CODICE ETICO AERIMPIANTI S.A.

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, contiene i principi etici e le regole generali che, parimenti a quelle legali, regolamentari e contrattuali, caratterizzano l'organizzazione e l'attività e devono essere rispettate da tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società e che sono in qualsiasi modo in contatto con la stessa.

Aerimpianti S.A. si pone infatti l'obiettivo di mantenere un adeguato livello di correttezza ed eticità sia nell'ambito della conduzione delle attività proprie, sia nei rapporti con i terzi a qualunque titolo e sotto qualsivoglia forma coinvolti nell'attività di impresa.

Più precisamente, ha sempre assunto quale valore primario quello dell' etica aziendale, onde trasmettere un messaggio di lealtà, correttezza e rispetto, nell'ambito delle pur rilevanti dinamiche ed esigenze di carattere imprenditoriale ed economico e soprattutto che rappresenti punto di riferimento nella dinamica sociale e di sviluppo del sistema svizzero.

Inoltre, il presente Codice, che consiste in un insieme di principi etici generali e di regole di condotta, rappresenta altresì presupposto ed elemento fondante di modelli organizzativi e di controllo volti a preservare nell'impresa livelli di organizzazione, efficienza e qualità della propria attività e, al contempo, quale strumento idoneo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti e di fattispecie costituenti reati.

1 Rispetto delle leggi vigenti

Costituisce principio fondamentale ed inderogabile regolante tutta l'attività aziendale il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Confederazione Elvetica e delle norme dell'Unione Europea nonché dei territori, paesi e Stati esteri con cui la Società opera.

Per le attività svolte all'estero la Società farà quanto è in sua facoltà per cercare di evitare condotte e comportamenti i quali, ancorché leciti secondo le disposizioni del paese di cui trattasi, possano essere in contrasto con leggi e regolamenti della Confederazione Elvetica e/ o con norme dell'unione Europea.

Aerimpianti S.A. assume dunque come principio imprescindibile per tutti i soggetti che operano all'interno e in relazione con la stessa il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Svizzera ed in tutti i paesi in cui la stessa svolge la propria attività.

Ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente della società, e chiunque abbia rapporti con la stessa deve rispettare le leggi e i regolamenti vigenti, che devono essere conosciuti e compresi per quanto è possibile.

Ogni soggetto riconducibile all' Aerimpianti S.A. assume quale principio fondamentale ed imprescindibile il pieno ed integrale rispetto delle leggi vigenti nello Stato o negli Stati in cui opera.

2 Correttezza ed etica nell'impresa

La Società considera primario il proprio ruolo di valorizzazione, trasmissione e promozione del messaggio di rilevanza etica e sociale dell'impresa in coerenza e non in contrasto con l'attività e le iniziative che dalla stessa discendono.

La Società opera dunque nel rispetto dell'etica e dei valori di correttezza nel comportamento aziendale e nei confronti di terzi.

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei soggetti, dipendenti, collaboratori o consulenti della Società, nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza.

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà, oltre che alle leggi e regolamenti vigenti.

2.1 Non discriminazione

Nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con tutti i soggetti terzi, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

2.2 Comunicazione aziendale

La Società ritiene un proprio dovere fondamentale garantire che la comunicazione, sia all'interno che all'esterno della società, sia precisa e veritiera, pur nell'ambito delle innegabili esigenze di riservatezza e di cautela che caratterizzano la propria attività. Le notizie, quando sono rese, devono dunque essere tali da evitare situazioni ingannevoli che possano produrre responsabilità o danni di qualsiasi natura.

2.3 Valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse umane

La Società garantisce un adeguato grado di professionalità, nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, consulenti e collaboratori. La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità, competenza e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale della società.

Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa e eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti.

2.4 Riservatezza e divieto di abuso di informazioni riservate

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai dipendenti, collaboratori e consulenti della società è fatto divieto di utilizzare per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e/o divulgare indebitamente informazioni riservate.

È fatto espresso divieto di utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo e/o indicazione della società, informazioni riservate o interne alla società medesima.

2.5 Conflitti di interesse

I dipendenti, collaboratori o consulenti della Società perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della società.

L'organo amministrativo, compatibilmente con le esigenze di proficua gestione e fermi gli obblighi di vigilanza, deve agevolare la separazione delle funzioni al duplice fine di consentire l'individuazione dei soggetti che hanno operato e di prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse.

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente, collaboratore o consulente operi nell'ambito della propria attività e/o incarico per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dell'impresa e dei suoi azionisti per trarne un vantaggio di natura personale.

2.6 Mercato e libera concorrenza

La Società, nell'ambito della propria attività di impresa si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

La Società riconosce la libera e corretta concorrenza in un'economia di mercato quale fattore decisivo di crescita, sviluppo e costante miglioramento aziendale e ritiene che in tale contesto possa trovare sviluppo il proprio messaggio di qualità del prodotto e rilevanza del marchio.

2.7 Tutela della salute

La Società considera il principio di tutela della salute quale obiettivo primario, in coerenza con l'attività di impresa e le iniziative economiche che dalla stessa discendono.

Ai dipendenti, collaboratori o consulenti della Società, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

2.7 Tutela dell'ambiente

La Società rispetta il principio di tutela dell'ambiente e persegue l'obiettivo di salvaguardare l'ambiente, compatibilmente ed in coerenza con l'attività di impresa e le iniziative economiche che dalla stessa discendono.

2.8 Tutela del lavoratore

La Società considera il principio di tutela del lavoratore quale valore primario. La Società rinnega e contrasta lo sfruttamento minorile e lo sfruttamento in generale del lavoratore.

Ciascun dipendente o collaboratore della Società, nell'ambito del proprio ruolo, si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità e della sicurezza dei lavoratori e collabora attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità e salute di ciascuno.

I rapporti tra i dipendenti della Società sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone e dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche.

I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati ai valori della lealtà, della correttezza e del reciproco rispetto.

Ciascun dirigente e/o responsabile di struttura deve esercitare i propri poteri con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei propri dipendenti e collaboratori. Ciascun dipendente deve manifestarsi collaborativo ed assolvere ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

2.9 Tutela della sicurezza sul lavoro

La Società considera il principio di tutela della sicurezza sul lavoro quale valore primario. Nello svolgimento di ogni attività lavorativa, la Società opera per evitare i rischi di incidenti sul lavoro e valutare ed eliminare i rischi che possono essere evitati, previo intervento sulle condizioni di lavoro, in base all'attuale evoluzione della tecnica, ed una programmazione

di sistemi di prevenzione degli infortuni ed incidenti, nell'ambito di misure di protezione collettiva e di percorsi di formazione ed istruzione ai lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro.

2.10 Rapporti tra dipendenti e soggetti facenti parte dell'impresa

I rapporti tra soggetti all'interno della Società devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza, lealtà e chiarezza, osservanza delle leggi e dei regolamenti e rispetto dei reciproci ruoli nonché attuazione delle regole della responsabilità, professionalità e civile convivenza nonché della tolleranza delle prerogative e mansioni altrui.

2.11 Relazioni con le istituzioni pubbliche

I rapporti della Società nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("Istituzioni"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("Pubblici Funzionari") sono intrattenuti da ciascun amministratore e da ciascun dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun collaboratore o consulente, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

2.12 Trasparenza e registrazione delle azioni e movimenti finanziari

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, nonché verificabile attraverso supporto cartaceo e/o informatico con indicazione, ove possibile, del relativo autore.

Deve essere correttamente contabilizzata e documentalmente conservata ogni movimentazione di denaro.

3. I destinatari del codice etico

I principi e le regole del presente codice etico sono applicate nei confronti dei seguenti soggetti:

1) i prestatori di lavoro subordinato nonché i soggetti in rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, di collaborazione a progetto e collaborazione a programma;

2) i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) che svolgono nell'ambito della società funzioni di vigilanza e controllo in base alla legge, allo statuto sociale ed ai regolamenti e modelli interni;

3) i soggetti (persone fisiche e/o giuridiche) aventi con la società rapporti di consulenza e/o prestazione professionale o tecnica esterna, rapporti di agenzia e di mandato con o senza rappresentanza, rapporti di rappresentanza, mediazione e procacciamento d'affari.

4. I metodi di diffusione del codice etico

L'organo amministrativo è responsabile dell'applicazione e della diffusione e conoscenza del presente Codice Etico in tutto l'ambito aziendale; analoga responsabilità ricade in capo ai soggetti posti al vertice di ogni area funzione aziendale che, in particolare, sono tenuti a garantire il rispetto del Codice da parte di tutti coloro che operano nell'ambito dell'area o della funzione medesima.

La società instaura i propri rapporti con gli operatori nell'ambito dei sistemi ed organi di informazione e comunicazione, dei mass media e dei servizi pubblicitari nel rispetto dei principi del presente Codice Etico, in base alle valutazioni e indicazioni dell'organo amministrativo della Società.

Ogni condotta posta in essere dai destinatari del presente Codice Etico deve risultare ispirata da criteri di chiarezza e trasparenza, non deve recare pregiudizio al decoro della società né mettere in dubbio la legittimità dell'attività della stessa (società).

Nel caso vi siano dubbi sul comportamento da adottare in relazione ai principi e regole del presente Codice Etico, i soggetti riconducili nell'ambito della Società si rivolgeranno al proprio responsabile di struttura o al proprio referente per ottenere chiarimenti e specificazioni. In caso di perdurante incertezza, il responsabile di struttura potrà chiedere l'intervento o la chiarificazione all'organo amministrativo, nei termini e nelle modalità previste dalle Procedure interne. La Società, tramite il proprio organo amministrativo, individuerà i mezzi per diffondere il presente codice etico nel modo più efficace, sia nei confronti dei propri

dipendenti, collaboratori e consulenti sia nei riguardi dei soggetti terzi sia, più in generale, nell'ambito del Gruppo.

Disposizioni di attuazione

5. Sistemi disciplinari e sanzionatori

Per le ipotesi di comportamenti in violazione alle previsioni del presente Codice Etico si renderanno applicabili i procedimenti disciplinari e sanzionatori interni della Società, disciplinati dai regolamenti disciplinari

e/o modelli organizzativi e di controllo volti a dotare l'impresa di livelli di organizzazione, efficienza e qualità della propria attività, nei termini e limiti in tale sede disciplinati.

In ogni caso di violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, laddove risultasse necessario per la tutela dell'interesse aziendale e compatibilmente con il quadro normativo vigente, anche sotto il profilo delle disposizioni discendenti dalla contrattazione collettiva, gli organi preposti della Società valuteranno le eventuali iniziative da intraprendere ed i provvedimenti, anche di natura disciplinare e sanzionatoria, da assumere nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere comportamenti non conformi al presente Codice Etico. In quest'ultimo caso, le eventuali sanzioni, cui si potranno aggiungere ulteriori pretese risarcitorie della Società, potranno trovare applicazione: a) nei confronti dei dipendenti della Società (operai, impiegati e quadri), nei limiti del quadro normativo in materia giuslavoristica ed anche in relazione agli obblighi di diligenza del lavoratore nell'ambito delle prestazioni dallo stesso dovute; b) nei riguardi dei dirigenti, in base a quanto espressamente disposto a tale riguardo in materia giuslavoristica; c) nei confronti degli amministratori, a titolo di sospensione o revoca della carica; d) nei riguardi dei collaboratori esterni e soggetti terzi, anche in termini di risoluzione dei relativi rapporti contrattuali.

Tutti i procedimenti di cui sopra dovranno comunque garantire la riservatezza delle relative informazioni e indicazioni, salve previsioni di legge e/o provvedimenti specifici in senso contrario resi in base alla legge vigente.

6. Disposizioni finali

Il presente Codice è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, il quale provvederà a determinare termini e modalità della sua diffusione e conoscenza sia in capo alla medesima Società sia nell'ambito del Gruppo.

Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata con delibera dell'organo amministrativo della Società e tempestivamente diffusa ai tutti i destinatari.

AERIMPIANTI S.A.