

1. Introducción

Signify se compromete a garantizar y demostrar los más altos estándares de integridad empresarial. Este compromiso es un valor fundamental de la empresa y está incorporado en el código de conducta de la misma, nuestro Integrity code y sus políticas subyacentes.

Sin embargo, puede haber situaciones en las que las personas no respeten las normas de integridad empresarial definidas en el Integrity code. Con esta Política de Reporte (la “Política”), Signify proporciona un marco para un procedimiento de comunicación y canales para el reporte de cualquier infracción real o sospecha de infracción de nuestro Integrity code. La Política describe cómo debe actuar si sospecha que se ha producido una infracción u observa dicha infracción. La estructura de esta Política es la siguiente:

- Apartado 2: Ámbito y estado de esta Política;
- Apartado 3: Qué debe ser comunicado;
- Apartado 4: Canales de información para empleados;
- Apartado 5: Canales de información para terceros;
- Apartado 6: El procedimiento para tramitar denuncias;
- Apartado 7: El principio de no represalias; y
- Apartado 8: Reclamaciones sobre la tramitación de comunicaciones.

2. Ámbito y estado de esta Política

Nuestra Política de Reporte se aplica a todas las personas empleadas por Signify N.V. y sus subsidiarias y filiales controladas, independientemente de la configuración contractual, ya sea un empleado, ex empleado, director, miembros del consejo, becario o trabajador contingente o independientemente de la ubicación de la persona. Aunque esta Política no se aplica a las partes externas, Signify anima a terceros a presentar comunicaciones y proporciona canales de información abiertos para hacerlo, como se establece más adelante en esta Política.

Esta Política forma parte integrante del [Integrity code](https://www.signify.com/global/contact/suppliers/working-with-signify), disponible en <https://www.signify.com/global/contact/suppliers/working-with-signify> y en <https://www.signify.com/global/our-company/investors/governance>.

3. ¿Qué debe ser comunicado?

Nuestro Integrity code abarca una amplia gama de principios empresariales que son todos de igual importancia. Signify cree firmemente y apoya la total transparencia y una cultura de la comunicación cuando se trata de una preocupación en relación con el cumplimiento de cualquiera de estos principios. La empresa espera que todos los empleados informen de cualquier infracción real o sospecha de

infracción de nuestro Integrity code. La empresa cuenta con que todos los empleados hagan esto como parte de su compromiso con nuestro Integrity code. Además, Signify anima encarecidamente a terceros a informar de cualquier infracción real o sospecha de infracción.

Es muy importante que se notifiquen las infracciones reales o sospechas de infracciones. Esto permite a Signify hacer un seguimiento y tomar todas las medidas correctivas que sean apropiadas con el fin de limitar en la medida de lo posible cualquier impacto potencial en Signify, empleados y/o terceros. A continuación se presentan algunos ejemplos, no exhaustivos, de asuntos que deben ser comunicados:

- Violaciones de los derechos humanos (como remuneración justa, trabajo forzoso e infantil)
- Problemas relacionados con el lugar de trabajo (como seguridad, acoso, discriminación)
- Robo o malversación en el lugar de trabajo
- Soborno o corrupción
- Cuestiones antimonopolio o de competencia
- Control de exportaciones y sanciones
- Violaciones de la intimidad
- Cuestiones de seguridad
- Comportamiento ilegal relacionado con los impuestos y/o actividades que comprometan la integridad de la empresa en relación con los impuestos
- Irregularidades contables
- Blanqueo de capitales
- Cuestiones medioambientales

Si usted realiza una comunicación sobre una infracción, se espera que revele toda la información relevante que conozca con el fin de ayudar a Signify en su respuesta o investigación de una comunicación y para permitir una evaluación adecuada de la naturaleza, el alcance y la urgencia del asunto. Signify espera que todas las preocupaciones se comuniquen con prontitud, es decir, tan pronto como sea razonablemente posible con el fin de permitir a la empresa hacer un seguimiento de manera oportuna.

4. ¿Cómo presentar una comunicación como empleado?

4.1 Diferentes canales de información

En caso de que desee reportar una infracción como empleado por cuenta ajena, existen varios canales para hacerlo. Los diferentes canales se describen a continuación. El principio fundamental es que se espera que los empleados de Signify presenten primero las comunicaciones internamente, a través de los canales mencionados en los Apartados 4.2 y 4.3. Si esto no es posible (o, por alguna razón, no es deseable) y/o no puede exigirse razonablemente, los empleados pueden hacer uso de la Ethics Line. Si una queja no es debidamente atendida después de una comunicación de una infracción a través de los canales internos o la Ethics Line, los empleados de Signify pueden utilizar los canales externos locales o internacionales (por ejemplo, la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o a través de las autoridades u órganos autonómicos y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea).



Cuando un empleado sospecha que se ha violado el Integrity code, hay países en los que puede tener derecho a consultar a un asesor de forma confidencial. El empleado debe comprobar en su país de presencia si la empresa dispone de un asesor interno para este fin.

El empleado podrá solicitar una reunión presencial para presentar una comunicación sobre una infracción y nosotros le daremos una fecha para mantener dicha reunión presencial en un plazo de 7 días. Le informamos que en el supuesto de realizar una comunicación en una reunión presencial o telefónicamente, Signify llevará a cabo una transcripción completa y exacta de la conversación mantenida y Signify tratará sus datos personales de acuerdo con nuestro [Aviso de Privacidad para empleados](#) (si es empleado) o con nuestro [Aviso de Privacidad para Clientes, Consumidores y otros Comerciantes](#) (si es un tercero) y, en todo caso, de acuerdo con que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

4.2 Presentar una comunicación directamente a su superior inmediato

En primer lugar, Signify cree que contribuye a una cultura de transparencia y confianza para discutir cualquier preocupación relacionada con el Integrity code con su superior inmediato. Signify espera que todos sus superiores jerárquicos se tomen en serio las comunicaciones de infracciones y a los informantes, los mantengan confidenciales y les den un seguimiento adecuado y rápido, si procede. No es obligatorio que reporte una situación directamente a su superior inmediato. Es posible que no se sienta cómodo haciéndolo o que existan circunstancias específicas (por ejemplo, si su comunicación sobre una infracción incluye una preocupación sobre la conducta de su superior inmediato) que determinen que un canal de información alternativo es más adecuado.

4.3 Presentar una comunicación directamente a su Oficial de Cumplimiento

Puede informar a su Oficial de Cumplimiento local. Por ejemplo, si no puede resolver el problema con su superior inmediato o si el problema constituye una amenaza inmediata para la empresa y/o para su posición o la de otras personas.

Encontrará los datos de contacto del respectivo Oficial de Cumplimiento local en nuestra plataforma "[Legal @ Signify](#) / [Integrity & Legal compliance](#) / [Integrity](#) / [encuentra tu Oficial de Cumplimiento](#)" (acceso restringido sólo a empleados de Signify). Las quejas pueden ser presentadas al Oficial de Cumplimiento directamente en persona o por teléfono, por correo electrónico o por correo ordinario.

4.4 Presentar una comunicación (de manera anónima) a través de la Ethics Line

Nuestra Ethics Line es una línea telefónica gratuita y un sitio web a disposición de todos los empleados 24 horas al día, 7 días a la semana y los 365 días del año. Las comunicaciones sobre infracciones pueden presentarse a través de la Ethics Line de forma anónima, aunque el anonimato puede dificultar una evaluación exhaustiva de la comunicación. Para más información, consulte la página [Speak up](#) en nuestra comunidad Signify (acceso restringido sólo a empleados de Signify).

La Ethics Line también está a disposición de terceros para informar de cualquier infracción real o sospecha de infracción del Integrity code. Para acceder al sitio web de la Ehtics Line, haga clic [AQUÍ](#). Este sitio web también proporcionará los datos de las líneas telefónicas locales gratuitas.

4.5 Otros canales de presentación de comunicaciones

Si no desea informar a su superior inmediato, a un Oficial de Cumplimiento o a la [Ethics Lines](#), puede presentar una comunicación enviando un correo electrónico a integrity@signify.com o una carta al Secretario del Comité de Integridad (“*Secretary of the Integrity Committee*”) (Signify, Basisweg 10 (Edge West), 5ª planta, 1043 AP Amsterdam, Países Bajos).

Si la reclamación se refiere al Presidente del Comité de Integridad (“*Chairman of the Integrity Committee*”) o a miembros del Consejo de Administración, puede presentar su queja a la atención del Presidente del Consejo de Supervisión de Signify (“*Supervisory Board*”) (Signify, Basisweg 10 (Edge West), 5ª planta, 1043 AP Amsterdam, Países Bajos).

4.6 Canales de información locales

Esta Política pretende complementar los procedimientos de queja o reclamación más específicos (locales), por ejemplo, ofreciendo la opción de recurrir a un defensor del pueblo en caso de acoso. Si desea plantear una cuestión para la que existe un procedimiento o canal de reclamación más específico, se le anima a utilizar dicho procedimiento/canal, por ejemplo, los procedimientos aplicables de Recursos Humanos para cuestiones de empleo.

5. ¿Cómo presento una comunicación como tercero no perteneciente a la empresa?

Nuestra Ethics Line (una línea telefónica gratuita disponible para 12 países y un sitio web global) también está abierta a partes externas 24 horas al día / 7 días a la semana / 365 días al año. Podrás tener acceso a la Ethics Line [aquí](#). Las comunicaciones sobre infracciones pueden presentarse a través de la Ethics Line de forma anónima, aunque el anonimato puede dificultar una evaluación exhaustiva de la comunicación presentada. Usted podrá solicitar una reunión presencial para presentar una comunicación y nosotros le daremos una fecha para mantener dicha reunión presencial en un plazo de 7 días. Le informamos que en el supuesto de realizar una comunicación en una reunión presencial o telefónicamente, Signify llevará a cabo una transcripción completa y exacta de la conversación mantenida y Signify tratará sus datos personales de acuerdo con con nuestro [Aviso de Privacidad para empleados](#) (si es empleado) o con nuestro [Aviso de Privacidad para Clientes, Consumidores y otros Comerciantes](#) (si es un tercero) y, en todo caso, de acuerdo con que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Le informamos, asimismo, que podrá presentar una comunicación a través del canal externo de información de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o a través de las autoridades u órganos autonómicos y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea, ya sea directamente o previa comunicación a través de los correspondientes canales internos.

Como alternativa a la Ethics Line, los terceros pueden presentar una comunicación enviando un correo electrónico a integrity@signify.com.

6. La tramitación de las comunicaciones presentadas

6.1 Protocolo para la investigación de las comunicaciones presentadas

Signify ejecuta sus investigaciones de acuerdo con las buenas prácticas de investigación que son globalmente aceptables, independientemente del proceso judicial en funcionamiento. A continuación, se describen los principales aspectos del proceso de tramitación de las comunicaciones presentadas.

6.2 Informe de evaluación inicial y asignación

Las comunicaciones presentadas se registran en una base de datos global. Cuando se registra una comunicación sobre una infracción, un Oficial de Cumplimiento (u otra persona asignada por el Comité de Integridad) se encargará de que una persona independiente de un segmento, por ejemplo, Recursos Humanos, Auditoría Interna, Departamento Jurídico, Seguridad Corporativa, Medio Ambiente, Salud y Seguridad, realice una revisión inicial de la comunicación y, si es necesario, dicha persona contará con el apoyo de un Oficial de Cumplimiento local. Tras una primera revisión de una comunicación sobre una infracción, puede decidirse investigarla o redirigirla a otro canal de comunicación adecuado. Signify podrá mantener la comunicación con el informante y podrá, si lo considerase necesario, solicitar al informante información adicional.

6.3 Principios fundamentales de la investigación

Si Signify decide investigar una comunicación presentada, el propósito de una investigación es, ante todo, recopilar hechos que sean relevantes para la presunta infracción del Integrity code. Estos hechos permitirán a Signify realizar una evaluación precisa de la presunta infracción, minimizando así el riesgo de una acción disciplinaria errónea contra cualquier persona involucrada.

La investigación se llevará a cabo de manera justa y responsable con respecto a todas las partes implicadas. El Comité de Integridad tiene la responsabilidad de supervisar que la denuncia se investigue de manera independiente, proporcionada e imparcial, centrándose en la determinación de los hechos y respetando las leyes, reglamentos, códigos y/o políticas del sector aplicables.

6.4 Confidencialidad y privacidad

Toda la información contenida en una comunicación, incluyendo su identidad o la identidad de otras personas involucradas en una indagación o investigación, sólo será revelada a aquellas funciones dentro de Signify (es decir, el/los investigador/es, el respectivo Oficial(es) de Cumplimiento y los miembros de Auditoría Interna de Signify, así como el Departamento Jurídico) o fuera de Signify (por ejemplo, auditores forenses y asesores legales externos) en una estricta necesidad de conocimiento. Esto significa que la información contenida en una comunicación sólo será compartida con aquellos que requieran esta información con el fin de garantizar el cumplimiento de esta Política y de las obligaciones legales o reglamentarias, o como aportación para procedimientos judiciales posteriores. Los empleados de Signify que participen en una investigación deberán mantener la confidencialidad del asunto. Durante una investigación, Signify cumplirá con las Normas de Privacidad y las leyes aplicables, incluidas las normas de protección de datos en la medida en que una investigación incluya el tratamiento de datos personales.

Todo empleado de Signify que reciba una comunicación relativa a una infracción a través de un canal de reporte de los indicados en esta Política, así como también cuando la persona que reciba la comunicación relativa a una infracción no sea responsable de su tratamiento de conformidad con esta Política, deberá

remitir dicha comunicación al Head of Compliance del Grupo Signify como responsable del sistema interno de información a través de integrity@signify.com, absteniéndose de compartir esta información con terceras personas que no tengan encomendada la gestión de la citada comunicación. El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de infracción muy grave de la presente Política. Se promoverán las acciones necesarias para que las personas susceptibles de recibir comunicaciones vías distintas a las establecidas en esta Política reciban la formación específica precisa para el correcto entendimiento y aplicación de esta Política.

6.5 Metodología de investigación

Informar al empleado o a los empleados involucrados

Antes de iniciar una investigación, el investigador informará a los empleados objeto de la misma sobre la acusación (la presunta infracción) y el propósito de la investigación. Sin embargo, un investigador puede decidir que existe un interés que prevalece para retrasar dicha acción de información. Si no se informa a los empleados debido a un interés que prevalece, se les informará tan pronto como el interés que prevalece deje de existir. Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, Signify remitirá la correspondiente información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

Medidas provisionales

Durante una investigación, Signify puede tomar ciertas medidas provisionales, por ejemplo, para limitar una mayor exposición o para salvaguardar pruebas. Esto puede implicar la suspensión de los empleados en la medida legalmente permitida.

Métodos de investigación

Existen varios métodos de investigación que pueden utilizarse. Lista no exhaustiva de métodos de investigación habituales:

- Revisión de registros, archivos (tanto en papel como en formato digital) y otra documentación
- Revisión (controlada por Signify) de comunicaciones, tales como correspondencia de correos electrónicos
- Entrevistas
- Visitas a las instalaciones

Los métodos de investigación están sujetos a las leyes y reglamentos aplicables y con la debida observancia de los mismos, y los límites también los marcan los principios clave de la investigación, como el de proporcionalidad.

En el caso de las entrevistas, se observará el principio de “audiencia”, y se dará a la persona entrevistada oportunidad suficiente para exponer su punto de vista sobre los hechos en los que se basa la denuncia, respetándose en todo caso el derecho al honor y la presunción de inocencia. Signify reconoce que un empleado sospechoso de estar implicado en una violación del Integrity code puede necesitar o desear consultar a un asesor externo (jurídico). Se espera que todos los empleados implicados en una investigación cooperen con el investigador o investigadores asignados. Si un empleado oculta información relevante, esto constituye un abuso de confianza entre el empleado en cuestión y Signify. Cualquier



solicitud para abandonar una entrevista será concedida y cualquier forma de falta de cooperación será documentada por el investigador.

Informe

Una vez finalizada la investigación, el investigador elaborará un informe inicial en el que se detallarán los pasos dados durante la investigación, los hechos constatados y las conclusiones extraídas.

Planificación y plazos

Cuando se recibe una comunicación sobre una infracción, Signify generalmente acusa recibo de la misma en un plazo de 7 días al informante y, en un plazo de 3 meses a partir de la fecha de acuse de recibo de la comunicación, proporcionará al informante información sobre las medidas adoptadas o una actualización con respecto a la investigación en los casos de especial complejidad, cuando se requiera una ampliación del plazo de 3 meses adicionales.

6.6 Cierre de una investigación

Distribución del informe

Tras el cierre de una investigación, podría divulgarse el informe a otras personas, pero sólo en la medida en que sea necesario y de acuerdo con el principio de confidencialidad. Los posibles destinatarios son directivos de empresas, abogados internos o externos, la policía u otras autoridades judiciales. El informador, los empleados sometidos a una investigación y los entrevistados no tienen derecho a recibir una copia del informe ni a la divulgación de su contenido y, en principio, no recibirán ninguna copia.

Informar al informante y a los empleados implicados

En principio, el investigador informará al informante de los principales resultados de la investigación, pero sólo en la medida en que sea pertinente para su posición. Puede haber circunstancias en las que no pueda proporcionarse información al informante, o ésta sea muy limitada. Por ejemplo, por razones de privacidad o debido a los intereses comerciales o a la posición jurídica de Signify. Si dicha información es compartida con el informante y qué información se comparte con él es una decisión que se evaluará caso por caso y siempre sujeta a la legislación local aplicable.

Signify podrá notificar a cualquier persona que sea objeto de una comunicación en la Ethics Line y de la investigación. El empleado objeto de una investigación será, en principio, informado del resultado y de cualquier medida correctiva que deba adoptarse como consecuencia del resultado de la investigación.

Acción correctiva

Los resultados de una investigación pueden dar lugar a medidas correctivas. Las medidas correctivas pueden adoptar la forma de medidas disciplinarias. Cualquier medida disciplinaria de este tipo se basará en los principios de equidad, coherencia y proporcionalidad, y en la debida observancia de la legislación (laboral) local. Las acciones correctivas también pueden incluir medidas adicionales, como formación, refuerzo de los controles internos, creación de políticas adicionales u otras medidas destinadas a promover o mejorar una cultura de cumplimiento empresarial.

7. Política de no represalias



Signify siempre se asegurará de que un empleado que haga una denuncia de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable de una infracción o sospecha de infracción del Integrity code, o se niegue a participar en cualquier acción que pudiera constituir una infracción, no sufrirá ninguna medida disciplinaria (advertencia, suspensión, despido, descenso de categoría, impacto en la remuneración) y/o cualquier amenaza, discriminación, acoso o cualquier otra forma de represalia por haber presentado una comunicación sobre una infracción. Si un empleado denuncia una infracción del Integrity code en la que ha estado implicado personalmente, no se aplicará la política de no represalias. No obstante, la denuncia se tendrá en cuenta si se determina la existencia de una infracción y procede considerar la adopción de medidas disciplinarias.

Signify adopta la misma política de no represalias hacia sus socios comerciales, otros terceros y, en determinadas circunstancias, terceras personas que estén relacionadas con el informante. La empresa se asegurará siempre de que un tercero que lleve a cabo una comunicación de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable de una infracción o sospecha de infracción del Integrity code, y se niegue a participar en cualquier acción que pudiera constituir una infracción, no sufrirá ningún tipo de represalia por haber presentado una comunicación.

Cualquier represalia de las mencionadas anteriormente se considera una infracción grave de esta Política y se tomarán las medidas apropiadas para evitar mayores daños a la parte en cuestión y para tomar medidas disciplinarias contra los responsables de la represalia. El derecho de una parte a la protección frente a represalias no le otorga inmunidad con respecto a cualquier complicidad en los asuntos objeto de la denuncia o de una investigación o procedimiento judicial subsiguiente. Cualquier abuso de esta Política de reporte, como la presentación de una comunicación que el informante sabía que era falsa, puede dar lugar a la adopción de medidas (incluidas medidas disciplinarias o legales) contra la parte que haya abusado de esta Política.

8. Reclamaciones sobre la tramitación de comunicaciones

Si considera que la tramitación de una comunicación no se ajusta a esta Política, si no está satisfecho con la forma en que se está tramitando la comunicación o si tiene motivos razonables para temer que la misma dé lugar a algún tipo de represalia, puede enviar un correo electrónico al Head of Compliance del Grupo Signify como responsable del sistema interno de información a integrity@signify.com o informar de ello al Secretario del Comité de Integridad mediante una carta (Signify, Basisweg 10 (Edge West), 5ª planta, 1043 AP Amsterdam, Países Bajos).