# Codice etico adottato da Sirio S.p.A.

Revisione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 11.06.2026

## *Introduzione*

Da tempo **Sirio S.p.A.** si impegna sul fronte della Responsabilità Sociale d'Impresa e monitora i comportamenti e le azioni di ogni stakeholder con l'obiettivo di aumentare, attraverso una maggiore attenzione a determinati principi etici e di buona condotta, il valore stesso della propria attività d'impresa.

La Responsabilità Etica e Sociale delle Imprese rappresenta, appunto, la sfida delle Società più illuminate, non solo per senso di responsabilità verso la Comunità in cui operano e nel rispetto delle aspettative dei suoi portatori di interesse interni ed esterni, gli stakeholder, ma anche per sottolineare i valori del proprio *brand* con un carattere nuovo, esclusivo, riconoscibile, che ne differenzi lo stile rispetto ai concorrenti. In questo caso la comunicazione si fonde con una gestione industriale e commerciale in una responsabilità comune che impegna ognuno in **Sirio S.p.A.** ad operare secondo obiettivi di responsabilità sociale.

Con questo lavoro **Sirio S.p.A.** presenta a tutti gli stakeholder un altro momento importante della costruzione del proprio know-how: il CODICE ETICO.

Con l'adozione del Codice Etico **Sirio S.p.A.** si propone di comunicare i principi che ne hanno caratterizzato l'agire fin dall'inizio dell'attività. Tali principi riguardano e riguarderanno tutte le risorse di **Sirio S.p.A.** (soci, amministratori, collaboratori e dipendenti) nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

L'obiettivo dell'attività consiste nella creazione di valore per i soci, contestualmente al soddisfacimento dei clienti ed alla valorizzazione umana e professionale di tutti i dipendenti ed i collaboratori, preservando ed incrementando nel tempo il capitale economico, quello finanziario ed in particolare il capitale umano in dotazione a **Sirio S.p.A.**

**Sirio S.p.A.**, inoltre, aspira a consolidare e sviluppare il rapporto di fiducia con gli stakeholder, cioè con le categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto/rapporto è fondamentale per la realizzazione della mission aziendale.

A tale scopo, **Sirio S.p.A.** si impegna ad evitare comportamenti non etici con i suoi stakeholder, riconoscendo come "non etici" e quindi ostili all'impresa tutti gli atteggiamenti ed i comportamenti di chiunque (singolo o organizzazione) cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui sfruttando posizioni di forza.

**Sirio S.p.A.** ritiene altresì la "**buona reputazione**" una risorsa intangibile essenziale, il cui mantenimento si riverbera sia all'interno che all'esterno della propria attività.

All'interno consente un'organizzazione del lavoro libera da macchinosi controlli burocratici, spronando i soci, i collaboratori e i dipendenti a prendere decisioni ed attuarle senza ricorrere all'esercizio dell'autorità, ma piuttosto promuovendo ed incoraggiando la volontà dei singoli a raggiungere gli obiettivi di benessere comune.

All'esterno tale Codice favorisce con la trasparenza l'attrattività per gli investitori, con la professionalità e la riservatezza conquista la fedeltà dei clienti, richiama con la correttezza le migliori risorse umane, garantisce, con l'equità dell'autorità e la continuità di rapporto, l'affidabilità verso i creditori assicurando nel contempo la serenità dei fornitori.

La verifica dell'applicazione del Codice Etico potrà essere, dunque, un ottimo punto di riferimento per "misurare" sia la buona reputazione di **Sirio S.p.A.** sia la correttezza dei rapporti tenuti con i suoi stakeholder.

Pertanto, invece di essere uno strumento teorico di "buona condotta", si vuole fare in modo che il Codice Etico abbia un'applicazione pratica, un riscontro oggettivo con la realtà, e quindi la possibilità di essere verificato. Con tale scopo esso è costruito secondo diversi livelli di approfondimento:

- dai **principi generali** sulle relazioni con gli stakeholder, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di **Sirio S.p.A.**;
- dai **criteri di condotta** verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di **Sirio S.p.A.** sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per evitare comportamenti non etici;
- dai **meccanismi di attuazione**, che descrivono il **sistema di controllo** per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Questo codice, infine, è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte; **Sirio S.p.A.** auspica, perciò, che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analoga condotta etica.

~~E'~~È importante sottolineare che le relazioni tra **Sirio S.p.A.** e i suoi stakeholder devono sempre essere improntate al rispetto del Codice Etico a prescindere dal se lo stakeholder del caso sia appartenente al territorio italiano o sia appartenente ad altro territorio, avendo sempre a mente nella propria azione le diversità culturali, sociali ed economiche delle varie regioni in cui si opera.

Obiettivo di **Sirio S.p.A.** sarà in ultimo quello di agire nel rispetto delle proprie ed altrui convinzioni, cercando di volta in volta il modo più appropriato per raggiungere i propri obiettivi nel rispetto della legge e senza prevaricazione alcuna.

## *1. Principi generali*

I principi generali qui di seguito evidenziati sono conseguenza dei valori portanti di **Sirio S.p.A.** nella conduzione dell'attività aziendale e costituiscono le principali linee guida nelle relazioni con gli stakeholder.

**Sirio S.p.A.** intende caratterizzare i propri comportamenti e condizionare le proprie scelte con principi fortemente condivisi da tutta l'organizzazione e da tutte le risorse. Pertanto quelli che vengono esposti sono valori fortemente sentiti e accompagnano le scelte ordinarie e straordinarie di **Sirio S.p.A.**

### a) Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), **Sirio S.p.A.** evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

### b) Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di **Sirio S.p.A.** sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di **Sirio S.p.A.** può giustificare una condotta non onesta.

### c) Correttezza

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un socio/amministratore o collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder, o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con **Sirio S.p.A.**

### d) Riservatezza

**Sirio S.p.A.** assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Ogni dipendente entra quotidianamente in contatto con know-how aziendale ed informazioni sensibili e vitali per la Società, ne sono un esempio il nominativo dei Clienti ed ogni altro profilo che possa riguardare l'immagine ed il marchio aziendale, da ciò consegue che gli stessi dipendenti devono scrupolosamente e con diligenza attenersi all'obbligo di riservatezza in quanto la diffusione di anche una soltanto delle suddette informazioni potrebbe danneggiare l'attività o l'immagine di **Sirio S.p.A.** Inoltre, i collaboratori di **Sirio S.p.A.** sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

### e) Trasparenza

I collaboratori di **Sirio S.p.A.** sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con **Sirio S.p.A.**, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, **Sirio S.p.A.** ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

### f) Qualità dei servizi

**Sirio S.p.A.** sin dall'inizio della propria attività ha scelto di strutturare la propria organizzazione in funzione dei mercati che **Sirio S.p.A.** ha deciso di servire. Questo ha incentivato l'adozione di procedure e comportamenti aziendali in linea con le richieste della clientela.

La struttura, pertanto, valorizza tutti gli sforzi che vengono compiuti per assicurare la massima qualità dei servizi, grazie a risorse e mezzi dedicati per ogni singola linea di business.

**Sirio S.p.A.** orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

g) Concorrenza leale

**Sirio S.p.A.** intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

A questo proposito, **Sirio S.p.A.** ha implementato un apposito Programma di Compliance Antitrust, che vede nel Manuale di Compliance Antitrust e nelle sessioni formative in tema di concorrenza i principali strumenti volti ad orientare la condotta dei collaboratori di **Sirio S.p.A.**

Si rimanda pertanto al testo del Manuale di Compliance Antitrust per una completa descrizione delle condotte consentite e vietate in tale ambito e per i relativi sistemi di segnalazione interna, di investigazione interna, per il sistema sanzionatorio, di certificazione, per la procedura di reporting interno al Consiglio di Amministrazione e per la procedura di monitoraggio periodico.

h) Valorizzazione dei fornitori

**Sirio S.p.A.** pone al centro del proprio orizzonte strategico la valorizzazione delle risorse umane, sia interne che esterne. In quest'ambito i fornitori assumono un ruolo assolutamente innovativo, ovvero di partnership forte e integrata con il sistema di valori aziendali.

**Sirio S.p.A.** intende costruire gradualmente un'identità aziendale capace di essere fortemente attrattiva ed inclusiva, in modo da creare una *comunità,* formata da **Sirio S.p.A.**, clienti e fornitori. Questi ultimi, dunque, sono per **Sirio S.p.A.** parte integrante di questo sistema e ne rappresentano un elemento vitale.

i) Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, **Sirio S.p.A.** si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, **Sirio S.p.A.** garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

Lo stile della leadership, oltre ad essere manageriale, è comunque improntato al riconoscimento dell'autorevolezza delle decisioni e delle scelte, in modo che questo contribuisca all'attenuazione dei potenziali conflitti. Essere autorevoli, inoltre, contribuisce in maniera decisiva a creare consenso intorno alle decisioni che vengono assunte e a generare condivisione degli obiettivi.

j) Centralità delle risorse umane

I collaboratori di **Sirio S.p.A.** sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, **Sirio S.p.A.** tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio personale e professionale posseduto da ciascun collaboratore, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione nella realizzazione del proprio potenziale.

Per **Sirio S.p.A.** le persone sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. Il valore delle persone e la loro professionalità sono condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali.

**Sirio S.p.A.** intende pertanto stabilire un clima aziendale e uno stile di leadership che pongano le risorse umane nelle condizioni di attuare iniziative tali da determinare il successo di **Sirio S.p.A.**

**Sirio S.p.A.** garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Per questa ragione non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

**Sirio S.p.A.** è in grado di assicurare elevati standard di tutela e promozione della salute e sicurezza sul lavoro e dei diritti dei lavoratori anche grazie alle procedure implementate nell'ambito del Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ISO 45001 e SA 8000.

k) Responsabilità verso la collettività e il territorio

**Sirio S.p.A.** è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Difatti tutte le politiche sono volte alla massimizzazione della ricaduta economica nel territorio in cui si opera utilizzando laddove possibile maestranze locali e fornitori adeguatamente selezionati anche su base Nazionale.

l) Tutela del diritto d'autore

**Sirio S.p.A.** persegue l'obiettivo del rispetto delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio, in particolare la disciplina di protezione del diritto d'autore.

m) Tenuta delle scritture contabili

**Sirio S.p.A.** richiede il pieno rispetto delle leggi e della normativa vigente sull'accuratezza e la completezza dei libri e della documentazione contabile. È proibito istituire fondi occulti o non registrati per qualsivoglia scopo. Dovrà essere tenuto un sistema di controllo contabile interno atto a garantire che le registrazioni delle transazioni consentano l'elaborazione dei bilanci in conformità con i principi contabili ed atto a rendere conto di tutti i beni della Società.

n) Antiriciclaggio

Non devono essere posti in essere comportamenti idonei a consentire o agevolare la ricettazione, il riciclaggio o l'impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita e di finanziamento di attività aventi finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico.

o) Ambiente

**Sirio S.p.A.** persegue l'obiettivo di rispettare e far rispettare l'ambiente. Essendo acclarato che la "qualità dell'ambiente" è ormai considerata una caratteristica peculiare della "qualità della vita", essa rappresenta una condizione essenziale dello sviluppo economico aziendale: ne consegue che le attività svolte dal sistema produttivo di **Sirio S.p.A.** nel suo complesso devono svolgersi nei limiti previsti dalla legge e comunque tali da non compromettere l'equilibrio biofisico, gli ecosistemi, le biodiversità, le specie animali, vegetali o le aree naturali protette o sottoposte a vincoli e, nel contempo, devono permettere lo sviluppo economico sostenibile.

**Sirio S.p.A.** è in grado di assicurare elevati standard di tutela e promozione della protezione dell'ambiente anche grazie alle procedure implementate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, assicurando elevati standard di protezione dell'ambiente quale valore fondamentale nell'ambito delle proprie attività.

p) Prevenzione della Corruzione

**Sirio S.p.A.**, nello svolgimento delle sue funzioni, opera nel rigoroso rispetto delle disposizioni normative in materia di prevenzione e contrasto della corruzione anche attraverso la predisposizione e l'attuazione della Linea di Condotta "Prevenzione e repressione della corruzione".

Ciascun Collaboratore è chiamato a contribuire con il suo comportamento e la sua attività lavorativa al processo aziendale di promozione dell'integrità, della legalità e della trasparenza fornendo, altresì, all'Organismo di Vigilanza dati e/o informazioni di propria competenza.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti illeciti o del mancato rispetto delle disposizioni contenute nelle Linee di Condotta e nella normativa correlata è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza.

## *2. Destinatari del Codice Etico*

I Destinatari del presente Codice Etico sono:

- i Soci;
- gli Amministratori;
- i Sindaci;
- i Dipendenti;
- i Collaboratori;
- tutti coloro che direttamente o indirettamente, in via stabile o temporanea, instaurano rapporti con **Sirio S.p.A.**

**Sirio S.p.A.** promuove la diffusione del Codice Etico affinché tutti i Destinatari vi si adeguino e conformino i loro comportamenti a quanto in esso contenuto.

Tutti i Destinatari saranno tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare, i principi del Codice Etico.

In particolare, il rispetto delle norme del Codice è da considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti di **Sirio S.p.A.** ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e seguenti del Codice Civile.

L'eventuale violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice Etico pregiudica il rapporto di fiducia con **Sirio S.p.A.** che potrà promuovere le più opportune azioni disciplinari e la richiesta di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7

della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro applicabili, del Regolamento Aziendale e del Regolamento Sanzionatorio adottati da **Sirio S.p.A.**

### *3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i soci*

**Sirio S.p.A.** adotta un sistema di *Governance* conforme a quanto previsto dalla legge italiana ed è orientato:

- alla massimizzazione del valore per la proprietà
- al contemperamento degli interessi di tutte le componenti societarie
- alla qualità del servizio ai clienti
- al rispetto e alla valorizzazione dei fornitori
- al rispetto e alla valorizzazione delle risorse umane
- al controllo dei rischi d'impresa
- alla trasparenza nei confronti del mercato

Il management di **Sirio S.p.A.**, in prima persona, i sindaci, ed all'occorrenza il personale dipendente ed i collaboratori esterni sono tenuti ad osservare nei confronti dei Soci e dei creditori di **Sirio S.p.A.**:

a) un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria;
b) un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne, con particolare attenzione a tutte le procedure che consentono al termine dell'esercizio di formare il bilancio o qualunque prospetto infrannuale;
c) un comportamento teso a verificare l'adeguatezza e la correttezza delle procedure poste in essere per tutelare l'effettiva esistenza del capitale sociale dichiarato in particolar modo allorquando si perfezionano operazioni straordinarie o si ripartiscono utili e riserve o si è deciso di alienare parte del patrimonio o liquidare il tutto così da garantire la par condicio dei creditori e le eventuali garanzie rilasciate;
d) un comportamento che, nell'autonomia delle proprie scelte gestionali, sia improntato alla proporzionalità delle azioni intraprese rispetto alle capacità economiche e finanziarie;
e) un comportamento volto ad impedire qualunque attività fraudolenta o di concorrenza sleale;
f) un comportamento di piena collaborazione con tutte le Autorità di controllo previste dalla legge;
g) un comportamento che consenta di tracciare ogni operazione economica della Società e, soprattutto, ogni trasferimento di denaro od altra utilità al fine di eliminare forme di riciclaggio;
h) ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale ed archivio così che, in ogni momento, all'effettuazione di qualunque controllo l'operazione possa essere verificata, motivata e documentata.

- **Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci è il momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra soci.
A tal fine:

- è assicurata la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- verrà adottato, laddove si dovesse rendere necessario, un apposito regolamento finalizzato a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione, di esprimere la propria opinione e di formulare proposte;
- è garantito che tutte le attività e le informazioni vengano rese consultabili preventivamente dai soci.

Sono riservate alle competenze dei soci:

- la nomina degli amministratori
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci
- la modifica dell'atto costitutivo e dello statuto
- la decisione di compiere operazioni che comportano modifiche all'oggetto sociale
- lo scioglimento della Società

- l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili

- CDA

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale.
In virtù di ciò, il Consiglio di Amministrazione:

- attribuisce e revoca le deleghe all'Amministratore Delegato, definendone limiti e modalità di esercizio;
- riceve informazioni dall'Amministratore Delegato e dalle altre funzioni esecutive sull'andamento generale della gestione e sulla prevedibile evoluzione delle operazioni di maggior rilievo;
- esamina e propone all'Assemblea dei Soci i piani strategici, industriali e finanziari;
- elegge tra i suoi membri un Presidente e, se del caso, un Vice Presidente, a meno che non vi abbiano già provveduto i soci all'atto della nomina del Consiglio stesso.

- Amministratori non esecutivi e indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione si compone anche di membri non esecutivi (in quanto sprovvisti di deleghe operative e/o di funzioni direttive in ambito aziendale), tali da garantire, per numero ed autorevolezza, che il loro giudizio possa avere un peso significativo nell'assunzione delle decisioni consiliari.
Gli amministratori non esecutivi apportano le loro specifiche competenze nelle discussioni consiliari, con lo scopo di favorire un esame degli argomenti in discussione secondo prospettive diverse, per una conseguente assunzione di delibere meditate, consapevoli ed allineate con l'interesse sociale.
Gli amministratori sono tenuti:

- a prestare tutti un ruolo attivo nel loro incarico, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze;
- a partecipare in modo continuativo alle riunioni del CDA;
- a denunciare qualsiasi situazione in cui siano titolari di un interesse, per conto proprio o di terzi, che li coinvolga, astenendosi in presenza di tali situazioni dal partecipare ai processi deliberativi del CDA;
- a mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite nello svolgimento dei loro compiti e a rispettare la procedura per la relativa comunicazione all'esterno;
- a far prevalere sempre l'interesse di Sirio S.p.A. sull'interesse particolare dei singoli soci.

### *3.2 Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori, comprensivi dei principi afferenti la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.*

- Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla corrispondenza tra i profili dei candidati, morali e professionali, e quelli attesi per le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità.
Le informazioni richieste sono funzionali alla verifica degli aspetti caratteristici del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.
Ogni apicale che dovesse interessarsi o partecipare all'assunzione dovrà, nei limiti delle informazioni disponibili, adottare opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

- Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa
- al percorso formativo, atto a valorizzare la Persona e la mansione professionale

Tali informazioni sono esplicitate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dei termini del rapporto di lavoro.

- Gestione del personale

**Sirio S.p.A.** evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli ed incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale, sono favorite le flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorirne lo sviluppo e la crescita.

A tale scopo, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

**Sirio S.p.A.** mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di conservare e valorizzare le specifiche competenze professionali del personale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi personali ed aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

- Sicurezza e salute

Obiettivo di **Sirio S.p.A.** è proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

**Sirio S.p.A.** si impegna, quindi, a diffondere e garantire la cultura della sicurezza, favorendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder, nel rispetto delle normative vigenti e in conformità ai più elevati standard internazionali.

**Sirio S.p.A.** si impegna a ridurre al minimo i rischi di infortunio e malattia professionale connessi alla attività aziendale, a cominciare dai più gravi. Questo è uno scopo fondamentale di **Sirio S.p.A.**, che non può mai essere trascurato.

A tale scopo, Sirio S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato secondo lo standard UNI EN ISO 45001:2018, promuovendo una cultura aziendale improntata alla prevenzione dei rischi, alla formazione continua e al miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

In dettaglio, **Sirio S.p.A.**, ad iniziare dalla proprietà e dai vertici aziendali, si impegna a:

a) programmare e condurre l'attività aziendale anche col fine di garantire la sicurezza sul lavoro, ridurre e prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
b) valutare i rischi lavorativi per ogni singola mansione, attività, commessa, locale, impianto, ecc. e definire le misure di prevenzione necessarie a proteggere chiunque possa essere a rischio e l'ambiente; effettuare inoltre tale attività prima di prendere decisioni in merito a modifiche aziendali di qualsiasi tipo e prima di accettare commesse nuove;
c) tener conto degli aspetti di sicurezza anche per gli appalti e i lavori affidati ad altri, e a far sì, per quanto è in suo potere, che questi siano gestiti in modo da garantire sicurezza per il personale proprio, altrui, per i terzi e l'ambiente;
d) stabilire funzioni, competenze, poteri e responsabilità per verificare, valutare, gestire e controllare i rischi, e per vigilare sul rispetto di quanto stabilito, in modo che tutta la struttura aziendale partecipi, secondo il proprio ruolo e nello svolgimento della sua quotidiana attività, al raggiungimento degli obiettivi di

sicurezza;

e) far sì che in **Sirio S.p.A.** si faccia fronte con rapidità ed efficacia alle eventuali nuove esigenze di sicurezza che emergono durante le attività lavorative e sia impedita l'esecuzione di attività non sottoposte preventivamente a Valutazione dei Rischi;
f) esigere il rispetto di tutte le leggi e disposizioni aziendali in materia di sicurezza;
g) informare, formare, e, se necessario, addestrare tutto il personale, inizialmente e periodicamente, a cominciare dai dirigenti, per metterlo in grado di svolgere il proprio compito in sicurezza e assumere le sue responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, con specifico riferimento alla mansione svolta;
h) sensibilizzare i lavoratori sui temi della sicurezza, coinvolgerli, consultarli e informarli sugli sviluppi della sicurezza aziendale, anche attraverso riunioni periodiche e contattando regolarmente il loro Rappresentante per la Sicurezza;
i) darsi obiettivi almeno annuali per la sicurezza, e a verificarli periodicamente, per migliorare continuamente la prevenzione;
j) destinare sufficiente personale e risorse per attuare i punti precedenti,
k) ogni lavoratore e collaboratore è tenuto al rispetto delle norme aziendali di salute e sicurezza sul lavoro e a collaborare per ridurre i rischi lavorativi,
l) ogni lavoratore e collaboratore è tenuto ad interrompere il lavoro, segnalandolo appena possibile al superiore e al RLS, quando è svolto in modo diverso dal previsto con gravi rischi per la salute e sicurezza, se l'interruzione non introduce rischi maggiori.

**Sirio S.p.A.** è in grado di assicurare elevati standard di tutela e promozione della salute e sicurezza sul lavoro anche grazie alle procedure implementate nell'ambito del Sistema di Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ISO 45001 e SA 8000.

- **Tutela della privacy ai sensi del Regolamento Europeo n. 2016/679 e del D. Lgs. 196/2003 s.m.i.**

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

- **Doveri dei collaboratori**

Il collaboratore deve agire lealmente, assicurando le prestazioni richieste e rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico; è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i collaboratori di **Sirio S.p.A.** devono evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse e non avvantaggiarsi di opportunità di affari conosciute durante lo svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentandone con precisione il loro impiego.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente la Direzione di eventuali minacce o eventi dannosi per **Sirio S.p.A.**

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- a non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, composti con linguaggio di basso livello o commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- a non navigare su siti internet che presentino al loro interno contenuti indecorosi ed offensivi del comune senso di pudore, nonché ad effettuare qualsiasi operazione in violazione di leggi e regolamenti.

- **Conflitto di interessi**

Il Personale è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi di **Sirio S.p.A.** o che possano interferire con la propria capacità di assumere decisioni, in modo imparziale, nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- utilizzare la propria posizione o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi di **Sirio S.p.A.**;

- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;

- accettare o offrire denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con **Sirio S.p.A.**;

- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con **Sirio S.p.A.**, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Il Personale con funzioni apicali, chiamato a prendere decisioni in attività quando vi sia palese conflitto fra gli interessi personali e quelli della Società deve:

- comunicare l'esistenza e le caratteristiche di tale conflitto all'Organismo di Vigilanza e al proprio superiore gerarchico;

- astenersi dall'esercitare il proprio ruolo decisionale e demandare tale ruolo ad altri preposti dall'organizzazione aziendale;

- nel caso in cui la suddetta astensione/delega non sia possibile, coinvolgere comunque nel processo decisionale altri soggetti al fine di dare maggiore trasparenza al processo stesso.

Al fine di prevenire e gestire correttamente situazioni di conflitto di interesse, anche potenzialmente dannose, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e **Sirio S.p.A.**, o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

- **Salvaguardia dei beni**

Il Personale si impegna a preservare le proprietà, le strutture e le dotazioni della Società e utilizzarle in maniera responsabile. ~~E'~~È fatto altresì divieto al Personale di utilizzare impianti, materiali e/o forniture appartenenti a **Sirio S.p.A.** per lucro personale.

### *3.3 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti.*

**Sirio S.p.A.** persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

**Sirio S.p.A.** riconosce che l'apprezzamento di chi richiede servizi sia di primaria importanza per il suo successo d'impresa.

- **Stile di comportamento dei collaboratori**

Lo stile di comportamento di **Sirio S.p.A.** nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, alla più alta professionalità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di collaborazione duraturo nel tempo e di elevata professionalità.

- **Grado di soddisfazione dei clienti**

- **Sirio S.p.A.** s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita dal cliente,
- **Sirio S.p.A.** s'impegna a rispettare con puntualità i termini contrattuali stipulati con il cliente, in modo da raggiungere la piena soddisfazione reciproca,
- **Sirio S.p.A.** s'impegna a monitorare costantemente la qualità dei servizi offerti dai collaboratori esterni e dai fornitori.
- **Sirio S.p.A.** è in grado di assicurare elevati standard di soddisfazione della clientela anche grazie alle procedure implementate nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità ISO 9001, del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 e del Sistema di Gestione per la sicurezza alimentare ISO 22000.

### *3.4 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori.*

Per **Sirio S.p.A.** i fornitori rappresentano un elemento vitale per la crescita e lo sviluppo dell'intera organizzazione. Per questo motivo **Sirio S.p.A.** inserisce i fornitori all'interno del capitale umano di **Sirio S.p.A.** e intende perseguire una politica di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti da parte dei partner selezionati, contribuendo all'innalzamento dei loro standard etici, nonché promuovendo, anche con proprie risorse, l'accrescimento delle competenze professionali.

- **Scelte del fornitore**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per **Sirio S.p.A.** e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; la ricerca del massimo vantaggio competitivo deve comunque garantire la soddisfazione del fornitore, in modo da evitare l'abuso di posizioni di forza tali da indebolire il fornitore anche dal punto di vista economico. Sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare i collaboratori di **Sirio S.p.A.** addetti a tali processi sono tenuti:

- a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- ad assicurare in ogni gara una concorrenza sufficiente.

**Sirio S.p.A.** dispone altresì di un albo fornitori i cui criteri di qualificazione costituiscono barriera di accesso. Per **Sirio S.p.A.** sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche di **Sirio S.p.A.** lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati.

**Sirio S.p.A.** persegue l'obiettivo dell'ampliamento del parco fornitori, operando nell'ottica del soddisfacimento dei criteri di accesso da parte del più ampio numero possibile di fornitori.

- **Integrità e indipendenza dei rapporti**

All'interno di **Sirio S.p.A.** le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di **Sirio S.p.A.**

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza e trasparenza evitando tutte le forme di dipendenza.

- **Posizione dominante**

**Sirio S.p.A.** si impegna a non abusare, al di fuori di normali rapporti commerciali, di eventuali posizioni dominanti.

### *3.5 Criteri di condotta nelle relazioni con la Comunità, comprensivi dei principi afferenti il rispetto della normativa ambientale.*

Le relazioni con la Comunità riguardano principalmente tre ambiti:

- **Politica ambientale**

I collaboratori di **Sirio S.p.A.**, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

I reati ambientali appaiono riconducibili ad ipotesi di pericolo, bastando per la loro configurabilità il mancato rispetto delle disposizioni normative, non risultando quale elemento necessario l'effettivo conseguimento di un danno all'ambiente.

I reati presupposto di cui all'art. 25-undecies del Decreto, tranne poche eccezioni, sono contravvenzioni caratterizzate, sotto il profilo soggettivo, tanto dal dolo che dalla colpa.

Ad ogni ipotesi di illecito amministrativo viene applicata la sanzione pecuniaria, articolata in proporzione alla gravità dei reati presupposto e quantificata con il sistema delle quote (art. 11 del Decreto).

Per alcuni reati, oltre alle sanzioni pecuniarie, sono previste sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 del Decreto). Tra queste ipotesi rientra il reato di discarica abusiva nonché lo scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose.

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati e la responsabilità diretta di **Sirio S.p.A.**, si rende necessario adottare presidi che consentano un adeguato monitoraggio del rischio ambientale e quindi un sistema coordinato di procedure per la gestione e l'attribuzione di compiti e responsabilità.

I Destinatari del Modello ex D. Lgs 231/01 che concorrono, a vario titolo e con diverse responsabilità, nella gestione dei processi sopra riportati devono:

- attenersi a quanto disposto dal Codice di Comportamento;
- adempiere alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti;
- operare nel rispetto dei poteri di rappresentanza e di firma sociale, delle deleghe e procure loro conferite;
- rispettare le prescrizioni previste dalle procedure di riferimento;
- ottemperare alle istruzioni impartite dai superiori gerarchici;
- segnalare all'O.d.V. eventuali azioni poste in essere in violazione a quanto previsto dal Modello ex D. Lgs 231/01.

- **Rapporti con le associazioni portatrici di interessi**

**Sirio S.p.A.** ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo del proprio business; perciò instaura un canale stabile di comunicazione con le associazioni di rappresentanza dei propri stakeholder allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le proprie posizioni e prevenire possibili situazioni di conflitto.

- **Rapporti con i partiti, i movimenti, i comitati e le organizzazioni politiche e sindacali**

Ogni rapporto di **Sirio S.p.A.** con i partiti, i movimenti, i comitati e le organizzazioni politiche e sindacali deve essere improntato alla massima trasparenza ed intrattenuto esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Al di fuori dell'attività Istituzionale è vietata l'elargizione di qualunque vantaggio o contributo, diretto o indiretto, ad esponenti o candidati.

- **Rapporti con gli organi di informazione**

I rapporti con gli organi di informazione possono essere intrattenuti al solo fine di divulgare i progetti e gli obiettivi raggiunti di **Sirio S.p.A.**, nonché per divulgare aspetti qualificanti della politica Aziendale, nonché, infine, per salvaguardare l'immagine di **Sirio S.p.A.** medesima.

Ogni intervista o comunicazione deve essere rilasciata dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

- **Contributi e sponsorizzazioni**

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità e per i quali **Sirio S.p.A.** può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, **Sirio S.p.A.** presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

**Sirio S.p.A.**, inoltre, è impegnata in attività di liberalità esterne, in modo da contribuire direttamente al sostegno di cause sociali di diversa natura e rilevanza.

### *3.6 Criteri di condotta con la Pubblica Amministrazione.*

- **Rapporti istituzionali**

I rapporti con la P.A., con le altre Istituzioni e con le Autorità di controllo devono essere improntati al principio di trasparenza. **Sirio S.p.A.** si impegna ad intrattenere rapporti con questi soggetti esclusivamente con il management e personale a ciò formalmente delegato.

In questa ottica si impegna ad istituire e divulgare un completo sistema di deleghe che consenta di enucleare dall'organigramma aziendale i Soggetti ai quali viene attribuita la rappresentanza di **Sirio S.p.A.**

Il management, il personale, i collaboratori ed ogni altro soggetto che agisca nell'interesse di **Sirio S.p.A.** deve inderogabilmente astenersi dal difendere la posizione di mercato della Società od assumere comportamenti che possano far ottenere a questa vantaggi o commesse di qualunque genere promettendo elargizioni in denaro o altre utilità. **Sirio S.p.A.** si impegna ad affermare ad ogni livello il divieto per ciascun dipendente o collaboratore di non intervenire nella sfera dei poteri pubblici od in quella politica e di mantenere in ogni circostanza un comportamento indipendente.

La Società si impegna affinché quanto sopra non venga aggirato surrettiziamente attraverso omaggi, cortesie, rapporti di consulenza, di aiuti di qualunque genere, di sponsorizzazioni, di pubblicità o di incarichi personali.

Agli Organi della Amministrazione ed al personale dipendente è fatto divieto di accettare o richiedere somme di denaro, utilità di qualunque genere, forme di ospitalità o cortesie, per l'esecuzione di atti contrari o conformi al proprio ufficio, anche se nell'interesse di **Sirio S.p.A.** stessa.

In particolare è vietato promettere o concedere erogazioni di utilità per finalità diverse da quelle istituzionali; promettere o concedere favoritismi per l'assunzione di personale, nella scelta dei fornitori di beni e di servizi, nella comunicazione di informazioni o documenti; produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, ~~a che~~ anche al fine di ottenere contributi o finanziamenti o sovvenzioni dallo Stato, dagli altri Enti o dall'Unione Europea; destinare i contributi, i finanziamenti o le sovvenzioni a finalità diverse da quelle previste per l'ottenimento degli stessi; accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio della Società.

**Sirio S.p.A.** si impegna inoltre a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello territoriale, regionale e nazionale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

### *3.7 Criteri di condotta nelle relazioni con l'Autorità Giudiziaria*

Obiettivo della presente parte è di fare in modo che i Destinatari del Modello, nella misura in cui sono coinvolti nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, si attengano a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal sistema normativo e sanzionatorio, al fine di prevenire ed impedire il verificarsi di reati.

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti devono essere intrapresi e gestiti nel pieno rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi fissati nel Codice e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti interessate.

Il regime sanzionatorio applicabile alla Società per il reato di cui all'art. 377 bis c.p. è di natura pecuniaria.

I Destinatari che, in qualità di imputati o coimputati in un procedimento connesso o collegato, siano chiamati a rendere dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria devono:

- assicurare che le dichiarazioni avvengano nell'assoluto rispetto di leggi, normative vigenti e principi di lealtà e correttezza;

- garantire che le dichiarazioni rese contengano solo elementi assolutamente veritieri.

È fatto divieto ai Destinatari identificati nella parte speciale di:

- intrattenere, ove ciò risulti possibile, rapporti inerenti con la propria attività professionale con Pubblici Ufficiali senza garantire la tracciabilità degli incontri o delle conversazioni intercorse;
- esercitare pressioni, di qualsiasi natura (violenza, minaccia, offesa o promessa di denaro o di altra utilità), sul soggetto chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurlo a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- assumere qualsiasi comportamento che abbia lo scopo, od anche solo l'effetto, di ostacolare l'esercizio delle funzioni dell'Autorità Giudiziaria;
- assumere qualsiasi comportamento che abbia lo scopo, od anche solo l'effetto, di aiutare taluno ad eludere le investigazioni dell'Autorità Giudiziaria o a sottrarsi alle ricerche di questa.

### *3.8 Criteri di condotta nell'uso di sistemi informatici e telematici.*

La legge 18 marzo 2008, n. 48 ha incluso nell'ambito di operatività del Decreto l'art. 24-*bis* che prevede nuove forme di responsabilità amministrativa dell'Ente per l'ipotesi di crimini commessi attraverso internet o altre reti informatiche ed estende la portata del reato informatico includendo tutti i reati in qualunque modo commessi mediante un sistema informatico, anche nel caso in cui la prova del reato sia sotto forma elettronica ed anche nel caso in cui il soggetto passivo non sia una Pubblica Amministrazione.

In seguito all'introduzione dei crimini informatici la Società dovrà conformare il proprio comportamento e la propria organizzazione al fine di:

- garantire la protezione del patrimonio informativo;

- assicurare il corretto utilizzo delle risorse tecnologiche;
- disporre di evidenze che documentino l'efficacia dei controlli implementati.

Dovranno quindi essere predisposte preventive ed idonee misure di sicurezza e di controllo per prevenire potenziali reati informatici mediante l'ausilio di strumenti tecnologici.

In assenza di una definizione legislativa, è stata la giurisprudenza a tentare di fornire una definizione generale di "sistema informatico" tendenzialmente valida per tutte le fattispecie incriminatici che vi facciano riferimento, ed in forza della quale deve reputarsi tale qualsiasi apparecchiatura più o meno complessa "destinata a svolgere qualsiasi funzione utile all'uomo attraverso l'utilizzazione, anche solo parziale, di tecnologie informatiche". Queste ultime sono a loro volta caratterizzate dalla compresenza di tre aspetti funzionali: a) la registrazione o memorizzazione, "per mezzo di impulsi elettronici e su supporti adeguati, di dati rappresentati attraverso simboli (bit) numerici (codice) in combinazioni diverse"; b) "l'elaborazione automatica" da parte della macchina dei dati così registrati o memorizzati; c) l'organizzazione di tali dati "secondo una logica che consenta loro di esprimere un particolare significato per l'utente" (utilità).

Si tratta di una definizione incentrata sul passaggio dal "dato" all'"informazione"; nel senso che alla funzione di registrazione-memorizzazione elettronica di dati intesi quali "rappresentazioni elementari di un fatto" si affianca la funzione complementare di elaborazione-organizzazione logica di tali dati in insiemi più o meno estesi costituenti "informazioni".

Più sistemi informatici collegati stabilmente tra loro al fine di permettere la trasmissione-comunicazione a distanza delle informazioni raccolte costituiscono un "sistema telematico".

In tal caso l'elemento che consente di ravvisare un sistema "telematico" in luogo di un mero dispositivo di trasmissione a distanza di segnali è dato proprio dal fatto che ad essere collegati tra loro sono due o più sistemi "informatici": tipico è il caso dei sistemi di posta elettronica o di connessioni tramite terminali remoti.

## *4. Principi di Corporate Social Responsibility*

### *4.1 Responsabilità di rendere conto (accountability)*

Ai fini di una corretta adesione ai principi della responsabilità sociale, **Sirio S.p.A.** si impegna alla c.d. "responsabilità di render conto".

In particolare, la società dovrà render conto del proprio impatto sulla società, sull'economia e sull'ambiente.

La direzione assume l'obbligo di rispondere delle proprie scelte nei confronti di coloro che nutrono interessi di controllo sull'organizzazione aziendale, mentre l'organizzazione assume l'obbligo di rispondere alle autorità legali in merito al rispetto di leggi e regolamenti. La responsabilità di render conto implica, altresì, che l'organizzazione risponda ai soggetti coinvolti dalle sue decisioni ed attività, nonché alla società in generale, in modi e gradi diversi, in base alla natura dell'impatto della propria attività sulla società e sull'ambiente ed in relazione alle singole circostanze.

**Sirio S.p.A.**, si fa carico, inoltre, delle responsabilità derivanti da azioni scorrette, adottando misure adeguate a porvi rimedio ed intraprendendo azioni volte ad impedirne la reiterazione.

L'organizzazione di **Sirio S.p.A.**, pertanto, deve render conto:

- dell'impatto delle proprie decisioni ed attività sulla società, sull'ambiente e sull'economia, specialmente per ciò che concerne le conseguenze particolarmente negative;
- delle azioni intraprese al fine di impedire la reiterazione di impatti negativi imprevisti e involontari.

### *4.2 Trasparenza*

**Sirio S.p.A.** si impegna ad essere trasparente nelle sue decisioni e nelle sue attività che impattano sulla società e sull'ambiente.

Un'organizzazione trasparente, infatti, dovrebbe divulgare in modo chiaro, accurato e completo, oltreché ad un livello ragionevole e sufficiente, le proprie politiche, decisioni ed attività, oltreché informazioni relative all'impatto sulla società e sull'ambiente, sia questo noto o probabile.

Tali informazioni saranno immediatamente disponibili, direttamente accessibili e comprensibili da parte di coloro che sono stati influenzati in maniera significativa, o potrebbero esserlo, dall'organizzazione. **Sirio S.p.A.** si impegna a rendere informazioni tempestive e basate su fatti concreti, in modo chiaro ed oggettivo così da permettere agli stakeholder di valutare accuratamente l'impatto che le decisioni e le attività dell'organizzazione hanno sui loro rispettivi interessi.

**Sirio S.p.A.** assume l'impegno ad essere trasparente in riferimento a:

- lo scopo, la natura e l'ubicazione delle sue attività;
- l'identità di coloro che hanno interessi di controllo sulle sue attività;
- il modo in cui le sue decisioni vengono prese, attuate e riesaminate, inclusa la definizione dei ruoli, delle responsabilità, delle posizioni con responsabilità di rendere conto e delle posizioni di autorità per le diverse funzioni dell'organizzazione;
- le norme e i criteri secondo cui l'organizzazione valuta la propria prestazione in relazione alla responsabilità sociale;
- la sua prestazione con riferimento agli aspetti specifici, pertinenti e significativi della responsabilità sociale;
- le fonti, l'ammontare ed il modo di utilizzo dei suoi fondi;
- gli impatti noti e probabili delle sue decisioni ed attività sui propri stakeholder, sulla società, sull'economia e sull'ambiente;
- i suoi stakeholder, i criteri e le procedure utilizzati per identificarli, selezionarli e coinvolgerli.

### *4.3 Comportamento etico*

**Sirio S.p.A.** sceglie di adottare un comportamento di tipo etico, basato su valori quali l'onestà, l'equità e l'integrità. L'adozione di tali valori implica una rilevante attenzione per il rispetto delle persone, degli animali e dell'ambiente, oltre all'assunzione dell'impegno ad affrontare l'impatto delle proprie attività e decisioni sugli interessi degli stakeholder.

Per tali ragioni, **Sirio S.p.A.** sceglie di promuovere attivamente il comportamento etico:

- identificando e dichiarando i propri principi e valori fondamentali;
- sviluppando ed utilizzando strutture di governo in grado di favorire la promozione di un comportamento etico all'interno dell'organizzazione, nei suoi processi decisionali e nelle sue interazioni con gli altri;
- identificando, adottando ed applicando norme di comportamento etico appropriate rispetto ai propri obiettivi ed attività, coerenti con i principi descritti nella UNI ISO 26000;
- incoraggiando e promuovendo il rispetto delle proprie norme di comportamento etico;
- definendo e comunicando le norme di comportamento etico ritenute opportune dalla propria struttura di governo, dal personale, dai fornitori, dagli appaltatori e, se appropriato, dai proprietari, dai manager ed, in particolare, da tutti coloro che hanno l'opportunità di influenzare significativamente i valori, la cultura, l'integrità, la strategia e l'operatività dell'organizzazione e delle persone che agiscono per suo conto;
- prevenendo od eliminando, all'interno della propria struttura organizzativa, conflitti di interesse che potrebbero, in caso contrario, condurre a comportamenti non etici;
- stabilendo e mantenendo attivi meccanismi di supervisione e controllo per monitorare, supportare e far rispettare il comportamento etico;
- stabilendo e mantenendo attivi meccanismi per facilitare la segnalazione di comportamenti non etici senza timore di conseguenze negative;
- riconoscendo e trattando adeguatamente le singole situazioni territoriali e concrete, laddove leggi e regolamenti locali non esistono o sono in conflitto con un comportamento etico;
- rispettando il benessere degli animali, qualora l'attività intrapresa abbia a che fare con la loro vita e la loro esistenza, garantendo altresì la previsione di buone condizioni di cura, allevamento, produzione, trasporto ed utilizzo di animali.

### *4.4 Rispetto degli interessi degli stakeholder*

Con il presente codice etico, **Sirio S.p.A.** assume l'impegno a rispettare, tenere in considerazione e rispondere agli interessi dei propri stakeholder.

Occorre ricordare, infatti, che nonostante gli obiettivi di un'impresa od organizzazione siano generalmente limitati agli interessi dei suoi proprietari, membri, clienti o affiliati, frequentemente altri individui o gruppi di individui possono vantare diritti, avere richieste o specifici interessi che meritano di esser presi in considerazione. Proprio tali individui o gruppi di individui, collettivamente intesi, rappresentano gli stakeholder dell'organizzazione o dell'impresa.

Al fine di rispettare tali ~~intessi~~interessi, **Sirio S.p.A.** si impegna a:

- identificare i propri stakeholder;

- riconoscere ed avere la dovuta considerazione per gli interessi e per i diritti dei propri stakeholder, nonché rispondere alle preoccupazioni da loro manifestate;
- riconoscere che alcuni stakeholder possono influire in modo significativo sulle attività dell'organizzazione;
- valutare e tenere in conto la capacità relativa degli stakeholder di prendere contatto, coinvolgere e influenzare l'organizzazione;
- tenere in considerazione la relazione esistente fra gli interessi degli stakeholder e le più ampie aspettative della società e dello sviluppo sostenibile, così come la natura del rapporto degli stakeholder con l'organizzazione;
- prendere in considerazione le opinioni degli stakeholder, i cui interessi sono frequentemente influenzati da decisioni o attività dell'impresa, pur non esercitando un ruolo formale nel governo dell'organizzazione o senza essere consapevoli di questi interessi.

### 4.5 *Ripudio di ogni discriminazione*

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), **Sirio S.p.A.** evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose, ecc.

### *4.6 Rispetto del principio di legalità*

**Sirio S.p.A.**, con il presente codice etico, accetta l'obbligo di rispettare il principio di legalità, riconoscendo la supremazia della legge e il principio secondo cui nessun individuo od organizzazione è posto al di sopra della legge.

Il principio di legalità, infatti, si pone in contrasto con l'esercizio arbitrario del potere, determinando per l'effetto la necessità che tanto le leggi quanto i regolamenti siano scritti, diffusi al pubblico e fatti rispettare in modo imparziale secondo procedure prestabilite.

Tale principio si inquadra anche nel contesto della responsabilità sociale, implicando il necessario rispetto da parte della società aderente di tutte le leggi e regolamenti applicabili. Pertanto, **Sirio S.p.A.** si adopera a conoscere tutte le leggi e regolamenti ad essa applicabili, così da poter informare dei propri obblighi coloro che, all'interno dell'organizzazione, sono chiamati ad osservare ed attuare tali misure.

**Sirio S.p.A.** assume l'impegno di:

- rispettare tutte le prescrizioni legali ad essa applicabili;
- assicurare che le proprie relazioni ed attività rispettino il quadro legislativo vigente;
- mantenersi aggiornata su tutti gli obblighi legali;
- riesaminare periodicamente l'adempimento di tutte le leggi e regolamenti applicabili.

### *4.7 Rispetto delle norme internazionali di comportamento*

Visto l'impegno a rispettare il principio di legalità, **Sirio S.p.A.** sceglie di adeguare la propria attività anche alle norme internazionali di comportamento:

- nelle ipotesi in cui la legge o le sue modalità di attuazione non forniscano adeguate garanzie ambientali e sociali;
- nei Paesi in cui la legge nazionale o le sue modalità di attuazione risultino in contrasto con le norme internazionali di comportamento;
- qualora la legge o le sue modalità di attuazione appaiano in contrasto con le norme internazionali di comportamento ed il mancato rispetto di tali norme potrebbe avere conseguenze rilevanti, riesaminando in tal caso la natura delle proprie relazioni ed attività all'interno di tale area;
- prendendo in considerazione l'opportunità di individuare canali di comunicazione legittimi per tentare di influenzare ulteriori organizzazione ed autorità competenti, al fine di porre rimedio alle situazioni di conflitto che possono verificarsi tra la normativa locale e le norme internazionali di comportamento;
- evitando di essere complice di attività di altre imprese od organizzazioni che si pongano in contrasto o non risultino coerenti con le norme internazionali di comportamento.

### *4.8 Rispetto dei diritti umani*

**Sirio S.p.A.** rispetta, durante lo svolgimento della propria attività, i diritti umani e ne riconosce, altresì, l'importanza e l'universalità.

A tal fine, essa ha scelto di:

- rispettare e, laddove possibile, promuovere i diritti definiti nella Carta internazionale dei diritti umani;
- rispettare l'universalità di tali diritti, affinché essi siano applicabili in modo indefettibile in tutti i Paesi, culture e situazioni;
- adottare misure dirette al rispetto dei diritti umani anche in quelle situazioni in cui essi non sono protetti, evitando in ogni modo di trarre vantaggio da tale situazione di minorata tutela;
- aderire alle norme internazionali di comportamento quando la legge o le sue modalità di attuazione non forniscono adeguata protezione dei diritti umani.

### *4.9 Rispetto della parità di genere e divieto di discriminazioni*

**Sirio S.p.A.**, in un'ottica di apertura e inclusione quali valori fondanti, promuove la valorizzazione delle diversità e il contrasto degli stereotipi e le violenze di genere e a tal fine si impegna alla rimozione di ogni barriera, anche culturale, che costituisca impedimento all'accesso delle donne al mondo del lavoro comprimendo la possibilità di crescita e confronto a parità di condizioni rispetto agli uomini.

Parimenti, **Sirio S.p.A.** si impegna a:

- rispettare i principi di parità e uguaglianza presenti nella Costituzione della Repubblica Italiana e ogni analoga legislazione sottostante fino a giungere al presente Codice Etico;
- adottare policy interne finalizzate a favorire l'occupazione femminile e preservarla nel corso del tempo favorendo lo sviluppo di progetti di natura professionale e personale della lavoratrice donna;
- assicurare a tutto il personale un'adeguata formazione e informazione sul tema del rispetto delle diversità, dell'inclusività e delle pari opportunità;
- adottare politiche di valutazione e selezione del personale fondate su principi di uguaglianza, meritocrazia e pari opportunità;
- garantire che i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali;
- proibire qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando lavoratori o lavoratrici in ragione del loro sesso. Il divieto ha effetto anche nei riguardi delle discriminazioni "indirette" ovverosia quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso;
- rimuovere, nei limiti delle proprie possibilità, ogni ostacolo alla concreta parità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo assicurando a tal fine pari opportunità nell'accesso al lavoro, pari grado di retribuzione, pari accesso alle opportunità di carriera e formazione e l'applicazione e la sensibilizzazione sulla tematica del congedo di paternità in linea con le migliori politiche europee;
- promuovere politiche di welfare a supporto di coloro che si dedicano alla famiglia in modo tale da favorire la conciliazione tra la vita privata e la vita lavorativa;
- prestare la massima attenzione ad evitare stereotipi nell'ambito dell'attività promozionale, di marketing e di comunicazione, promuovendo di converso la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro;
- divulgare la cultura delle pari opportunità anche al di fuori dei confini aziendali, coinvolgendo gli stakeholders e facendosi promotore dei principi di uguaglianza e inclusione.

### *4.10 Divieto di violenza e molestia nel luogo di lavoro (Conv. OIL 190)*

**Sirio S.p.A.** rifiuta in termini espressi qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia. In linea con quanto previsto dal presente Codice

Etico, **Sirio S.p.A.** vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro all'interno della Società. Pertanto, **Sirio S.p.A.** si impegna a:

- promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità;
- vietare la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro, nei confronti di qualsiasi persona all'interno dell'Azienda, lavoratori, tirocinanti, apprendisti, e, in generale, qualsiasi altra persona che entri in contatto con l'Azienda o terzi nello svolgimento delle loro attività lavorative;
- promuovere un ambiente di lavoro libero dalla violenza e molestie, per cui tutti hanno la responsabilità di lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, di supportare quanto possibile coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie e di cooperare nelle relative istruttorie;
- garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate e la riservatezza delle segnalazioni;
- vigilare sul rispetto di tali principi e di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni;
- vietare la commissione di qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti delle persone che hanno effettuato una segnalazione, delle persone che hanno subito delle violenze o molestie, dei testimoni o informatori;
- garantire l'adozione di misure adeguate nei confronti di chi ha commesso delle violenze o molestie, volte ad assicurare l'interruzione della condotta e l'applicazione di sanzioni disciplinari, oltre ai rimedi contrattuali eventualmente applicabili, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con **Sirio S.p.A.** e le richieste di risarcimento danni.

Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della persona molestata.

### *4.11 Divieto del lavoro infantile (Conv. OIL 138)*

**Sirio S.p.A.** si impegna ad operare in contesti produttivi o distributivi che rispettino le Convenzioni OIL con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o la moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori.

### *4.12 Divieto di lavoro forzato (Conv. OIL 29 e 105) e non discriminazione nell'occupazione (Conv. OIL 111)*

**Sirio S.p.A.** si attiva per assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e su ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati.

## *5. Modalità di attuazione*

A completa attuazione del Codice Etico il Consiglio di Amministrazione nomina e revoca l'Organo di Vigilanza per il controllo interno, individuando nella Comunità in cui **Sirio S.p.A.** opera, personalità con caratteristiche etiche e professionali in grado di garantire qualità, indipendenza e autorevolezza nelle decisioni.

- **Compiti dell'Organismo di Vigilanza per il controllo interno**

In materia di Codice Etico competono all'Organismo di Vigilanza per il controllo interno i seguenti compiti:

- prendere decisioni in materia di violazioni del codice di significativa rilevanza segnalate dal responsabile di funzione;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza valuta:

- i piani di comunicazione e formazione etica;
- il piano di lavoro predisposto dai responsabili di funzione per il rispetto del Codice Etico.

- **Comunicazione e formazione**

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, inserimento nel sito aziendale nonché nell'INTRANET aziendale, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice in tutti i contratti, ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Modello 231 e dei principi del Codice Etico a tutti i collaboratori di Sirio S.p.A., quest'ultima realizza attività formative volte a favorire la conoscenza del Modello 231.

- Segnalazione degli stakeholder

**Sirio S.p.A.** provvede a stabilire per ogni stakeholder dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

In alternativa, tutti gli stakeholder di **Sirio S.p.A.** possono segnalare per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito, anche al solo sospetto, di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, laddove non sia necessario che tale identità venga resa palese.