Codice civile.

La violazione del Codice da parte di esponenti degli Organi della società sarà invece tenuta presente ai fini della valutazione della sussistenza dei criteri di onorabilità utili per la prosecuzione del mandato e per eventuali conferme o nuove nomine e/o viceversa per disporre la sospensione o la revoca dalla carica.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la società e per tutti i dipendenti e i portatori di interesse;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Disposizioni finali

Il Consiglio di amministrazione della Carrara Spa approva, con proprio provvedimento, il Codice Etico, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata. Il Consiglio d'Amministrazione valuta le eventuali proposte di modifica/integrazione provenienti dall'Organismo di Vigilanza in ordine ai contenuti del presente Codice, approvando gli eventuali ulteriori interventi a fini di aggiornamento.

Il presente Codice Etico è consultabile sul sito internet della Società

Bussero, li.....

14/12/2022

Per approvazione f.to

Il Consiglio di Amministrazione di Carrara Spa

