

## *Policy locale per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing*

Philips S.p.A.

| <b>Data di entrata in vigore</b> | <b>Versione</b> | <b>Redatta da</b>   | <b>Approvata da</b>                              |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|--|
| Dicembre 2023                    | 1.0             | Legal<br>Compliance | Legale<br>Rappresentante<br>in data<br>5.12.2023 |

## 1. Riferimenti Normativi:

- Decreto Legislativo del 10 Marzo 2023 nr. 24 (D.lgs. 24/2023 o Decreto);
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (Direttiva Whistleblowing)
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (D.lgs. 231/2001)

## 2. Documenti interni di riferimento:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01 (Modello 231)
- Policy Philips Speak Up
- Philips General Business Principles (Philips GBP)

## 3. Tabella definizioni

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Segnalante o Whistleblower</b>   | Soggetto, interno o esterno all'azienda, che denuncia, alle autorità o agli organi aziendali preposti, attività illecite o fraudolente poste in essere dall'organizzazione.                               |
| <b>Segnalato</b>                    | Soggetto, interno o esterno all'azienda, che secondo la segnalazione del Whistleblower ha tenuto o tentato comportamenti illeciti e/o omissivi, contrari alle norme applicabili e ai regolamenti interni. |
| <b>Riceventi delle segnalazioni</b> | Soggetto o soggetti interni incaricati di ricevere ed istruire le segnalazioni nel rispetto delle indicazioni e cautele definite dal presente documento.  |

## 4. Obiettivi della Policy

Philips SpA (di seguito "la Società"), nel perseguimento dei propri obiettivi di *business*, è impegnata nel contrasto alle condotte illecite e, in particolare, al contrasto della corruzione, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione

e la promozione di valori e principi etici, che mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti previsti dalla normativa applicabile e con le migliori pratiche di riferimento.

La presente Policy definisce e descrive il processo di gestione delle segnalazioni, anche anonime, relative ad atti e/o fatti, anche solo potenzialmente, contrari ai GBP, al Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ex D.lgs. 231/2001 ed in generale relative a tutte le violazioni che possono essere segnalate alla luce del D.lgs. 24/2023<sup>1</sup>.

## 5. Destinatari e ambito di applicazione

Sono destinatari della presente Policy:

- Tutti i dipendenti di Philips SpA inclusi i tirocinanti, i candidati all'assunzione e gli ex Dipendenti;
- Collaboratori esterni;
- Società del Gruppo;
- Società partner;
- Fornitori;
- Qualsiasi soggetto in contatto con Philips SpA nell'ambito della propria attività professionale.

La presente Policy descrive il processo da seguire nel momento in cui si sospetti oppure osservi un comportamento non conforme.

Lo scopo è guidare i soggetti destinatari nella procedura di segnalazione di un problema, descrivendo il flusso da seguire e quali informazioni devono essere incluse. Il documento inoltre illustra le fasi della segnalazione e della sua gestione e stabilisce le garanzie poste in essere a tutela della correttezza del processo e della *compliance* con la normativa in vigore.

## 6. Ruoli e Responsabilità

- **Segnalante:** soggetto che, entrato a conoscenza di comportamenti illeciti e/o

---

<sup>1</sup> Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

contrari ai regolamenti interni, effettua la segnalazione avvalendosi di uno dei canali messi a disposizione dalla Società. La sua identità è riservata e nota unicamente a chi gestisce il canale Whistleblowing locale di Philips SpA, come di seguito indicato.

- **Riceventi delle segnalazioni pervenute attraverso il canale dedicato all'Italia** (Responsabile di Gestione delle Segnalazioni). Incaricato a ricevere le segnalazioni è il “**Comitato Gestione Whistleblowing**” (di seguito il “Comitato”) composto dalle seguenti figure aziendali: GBP Compliance Officer Italia, Head of Legal and Compliance IIG, Legal Counsel IIG.

Il Comitato, ricevuta la segnalazione, procede secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023 e dalle Linee Guida ANAC.

In relazione all'attività istruttoria, il Comitato potrà richiedere il supporto e, quindi, condividere la segnalazione con la funzione Group Legal Compliance nonché con altre Funzioni aziendali e, se necessario, con professionisti esterni alla Società.

In ogni caso, la Società assicura al Segnalante quanto previsto dalla norma e riepilogato nel successivo punto (Garanzie).

Qualora la segnalazione avesse un rilievo anche ai sensi del d.lgs. 231/2001 la stessa dovrà essere condivisa anche con l'Organismo di Vigilanza della Società.

## 7. Garanzie

1. **Riservatezza:** I canali di segnalazione locali, in conformità con il D.lgs. 24/2023, garantiscono la riservatezza: **i)** della persona Segnalante; **ii)** del facilitatore; **iii)** della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione; **iv)** delle informazioni o elementi, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità delle persone di cui ai punti precedenti.
2. **Possibilità di anonimato:** ove il Segnalante lo ritenga opportuno, può effettuare una segnalazione anche in forma anonima attraverso gli appositi canali. Nel caso di segnalazioni anonime, è preferibile utilizzare la sezione Whistleblowing della piattaforma informatica Philips Speak Up, in quanto in grado di creare un canale comunicativo anche in assenza delle generalità del Segnalante. La comunicazione con il Segnalante è utile per richiedere eventuali maggiori dettagli al fine di meglio circostanziare il contenuto della segnalazione, facilitando in tal modo le attività di indagine. Ogni eventuale comunicazione tra il Ricevente della segnalazione e il Segnalante gode delle stesse tutele di riservatezza garantite alla segnalazione principale.

### 3. **Divieto di discriminazione e ritorsione nei confronti del Whistleblower:**

La Società garantisce i Segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione collegata alla segnalazione, secondo quanto previsto dal D.lgs. 24/2023. In particolare, il Capo III (artt. 16 -22) del D.lgs 24/2023 prevede le misure di protezione avverso i comportamenti discriminatori e ritorsivi attuati nei confronti della persona Segnalante. Per misure discriminatorie si intendono, ad esempio, le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

In particolare, si indicano alcuni provvedimenti che potranno essere dichiarati nulli, se assunti in violazione dell'art. 17 del D.lgs 24/2023:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi.

Le misure di protezione di cui al Capo III si applicano anche **i)** ai facilitatori (persona fisica che assiste una persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); **ii)** alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante, che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo od parentela entro il quarto grado; **iii)** ai colleghi di lavoro della persona Segnalante

che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; **iv**) agli enti di proprietà della persona Segnalante per i quali le stesse persone lavorano, nonché' agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Qualora si verificasse l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni, l'art. 19 del Dlgs 24/2023 prevede che tale circostanza possa essere comunicata all'ANAC che informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le ritorsioni sono considerate una grave violazione della presente Policy e saranno adottate misure appropriate per evitare ulteriori danni al dipendente interessato e per sanzionare i responsabili delle ritorsioni. Il Sistema disciplinare della Società, infatti, prevede sanzioni nel caso in cui vengano commesse ritorsioni o quando venga accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

## **8. Contenuto della segnalazione**

Può essere oggetto di segnalazione qualsiasi problema relativo all'applicazione dei GBP Philips, del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ex D.lgs. 231/2001 e tutte le violazioni che possono essere segnalate alla luce del D.lgs. 24/2023.

In particolare, il canale di cui al punto 10 può essere utilizzato per segnalare:

- comportamenti attuati in violazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del codice etico o di altre disposizioni interne all'organizzazione;
- comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs 231/2001;
- comportamenti illeciti derivanti da norme dell'Unione o nazionali in materia di: appalti pubblici, servizi prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno dell'Unione.

Il Segnalante dovrà riferire solo gli elementi utili per consentire le necessarie valutazioni e verifiche. A tal fine, si suggerisce di inserire nella segnalazione:

- una descrizione chiara e completa dei seguenti elementi
  - ✓ evento o fatto segnalato;
  - ✓ circostanze di tempo e luogo (se note), in cui si è verificato;
  - ✓ ogni altra informazione che possa fornire dettagli utili alla segnalazione;
  - ✓ qualsiasi documento a supporto dell'evento o fatto denunciato.

Per consentire a Philips di adottare le azioni correttive appropriate che potrebbero essere necessarie, qualsiasi segnalazione deve essere presentata internamente in conformità con la presente Policy. Tuttavia, nessuna disposizione nella presente Policy ha lo scopo di impedire al Segnalante di contattare o cooperare con qualsiasi Autorità in linea con le norme e i regolamenti locali applicabili.

## 9. Segnalazioni escluse

In conformità alle disposizioni di cui al D.lgs 24/2023 non sono consentite le segnalazioni relative a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- 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, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto;
- 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.

## 10. Canali di segnalazione

Al fine di favorire la ricezione di segnalazioni, la Società mette a disposizione i canali di segnalazione previsti dalla normativa di riferimento nonché dalle disposizioni del

Gruppo Philips (Philips Speak Up).

Per questa ragione, con la consapevolezza che i canali cosiddetti “locali” hanno i requisiti di cui al d.lgs. 24/2023, potrai decidere a chi riportare la segnalazione.

La Società ha previsto i seguenti canali di segnalazione locale:

- **Canale di segnalazione in forma orale mediante incontro diretto, di cui al D.lgs. 24/2023:** Il Segnalante ha la possibilità di chiedere un incontro di persona al Comitato Gestione Whistleblowing. La riunione verrà formalizzata tramite una minuta che dovrà essere sottoscritta.
- **Il canale di segnalazione in forma scritta mediante il sistema informatico Philips Speak Up (Navex) specifico per l'Italia:** La Società si è dotata di una piattaforma che consente la gestione delle segnalazioni in forma scritta in modo conforme alla normativa di cui al d.lgs. 24/2023 ed alle linee guida di riferimento. Il canale è raggiungibile attraverso il seguente link: [EthicsPoint - Philips](#).

## 11. Fase di gestione della segnalazione

Il Comitato, entro il termine di 7 giorni dalla data di ricezione, rilascerà alla persona Segnalante avviso di ricevimento. Verrà, successivamente, effettuata la valutazione preventiva finalizzata ad una analisi del contenuto e alla sua rilevanza e fondatezza. Potrà essere richiesto al Segnalante di fornire ulteriori dettagli utili alla verifica. Completata la valutazione preliminare il Comitato comunicherà al Segnalante: **i)** l'archiviazione della segnalazione con motivazione espressa; **ii)** l'idoneità della segnalazione e l'avvio dell'istruttoria. Una volta valutata idonea verrà aperta l'attività istruttoria.

Il Comitato potrà contattare l'autore della segnalazione per richiedere ulteriori approfondimenti e/o informazioni aggiuntive tramite la piattaforma informativa Philips Speak Up, a cui il Segnalante può accedere utilizzando il codice di segnalazione e la password.

Entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, il Segnalante verrà informato sullo stato dell'indagine. Con riferimento al “riscontro” da effettuare entro il termine di tre



mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Il Comitato, in conformità alla normativa, informerà l'autore della segnalazione sul risultato dell'indagine e su eventuali azioni correttive adottate o da adottare. Per motivi di riservatezza e di privacy, non si condividerà con l'autore della segnalazione informazioni specifiche relative alle azioni intraprese nei confronti delle persone coinvolte o comunque informazioni giudicate non strettamente necessarie.

## **12. Segnalazione inviata a soggetto non competente**

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato dall'ente (il Comitato) la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante.

## **13. Raccomandazioni per chi vuole effettuare una segnalazione**

Coloro che vogliono presentare una segnalazione devono indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni subite in ragione della segnalazione. Tale specificazione permette, nel caso in cui la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente oppure attraverso un canale diverso da quelli specificamente previsti dal decreto, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. (Esempio: segnalazione in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, chi la riceve, senza aprirla, deve trasmetterla tempestivamente al Gestore).

In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria. Si rammenta, inoltre, che la segnalazione e la documentazione ad essa allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 nonché all'accesso di cui all'art. 2-undecies co. 1 lett. f) del codice in materia di protezione dei dati personali.

## **14. Il Canale di Segnalazione esterna ANAC**

L'ANAC ha attivato canali di segnalazione che devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia la riservatezza: i) dell'identità della persona Segnalante; ii) della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione; iii) del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Il ricorso alla segnalazione esterna tramite canale ANAC è consentita solo a condizione che:

- non sia prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non sia attivo o, anche se attivato non sia conforme all'art. 4 del Decreto;
- la persona Segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. 24/2023 e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

## 15. Divulgazione Pubblica

L'art. 15 del D. Lgs. 24/2023, tutela il Segnalante anche in caso di **“divulgazione pubblica”** delle informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. La tutela è garantita solo se, al momento della divulgazione, ricorrono una delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste dalla normativa, ma non è stato dato riscontro nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

## 16. Privacy

Tutti i dati personali trattati nell'ambito delle segnalazioni saranno trattati in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, “GDPR”), secondo le modalità dettagliate all'interno dell'Informativa Privacy, disponibile sulla piattaforma

informatica Philips Speak Up e resa disponibile al Segnalante.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.lgs 24/2023 e nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati.