

## COMUNICATO DELLE SOCIETA' ITALIANE DEL GRUPPO SIKA AG

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 (Sika Italia S.p.a, Index S.p.a, Sika Engineering Sillicones S.r.l., Sika Polyurethane Manufacturing S.r.l., 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” e dalla “Sika Trust Policy” del Gruppo Sika AG (vedi allegato);
- 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, le Società Sika si riservano di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

### **Gestione delle segnalazioni**

Le Società Sika, al fine di garantire l'effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, hanno messo a disposizione i seguenti canali di comunicazione 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](http://www.sikatrustline.com)**
- segnalazione orale previa richiesta di appuntamento ai seguenti indirizzi mail:
  1. Sika Italia S.p.a.: **[odv231@studioledda.net](mailto:odv231@studioledda.net)**
  2. Index S.p.a.: **[odv231@studioledda.net](mailto:odv231@studioledda.net)**
  3. Sika Engineering Silicones S.r.l.: **[odv231@studioledda.net](mailto:odv231@studioledda.net)**
  4. Sika Polyurethane Manufacturing S.r.l.: **[odvsikapm@gmail.com](mailto:odvsikapm@gmail.com)**

### **Nota bene:**

1. nel caso in cui il soggetto che desideri 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 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**

Tutto 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.

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.

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.

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



# SIKA TRUST POLICY GRUPPO SIKA

## INDICE DEI CONTENUTI

1	INTRODUZIONE	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3	IMPLEMENTAZIONE E FORMAZIONE	3
4	INVITO A RIFERIRE	3
5	FARE DOMANDE	4
6	CANALI DI SEGNALAZIONE	4
7	PROCESSO DI SEGNALAZIONE TRAMITE LA SIKA TRUST LINE	4
8	PROTEZIONE DEI DIPENDENTI	5
8.1	RISERVATEZZA E SEGNALAZIONI ANONIME	5
8.2	NO RITORSIONI	5
8.3	PROTEZIONE DEI DATI E RITENZIONE DEI DOCUMENTI	5

## 1 INTRODUZIONE

L'integrità e la condotta etica sono da sempre parte integrante della cultura di Sika ed riflessi nei **Valori e Principi** del Gruppo. I clienti, i partner commerciali e il pubblico ripongono profonda fiducia in Sika. Al fine di mantenere tale eccellente reputazione, Sika fa affidamento sul sostegno di tutti i propri dipendenti. Per indirizzare e rassicurare tutti noi nelle nostre attività quotidiane, la Società ha adottato un **Codice di Condotta** che riassume i principi e le regole già vigenti da anni in Sika. Un corso formazione digitale ed interattivo sul Codice di Condotta è disponibile sulla piattaforma di e-learning "LMS" di Sika, all'indirizzo [learn.sika.com](http://learn.sika.com).

Il Codice di Condotta di SIKA si basa sui seguenti quattro fondamenti:

- rispettiamo la legge
- non accettiamo compromessi sull'integrità
- applichiamo elevati standard etici al nostro lavoro
- garantiamo il rispetto di questi principi.

L'agire in conformità con il Codice di Condotta è una responsabilità personale di tutti coloro che lavorano per Sika e un'importante componente del concetto "**Costruire fiducia**". Non sono tollerati comportamenti illeciti e immorali. Potete sostenerci ad esemplificare i Valori e Principi della Società, informando il Vostro superiore circa situazioni critiche e segnalando con tempestività gravi violazioni del nostro Codice di Condotta. Per supportare tale impegno, Sika offre ai propri dipendenti l'opportunità di riferire internamente, tramite un canale alternativo, violazioni specifiche del Codice di Condotta utilizzando un sistema Web di segnalazione formale: **la Sika Trust Line**.

## 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Direttiva si applica a tutti i dipendenti e conferma l'impegno di Sika nel promuovere una cultura di totale intolleranza verso atti di frode, corruzione, concorrenza sleale e altri gravi violazioni connesse alle proprie attività aziendali.

La presente descrive inoltre i diritti e gli obblighi dei dipendenti Sika in merito alle segnalazioni interne di violazioni del Codice di Condotta e fornisce informazioni generali sulla Sika Trust Line e il relativo processo di segnalazione.

## 3 IMPLEMENTAZIONE E FORMAZIONE

I principi della presente Direttiva sono stati approvati dal Group Management di Sika e devono riflettersi nelle linee guida a livello regionale e locale. In particolare, è obbligatorio effettuare quanto segue:

- organizzare corsi di formazione periodica e aggiornamento per garantire che i principi della Direttiva siano noti e vengano applicati,
- includere la formazione sul Codice di Condotta e sulla presente Direttiva come parte del programma di introduzione per qualsiasi nuovo dipendente Sika.

## 4 INVITO A RIFERIRE

Sika crede in un sistema di deleghe decentrato e nella responsabilizzazione dei propri dipendenti. Tutto ciò deve essere compensato dalla massima trasparenza in relazione a questioni di elevata criticità. Tutti i dipendenti Sika hanno la responsabilità personale e il dovere di conformarsi al Codice di Condotta e Sika incoraggia i propri dipendenti a segnalare, in buona fede ed in conformità con la presente Direttiva, condotte gravemente abusive e violazioni del Codice di Condotta. Ricorda: non accettiamo compromessi sull'integrità.

## 5 FARE DOMANDE

Talvolta i dipendenti potrebbero imbattersi in situazioni che suscitano interrogativi relativamente all'applicazione del Codice di Condotta, della presente Direttiva o incertezze in relazione alle azioni da intraprendere. In tal caso, è sempre opportuno richiedere indicazioni in merito alla particolare situazione. Puoi rivolgerti direttamente al tuo superiore, ad un membro del management locale o allo specialista più competente per fornirti chiarimenti. Ove in dubbio, è sempre meglio chiedere prima di agire. Puoi anche inviare eventuali domande al seguente indirizzo email [compliance@ch.sika.com](mailto:compliance@ch.sika.com).

## 6 CANALI DI SEGNALAZIONE

Siamo consapevoli del fatto che in talune situazioni, i dipendenti possono venire a conoscenza o essere testimoni di attività contrarie ai principi del Codice di Condotta. Sika incoraggia tutti i dipendenti a riferire internamente, e senza ritardo, tali violazioni utilizzando i canali di segnalazione interni a ciò dedicati:

- La risorsa più immediata per una segnalazione, in buona fede, è sempre il proprio diretto superiore, il responsabile delle Risorse Umane o altro membro del management locale (General Manager).
- Ove il caso rappresenti una potenziale minaccia per gli interessi vitali dell'attività di Sika e/o l'integrità fisica o morale di dipendenti Sika, ovvero non sia stato adeguatamente affrontato dal management locale, o il management locale sia coinvolto nelle attività contrarie al Codice di Condotta, è necessario segnalare tale circostanza al livello successivo di management (Area Manager o Regional Manager).
- Ove quanto sopra risultasse comunque inefficace o non perseguibile, è sempre possibile segnalare violazioni in buona fede direttamente al Group Compliance Officer. Inoltre, a seconda della natura della violazione e dell'ubicazione del dipendente che intende effettuare la segnalazione, è possibile riferire internamente tramite la "Sika Trust Line", una piattaforma Web accessibile da qualsiasi computer che abbia accesso ad Internet all'indirizzo <https://sikatrustline.com>.

La Sika Trust Line è gestita dal Group Compliance Officer e consente sempre la segnalazione, in buona fede, di casi di corruzione, concorrenza sleale, frode contabile e falso in bilancio. Poiché le modalità per segnalare gravi violazioni tramite la piattaforma "Sika Trust Line" variano da Paese a Paese, è necessario fare riferimento alle istruzioni dettagliate ivi fornite.

## 7 PROCESSO DI SEGNALAZIONE TRAMITE LA SIKA TRUST LINE

La Sika Trust Line è una piattaforma Web dove i dipendenti Sika possono segnalare, in un ambiente protetto e confidenziale, qualsiasi informazione collegata ad alcuni gravi tipi di comportamenti abusivi o violazioni del Codice di Condotta di Sika. Ove un dipendente volesse segnalare una violazione che, a causa della sua natura e secondo le norme applicabili nel Paese del segnalante, deve essere gestita solo dal management locale, la piattaforma Sika Trust Line informerà automaticamente il dipendente invitandolo a rivolgersi al management locale. Per segnalare un incidente, sarà necessario seguire semplicemente le indicazioni fornite nella pagina di accesso alla piattaforma. Per quei casi che possono essere segnalati tramite la Sika Trust Line, a norma dei regolamenti locali, la segnalazione verrà prontamente elaborata dalla Funzione di Compliance, insieme a un team di esperti competenti.

Le presunte violazioni verranno attentamente investigate in conformità agli standard ed alle procedure interne di Sika, per garantire coerenza in tutta l'organizzazione e, in caso di conferma della violazione, potranno esservi conseguenze disciplinari per la persona ritenuta responsabile della violazione.

Il mittente di una segnalazione riceverà una risposta preliminare tramite la casella postale della Sika Trust Line entro 7 (sette) giorni lavorativi. E' necessario tener conto del fatto che un'investigazione potrebbe richiedere vari mesi, soprattutto in casi complessi. Inoltre, per motivi di privacy, potrebbe non essere possibile informare il mittente sull'esito dell'investigazione.

## 8 PROTEZIONE DEI DIPENDENTI

### 8.1 RISERVATEZZA E SEGNALAZIONI ANONIME

In caso di accesso ed utilizzo della Sika Trust Line, i dati dell'indirizzo IP, dati temporali o i metadati non verranno rilevati e/o registrati. Pertanto, non sarà disponibile alcuna informazione che possa collegare un computer all'uso della piattaforma.

I dipendenti che intendono effettuare segnalazioni non avranno l'obbligo di identificarsi, a meno che ciò non sia richiesto espressamente da leggi specifiche del Paese del segnalante. Ove una segnalazione anonima non fosse permessa nel tuo Paese, il sistema non consentirà automaticamente, nè accetterà segnalazioni anonime.

Sika incoraggia i dipendenti che intendono effettuare una segnalazione a rivelare la propria identità, in quanto ciò facilita potenzialmente le attività investigative. Le segnalazioni anonime di gravi violazioni sono tuttavia consentite, posto che verranno investigate ove supportate da elementi ed informazioni precisi e accurati. Sika non effettuerà investigazioni in relazione a segnalazioni anonime che appaiano *a prima vista* irrilevanti o infondate, nonché a segnalazioni effettuate per scopi diffamatori. Ove un dipendente esegua una segnalazione in buona fede su violazioni del Codice di Condotta e scelga di identificarsi nel farlo, i suoi dati personali verranno trattati in modo riservato. Ciò significa che la sua identità potrà essere rivelata solo al personale di Sika che abbia bisogno di tale informazione ai fini investigativi e per risolvere il caso, ovvero qualora la legge o altra direttiva del Gruppo ne richieda la divulgazione (ad esempio, nell'ambito di un procedimento giudiziario o un'indagine penale).

### 8.2 NO RITORSIONI

Sika s'impegna ad assicurare che nessuno subisca ritorsioni sul lavoro in seguito ad una segnalazione giustificata. Una segnalazione s'intende giustificata se eseguita in buona fede, ovvero se chi riferisce ritiene che i fatti riportati siano veri e abbia ragione di credere che si sia verificata una violazione delle leggi applicabili e/o del nostro Codice di Condotta. E' richiesto di fornire prove, ove disponibili, a supporto della segnalazione. Eventuali abusi nelle segnalazioni (come ad esempio la segnalazione intenzionale di un'accusa erronea, falsa o malevola per ottenere vantaggi personali o diffamare altri) verranno investigati e, se confermati, potranno dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

### 8.3 PROTEZIONE DEI DATI E RITENZIONE DEI DOCUMENTI

Sika è vincolata dalle leggi che garantiscono la protezioni dei dati e pertanto s'impegna ad ottenere misure di sicurezza adeguate nella gestione dei dati personali riguardanti i propri dipendenti. I dati, inclusi quelli personali, potranno essere raccolti, elaborati ed archiviati. Ove richiesto, i dipendenti Sika saranno informati sulla raccolta e l'elaborazione dei dati personali. Le informazioni false ed erronee saranno corrette e/o eliminate. Salvo nel caso di segnalazioni anonime, il nome e la funzione di un segnalatore verranno archiviati insieme al contenuto dell'incidente segnalato. Un'investigazione interna potrà rivelare informazioni aggiuntive.

I dati verranno valutati e inclusi in statistiche e rapporti annuali su base anonima. In ogni caso, le segnalazioni di violazioni o sospette violazioni, nonché l'identità del segnalante e altri nomi verranno trattati con riservatezza, per quanto possibile.

Il fornitore della piattaforma Sika Trust Line non acquisisce alcun diritto in relazione ai dati generati, elaborati o archiviati e non avrà accesso ai dati stessi. La proprietà dei dati e le relative responsabilità (legali) sono sempre a carico di Sika.

**SIKA AG**  
Zugerstrasse 50  
6341 Baar  
Svizzera  
[www.sika.com](http://www.sika.com)

**Autore**  
Raffaella Marzi  
Group Compliance Officer  
Telefono: +41 58 436 68 59  
E-mail: [marzi.raffaella@ch.sika.com](mailto:marzi.raffaella@ch.sika.com)

**Documento originale in lingua**  
Inglese  
Sika Trust Policy  
Version 1.0  
April 2016

**BUILDING TRUST**

