



AIGLE

CODE ÉTIQUE AIGLE MACCHINE SRL

Sommaire

1.	INTRODUCTION	2
2.	VALEURS	2
2.1	Légalité	2
2.2	Éthique et transparence	2
2.3	Responsabilité	3
3.	LES PRINCIPES DE CONDUITE DE LA SOCIÉTÉ	3
3.1	Conformité à la réglementation en vigueur	3
3.2	Conflits d'intérêts	3
3.3	Confidentialité des informations	3
3.4	Communications avec l'extérieur	4
3.5	Protection de la propriété industrielle et intellectuelle	4
3.6	Octroi/acceptation de dons ou autres avantages	4
3.7	Gestion administrative et comptable	4
3.8	Diligence dans l'utilisation des ressources de l'entreprise	5
3.9	Protection des outils informatiques	5
3.10	Protection de l'environnement	5
4.	LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE	5
5.	LES RESSOURCES HUMAINES	6
5.1	Relations hiérarchiques	7
6.	RELATIONS EXTÉRIEURES	8
6.1	Relations avec les institutions	8
6.2	Relations avec les clients et les fournisseurs	8
7.	MISE EN ŒUVRE, CONTRÔLE ET MISE À JOUR DU CODE D'ÉTHIQUE	8
7.1	Diffusion et mise à jour du Code éthique	8
7.2	Conséquences du non-respect du Code éthique	8
7.3	Obligatoire	9

AIGLE Macchine S.r.l.

Via Donatello 8 - 10071 - Borgaro Torinese - Italie

Tél. +39 011 2624382

E-mail : info@aigle.it <http://www.aigle.it>



1. PRÉAMBULE

Le Code éthique est le principal outil de mise en œuvre de l'éthique au sein de l'entreprise. Il vise à clarifier et à définir l'ensemble des principes auxquels ses destinataires sont tenus de se conformer dans leurs relations mutuelles ainsi que dans leurs relations avec les parties prenantes ayant des intérêts communs avec la société. Les destinataires sont donc tenus de respecter les valeurs et les principes du Code éthique et sont tenus de protéger et de préserver, par leur comportement, la respectabilité et l'image d'Aigle Macchine srl ainsi que l'intégrité de son patrimoine économique et humain. Les valeurs, les règles de conduite et de comportement énoncées dans le présent Code sont contraignantes pour :

- le Conseil d'administration de la Société et le Collège des commissaires aux comptes ;
- les employés de la société ;
- toute personne agissant sur mandat et/ou pour le compte de la société (par exemple, en vertu d'un contrat, comme les consultants, les enseignants, ou d'une procuration spécifique, comme les avocats).

Les destinataires des règles du Code sont tenus de respecter les prescriptions qu'il contient et d'adapter leur comportement et leurs actions aux principes qui y sont exprimés.

2. VALEURS

Le présent Code éthique a pour objet d'identifier les principes fondamentaux qui définissent les normes éthiques de la Société et de fixer les lignes de conduite cohérentes avec sa mission. À cet égard, Aigle Macchine Srl reconnaît et adopte les valeurs représentées par le présent Code et identifiées ci-dessous :

2.1 Équité et valeur de la personne

L'entreprise protège et promeut la reconnaissance et la sauvegarde de la dignité, de la liberté et de l'égalité des êtres humains, la protection du travail et des libertés syndicales, la santé et la sécurité. Elle reconnaît l'égalité de dignité de ses travailleurs et travailleuses et s'engage à favoriser un climat de travail exempt de préjugés et de discriminations.

2.2 Légalité et

Toutes les activités réalisées au nom et pour le compte de la société sont fondées sur le respect des principes d'intégrité et de transparence et sont menées avec loyauté, sens des responsabilités et bonne foi. La société s'engage à garantir l'exactitude, l'exhaustivité, la précision, l'uniformité et la rapidité dans la gestion et la communication des informations de l'entreprise, en évitant tout comportement trompeur susceptible de procurer un avantage indu.

2.3 Éthique et transparence

La société est consciente que sans éthique et transparence, il n'y a pas de possibilité de développement pour une activité économique saine et une société civile libre et consciente. La société oriente son action, tant dans ses relations avec ses clients qu'avec ses parties prenantes, selon un comportement éthique et transparent, fondé sur l'intégrité, la loyauté, l'équité, l'impartialité, l'indépendance et l'autonomie de jugement, la clarté des positions adoptées et des mécanismes décisionnels et opérationnels mis en œuvre, et l'absence de conflits d'intérêts.

2.4 Responsabilité

La société considère comme essentielle, à tous les niveaux, la nécessité de rendre compte à toutes les parties prenantes des décisions prises, des actions entreprises et des résultats obtenus, et s'acquitte avec rigueur et fiabilité de ses obligations en matière d'établissement des comptes annuels, de la note complémentaire et de la communication à ses parties prenantes.

3. LES PRINCIPES DE CONDUITE DE LA SOCIÉTÉ

De l'adhésion aux valeurs susmentionnées et de leur intégration dans les activités de tous les destinataires du présent Code découlent certains principes de conduite qu'Aigle Macchine srl applique dans toutes ses relations commerciales et qu'elle exige de ceux qui agissent au nom ou pour le compte de la société. Ces principes de conduite sont les suivants :

3.1 Conformité à la réglementation en vigueur

Dans l'exercice de ses activités, la société agit dans le respect de la réglementation en vigueur (nationale et internationale), ainsi que de la réglementation interne applicable aux employés, et exige des destinataires du présent Code le respect de cette prescription et l'adoption d'un comportement qui ne porte pas atteinte à la fiabilité morale et professionnelle de la société.

En particulier, la société et les destinataires, dans l'exercice de leurs activités, agissent dans le plein respect des lois et règlements nationaux et internationaux qui leur sont applicables, ainsi que de la réglementation interne applicable aux employés, y compris les lois en matière fiscale, tributaire et sociale, de protection de la propriété intellectuelle et industrielle et du droit d'auteur, de réglementation de la concurrence et antitrust.

3.2 Conflits d'intérêts

Les Destinataires du présent Code doivent veiller à ce que toute décision commerciale soit prise dans l'intérêt de la société, conformément aux principes de bonne gestion sociale et entrepreneuriale de la Société elle-même.

Ils doivent donc éviter toute situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts, entendu comme l'existence de relations avec d'autres destinataires et/ou des tiers qui, de par leur nature (familiale, personnelle, patrimoniale, financière, etc.), peuvent avoir une incidence sur les tâches et activités exercées, en interférant ou en affectant la capacité à prendre des décisions de manière impartiale et objective.

Toute situation de conflit, même potentielle, doit être communiquée sans délai et de manière détaillée à la Société et la personne en conflit doit s'abstenir d'accomplir ou de participer à des actes susceptibles de porter préjudice à la Société ou de compromettre sa réputation.

3.3 Confidentialité des informations

La société garantit la confidentialité des informations en sa possession et s'abstient de rechercher des données confidentielles, sauf en cas d'autorisation expresse et consciente et de conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Elle s'engage en outre à protéger les données acquises, conservées et traitées dans le cadre de ses activités de gestion, dans le plein respect des dispositions légales en matière de confidentialité.

Toute enquête sur les idées, les préférences, les goûts personnels et, en général, sur la vie privée des employés et des autres collaborateurs de la société est interdite. Le traitement des données à caractère

personnel doit en tout état de cause être précédé du consentement exprès de la personne concernée, donné à la suite d'une information spécifique et en application de la réglementation en vigueur en la matière. En outre, les employés, consultants et autres collaborateurs de la société sont tenus de ne pas utiliser les informations acquises dans l'exercice de leurs activités à des fins non liées à l'exercice strict de celles-ci.

Communications avec l'extérieur

En complément des dispositions en matière de confidentialité, la communication et la divulgation à l'extérieur (y compris par le biais des médias) d'informations et de données relatives à la Société sont fondées sur le respect du droit à l'information et sont réservées exclusivement aux fonctions de l'entreprise chargées de cette tâche ; en aucun cas, il n'est permis de divulguer des informations ou des commentaires faux ou tendancieux.

Toute activité de communication respecte les lois, les règles et les pratiques de conduite professionnelle, et est réalisée avec clarté, transparence, rapidité et précision.

3.4 Protection de la propriété industrielle et intellectuelle

La société agit dans le plein respect des droits de propriété industrielle et intellectuelle légitimement détenus par des tiers, ainsi que des lois, règlements et conventions, y compris au niveau communautaire et/ou international, visant à protéger ces droits.

En particulier, les Destinataires, dans l'exercice de leurs activités, doivent s'abstenir de tout comportement pouvant constituer une usurpation de titres de propriété industrielle ou de brevets, dessins ou modèles industriels, tant nationaux qu'étrangers.

En outre, tous les Destinataires doivent s'abstenir d'utiliser sous quelque forme que ce soit, de manière illicite et/ou inappropriée, dans leur propre intérêt, dans l'intérêt de l'entreprise ou de tiers, des œuvres de l'esprit (ou des parties de celles-ci) protégées par la législation sur le droit d'auteur et en particulier par la loi sur le droit d'auteur (loi n° 633/1941).

3.5 Octroi/acceptation de dons ou autres avantages

Aucune offre ou donation, directe ou indirecte, d'argent, de cadeaux ou d'avantages de quelque nature que ce soit à des clients, fournisseurs, consultants externes et à leurs employés et collaborateurs dans le but de les influencer dans l'exercice de leurs fonctions et/ou d'en tirer un avantage indu, ou qui pourrait même être interprétée comme dépassant les pratiques commerciales ou de courtoisie normales, ou visant de quelque manière que ce soit à obtenir un traitement de faveur dans la conduite de toute activité liée à la Société, ou visant à influencer le bénéficiaire et à le pousser à adopter un comportement contraire à ses obligations professionnelles, à ses obligations de loyauté ou susceptible de fausser la concurrence (par exemple, promesses d'avantages économiques, faveurs, recommandations, promesses d'offres d'emploi, voyages de récompense de nature douteuse).

D'une manière générale, la société s'engage à condamner tout comportement des Destinataires visant à promettre, offrir, payer ou accepter, directement ou indirectement, de l'argent ou d'autres avantages dans le but d'obtenir ou de conserver une affaire ou de s'assurer un avantage indu en relation avec les activités de l'entreprise.

Les actes de courtoisie commerciale doivent être consignés et autorisés par la Direction commerciale et sont autorisés à condition qu'ils soient de valeur modique ou, en tout état de cause, qu'ils ne compromettent pas l'intégrité ou la réputation de l'une des parties, ou qu'ils puissent être interprétés, par un observateur impartial, comme visant à obtenir des avantages indus et/ou de manière inappropriée.

3.6 Gestion administrative et comptable

Les écritures comptables doivent être tenues de manière précise, complète et en temps utile, conformément aux procédures comptables de l'entreprise, afin de donner une image fidèle de la situation patrimoniale/financière et de l'activité de gestion.

La comptabilité est établie selon des principes comptables généralement acceptés et enregistre systématiquement les événements liés à la gestion de la société.

3.7 Diligence dans l'utilisation des ressources de l'entreprise

Les destinataires du présent document sont tenus d'agir avec la diligence requise et nécessaire pour protéger les ressources de l'entreprise, en évitant toute utilisation abusive susceptible de causer un préjudice ou une perte d'efficacité à la société, ou de toute autre manière contraire à l'intérêt de la société. L'utilisation des ressources de l'entreprise à des fins personnelles ou pour tout autre intérêt personnel est interdite. Toute utilisation des ressources de l'entreprise qui serait contraire aux lois en vigueur est interdite, même si cette utilisation peut, en théorie, présenter un intérêt ou un avantage pour la société.

3.8 Protection des outils informatiques

Les destinataires du présent document doivent se conformer strictement aux procédures et politiques de la société en matière de sécurité informatique et doivent utiliser les ressources de l'entreprise - telles que les ordinateurs personnels, les appareils téléphoniques et autres outils de communication - conformément aux procédures et politiques susmentionnées, en évitant tout comportement susceptible de compromettre le fonctionnement et la protection du système informatique de l'entreprise.

Il est strictement interdit de modifier le fonctionnement d'un système télématique ou informatique de l'entreprise ou les données et informations qu'il contient, ou d'intervenir sur des programmes et des archives, à quelque fin que ce soit.

3.9 Protection de l'environnement

Les Destinataires sont tenus d'adopter un comportement visant à protéger et à préserver l'environnement qui les entoure.

La société s'engage à identifier les domaines d'amélioration et à réduire les impacts négatifs sur l'environnement, conformément aux exigences du système de gestion environnementale adopté en conformité avec la norme UNI EN ISO 14001.

4. LES DIRIGEANTS DE L'ENTREPRISE

Conscients de leurs responsabilités, les organes sociaux de la société s'inspirent des principes contenus dans le présent Code d'éthique et exercent leurs activités selon les valeurs d'honnêteté, d'intégrité dans la poursuite des objectifs de l'entreprise, de loyauté, de correction, de respect des personnes et des règles, et de collaboration mutuelle.

Les administrateurs et le président s'engagent à diriger la société de manière responsable, dans la poursuite d'objectifs de création de valeur.

Il incombe à chacun d'évaluer les situations de conflit d'intérêts ou d'incompatibilité de fonctions, de missions et de positions à l'extérieur comme à l'intérieur de la société.

Il est demandé aux membres des organes sociaux :

- adopter un comportement inspiré par l'autonomie et l'indépendance, fournir des informations correctes,
- un comportement inspiré par l'intégrité, la loyauté et le sens des responsabilités envers la société,
- une participation assidue et éclairée,
- une conscience de leur rôle,
- partage des objectifs et esprit critique, afin de garantir une contribution personnelle significative.

Les informations reçues dans le cadre de leurs fonctions sont considérées comme confidentielles et toute utilisation autre que celle liée à l'exercice des fonctions institutionnelles de chaque personne est interdite. Les engagements de loyauté et de confidentialité pris en acceptant la fonction lient les membres du Conseil d'administration, l'Administrateur délégué et le Président même après la cessation de leur relation avec la Société.

5. LES RESSOURCES HUMAINES

La Société accorde la plus grande importance à ceux qui travaillent au sein de la Société et contribuent directement à son développement, car c'est précisément grâce à ses ressources humaines que la Société est en mesure de fournir, développer, améliorer et garantir une gestion optimale de ses services. Il est également dans l'intérêt de la Société de favoriser le développement et la croissance professionnelle du potentiel de chaque ressource, notamment dans le but d'accroître le patrimoine de compétences détenues par chaque employé ou collaborateur.

En particulier, la Société :

- s'engage à créer des conditions de travail propices à la protection de l'intégrité physique et psychique et de la santé des travailleurs et au respect de leur personnalité morale, en évitant toute discrimination, toute influence illicite et tout inconfort injustifié ;
- considère le respect de la législation et l'amélioration continue comme des principes éthiques fondamentaux ;
- s'engage à adopter les principes généraux de prévention dans la réalisation, la modification et la conduite des activités professionnelles ;
- adopte des critères de mérite, de compétence et, en tout état de cause, strictement professionnels pour toute décision relative à la relation de travail avec ses employés et collaborateurs externes ; les pratiques discriminatoires dans la sélection, l'embauche, la formation, la gestion, le développement et la rémunération du personnel, ainsi que toute forme de népotisme ou de favoritisme, sont expressément interdites. Toute embauche ou promotion doit être effectuée dans le respect des critères de mérite et de compétence ;
- demande aux responsables et à tous les collaborateurs, chacun dans la mesure de ses compétences, d'adopter des comportements conformes aux principes énoncés aux points précédents, fonctionnels à leur mise en œuvre concrète.

Sans préjudice des dispositions légales et contractuelles relatives aux obligations des travailleurs, et en particulier celles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail, les employés sont tenus de faire preuve de professionnalisme, de dévouement, de loyauté, d'esprit de collaboration et de respect mutuel.

Les dynamiques qui caractérisent le contexte dans lequel évolue la société exigent l'adoption de comportements transparents. Le principal facteur de succès réside dans la contribution professionnelle et organisationnelle apportée par chacune des ressources humaines engagées.

Chaque employé ou collaborateur de la société :

- oriente son travail vers le professionnalisme, la transparence, la correction et l'honnêteté, en contribuant avec ses collègues, ses supérieurs et ses collaborateurs à la poursuite des objectifs communs ;
- exerce son activité, quel que soit le niveau de responsabilité lié à sa fonction, avec le plus haut degré d'efficacité, en se conformant aux dispositions opérationnelles données par les niveaux hiérarchiques supérieurs ;
- adapte son comportement interne et externe aux principes et valeurs énoncés dans le présent Code, conscient des responsabilités que la Société exige de lui dans le cadre de l'exécution de son travail ;

- adopte, dans ses relations avec ses collègues, un comportement fondé sur les principes de la coexistence civile et de la pleine collaboration et coopération ;
- considère la confidentialité comme un principe essentiel de l'activité ;

Le respect des lois et règlements en vigueur est une obligation spécifique de chaque employé, qui est tenu de signaler à son responsable :

- toute violation - commise dans le cadre de l'entreprise - des lois ou règlements, ou du présent Code ;
- tout cas d'omission, de falsification ou de négligence dans la tenue de la comptabilité ou dans la conservation des documents sur lesquels se fondent les écritures comptables ;
- toute irrégularité ou dysfonctionnement lié à la gestion et aux modalités de prestation des services, avec la certitude qu'aucune forme de représailles ne sera exercée à son encontre.

Il est interdit aux employés :

- la poursuite d'intérêts personnels au détriment de ceux de l'entreprise ;
- l'exploitation du nom et de la réputation de la société à des fins privées et, de même, l'exploitation à des fins personnelles de la position occupée au sein de la société et des informations acquises dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ;
- l'adoption d'attitudes susceptibles de compromettre l'image de la société ;
- l'utilisation des biens de la société à des fins autres que celles pour lesquelles ils sont destinés ;
- la consommation inutile ou l'utilisation non rationnelle des moyens et des ressources ;
- la diffusion à des tiers ou l'utilisation à des fins privées ou inappropriées d'informations et de nouvelles concernant la société ;
- l'exécution de tâches professionnelles, même à titre gratuit, en contradiction ou en concurrence avec la société.

La cessation ou la résiliation de la relation de travail avec la société, quelle qu'en soit la cause, ne justifie pas la divulgation d'informations confidentielles ou l'expression de considérations susceptibles de nuire à l'image et aux intérêts de l'entreprise.

Tous les employés s'engagent à respecter le règlement interne relatif au personnel.

5.1 Relations hiérarchiques

Le comportement de chaque responsable est conforme aux valeurs du Code d'éthique et constitue un exemple pour ses collaborateurs.

Les responsables établissent avec leurs collaborateurs des relations fondées sur le respect mutuel et une coopération fructueuse, favorisant le développement d'un esprit d'appartenance à l'entreprise. La motivation des employés et la diffusion des valeurs de l'entreprise - afin de permettre leur intériorisation et leur partage - sont essentielles : dans cette optique, nous nous engageons à mettre en place et à maintenir des flux d'informations corrects, valables et motivants, capables de donner à l'employé la conscience de la contribution apportée à l'activité de l'entreprise par chacune des ressources impliquées. Chaque responsable soutient le développement professionnel des ressources qui lui sont affectées, en tenant compte des aptitudes de chacun dans l'attribution des tâches, afin de parvenir à une réelle efficacité opérationnelle. Tous ont les mêmes chances d'exprimer leur potentiel professionnel.

Chaque responsable accorde toute l'attention nécessaire et, dans la mesure du possible et si nécessaire, donne suite aux suggestions ou demandes de ses collaborateurs, dans une optique de qualité totale, en favorisant une participation motivée aux activités de l'entreprise.

6. RELATIONS EXTÉRIEURES

6.1 Relations avec les institutions

Les relations avec l'administration publique doivent être fondées sur la clarté, la transparence et le professionnalisme, sur la reconnaissance des rôles et des structures organisationnelles respectifs, également dans le but d'un dialogue positif visant au respect substantiel de la réglementation applicable. Les services compétents de l'entreprise entretiennent les relations nécessaires avec les institutions, qui se déroulent dans le respect des principes généraux du présent code d'éthique. Chaque employé est tenu de se conformer aux mêmes principes de transparence, de respect des obligations et de collaboration avec les autorités.

6.2 Relations avec les clients et les fournisseurs

La correction, le professionnalisme, l'efficacité, le sérieux et la fiabilité constituent la base de l'établissement d'une relation valable également avec les fournisseurs et les collaborateurs externes, dont le choix est effectué en fonction d'évaluations basées sur des éléments de référence objectifs.

La sélection des fournisseurs et la détermination des conditions d'achat doivent être basées sur une évaluation objective de la qualité, de l'utilité, du prix des biens et services demandés, de la capacité de la contrepartie à fournir et à garantir en temps utile des biens et services d'un niveau adapté aux besoins de la société, ainsi que de son intégrité et de sa solidité.

Dans leurs relations avec les clients et les fournisseurs ou avec d'autres personnes avec lesquelles ils entrent en contact pour des raisons professionnelles, les dirigeants et les employés ne peuvent accepter des rémunérations, des cadeaux ou des traitements de faveur d'une valeur plus que symbolique ; il incombe à l'employé d'informer son supérieur hiérarchique des offres reçues à cet égard. De même, il est interdit d'offrir ou d'accorder des rémunérations, des cadeaux ou des traitements de faveur d'une valeur plus que symbolique et en tout état de cause étrangers aux relations de courtoisie normales, dans le but de favoriser illicitement les intérêts de la Société.

7. MISE EN ŒUVRE, CONTRÔLE ET MISE À JOUR DU CODE D'ÉTHIQUE

7.1 Diffusion et mise à jour du Code éthique

La société s'engage à favoriser et à garantir une connaissance adéquate du Code éthique en le diffusant aux Destinataires par le biais d'activités d'information et de communication spécifiques, efficaces et adéquates.

Il est précisé en particulier que le présent Code est publié sur le site web de la Société.

La société s'engage également à mettre à jour son contenu si les exigences liées à l'évolution du contexte, de la réglementation de référence, de l'environnement ou de l'organisation de l'entreprise le rendent opportun ou nécessaire.

7.2 Conséquences de la violation du Code éthique

Les règles de conduite définies dans le Code constituent une référence de base à laquelle les Destinataires doivent se conformer dans leurs relations avec leurs interlocuteurs.

La violation des principes et du contenu du Code par les Destinataires peut constituer un manquement aux obligations de la relation de travail et/ou contractuelle, avec la possibilité d'imposer aux responsables les sanctions prévues par le Modèle de la Société, dont le présent Code fait partie intégrante.



7.3 Caractère obligatoire

Le respect des règles du Code d'éthique fait partie intégrante des obligations contractuelles des employés. Les contrats de collaboration incluent l'obligation de respecter le présent Code. La violation des dispositions du Code d'éthique par les prestataires de travail (employés et collaborateurs) constitue un manquement aux obligations contractuelles et peut entraîner l'application des sanctions prévues par la convention collective nationale de référence et la législation nationale.

Approuvé par le conseil d'administration le : 30.07.2025

REV1.1