

# Acoso sexual

Haga lo correcto.

Conseguir un entorno de trabajo saludable y donde se garanticen determinados valores éticos es responsabilidad de todos. No permita que nadie lo arruine.

El acoso sexual es un delito, independientemente del sexo del infractor. Si es testigo de un caso de acoso sexual, llame a la Línea ética One Philips, disponible 24 horas al día, siete días a la semana e informe de ello.

**900 941 772**

La llamada telefónica es gratuita. Se garantiza el anonimato.



**PHILIPS**

# Discriminación

Haga lo correcto.

Conseguir un entorno de trabajo saludable y donde se garanticen determinados valores éticos es responsabilidad de todos. No permita que nadie lo arruine.

No se tolerará ningún tipo de acoso ni discriminación, como pueden ser la discriminación por raza, color, sexo, embarazo, idioma, religión, tendencia política u opinión, origen social o nacional, propiedad, nacimiento o estatus. Si es consciente de que se está produciendo algún tipo de discriminación, informe de ello a la Línea ética One Philips, disponible 24 horas al día, siete días a la semana.

**900 941 772**

La llamada telefónica es gratuita. Se garantiza el anonimato.



**PHILIPS**

# Violencia

Haga lo correcto.

Conseguir un entorno de trabajo saludable y donde se garanticen determinados valores éticos es responsabilidad de todos. No permita que nadie lo arruine.

La posesión ilegal de armas y el uso de la violencia en el lugar de trabajo pone en peligro la seguridad de todos. Si es testigo de una situación peligrosa, informe de ello a la Línea ética One Philips, disponible 24 horas al día, siete días a la semana.

**900 941 772**

La llamada telefónica es gratuita. Se garantiza el anonimato.



**PHILIPS**



One Philips Ethics Line



**PHILIPS**

## Bienvenido a la Línea ética de Philips

Philips se enorgullece de presentar el programa de la Línea ética One Philips, un centro de llamadas gratuitas profesional gestionado por terceros, disponible 24 horas al día, los siete días de la semana. Este centro está preparado para recibir llamadas anónimas y confidenciales de empleados que quieran informar sobre el presunto incumplimiento de los principios GBP.

La Línea ética One Philips proporciona a los empleados un medio para informar voluntariamente a Philips. Los empleados responsables pueden informar (de forma anónima, si así lo desean) del presunto incumplimiento de los principios GBP como el abuso de alcohol o drogas en el lugar de trabajo, el abuso de poder, la contaminación del medioambiente, la discriminación, el acoso sexual, el uso indebido de los activos e información privada de la empresa, la corrupción y el soborno, el incumplimiento de las normativas y reglas del sector, condiciones de trabajo poco seguras o la utilización de mano de obra infantil o coaccionada.

El centro de llamadas no utiliza ningún dispositivo de grabación ni saludo de voz electrónica simulada. Las llamadas entrantes no se someterán a comprobaciones de ID y se hablará directamente con una persona.

Los informes de presuntos incumplimientos se enviarán a los agentes encargados del cumplimiento de normativas de Philips (Compliance Officers) para que los evalúen y lleven a cabo las acciones correspondientes. Al mantener informados a los comités correspondientes (PD Audit Committee y Philips Review Committee), los informes recibirán la atención necesaria de la directiva.

Encontrará la tarjeta adjunta a esta carta. Guárdela. Puede marcar el número de teléfono indicado desde cualquier teléfono y en cualquier momento.

Haga lo correcto. Conseguir un entorno de trabajo saludable y donde se garanticen determinados valores éticos es responsabilidad de todos. No permita que nadie lo arruine.



Línea ética One Philips

**900 941 772**

La llamada telefónica es gratuita. Se garantiza el anonimato.

## Política de Información PGN

### Introducción

Philips tiene el compromiso de mantener los más altos niveles de buena conducta empresarial. Philips ha plasmado dicho compromiso en sus Principios Generales de Negocio y en las Directivas de los PGN, incluyendo el Código Ético Financiero, el Código Ético de *Supply Management* y el Código de Privacidad de Philips aplicable a los datos personales de los empleados (en lo sucesivo, conjuntamente, los "PGN").

No obstante, cabe que en determinadas circunstancias algunas personas no actúen en sintonía con los altos niveles de buena conducta empresarial establecidos en los PGN. Esta política dispone el modo en que usted deberá proceder cuando sospeche u observe que se están dando tales comportamientos.

### Canales de información

Usted deberá informar a su *GBP Compliance Officer* o a la Línea Ética One Philips sobre cualquier preocupación que tenga en relación con la aplicación de los PGN y que no logre solventar con su dirección o que constituya una amenaza directa para la integridad corporativa (las "Quejas").

Los datos de contacto del *GBP Compliance Officer* competente se especifican en la intranet de Philips ([pww.ethics.philips.com](http://pww.ethics.philips.com)). Las Quejas podrán presentarse ante el *GBP Compliance Officer* directamente en persona o por teléfono, correo electrónico, correo ordinario o fax.

La Línea Ética One Philips es una línea telefónica gratuita a disposición de los empleados 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año. Las Quejas que se encaucen a través de la Línea Ética One Philips podrán presentarse de forma anónima cuando así lo permita la legislación local, si bien ello podría dificultar su estudio global. Para más información, le rogamos que consulte el apartado relativo a *Compliance & Reporting* en [pww.ethics.philips.com](http://pww.ethics.philips.com).

Si usted no tuviera acceso a un *GBP Compliance Officer* ni a la Línea Ética One Philips, podrá transmitir su Queja al Secretario del Comité de Revisión de los PGN (*Secretary of the GBP Review Comité*, Amstelvein 2, HBT-14, 1096 BC Ámsterdam, Países Bajos).



Si su Queja atañe al Presidente del Comité de de Revisión de los PGN o a los miembros del Consejo de Administración, podrá presentarla ante el Presidente del Consejo de Supervisión (*Chairman of the Supervisory Board*, Amstelplein 2, HBT-14, 1096 BC Ámsterdam, Países Bajos).

La presente Política de Información PGN tiene por objeto complementar procedimientos de queja o de reclamación específicos (locales), ofreciendo por ejemplo la posibilidad de que intervenga la figura de un defensor mediador en los casos de acoso. Si deseara plantear una cuestión para la cual ya exista un procedimiento más específico o un canal para la presentación de quejas, le recomendamos que lo utilice; por ejemplo, para las cuestiones laborales le animamos a hacer uso de los procedimientos establecidos por su departamento de Recursos Humanos.

### Contenido de la Queja

De usted se espera que comunique toda la información relevante de la que tenga conocimiento para ayudar a Philips a dar respuesta a la Queja o en su investigación, y para permitir una correcta valoración de la naturaleza, el alcance y la urgencia de la cuestión.

### Procedimiento

Cualquier Queja que desee plantear deberá ser comunicada internamente con arreglo a lo dispuesto en la presente Política de Información PGN, para que Philips pueda adoptar cualquier medida correctiva adecuada que se considere necesaria para limitar, en la medida de lo posible, cualquier efecto potencial sobre Philips.

### Investigación

Una vez presentada la Queja, el *GBP Compliance Officer* competente (u otra persona designada por el Comité de Revisión de los PGN) hará que se abra una investigación sobre la Queja o la redireccionará hacia los canales de reclamación más adecuados. La investigación se llevará a cabo de forma justa y responsable para todas las partes afectadas. El Comité de Revisión de los PGN tiene atribuida la responsabilidad general de garantizar que la Queja se investigue de forma independiente, imparcial y no sesgada, centrándose en la determinación de los hechos y observando debidamente la legislación (inter)nacional y las normativas aplicables. Todos los empleados implicados en la investigación deberán colaborar con las persona(s) responsable(s) de llevarla a efecto. El hecho de que un empleado retenga algún tipo de información relevante se considerará un incumplimiento de su deber de lealtad con Philips. Para más información sobre la investigación, puede consultar el manual de Investigación de Philips.

En un plazo máximo de dos meses a contar desde la presentación de la Queja, el *GBP Compliance Officer* le informará del resultado de la investigación. Si hubiera presentado su Queja a través de la Línea Ética One Philips, usted podrá volver a contactar con la misma línea cumplidos dos meses desde la fecha de su Queja, utilizando para ello el número de identificación que se le facilitará previamente. Si una investigación abierta no se ha concluido en ese plazo de dos meses, se le comunicará la fecha prevista para su conclusión. Si no estuviera satisfecho con el modo en que se está tramitando su Queja, o si tuviera motivos razonables para temer que la comunicación de una presunta infracción podría tener consecuencias para usted, podrá informar de este hecho al Secretario del Comité de Revisión de los PGN por escrito.

### **Confidencialidad**

La información relativa a la presunta infracción, incluida la relativa a su propia identidad o a la de las personas implicadas en un proceso de averiguación o investigación, únicamente será comunicada a aquellas funciones dentro del Grupo Philips (investigador(es), *GBP Compliance Officer(s)* competente(s) y miembros del Departamento de Auditoría Interna y del Departamento Legal) o a personas ajenas a Philips (p. ej., auditores forenses y abogados) que precisen conocerla para garantizar el cumplimiento de la presente Política de Información PGN y de obligaciones legales o normativas, o como información para los procedimientos judiciales que puedan originarse. Los empleados de Philips que tomen parte en una investigación deberán guardar confidencialidad sobre la misma.

### **Ausencia de represalias**

Philips no despedirá, degradará, suspenderá, amenazará, acosará ni adoptará, de ningún otro modo, represalias contra un empleado que haya presentado una Queja de buena fe, comunicado información relativa a una Queja en el marco de una investigación, o participado de cualquier otra forma en la investigación de una Queja. Las represalias se consideran una vulneración grave de la presente política, y se adoptarán medidas adecuadas para evitar perjuicios añadidos a dicho empleado y sancionar a los responsables de las represalias. El derecho del empleado a obtener protección frente a represalias no le confiere inmunidad frente a su complicidad con los hechos objeto de la Queja, de la investigación o del procedimiento judicial subsiguiente. Todo uso abusivo de esta Política de Información PGN, como formular una Queja que posteriormente se revele malintencionada o que se sepa que es falsa, llevará aparejadas medidas disciplinarias o legales (incluida la extinción de la relación laboral) contra el empleado responsable de dicho uso abusivo.