

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

CODICE ETICO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D.Lgs. 231/2001

Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2026

1	1	04/09/2026	Integrazione SA8000:2026	RSI/ SPT	DIR
1	0	03/12/2018	Prima emissione	RSI	DIR
Ed.	Rev.	Data	Descrizione modifiche	EMISSIONE RSI	VERIFICA E APPROVAZIONE DIR

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

1. Introduzione

La Sirio S.r.l., con l'obiettivo di salvaguardare l'attività e il prestigio acquisito nel tempo e di dotarsi di uno strumento volto a orientare le proprie attività secondo una chiara prospettiva di prevenzione degli illeciti, in conformità alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità degli enti da reato, ha deciso di formalizzare i principi di onestà, correttezza, trasparenza e legalità che ispirano da sempre ogni sua attività e di richiamare i propri stakeholders – rappresentante legale, personale dipendente, collaboratori esterni, partner, fornitori, clienti, etc. – all'osservanza di tali principi.

La stesura di questo Codice Etico (di seguito "Codice") segna dunque una tappa fondamentale del processo decisionale che muove l'Agenzia a costruire il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato alla prevenzione dei reati: un sistema di misure di prevenzione nel quale il presente Codice trova la propria collocazione naturale come fonte di autodisciplina dell'operato aziendale orientata all'etica.

Il presente Codice recepisce altresì i principi dello standard SA8000:2026 in materia di responsabilità sociale — lavoro dignitoso, diritti umani, non discriminazione, tutela da molestie e comportamenti intimidatori, libertà di associazione e contrattazione collettiva, contrasto al lavoro minorile e al lavoro forzato, salute e sicurezza sul lavoro, privacy — costituendo, insieme alla Politica di Responsabilità Sociale, uno degli strumenti con cui Sirio S.r.l. attua il proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (elemento M1).

Sirio Srl inoltre, aderisce e promuove politiche coerenti con le leggi e con gli standard di legalità per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nei rapporti di affari in conformità alla UNI ISO 37001:2025 (di seguito anche leggi Anticorruzione). Le leggi Anticorruzione qualificano come illegale - per il personale di Sirio Srl, per i Business Partner e per chiunque effettui attività a favore o per conto della Società - la promessa, l'offerta, il pagamento o l'accettazione, in via diretta o indiretta, di denaro o di altre utilità, allo scopo di ottenere o mantenere un affare e assicurarsi un ingiusto vantaggio attraverso comportamenti contrari ai doveri contrattuali. In particolare, al fine di prevenire i comportamenti vietati dalle Leggi Anticorruzione, la Società ha deciso di dotarsi di uno specifico Codice che si integra all'interno di un più ampio programma di compliance normativa che la società intende sviluppare e mantenere nel tempo.

2. Obiettivi del Codice

La Sirio è consapevole che la buona reputazione derivante dalla sistematica applicazione di principi etici favorisce la partecipazione degli investitori, attrae le migliori risorse umane, favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, consolida l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i dipendenti ed i fornitori; di contro i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti dell'Impresa.

Obiettivo del presente Codice è definire gli impegni e le responsabilità etiche verso i quali la Società, l'amministratore, i soci, i dipendenti e i collaboratori sono chiamati ad orientare i propri comportamenti nello svolgimento delle attività; pertanto esso delinea il profilo di "deontologia" aziendale.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

3. Destinatari

Destinatari del presente Codice sono:

- la Direzione della Sirio S.r.l.;
- i soggetti che esercitano funzioni direttive, gestione e di controllo dell'impresa, anche solo di fatto;
- i dipendenti e collaboratori tutti che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione in forza di qualsiasi tipo di modello contrattuale;
- i Consulenti, i Fornitori e chiunque eroghi (in forma individuale o di impresa) prestazioni o servizi in nome e/o per conto della Società o sotto il Suo controllo, nei limiti in cui il rispetto degli obblighi di cui al presente Codice riguardi direttamente la loro attività.

I medesimi obblighi si estendono, per quanto di competenza, ai fornitori, subappaltatori e partner commerciali lungo la catena di fornitura, secondo i processi di due diligence sociale previsti dall'elemento M9 dello standard SA8000:2026 e disciplinati dalla Procedura Gestione Partner Commerciali / Due Diligence Fornitori e dal Codice di Condotta Fornitori.

I Destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti diretti con la Società che nei loro rapporti reciproci e in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio della Società, giustifica il compimento di azioni, omissioni o comportamenti contrari ai principi e ai valori sanciti dal presente Codice.

Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto dell'azienda sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente, o coloro i quali instaurino rapporti o relazioni con l'azienda e operino per perseguirne gli obiettivi, sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti.

La Direzione, con il supporto del Responsabile della Compliance, si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice Etico e della diffusione dello stesso all'interno e all'esterno dell'organizzazione. I dipendenti aziendali, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva – ove applicabile –, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal presente Codice Etico. Per qualsiasi violazione di tale codice sarà possibile rivolgersi al Responsabile della Compliance.

4. Obblighi reciproci

Con l'adozione del Codice Etico, la Società si impegna a rispettare e a far rispettare dai Destinatari, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi vigenti e non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Nel rispetto del principio di legalità sopra enunciato, i rapporti aziendali a tutti i livelli dovranno essere ispirati da criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione, reciproco dialogo e finalizzati ad una crescita sostenibile del valore creato. In particolare, la Società impronta la propria attività al rispetto dei seguenti parametri di valore:

- Responsabilità: implica che tutte le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti nello svolgimento della propria funzione od incarico dai Destinatari siano ispirati alla assunzione di responsabilità individuali, sia verso l'interno che verso l'esterno della Società.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

- Onestà: l'adesione a principi morali, universalmente riconosciuti come validi, di rettitudine, probità e lealtà nei rapporti con gli operatori commerciali, nei rapporti reciproci tra i destinatari e verso tutti i portatori di interesse.
- Correttezza: il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività della Società, con conformità della condotta alle disposizioni ed alle procedure aziendali.
- Rispetto delle attività dei destinatari: corretta solidarietà, reciproco rispetto, considerazione dell'attività lavorativa/professionale di ognuno.
- Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: garanzia della sicurezza di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nei locali dell'Agenzia.
- Tutela dell'ambiente esterno: valutazione dell'impatto ambientale delle proprie decisioni al fine di minimizzarne gli eventuali effetti negativi.
- Imparzialità: totale assenza di discriminazioni in merito a sesso, condizione sociale, etnia di appartenenza, religione, convinzioni ideologiche e politiche.
- Trasparenza: assenza di equivoco, chiarezza e parità di accesso alle informazioni relative alle attività aziendali, nella piena tutela della riservatezza dei dati personali.
- Verificabilità: ogni operazione e transazione correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.
- Concorrenza leale: rispetto delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato.
- Omaggistica: ogni regalia effettuata esclusivamente dai soggetti espressamente autorizzati, senza eccedere le normali prassi commerciali.
- Sistemi informativi e rispetto del diritto d'autore: uso dei sistemi informatici solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa e nel rispetto della normativa vigente.

5. Mission e valori aziendali

Sirio Srl rifiuta la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette.

Nelle proprie attività la Sirio Srl ha identificato alcuni valori di riferimento che orientano i comportamenti di tutte le persone che agiscono per suo conto, al fine di assicurare la correttezza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela del patrimonio e dell'immagine della Società e delle aspettative di tutti gli interlocutori di riferimento.

Onestà, correttezza, integrità, trasparenza, imparzialità, riservatezza, rispetto e salvaguardia dell'ambiente e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono i valori che caratterizzano l'agire della Società.

5.1 Rispetto dei diritti umani

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, la Società ritiene essenziale bandire ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Essa sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU. Inoltre la Società ispira il proprio agire all'affermazione nel proprio ambito dei valori alla base della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Tale impegno è attuato in conformità ai criteri D1–D7 dello standard SA8000:2026, che Sirio S.r.l. recepisce integralmente

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

nella propria Politica di Responsabilità Sociale, e si estende alla prevenzione di ogni complicità, anche indiretta, in violazioni dei diritti umani commesse da fornitori o partner della filiera.

5.2 Il valore delle risorse umane

Sirio Srl riconosce la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo di ogni attività imprenditoriale, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datori e prestatori di lavoro. Per questo motivo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio di conoscenze di ciascun dipendente e collaboratore, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva applicabile e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa; per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore è chiamato a sottoscrivere, unitamente al contratto, l'impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice. Nei processi di gestione del personale, le decisioni sono basate su criteri di valutazione del valore, in logica meritocratica.

Il personale di Sirio Srl dovrà essere informato e formato sulle Leggi Anticorruzione applicabili e sull'importanza del rispetto di tali leggi e del presente Codice.

5.3 Integrità dei lavoratori

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento per la Società, che la garantisce assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro idonei; a tali scopi la Sirio Srl conduce le attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

5.4 Il valore della reputazione

La Sirio Srl, consapevole dell'importanza della sua attività e dei riflessi che essa ha sullo sviluppo economico e sociale, pone la massima attenzione a contemperare i propri obiettivi con gli interessi generali della nazione, conducendo le sue attività nel pieno rispetto delle comunità, associazioni, istituzioni, locali e nazionali.

5.5 Eticità e valorizzazione dell'investimento azionario

La Società si adopera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il proprio valore e con esso valorizzare l'investimento effettuato dai soci, a patto di salvaguardare i principi della libera e leale concorrenza. La Società e i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti nella gestione degli affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i clienti privati; qualunque azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica della Società ed è vietata.

5.6 Gestione amministrativa

Nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di comunicazione sociale e documentazione contabile, la Società rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti e adotta le prassi ed i principi contabili più avanzati. Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

secondo criteri di trasparenza, accuratezza e completezza. Nessuno può effettuare pagamenti per la Società in mancanza di adeguata documentazione giustificativa.

5.7 Gestione delle informazioni

Sirio Srl si impegna a gestire il flusso delle informazioni verso le parti interessate (stakeholders) in modo che le stesse siano sempre complete, chiare e trasparenti e rispondano ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza. Assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo ed aggiornando le procedure in materia di trattamento dei dati personali in conformità alle norme vigenti. Tali procedure sono declinate nella Politica Privacy e Protezione Dati aziendale, adottata in attuazione del criterio D7 dello standard SA8000:2026 e del Regolamento (UE) 2016/679.

5.8 Principi generali anticorruzione

Sirio Srl proibisce ogni forma di corruzione a favore di chiunque. Inoltre, in conformità allo standard generale di controllo di segregazione delle attività, il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziazioni con controparti esterne pubbliche o private, non può da solo e liberamente: stipulare contratti con le predette controparti; accedere a risorse finanziarie; stipulare contratti di consulenza, prestazioni professionali; concedere utilità (regali, liberalità, benefici, ecc.); assumere personale.

La Società vieta di offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità ad un Pubblico Ufficiale o ad un privato (corruzione attiva); accettare la richiesta da, o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da chiunque (corruzione passiva).

5.9 Gestione degli aspetti e degli impatti ambientali

Sirio Srl si impegna, nel compimento delle sue attività, a contribuire alla tutela del patrimonio ambientale, ricercando un equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze di salvaguardia, perseguendo comportamenti responsabili nel campo della tutela dell'ambiente e il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

5.10 Prevenzione dei reati

Sirio Srl ed i suoi dipendenti e collaboratori sono impegnati a prevenire ed evitare atti correlabili al compimento di reati nello svolgimento delle attività, con particolare riferimento a quelli capaci di configurare responsabilità amministrativa da reato della Società in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

5.11 Lavoro minorile

Sirio S.r.l. non ricorre in alcuna forma al lavoro minorile e non instaura rapporti con fornitori o subappaltatori che vi ricorrano, in conformità alle Convenzioni ILO 138 e 182 e al criterio D5 dello standard SA8000:2026. Qualora vengano identificati casi di lavoro minorile, la Società attiva misure di rimedio orientate alla tutela del minore, senza limitarsi alla mera interruzione del rapporto.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

5.12 Lavoro forzato e tratta di esseri umani

Sirio S.r.l. vieta ogni forma di lavoro forzato, obbligato o in stato di servitù, il trattenimento di documenti di identità o somme di denaro dei lavoratori a titolo di garanzia e la richiesta di depositi o cauzioni all'assunzione, in conformità al criterio D6 dello standard SA8000:2026.

5.13 Lavoro dignitoso, orario di lavoro e retribuzione

Sirio S.r.l. garantisce il rispetto dei limiti di orario di lavoro, riposo e straordinario previsti dalla legge e dal CCNL applicabile, una retribuzione non inferiore ai minimi di legge o di contratto collettivo, e persegue l'obiettivo del salario dignitoso (living wage), in attuazione del criterio D1 dello standard SA8000:2026. La Società tutela inoltre il benessere psicosociale dei lavoratori, monitorando e prevenendo fenomeni di stress lavoro-correlato.

5.14 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Sirio S.r.l. rispetta il diritto dei lavoratori di costituire e aderire liberamente a organizzazioni sindacali e di negoziare collettivamente, senza atti di rappresaglia, intimidazione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, in conformità al criterio D4 dello standard SA8000:2026.

6. Eticità nei confronti della Società

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e dalla contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine della Società.

6.1 Onestà, imparzialità e rispetto delle norme

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società. Nell'espletamento dei propri compiti, dipendenti e collaboratori antepongono il rispetto della legge a qualunque altro interesse. Nell'espletamento delle rispettive mansioni sono vietati comportamenti discriminatori in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali o alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

6.2 Utilizzo dei beni aziendali

I beni aziendali sono assegnati al personale in ragione dell'attività lavorativa; l'utilizzo degli stessi andrà limitato all'esercizio delle funzioni assegnate. È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di attrezzature, macchine o sistemi informatici o telematici.

6.3 Gestione delle informazioni

I dipendenti ed i collaboratori che entrano nella disponibilità di informazioni confidenziali e dati riservati sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi o dalle regole interne. Il dovere di riservatezza deve essere osservato anche dopo la cessazione del rapporto.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

6.4 Selezione e assunzione del Personale

La selezione e l'assunzione del Personale si ispirano ai principi di correttezza ed imparzialità, nel rispetto della professionalità e delle competenze del lavoratore, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

6.5 Conflitti d'interesse

Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiare sé stesso o terzi da attività svolte nell'esercizio di funzioni, dandone comunicazione al diretto superiore in caso di conflitto.

6.6 Ambiente di lavoro

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto ad applicare le regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali nell'ambiente di lavoro. È vietato prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche o stupefacenti, o consumare/cedere sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

La Sirio Srl esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a molestie, intendendo come tali, a titolo di esempio: 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. Non sono ammesse ed in alcun modo tollerate molestie sessuali. Tali comportamenti, ove riconducibili a bullismo, mobbing o intimidazione, rilevano altresì ai sensi del criterio D2 dello standard SA8000:2026 e sono oggetto delle medesime misure disciplinari, proporzionate e mai lesive della dignità della persona, previste dall'elemento M8 (azione correttiva e di rimedio).

6.7 Obbligo d'informazione

Tutti i destinatari delle norme contenute nel presente Codice, i quali, per ragioni d'ufficio, vengano a conoscenza dell'esistenza di irregolarità amministrative e procedurali, omissioni o falsificazioni, devono riferirlo immediatamente al proprio superiore gerarchico.

6.8 Segnalazioni

I dipendenti di Sirio Srl sono tenuti a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del presente Codice e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici o di una qualsiasi Legge Anti-corruzione. La Società assicura che nessun dipendente possa subire conseguenze sfavorevoli per avere rifiutato di adottare un comportamento che violi il presente Codice.

Le segnalazioni relative a violazioni dei principi SA8000:2026 seguono i medesimi canali previsti per le segnalazioni ex D.Lgs. 231/2001, in coerenza con il D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing, con garanzia di riservatezza dell'identità del segnalante e divieto assoluto di ritorsioni, anche nei confronti di chi segnali in buona fede fatti che risultino successivamente infondati.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

7. Principi di condotta nelle relazioni con i portatori di interesse

Di seguito sono enucleati i principi e i valori che la Società pone a fondamento delle decisioni che influiscono sulle relazioni con le varie categorie di stakeholders.

7.1 Rapporti con la clientela

Obiettivo aziendale preminente è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi, orientandosi alle esigenze della Clientela. I Destinatari devono: attenersi scrupolosamente alla legge, ai regolamenti, ai principi enunciati dal Codice Etico; evitare qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società; comunicare in tempi brevi eventuali modifiche relative alla prestazione del servizio; porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti.

7.2 Rapporti con le risorse umane

La Società si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza delle proprie risorse umane. Nell'ambito di tale impegno rientra il perseguimento del salario dignitoso e la tutela del benessere psicosociale dei lavoratori, quali componenti del lavoro dignitoso ai sensi del criterio D1 dello standard SA8000:2026.

È proibito a tutto il Personale l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcolici durante l'attività lavorativa.

7.2.1 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

La Società ritiene che la trasparenza contabile nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo.

7.2.2 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti.

7.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio, gli impiegati pubblici e la Pubblica Amministrazione in generale, sono improntati alla massima trasparenza, lealtà e correttezza. La Società ripudia la corruzione in ogni sua forma. È vietato offrire pagamenti impropri, offrire o procurare omaggi e servizi non dovuti, o qualsiasi altro vantaggio a funzionari pubblici.

7.4 Rapporti con i fornitori e consulenti

I fornitori rappresentano un'importante risorsa il cui apporto al business aziendale deve essere improntato a canoni di massima chiarezza, correttezza e trasparenza. È formalmente richiesto a tutti i fornitori di sottoporsi alla due diligence aziendale in materia di anticorruzione nonché rispettare gli standard etici e i requisiti delle norme di anticorruzione.

7.5 Omaggi e altre utilità

Gli omaggi, vantaggi economici o altre utilità, possono essere effettuati o ricevuti qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale e siano tali da non compromettere l'integrità e/o la

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

reputazione di una delle parti. Sono vietate dazioni, regalie, benefici finalizzati ad influenzare le scelte di soggetti terzi.

7.6 Rapporti con i Media

Ciascun destinatario è tenuto al rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico in ogni occasione in cui, a qualsiasi titolo, intrattenga rapporti con i mass-media.

7.7 Rapporti con organizzazioni politiche

La Società non eroga in alcun modo contributi a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni che abbiano finalità politiche e/o sindacali, a loro rappresentanti e/o candidati, che non siano consentiti in base alla normativa vigente.

7.8 Salute e sicurezza sul lavoro

La Società pone in essere tutte le misure necessarie per la tutela della salute e della integrità fisica dei propri dipendenti, curando la continua formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale alle tematiche della sicurezza, in osservanza del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008).

7.9 Due diligence sociale nella catena di fornitura

Coerentemente con l'elemento M9 dello standard SA8000:2026, Sirio S.r.l. richiede a fornitori, subappaltatori e partner commerciali il rispetto dei requisiti sociali minimi definiti nel Codice di Condotta Fornitori, e si riserva il diritto di verifica documentale e di audit secondo quanto disciplinato dalla Procedura Gestione Partner Commerciali / Due Diligence Fornitori. La violazione grave e non risolta di tali requisiti (lavoro minorile, lavoro forzato, gravi violazioni della sicurezza) costituisce causa di sospensione o risoluzione del rapporto commerciale.

8. Modalità di attuazione

Il presente Codice trova applicazione nei comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte della Direzione. A tal fine il Codice è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori della Società ed è reso accessibile via internet a tutte le parti interessate.

8.1 Comunicazione

Il codice è portato a conoscenza degli stakeholder mediante apposite attività di comunicazione; copia del Codice è messa a disposizione di tutto il personale attraverso supporto digitale o cartaceo. A tutti i nuovi dipendenti sarà predisposta una formazione specifica sui contenuti del presente codice.

8.2 Aggiornamento

Il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dagli organi di controllo. Ogni revisione sostanziale del Codice deve essere comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati con le medesime modalità seguite per la sua emissione.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

9. Programma di vigilanza

La Società si impegna a portare a conoscenza di tutti i destinatari il contenuto del presente Codice con ogni mezzo utile e idoneo. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei propri dipendenti e di tutti i consulenti e/o professionisti che operano per conto della Sirio S.r.l.

9.1 Organismo di Vigilanza

La Società, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001, istituisce al proprio interno un organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dell'intero sistema di prevenzione dei reati, denominato Organismo di Vigilanza. All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti: verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice; fornire supporto ai Destinatari nell'interpretazione ed attuazione del Codice; predisporre programmi di formazione; ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni del Codice; accertare le violazioni del Codice.

L'Organismo di Vigilanza opera in coordinamento con il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale (M1.3), condividendo le segnalazioni e le risultanze rilevanti ai fini sia della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 sia dell'attuazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2026, fermo restando il rispetto delle rispettive competenze e della riservatezza dei dati trattati.

9.2 Controlli Interni

Oltre all'attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza, la Società promuove l'esercizio di controlli interni allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività della Società e assicurare il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico, delle leggi e delle procedure aziendali.

9.3 Deleghe di poteri

La Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

10. Sistema sanzionatorio

La violazione delle disposizioni del Codice Etico, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

10.1 Obbligo di segnalazione di violazioni

I destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni eventuale inosservanza del medesimo di cui abbiano conoscenza all'organismo di vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante.

10.2 Determinazione delle sanzioni

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte.

	ALLEGATO	AL.02	Ed. 01	Rev. 1
	CODICE ETICO		04/09/2026	

Per le violazioni riconducibili a criteri SA8000:2026 (lavoro minorile, lavoro forzato, molestie, discriminazione, mancato rispetto della libertà di associazione), l'applicazione delle misure disciplinari è affiancata, ove pertinente, da azioni correttive e di rimedio secondo quanto previsto dall'elemento M8, privilegiando soluzioni che non aggravino la condizione dei lavoratori coinvolti, in particolare nei casi di lavoro minorile riscontrato presso fornitori o subappaltatori.

10.3 Modalità di applicazione delle sanzioni

Ogni violazione al presente Codice, commessa da personale dipendente, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza, nel rispetto del CCNL applicato e dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Per gli altri destinatari del Codice, la violazione comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati sino alla risoluzione dei contratti in essere. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali fornitori e subappaltatori della Società.

10.4 Applicazione di sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., nonché per i collaboratori. In base alla gravità le sanzioni applicate sono: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa fino a 3 ore retributive; sospensione da lavoro e retribuzione fino a 3 gg.; licenziamento. Per i soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società sono previsti: diffida; applicazioni pecuniarie; risoluzione del contratto.

10.5 Diritto di difesa

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.