



## Policy di segnalazione etica

Data: versione 1 – giugno 2024

### 1. Introduzione

Signify (la “**Società**”) si impegna a garantire e dimostrare i più elevati *standard* di integrità aziendale. Questo impegno è un valore aziendale fondamentale ed è incorporato nel codice di condotta aziendale, nel nostro *Integrity Code* e nelle politiche sottostanti.

Tuttavia, possono verificarsi situazioni in cui alcuni soggetti non rispettano gli *standard* di integrità aziendale. Con la presente policy di segnalazione (la “**Policy**”), Signify fornisce un quadro della procedura di segnalazione e dei canali per la segnalazione di qualsiasi violazione effettiva o sospetta. La *Policy* descrive cosa si deve fare se si sospetta o si osserva una tale violazione.

### 2. Ambito di applicazione e status della presente Policy

La presente *Policy* si applica a tutti i dipendenti di Signify, a prescindere dal relativo inquadramento contrattuale, agli ex dipendenti, direttori, funzionari, stagisti o lavoratori interinali, a prescindere dal luogo di lavoro, e in ogni caso a tutti i soggetti indicati all’art. 3, co. 3, 4 e 5, del D. Lgs. N. 24/2023. Signify incoraggia le terze parti a presentare segnalazioni e fornisce canali di segnalazione aperti per farlo, come indicato di seguito nella presente *Policy*.

La presente *Policy* è parte integrante dell’*Integrity Code*, disponibile all’indirizzo [Working with Signify / Signify Company Website](#) e [Governance / Signify Company Website](#), nonché del Modello Organizzativo adottato da Signify, in attuazione del D. Lgs. 231/2001.

### 3. Cosa deve essere segnalato?

Devono essere segnalate le violazioni effettive o sospette delle disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società di cui, i segnalanti, siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo (**Segnalazioni Whistleblowing**). In particolare, le violazioni, oggetto della Segnalazione Whistleblowing, sono comportamenti, atti o omissioni che consistono in: (a) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001 e in violazione del Modello Organizzativo adottato dalla Società; (b) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al D. Lgs. N. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione Europea indicati nell’allegato alla Direttiva UE n. 1937/2019, seppur non indicati nel D. Lgs. N. 24/2023, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell’ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

Signify si aspetta inoltre che tutti i dipendenti segnalino qualsiasi altra violazione effettiva o sospetta dell’*Integrity Code*, anche qualora non integri una Segnalazione Whistleblowing (**Segnalazioni Ordinarie**).



In caso di segnalazione, il soggetto è tenuto a fornire tutte le informazioni pertinenti di cui è a conoscenza, al fine di assistere Signify nella risposta o nell'indagine relativa alla segnalazione e di consentire una valutazione adeguata della natura, della portata e dell'urgenza della questione. Signify si aspetta che tutte le segnalazioni vengano fatte tempestivamente, ovvero non appena ragionevolmente possibile per consentire alla Società di dare seguito alla questione in modo tempestivo.

Inoltre, Signify incoraggia fortemente le terze parti a fare segnalazioni. È molto importante che ogni concreta o sospetta violazione venga segnalata. Questo consente a Signify di seguire e adottare ogni provvedimento necessario a limitare per quanto possibile ogni potenziale impatto su Signify, sui dipendenti e/o su terzi.

## 4. Come presentare una segnalazione come dipendente?

### 4.1 Diversi canali di segnalazione

Nel caso in cui vogliate presentare una segnalazione come dipendente, esistono diversi canali descritti di seguito. Il principio fondamentale è che i dipendenti di Signify sono tenuti a presentare le segnalazioni prima di tutto internamente, attraverso i canali menzionati di seguito. Se ciò non è possibile (o, per qualche motivo, non è auspicabile) e/o non può essere ragionevolmente richiesto, i dipendenti possono utilizzare la *Ethics Line*. Le Segnalazioni Whistleblowing, a certe condizioni, possono essere presentate anche presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), come meglio specificato in seguito.

### 4.2 Canali di segnalazione interna

Potete fare una segnalazione al *Compliance Officer* locale, in qualità di Gestore delle Segnalazioni. I dettagli di contatto del *Compliance Officer* locale sono disponibili sulla nostra piattaforma [Legal @ Signify / Integrity & Legal compliance / Integrity / find your Compliance Officer](#) (accesso riservato ai soli dipendenti Signify). Le segnalazioni possono essere presentate al *Compliance Officer* locale (in qualità di Gestore delle Segnalazioni) direttamente di persona oppure per telefono.

### 4.3 Canale di segnalazione scritta e orale attraverso la *Ethics Line*

La nostra *Ethics Line* è una linea telefonica gratuita e un portale *internet* a disposizione di tutti i dipendenti e delle terze parti, 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno per effettuare segnalazioni scritte o orali. Le segnalazioni possono essere inoltrate tramite la *Ethics Line*, anche in forma anonima, tenendo presente che l'anonimato può rendere più difficile una valutazione completa della segnalazione. Si precisa che le segnalazioni anonime saranno considerate come Segnalazioni Ordinarie. Per ulteriori informazioni, consultare la pagina [Speak up](#) della nostra comunità Signify. Per visualizzare i dettagli delle linee telefoniche locali gratuite, cliccare [QUI](#). Le segnalazioni sono ricevute e gestite dall'*Head of Compliance Europe* che potrà coinvolgere il *Compliance Officer* locale.

### 4.4 Altri canali di segnalazione (Segnalazione Ordinaria)

Se si desidera fare una Segnalazione Ordinaria, in aggiunta ai canali previsti nei paragrafi precedenti, è possibile presentare una segnalazione inviando un'e-mail a [integrity@signify.com](mailto:integrity@signify.com).

### 4.5 Canali di segnalazione esterna (Segnalazione Whistleblowing)

Per le Segnalazioni Whistleblowing, diverse da quelle relative al D.lgs. 231/2001 e alle violazioni del



Modello Organizzativo, qualora sia già stata effettuata una segnalazione interna che non ha avuto seguito, se vi sono fondati motivi di ritenere che da tale segnalazione possa comportare un rischio di ritorsione o che la detta violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, si prega di ricorrere al “canale esterno” attivato presso l’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) attraverso il *link*: <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

Qualsiasi segnalazione di ritorsione che consegua una precedente Segnalazione Whistleblowing deve essere inviata esclusivamente ad A.N.A.C. attraverso il *link* sopraindicato.

## 5. Come faccio a presentare una segnalazione come soggetto esterno?

La nostra *Ethics Line* (una linea telefonica gratuita e un portale *Internet* globale) è aperta anche a soggetti esterni 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, 365 giorni all’anno. Le segnalazioni possono essere presentate tramite la *Ethics Line* anche in forma anonima (in tal caso la segnalazione sarà considerata come Segnalazione Ordinaria). La segnalazione verrà gestita dal *Compliance Officer* locale, in qualità di Gestore della Segnalazione.

In alternativa alla *Ethics Line*, i soggetti esterni possono presentare una segnalazione inviando un’e- mail all'indirizzo [integrity@signify.com](mailto:integrity@signify.com).

## 6. La gestione delle segnalazioni

### 6.1 Protocollo di gestione delle segnalazioni

Signify svolge le proprie indagini secondo le buone prassi investigative accettate a livello globale, indipendentemente dal processo giudiziario in corso. Di seguito vengono descritti gli aspetti principali del processo di gestione delle segnalazioni.

### 6.2 Rapporto di valutazione iniziale e incarico

Le segnalazioni vengono registrate in un *database* globale ad accesso limitato. Quando viene registrata una segnalazione, il Gestore della Segnalazione effettuerà una prima revisione della segnalazione. A seguito di un primo esame di una segnalazione, si può decidere di indagare sulla stessa.

### 6.3 Principi chiave dell’indagine

Se Signify decide di indagare su una segnalazione, lo scopo dell’indagine è innanzitutto quello di raccogliere i fatti rilevanti per la presunta violazione. Questi fatti consentiranno a Signify di effettuare una valutazione accurata della presunta violazione, riducendo così al minimo il rischio di azioni disciplinari errate nei confronti di qualsiasi persona coinvolta.

L’indagine sarà condotta in modo equo e responsabile nei confronti di tutte le parti coinvolte. Signify ha la responsabilità di garantire che la segnalazione venga indagata in modo indipendente, proporzionato, imparziale e senza pregiudizi, concentrandosi sull'accertamento dei fatti con la dovuta osservanza delle leggi, dei regolamenti, dei codici di settore e/o delle politiche applicabili.

### 6.4 Riservatezza e *privacy*

Tutte le informazioni contenute in una segnalazione, compresa la vostra identità o quella di altre persone coinvolte in un’indagine, saranno mantenute riservate.



Tali informazioni saranno trattate esclusivamente dal Gestore della Segnalazione (il *Compliance Officer locale*) o dalle altre funzioni coinvolte mediante l'attivazione dei canali di segnalazione interni indicati al par. 4. Garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, il Gestore delle Segnalazioni potrà divulgare le informazioni strettamente necessarie per l'effettuazione delle verifiche a funzioni interne a Signify o all'esterno di Signify (ad esempio, revisori forensi e consulenti legali esterni). Ciò significa che le informazioni contenute in un rapporto saranno condivise solo con coloro che ne hanno bisogno per garantire la conformità alla presente *Policy* e agli obblighi legali o normativi, o come *input* per successivi procedimenti giudiziari. I dipendenti di Signify che partecipano a un'indagine devono mantenere la riservatezza della questione. Nel corso di un'indagine, Signify si atterrà alle regole sulla *privacy* e alle leggi applicabili, comprese le normative sulla protezione dei dati nella misura in cui un'indagine preveda l'elaborazione di dati personali.

Qualsiasi violazione circa la riservatezza dell'identità del segnalante sarà soggetta a procedimento disciplinare.

## 6.5 Metodologia di indagine

### Informare i dipendenti coinvolti

Prima dell'inizio di un'indagine, Signify informerà i dipendenti che ne sono oggetto in merito all'accusa (la presunta violazione) e allo scopo dell'indagine. Tuttavia, Signify può decidere che vi sia un interesse prevalente a ritardare tale azione. Se i dipendenti non vengono informati a causa di un interesse prevalente, saranno informati non appena tale interesse cesserà di esistere.

### Azioni provvisorie

Durante un'indagine, Signify può intraprendere alcune azioni provvisorie, ad esempio per limitare ulteriori esposizioni o per salvaguardare le prove. Ciò può comportare la sospensione dei dipendenti nella misura consentita dalla legge.

### Metodi di indagine

I metodi di indagine che possono essere utilizzati sono molteplici. Un elenco non esaustivo dei metodi investigativi più comuni:

- Revisione di registri, fascicoli (sia cartacei che digitali) e altra documentazione;
- Revisione delle comunicazioni (controllate da Signify), come la corrispondenza via *e-mail*;
- Colloqui;
- Visite in loco.

I metodi di indagine sono soggetti alle leggi e ai regolamenti in vigore e sono delimitati anche dai principi chiave dell'indagine, come la proporzionalità.

Per quanto riguarda i colloqui, verrà osservato il principio del "giusto ascolto" e la persona intervistata avrà sufficienti opportunità di esprimere il proprio punto di vista sui fatti su cui si basa la segnalazione. Signify riconosce che un dipendente oggetto di una segnalazione potrebbe aver bisogno o voler consultare un consulente esterno (legale). Ogni dipendente coinvolto in un'indagine è tenuto a collaborare. Se un dipendente nasconde informazioni rilevanti, ciò costituisce una violazione della fiducia tra il dipendente e Signify. La richiesta di abbandonare un colloquio sarà accolta e qualsiasi forma di mancata collaborazione sarà documentata.



### Relazione

Dopo aver concluso l'indagine, Signify redigerà una relazione per illustrare le fasi dell'indagine, i fatti accertati e le conclusioni tratte.

### Programma e tempistica

Quando riceve una segnalazione, Signify generalmente conferma al segnalante la ricezione di tale segnalazione entro un periodo di 7 giorni ed entro 3 mesi dalla data di riconoscimento della segnalazione fornisce al segnalante informazioni sulle azioni intraprese o un aggiornamento rispetto all'indagine.

## 6.6 Chiusura dell'indagine

### Divulgazione della relazione

Entro tre mesi dalla chiusura di un'indagine, una relazione può essere divulgata ad altre persone, ma solo in base alla necessità di essere informate e in linea con il principio di riservatezza. I possibili destinatari sono dirigenti aziendali, avvocati interni o esterni, polizia o altre autorità giudiziarie. Il giornalista, gli eventuali dipendenti sottoposti a indagine e gli intervistati non hanno alcun diritto a ricevere una copia della relazione o alla divulgazione dei suoi contenuti e, in linea di principio, non ne riceveranno una copia.

### Informare il segnalante e i dipendenti sottoposti

In linea di principio, Signify informerà il segnalante dei risultati principali dell'indagine, ma solo nella misura in cui ciò è rilevante per la sua posizione. Possono verificarsi circostanze in cui non è possibile fornire al segnalante alcuna informazione o solo informazioni molto limitate. Ad esempio, per motivi di tutela delle persone, di privacy o a causa degli interessi commerciali o della posizione legale di Signify. Se e quali informazioni vengono condivise con il segnalato è una decisione presa caso per caso e sempre soggetta alla legge locale applicabile.

In linea di principio, il dipendente sottoposto a un'indagine sarà informato dell'esito e di eventuali azioni correttive da intraprendere a seguito dell'esito dell'indagine.

### Azione correttiva

I risultati di un'indagine possono comportare azioni correttive. Le azioni correttive possono assumere la forma di azioni disciplinari. Tali azioni disciplinari devono essere basate sui principi di equità, coerenza e proporzionalità e nel rispetto delle leggi locali (in materia di occupazione). Le azioni correttive possono anche includere misure aggiuntive, come la formazione, il rafforzamento dei controlli interni, la creazione di politiche aggiuntive o altre misure volte a promuovere o rafforzare la cultura della conformità aziendale.

In ogni caso, **deve essere garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante** (fatti salvi i casi di segnalazione effettuato con dolo o colpa grave).

## 7. Politica di non ritorsione

Signify garantirà sempre che un dipendente che effettua una segnalazione in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione di una violazione o i fondati sospetti di una violazione o che si rifiuta di partecipare a qualsiasi azione che costituirebbe una violazione, non subirà alcuna azione disciplinare



(avvertimento, sospensione, licenziamento, retrocessione, impatto sulla retribuzione) e/o alcuna minaccia, discriminazione, molestia o qualsiasi altra forma di ritorsione per aver effettuato una segnalazione. Se un dipendente fa una segnalazione in cui è (stato) coinvolto personalmente, la politica di non ritorsione non si applica. Tuttavia, la segnalazione sarà presa in considerazione nel caso in cui venga accertata una violazione e sia opportuno prendere in considerazione un'azione disciplinare.

La politica di non ritorsione non si applica nei casi di dolo o colpa grave o quando è stata emessa una sentenza primo grado per diffamazione e calunnia.

Signify adotta la stessa politica di non ritorsione nei confronti dei propri *partner* commerciali, di altre terze parti e di terze persone collegate al segnalante (tra cui, facilitatori, colleghi del segnalante che hanno uno stabile legame affettivo, i colleghi che hanno rapporto abituale e corrente con il segnalante, gli enti di proprietà del segnalante). Signify garantirà sempre che un soggetto esterno che faccia una segnalazione in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione di una violazione o di una sospetta violazione dell'*Integrity Code*, e che rifiuti di partecipare a qualsiasi azione che costituirebbe una violazione, non subisca alcuna forma di ritorsione per aver fatto una segnalazione.

Qualsiasi ritorsione di cui sopra è considerata una grave violazione della presente *Policy* e saranno intraprese azioni appropriate per prevenire ulteriori danni alla parte coinvolta e per punire i responsabili della ritorsione. Il diritto di una parte a essere protetta dalle ritorsioni non le conferisce l'immunità per quanto riguarda l'eventuale complicità nelle questioni oggetto della segnalazione o nelle indagini o nei procedimenti giudiziari che ne conseguono. Qualsiasi abuso di questa *Policy*, come la presentazione di una segnalazione che il segnalante sapeva essere falsa, può comportare l'adozione di provvedimenti (comprese azioni disciplinari o legali) nei confronti della parte che ha abusato di questa politica.

Qualora una persona intenda segnalare un caso di ritorsione (nel senso inteso nella presente procedura), dovrà effettuare la stessa direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) attraverso il *link*: <https://whistleblowing.anticorruzione.it>.

## 8. Reclami sulla gestione delle segnalazioni

Se ritenete che la gestione di una segnalazione non sia in linea con la presente *Policy*, se non siete soddisfatti del modo in cui la segnalazione è stata gestita o se avete ragionevoli motivi per temere che la segnalazione possa portare a qualsiasi forma di ritorsione, potete inviare un'*e-mail* a [integrity@signify.com](mailto:integrity@signify.com).