# Sallustio Srl

# CODICE ETICO

**Indice**

1 Premessa

- 1.1 Il Codice Etico di Sallustio Srl
- 1.2 Uso del Codice Etico
- 1.3 Interpretazione e violazioni del Codice

2 Indirizzi generali

- 2.1 Conflitto di interesse
- 2.2 Obbligo di confidenzialità e riservatezza
- 2.3 Principi ESG (Environmental, Social, Governance)
- 2.4 Resilienza e imprenditorialità
- 2.5 Concorrenza
- 2.6 Corruzione, pagamenti illeciti e prevenzione del riciclaggio di denaro
- 2.7 Leggi su embargo e controllo delle esportazioni
- 2.8 Tutela dei dati personali

3 Board e Dipendenti

- 3.1 Ambiente di lavoro e pari opportunità
- 3.2 Molestie
- 3.3 Diversità e inclusione: divieto di discriminazione, body shaming, bullismo e molestie
- 3.4 Beni aziendali
- 3.5 Riciclaggio di denaro

4 Clienti e fornitori

- 4.1 Clienti
- 4.2 Fornitori

5 Rapporti con l'esterno

- 5.1 Istituzioni pubbliche
- 5.2 Organizzazioni sindacali e partiti politici
- 5.3 Comunicazioni, informazioni societarie e rapporti con i mezzi di informazione

6 Salute, sicurezza e ambiente

7 Sistema di Controllo Interno e Organismo di Vigilanza

8 Sanzioni

# CODICE ETICO

## 1 Premessa

Sallustio Srl ("Sallustio") è una società specializzata nella produzione e distribuzione di infissi, serramenti e sistemi oscuranti in alluminio, PVC e sistemi misti (alluminio-legno e legno-alluminio.

Nel mese di ottobre 2025 Sallustio Srl è stata interamente acquisita dalla Società Bel Molise Srl - società veicolo del Gruppo Mittel costituita da IWG (Holding del settore serramenti) per il 70% unitamente ad un socio terzo per il restante 30%- e nel mese di gennaio 2026 ha assunto efficacia la fusione per incorporazione di Bel Molise Srl in Sallustio Srl.

**1.1 Il Codice Etico di Sallustio** Il Codice Etico di Sallustio definisce i principi generali nella gestione delle attività della società nonché gli obblighi e le responsabilità in capo ai dipendenti e in generale a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni, od operano in nome e per conto di Sallustio ("Destinatari").
La finalità perseguita dal presente Codice Etico è quella di rappresentare a tutti i suoi Destinatari i valori che ispirano l'attività di Sallustio nonché le politiche ed i principi applicati sia all'interno della Società, nei confronti dei dipendenti, sia verso l'esterno, nei rapporti con i terzi, pubblici o privati.
Esso costituisce inoltre la guida che deve orientare, non solo gli amministratori e tutti i dipendenti di Sallustio, nei comportamenti da tenere nello svolgimento delle loro mansioni e attività, ma anche i fornitori, i consulenti, gli intermediari, i clienti e tutti coloro che instaurano rapporti con la Società.

### 1.2 Uso del Codice Etico

Il Codice Etico è formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sallustio.
Si sottolinea che nel caso in cui le norme di legge vigenti in un Paese interessato dall'operatività della Società fossero più permissive di quelle del Codice Etico, devono essere adottate, quale riferimento, quelle del Codice.

### 1.3 Interpretazione e violazioni del Codice

Per qualsiasi quesito relativo al Codice Etico i dipendenti e le parti terze sono invitati a contattare la Direzione di Sallustio.
Ogni violazione al Codice, o presunta violazione, deve essere notificata all'Organismo di Vigilanza.

## 2 Indirizzi generali

Sallustio ha adottato il presente Codice Etico, nell'ambito delle proprie attività e nella conduzione dei propri affari, improntando la propria azione rispettando i principi di:

<u>Onestà & legalità</u>

- Operiamo nel rispetto della persona e della Collettività;
- Comunichiamo in modo trasparente, onesto e inclusivo;
- Conduciamo le nostre attività nel rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui operiamo.

# CODICE ETICO

Rispetto & responsabilità

- Trattiamo gli altri con lealtà e rispetto;
- Ci comportiamo responsabilmente all'interno delle comunità e degli ambienti in cui viviamo e lavoriamo;
- Siamo responsabili dell'uso delle risorse a noi affidate e del riconoscimento di un giusto ritorno finanziario per i nostri azionisti;
- Crediamo che la crescita e il miglioramento professionale dei nostri dipendenti siano una chiave per il successo dell'azienda.

Correttezza

- Crediamo che il dialogo sia l'elemento chiave di una relazione di successo all'interno della Società e all'esterno verso i terzi;
- Ascoltiamo e incontriamo le esigenze dei nostri partners con attenzione, puntualità, trasformandoli in valori comuni;
- Rispettiamo i tempi di avanzamento dei progetti seguendo regole ben precise e pianificando una strategia ad hoc.

Integrità & Trasparenza

- Il dovere di trasparenza necessita di chiarezza: questa è la nostra responsabilità che ci assumiamo con puntualità, completezza e rigore;
- Mettiamo al centro i valori che siano un elemento distintivo per ogni organizzazione senza compromettere l'integrità della nostra visione;
- Il nostro impegno è distintivo ed efficace. Sviluppiamo sinergie chiare destinate a durare nel tempo.

### 2.1 Conflitto di interesse

Le decisioni e le scelte imprenditoriali assunte devono perseguire il migliore interesse per l'azienda stessa.
I dipendenti, a tutti i livelli, e gli altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni situazione che possa pregiudicare l'imparzialità del loro giudizio riguardo a responsabilità nei confronti della società, di altri dipendenti, di clienti, di fornitori, compromettendo la fedeltà del singolo.
Ogni potenziale conflitto deve essere dichiarato e gestito con trasparenza.

### 2.2 Obbligo di confidenzialità e riservatezza

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti.
L'obbligo di fedeltà comporta il divieto di svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i propri doveri d'ufficio.
I dipendenti, a tutti i livelli, devono considerare il rispetto del Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni assunte nell'ambito del rapporto di fiducia e di fedeltà lavorativa.
Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate.

# CODICE ETICO

### 2.3 Principi ESG (Environmental, Social, Governance)

La Società ispira la propria attività ai principi di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e buona governance (ESG), integrandoli nelle strategie e nei processi decisionali.

### 2.4 Resilienza e imprenditorialità

Sallustio, nell'ambito del settore di attività in cui opera, valorizza la capacità di reagire con flessibilità, rapidità e intraprendenza ai mutamenti del mercato del proprio settore.

### 2.5 Concorrenza

Sallustio riconosce l'importanza di un libero mercato e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili dalla giurisdizione di riferimento.
La Società e i suoi dipendenti evitano pratiche quali la creazione di cartelli, spartizioni di mercati, accordi condizionati, tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

### 2.6 Corruzione, pagamenti illeciti e prevenzione del riciclaggio di denaro

L'azienda, i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano ad operare con integrità morale, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno.
Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità anche a seguito di pressioni illecite.
È vietata qualsiasi tipo di pressione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata comprese quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite.

È vietato ai dipendenti dell'azienda offrire omaggi, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice, o possano costituire un pregiudizio anche solo di immagine all'azienda.
L'azienda e i suoi dipendenti, per quanto possibile, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali e fornitori al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

### 2.7 Leggi su embargo e controllo delle esportazioni

L'azienda si impegna a garantire che le sue attività d'affari vengano svolte in modo tale da non violare in alcuna circostanza le leggi internazionali di embargo e controllo delle esportazioni vigenti nei Paesi nei quali l'azienda dovesse operare.

### 2.8 Tutela dei dati personali

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, Sallustio raccoglie dati personali relativi alle proprie persone e ai terzi, e si impegna a trattare tali dati nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative e regolamenti vigenti. Il

trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo i dati personali necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi.

### 3 Board e dipendenti

Il Codice deve essere considerato parte integrante di ogni incarico assegnato a livello societario (Board) e del contratto di lavoro di ogni dipendente.

Board e dipendenti sono tenuti ad una rigorosa osservanza delle disposizioni indicate. In particolare, devono:

- adeguare il proprio comportamento a quanto previsto dal Codice;
- astenersi da ogni condotta che possa ledere l'immagine dell'azienda;
- segnalare prontamente eventuali violazioni al Codice e cooperare alle indagini svolte in relazione alla segnalazione;
- rispettare le procedure interne emanate dall'azienda.

### 3.1 Ambiente di lavoro e pari opportunità

I dipendenti, a tutti i livelli, devono adottare un comportamento tale da garantire un ambiente di lavoro decoroso, dove la libertà e la dignità di ciascuno è rispettata. In particolare:

- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi e/o sottoposti;
- devono evitare comportamenti diretti a screditare colleghi e/o sottoposti;
- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono rispettare il divieto di fumare nei luoghi di lavoro.

La società riconosce pari opportunità per tutti i dipendenti sia dal punto di vista economico che professionale, senza discriminazioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, stato civile.

### 3.2 Molestie

È vietata qualsiasi tipo di molestia fisica e/o verbale diretta a ledere la dignità della persona, sia all'interno che all'esterno del posto di lavoro.

Ogni dipendente, collaboratore e destinatario del Codice che sia in possesso di un'informazione che possa evidenziare una situazione di molestia verso qualcuno, è tenuto a riferirla prontamente all'Organismo di Vigilanza.

### 3.3 Diversità e inclusione: divieto di discriminazioni, body shaming, bullismo e molestie

Sallustio considera la diversità dei suoi dipendenti come elemento positivo essenziale per la crescita aziendale e dei rapporti tra i suoi dipendenti e collaboratori. La diversità e l'inclusione comprendono non solo differenze di etnia e di genere, ma anche l'appartenenza ad una confessione religiosa, le opinioni politiche e sessuali, le capacità, i livelli di istruzione, i background socioeconomici e culturali nonché l'aspetto e le caratteristiche fisiche. Sallustio non tollera discriminazioni basate su questi o altri aspetti tutelati dalla

normativa in vigore. È quindi vietato qualsiasi comportamento che discrimini, sminuisca o danneggi una persona in relazione agli aspetti sopra individuati ovvero in caso di disabilità fisica o mentale, differenza culturale o religiosa o orientamento sessuale. Sallustio condanna, inoltre, pratiche di body shaming, che consistono nell'atto di deridere e/o discriminare una persona per il suo aspetto fisico.

### 3.4 Beni aziendali

Ogni dipendente e collaboratore di Sallustio è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare i beni aziendali, evitando utilizzi impropri che possano causare danni agli stessi o ridurne l'efficienza. Parimenti, è vietato l'uso fraudolento o improprio ovvero lo spreco dei beni aziendali.

### 3.5 Riciclaggio di denaro

Sallustio condanna qualsiasi forma di riciclaggio e di autoriciclaggio e altri comportamenti illeciti finalizzati al reimpiego di denaro e di beni di provenienza illecita. Per una disamina completa delle regole di comportamento da seguire si rinvia al Modello 231 adottato dalla Società e ai principi di comportamento e protocolli indicati in particolare nella Parte Speciale dello stesso.

## 4 Clienti e fornitori

Nei rapporti con terze parti ogni rapporto deve essere condotto e gestito senza ricorrere a comportamenti illeciti; ogni azione deve essere basata nel pieno rispetto della legge e dei valori etici espressi nel presente documento.

Sono espressamente vietate pratiche di corruzione, comportamenti collusivi, favori personali diretti a creare un vantaggio per sé o per altri.

È garantito ad ogni cliente o fornitore l'accesso all'Organismo di Vigilanza al fine di riferire qualsiasi comportamento non conforme a quanto sopra indicato.

### 4.1 Clienti

La società riconosce l'importanza strategica dei propri clienti e chiede che la loro gestione avvenga sulla base dei principi di onestà, correttezza, professionalità e trasparenza.

Nelle trattative con i clienti la società non deve adottare comportamenti discriminanti né fare un uso improprio del proprio potere contrattuale.

### 4.2 Fornitori

La società riconosce l'importanza strategica nella creazione di un rapporto di *partnership* con i propri fornitori e quindi chiede che la loro gestione avvenga sulla base dei principi di onestà, correttezza, professionalità e trasparenza.

Nelle trattative con i fornitori la società non deve adottare comportamenti discriminanti né fare un uso improprio del proprio potere contrattuale né esercitare pressioni di qualsiasi natura affinché siano adottati comportamenti illeciti da parte dei fornitori.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che non tenga solo conto del prezzo ma anche e soprattutto della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, dell'onestà e dell'integrità del fornitore.

**5 Rapporti con l'esterno**

La società e i suoi dipendenti sono impegnati a sviluppare e mantenere un comportamento socialmente responsabile.

La società non impiega lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni.

La società si impegna inoltre a non instaurare rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

**5.1 Istituzioni pubbliche**

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Istituzioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

I Destinatari non devono promettere od offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Società.

**5.2 Organizzazioni sindacali e partiti politici**

Qualsiasi rapporto della società con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici solo se permessi dalla legge e in ogni caso devono essere espressamente autorizzati dagli Organi Societari della società stessa.

**5.3 Comunicazioni, informazioni societarie e rapporti con i mezzi di informazione**

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine della società e pertanto tutte le informazioni riguardanti la società stessa devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea e soltanto dai massimi vertici aziendali.

Tutti gli altri dipendenti, a qualsiasi livello, devono astenersi dal fornire informazioni non di dominio pubblico relative alla società, a rappresentanti dei media.

**6 Salute, sicurezza e ambiente**

La società si impegna a tutelare la salute e l'integrità dei propri dipendenti nel rispetto della normativa di legge in vigore.

La società promuove una cultura aziendale incentrata sulla sicurezza, avvalendosi di un sistema di procure e deleghe rilasciate a personale competente in materia (ex art. 16 D.lgs. 81/08) e adottando tutte le misure di prevenzione richieste dal tipo di attività svolta. Garantisce inoltre un ambiente sicuro e condizioni di lavoro

che rispettino la dignità personale, i diritti umani e lavorativi universalmente riconosciuti, tutelando i lavoratori da atti di violenza fisica e psicologica e vietando qualsiasi comportamento che discrimini o danneggi le persone.
Ogni dipendente non deve porre “altri” di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

**7 Sistema di Controllo Interno e Organismo di Vigilanza**

E responsabilità dei massimi vertici aziendali diffondere la consapevolezza dell’importanza che le procedure di controllo danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali, mentre la responsabilità di favorire un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della Società.
Tutti i dipendenti e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni, od operano in nome e per conto della Società, nell’ambito delle funzioni svolte e degli incarichi ricevuti, sono responsabili dell’attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative a loro affidate e in linea con le procedure aziendali.
Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della informativa e della documentazione di supporto ai controlli è tenuto a riferire i fatti all’Organismo di Vigilanza della società oppure ad utilizzare la procedura Whistleblowing pubblicata sul sito internet della società stessa o della Capogruppo Mittel, cui si rinvia.

**8 Sanzioni**

L'osservanza del presente Codice Etico costituisce un obbligo vincolante sia per l'intera struttura aziendale sia per i soggetti esterni che interagiscono con l'organizzazione. Per quanto concerne il personale dipendente, il documento si configura come parte integrante del rapporto d’impiego, con la conseguenza che l’eventuale violazione delle disposizioni in esso contenute può dare luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, fino a comportare la risoluzione formale del contratto di lavoro. Allo stesso modo, nei confronti dei soggetti terzi e dei partner commerciali, il Codice Etico è elemento essenziale dei contratti in essere, pertanto il mancato rispetto dei suoi principi legittima l'azienda a sciogliere i rapporti in corso o a precludere l'instaurazione di future relazioni negoziali.