

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

In attuazione del **D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** (di seguito anche semplicemente il “Decreto”), riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, le Società italiane del Gruppo Sika AG (di seguito “**le Società Sika**”) hanno istituito un sistema che permette di inviare, in maniera sicura e confidenziale, segnalazioni di illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo (cd. “whistleblowing”).

### Soggetti abilitati a effettuare segnalazioni

- Lavoratori subordinati ed ex dipendenti delle Società Sika;
- lavoratori autonomi e titolari di un rapporto di collaborazione, di cui all'articolo 409 c.c. e all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, delle Società Sika;
- lavoratori o collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ma che di fatto rientrano nelle tipologie sopra indicate;
- liberi professionisti e consulenti delle Società Sika;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti delle Società Sika;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto delle Società Sika.

Si precisa che la possibilità di segnalazione riguarda i predetti rapporti giuridici sia in costanza di rapporto sia anteriormente (es. fase di selezione/prova) o successivamente alla instaurazione/cessazione, purchè le notizie siano state apprese nel contesto lavorativo del segnalante.

### Illeciti oggetto della segnalazione

I fatti o i comportamenti segnalati devono avere la potenzialità di minare l'integrità e l'etica aziendale, devono essere di interesse generale e non individuale. Essi potranno essere anomalie, potenziali irregolarità o potenziali reati posti in essere sia nell'interesse che a danno dell'Azienda.

In generale, potranno essere segnalati:

- illeciti come definiti dal Codice di Condotta del Gruppo Sika AG
- illeciti penali, civili, amministrativi o contabili;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche detto “Modello 231”);
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari o che riguardano il mercato interno (come meglio specificati nell'art. 2, co. 1/a), nn. 3), 4), 5), 6) del Decreto).

### Sono escluse dall'applicazione della normativa e NON possono essere oggetto di segnalazione:

- **contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile **che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro** (vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali);
- Le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937 (materia di abusi di mercato, settore bancario, intermediazione finanziaria);

- segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, l'Azienda si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

## Gestione delle segnalazioni

Sika Italia S.p.A., al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione i seguenti canali di segnalazione tra loro alternativi (e che, nel complesso, costituiscono il cd. "canale interno" per le segnalazioni whistleblowing):

- segnalazione scritta tramite Piattaforma informatica accessibile al seguente indirizzo web: **www.sikatrustline.com**. **In questo caso la segnalazione arriva direttamente all'apposito team Corporate cui Sika Italia ha affidato il processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing;**
- segnalazione orale, attraverso un incontro diretto (sia all'interno che all'esterno delle sedi aziendali) o telefonico, in ogni caso previa richiesta di appuntamento da inoltrare all'Organismo di Vigilanza di Sika Italia al seguente indirizzo e-mail: [odv231@studioledda.net](mailto:odv231@studioledda.net). **In questo caso, l'Organismo di Vigilanza che riceve personalmente la segnalazione, la verbalizzerà per iscritto, la farà sottoscrivere al segnalante e la inoltrerà al team Corporate di cui sopra.**

### Nota bene:

1. nel caso in cui il soggetto che desidera presentare una segnalazione orale voglia richiedere le tutele previste dal Decreto, nell'oggetto della e-mail di richiesta di appuntamento deve inserire la dicitura "segnalazione whistleblowing".
2. sempre in relazione al caso di cui sopra, per garantire la riservatezza richiesta dalla legge, il segnalante non deve indicare propri dati identificativi nella e-mail di richiesta di appuntamento (es. potrà inviare la segnalazione utilizzando una casella e-mail privata, anche con nomi di fantasia, e non indicherà dati identificativi di persone fisiche nel testo della e-mail).

## Contenuto delle segnalazioni

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata, al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dei soggetti competenti e deve riportare:

- descrizione precisa dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- elementi identificativi di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti.

Al fine di poter dare concretamente seguito alla volontà del segnalante di far emergere possibili illeciti ed effettuare gli adempimenti previsti dalla normativa, tra cui assicurare le tutele previste, è preferibile che il segnalante riveli la propria identità, in quanto ciò facilita potenzialmente le attività investigative.

Le Società Sika prenderanno in considerazione anche segnalazioni anonime (vale a dire quelle dalle quali non è possibile desumere l'identità del segnalante), ma in tale ipotesi bisognerà prestare particolare attenzione

alla chiarezza dei requisiti sopra indicati, perché non verranno effettuate investigazioni su segnalazioni che a prima vista appaiano non adeguatamente circostanziate, irrilevanti o infondate.

## **Garanzie e tutela**

Tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti e segnalati.

Proprio per non vanificare la protezione della riservatezza, è importante che il segnalante non comunichi a terzi informazioni rispetto alla segnalazione effettuata.

Nel rispetto della legge è vietata e sanzionata ogni forma di ritorsione o di discriminazione nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione (come di chiunque abbia collaborato ad accertare i fatti segnalati), a prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

E' considerato un illecito disciplinare effettuare ritorsioni nei confronti del soggetto che abbia effettuato una segnalazione, oppure ostacolare o tentare di ostacolare la segnalazione o violare l'obbligo di riservatezza

Il segnalante o soggetto coinvolto non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Il segnalato non verrà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto.

Tuttavia, la segnalazione deve sempre essere effettuata in buona fede ed è sanzionabile disciplinarmente anche la persona segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione era stata effettuata in buona fede o nel caso in cui, a maggior ragione, venga accertata la responsabilità penale per reato di diffamazione o di calunnia o ne sia accertata la responsabilità civile, per lo stesso motivo, nelle ipotesi di dolo o colpa grave.

Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge.

**Nota bene:** la presente comunicazione non intende rappresentare una trattazione esaustiva della disciplina del "whistleblowing", perché per maggiori approfondimenti e informazioni di dettaglio si rimanda al Decreto e alle linee guida interpretative emanate dall'ANAC (del 2003 e del 2005, successive modifiche e integrazioni). Sika Italia S.p.A. si riserva peraltro la facoltà di integrare/modificare la presente comunicazione con ulteriori direttive e procedure, alle quali, nell'eventualità, si rimanda. Nell'ipotesi in cui si rilevino contraddizioni con la Sika Trust Policy, fa fede quanto indicato nella presente comunicazione (o ulteriori successive direttive e procedure aziendali comunque denominate che disciplinino il tema del whistleblowing).



# POLICY DELLA SIKA TRUST LINE GRUPPO SIKA

VERSIONE 2.0 – SETTEMBRE 2025

BUILDING TRUST



## INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AMBITO</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>CANALI DI SEGNALAZIONE</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>PROCESSO DI SEGNALAZIONE</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>RIESAME DELL'EFFICACIA</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>TUTELA DEI SEGNALANTI</b>	<b>6</b>
7.1	Riservatezza e segnalazione anonima	6
7.2	Ritorsioni	6
7.3	Protezione dei dati	6
7.4	Accesso alle informazioni	7
<b>8</b>	<b>ALLEGATO</b>	<b>8</b>

## 1 INTRODUZIONE

L'**integrità** e il comportamento etico sono parte integrante della cultura di Sika e sono inclusi nei **Valori e Principi** dell'azienda. Questi valori contribuiscono a creare un rapporto di fiducia con dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali, azionisti e il pubblico. Agire in modo etico è fondamentale per la buona reputazione e il successo a lungo termine di Sika. È così che **costruiamo la fiducia** in Sika. Per mantenere questi standard, tutti coloro che agiscono per conto o insieme a Sika devono rispettare tali valori e principi.

Di conseguenza, Sika ha stabilito i seguenti capisaldi per l'integrità e il comportamento etico:

- Agiamo nel rispetto della legge
- Non scendiamo a compromessi sull'integrità
- Applichiamo elevati standard etici al nostro lavoro
- Garantiamo il rispetto di questi principi

Sulla base di questi principi chiave, Sika ha creato il **Codice di condotta** Sika per guidare le nostre azioni quotidiane e garantire il rispetto di elevati standard etici in tutto ciò che facciamo. Seguire il Codice di condotta non è solo una regola per Sika; è una promessa che facciamo ai nostri clienti, partner e a tutti coloro con cui lavoriamo in tutto il mondo.

Sika si aspetta che i suoi partner commerciali e fornitori agiscano con integrità e seguano gli stessi standard etici. Ecco perché Sika ha sviluppato un **Codice di condotta per i fornitori**. Questo Codice illustra ciò che ci aspettiamo dai nostri fornitori e contribuisce a definire le nostre relazioni commerciali.

Sika non tollera violazioni del Codice di condotta, del Codice di condotta dei fornitori o di qualsiasi altro nostro standard e principio. Abbiamo tolleranza zero rispetto a comportamenti non etici quali frode, corruzione, concorrenza sleale o abuso di potere. Attraverso questi due Codici e la Politica sui diritti umani, Sika si impegna a sostenere i diritti umani, incluso il divieto del lavoro minorile e forzato, la schiavitù moderna, la tratta di esseri umani e la protezione dell'ambiente.

## 2 AMBITO

Chiunque può porre domande o segnalare comportamenti scorretti sospetti all'interno dell'azienda e della sua catena del valore. I dipendenti, i clienti, i fornitori (sia diretti che indiretti), i distributori e qualsiasi altra parte interessata di Sika sono invitati a segnalare comportamenti scorretti.

Le segnalazioni possono riguardare vari problemi di integrità, inclusi ma non limitati a<sup>1</sup>:

- Concussione e Corruzione
- Conflitto di interessi
- Ambiente, salute e sicurezza
- Frode e appropriazione indebita
- Mercato globale
- Diritti umani
- Discriminazione e molestie
- Uso improprio di informazioni riservate
- Riciclaggio di denaro
- Concorrenza sleale

### 3 CANALI DI SEGNALAZIONE

Tutti possono trovarsi ad affrontare sfide, scelte difficili e dilemmi etici nella propria vita lavorativa quotidiana, che si tratti di dipendenti, clienti, partner commerciali o qualsiasi altra parte interessata di Sika. Sika promuove la trasparenza e una cultura in cui le persone si sentano a proprio agio nell'esprimersi, ma sappiamo che farlo richiede coraggio. Ecco perché Sika offre diversi modi per segnalare comportamenti scorretti sospetti.



- È possibile rivolgersi al proprio responsabile diretto, all'ufficio Risorse umane o alla direzione locale, poiché Sika sostiene una politica di apertura. In alternativa, i dipendenti Sika possono rivolgersi ai colleghi dell'ufficio legale o dell'ufficio conformità locale. In caso di parti interessate esterne, è possibile contattare il proprio referente locale o la direzione Sika locale.



- È inoltre possibile segnalare le proprie preoccupazioni tramite la Sika Trust Line ([www.sikatrustline.com](http://www.sikatrustline.com)), un sistema di segnalazione online sicuro e riservato che consente anche di effettuare segnalazioni anonime<sup>2</sup>. Sika invita i segnalanti a rivelare la propria identità, se possibile, poiché ciò contribuisce a condurre indagini più efficaci. Tutti i casi sono trattati con la massima riservatezza.



- Oppure è possibile inviare un'e-mail al team di conformità aziendale ([compliance@ch.sika.com](mailto:compliance@ch.sika.com))



- Oppure è possibile inviare una lettera al Corporate Compliance Team (indirizzo postale: Corporate Compliance - Sika AG – Zugerstrasse 50 – 6430 Baar – Svizzera).

Il meccanismo di segnalazione di Sika è volontario e non intende sostituire o interferire con l'accesso a meccanismi di reclamo giudiziari o non giudiziari.

<sup>1</sup> Per una migliore leggibilità, qui vengono presentate solo le categorie principali. Un elenco dettagliato con le sottocategorie corrispondenti è disponibile nell'allegato.

<sup>2</sup> A meno che non sia esplicitamente vietato dalle leggi e dai regolamenti locali.

## **4 RUOLI E RESPONSABILITÀ**

Tutte le segnalazioni ricevute tramite la Sika Trust Line e tramite e-mail o posta indirizzate al reparto di Conformità aziendale vengono gestite dal team dedicato presso la sede centrale di Sika in Svizzera. Le segnalazioni inviate ai referenti locali (ad es. supervisori, risorse umane, direzione) vengono inoltrate al reparto di Conformità aziendale secondo il nostro sistema interno di escalation. Sika dispone di una procedura chiara per la gestione di tali segnalazioni e garantisce che le persone incaricate della loro gestione siano adeguatamente formate e mantengano la massima riservatezza. Sika garantisce che le indagini saranno gestite in modo equo e indipendente.

## **5 PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

Indipendentemente dalla modalità di presentazione della segnalazione, viene seguita la seguente procedura:

1. Sika riceve la segnalazione attraverso il canale prescelto. Se la segnalazione non viene presentata direttamente all'Ufficio Conformità aziendale, quest'ultimo verrà informato attraverso i canali interni standard.
2. Il segnalante riceverà una conferma da Sika entro sette giorni lavorativi, nonché una notifica della chiusura del caso.
3. La denuncia viene attentamente verificata per accertarne la credibilità e la presenza di informazioni sufficienti per una corretta gestione. Se soddisfa questi criteri, inizia un'indagine.
4. Sika avvia un'indagine approfondita, gestendo tutti i reclami secondo le leggi pertinenti e gli standard interni. Se è necessaria una competenza che va oltre la Group Compliance Organization, possono essere coinvolti i dipartimenti interni pertinenti o consulenti esterni.
5. Se, dopo un'indagine approfondita, la denuncia non è fondata, Sika chiuderà ufficialmente il caso e ne informerà il segnalante.
6. Se il caso è fondato, Sika definisce e implementa azioni preventive o correttive. Ciò può includere sanzioni disciplinari, fino al licenziamento, nonché azioni correttive per prevenire, correggere o ridurre i rischi o le violazioni identificati.

Sika si impegna a rispondere prontamente ai comportamenti scorretti segnalati. Alcune indagini potrebbero richiedere più tempo, soprattutto nei casi complessi. Le azioni e le misure correttive che ne derivano rispettano sempre i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

## **6 RIESAME DELL'EFFICACIA**

Sika si impegna a mantenere un sistema di segnalazione equo ed efficace e ad adottare le misure giuste per mantenere il nostro sistema reattivo e trasparente.

## **7 TUTELA DEI SEGNALANTI**

### **7.1 RISERVATEZZA E SEGNALAZIONE ANONIMA**

Quando si utilizza la Sika Trust Line, non vengono registrati o memorizzati indirizzi IP, timestamp o metadati. Ciò significa che non ci sono informazioni che possano collegare il computer all'uso della Sika Trust Line. Sika invita i segnalanti a rivelare la propria identità quando segnalano problemi tramite la Sika Trust Line o qualsiasi altro canale, poiché ciò può essere utile nelle indagini e nel follow-up. La segnalazione anonima è consentita in base alla legge locale. Tutte le segnalazioni vengono valutate in modo equo e ricevono la stessa considerazione. Le segnalazioni irrilevanti, infondate o diffamatorie non saranno esaminate da Sika. Se si segnalano in buona fede violazioni legali o etiche e si decide di fornire la propria identità, i dati personali rimarranno riservati. L'identità potrà essere rivelata solo a coloro che, all'interno di Sika, necessitano di tali informazioni per indagare e risolvere le accuse, oppure se richiesto dalla legge (ad esempio nel corso di procedimenti legali o indagini penali).

### **7.2 RITORSIONI**

Sika proteggerà da ritorsioni i propri dipendenti che segnalano in buona fede eventuali preoccupazioni. Una segnalazione è considerata giustificata se si ritiene ragionevolmente che i fatti siano veritieri e che siano state violate le leggi applicabili e/o il Codice di condotta di Sika. Questo principio si applica anche se il caso alla fine risulta infondato. Si richiede di fornire prove a sostegno della segnalazione, se disponibili. Le segnalazioni effettuate in malafede, come accuse intenzionalmente false, errate o fraudolente a scopo di lucro personale o per diffamare altri, saranno oggetto di indagine e, se confermate, potranno comportare azioni disciplinari.

### **7.3 PROTEZIONE DEI DATI**

Quando si utilizza la Sika Trust Line, i dati, compresi quelli personali, possono essere raccolti, elaborati e archiviati. Sika rispetta le leggi sulla protezione dei dati implementando adeguate misure di sicurezza tecniche e organizzative. I segnalanti vengono informati della raccolta e del trattamento dei dati personali in conformità con l'Informativa sulla privacy collegata alla Sika Trust Line. Per ulteriori informazioni, visitare il sito [www.sikatrustline.com](http://www.sikatrustline.com), dove è disponibile l'ultima versione dell'Informativa sulla politica della Sika Trust Line.

Il fornitore della piattaforma Sika Trust Line, EQS Group AG, non ha alcun diritto né accesso ai dati raccolti, generati, trattati o conservati. Sika mantiene la piena proprietà dei dati e tutte le relative responsabilità legali.

#### **7.4 ACCESSO ALLE INFORMAZIONI**

Una volta che un segnalante ha inviato una segnalazione, può richiedere ulteriori informazioni attraverso lo stesso canale. Per consentire un processo di segnalazione equo, informato e rispettoso per tutte le parti interessate, sulla pagina web di Sika sono fornite le seguenti fonti di informazioni:

- Domande frequenti (FAQ) sulla piattaforma Sika Trust Line
- Informativa sulla privacy dei dati
- Politica di fiducia Sika
- Codice di condotta
- Codice di condotta dei fornitori

## 8 ALLEGATO

Quando si segnala un problema sulla Sika Trust Line, è necessario scegliere la categoria pertinente dall'elenco seguente. È possibile trovare dettagli ed esempi per ciascuna categoria direttamente sulla piattaforma.

Concussione e corruzione	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Corruzione di pubblico ufficiale</li><li>▪ Corruzione attiva (tra privati)</li><li>▪ Corruzione passiva (tra privati)</li><li>▪ Pagamenti di tangenti</li></ul>
Frode/irregolarità contabili	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Frode, rendicontazione finanziaria fraudolenta e appropriazione indebita</li><li>▪ Conflitto di interessi</li><li>▪ Reati contro proprietà e beni, furto</li><li>▪ Violazione del manuale di autorità</li></ul>
Pratiche abusive di lavoro/impiego	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Molestie sessuali</li><li>▪ Discriminazione (razza, nazionalità, sesso, età, religione, orientamento sessuale)</li><li>▪ Molestie e intimidazioni</li><li>▪ Ritorsioni contro dipendenti in buona fede</li><li>▪ Condizioni di lavoro</li><li>▪ Abuso di potere</li><li>▪ Mobbing</li></ul>
Violazione e uso improprio di informazioni riservate	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Violazione delle leggi sulla privacy dei dati</li><li>▪ Insider Trading</li><li>▪ Violazione di informazioni riservate o segreti commerciali, contraffazione, privacy dei prodotti, furto di identità</li></ul>
Diritti umani	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Qualsiasi forma di lavoro minorile e forzato, compresa la schiavitù e la tratta di esseri umani</li><li>▪ Violazione del riconoscimento della libertà di associazione, contrattazione collettiva e partenariato sociale</li><li>▪ Violazione del diritto a una retribuzione equa e a un orario di lavoro equo</li></ul>
Ambiente, salute e sicurezza	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ EHS – Violazione di norme/leggi ambientali, danni ambientali</li></ul>

- EHS – Violazione delle norme in materia di salute e sicurezza

Concorrenza sleale, violazioni del diritto commerciale

- Abuso di posizione dominante sul mercato
- Reato di concorrenza sleale (discutere, concordare i prezzi con i concorrenti o i prezzi di rivendita con i clienti)
- Violazioni del diritto commerciale (sanzioni, controlli sulle esportazioni, leggi doganali)

Altri

- Minerali di conflitto

**SIKA AG**  
Zugerstrasse 50  
6340 Baar  
Svizzera  
[www.sika.com](http://www.sika.com)

**Contattare l'Ufficio Conformità  
aziendale**  
[compliance@ch.sika.com](mailto:compliance@ch.sika.com)

**BUILDING TRUST**

