

Contenuti

1. SCOPO	1
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	2
3. DIFFERENZA FRA WHISTLEBLOWING e RECLAMI	2
4. CONDOTTA IMPROPRIA OGGETTO DELLA PRESENTE POLITICA.....	2
5. RISERVATEZZA E ANONIMATO	3
6. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
7. REGOLE APPLICABILI A TUTTE LE DENUNCE	4
8. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI	5
9. PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI/DIVIETO DI RITORSIONE	5
10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	6
11. CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI.....	6
12. INFORMAZIONI DI CONTATTO	6
13. DOCUMENTI DI CARATTERE LEGALE	6
14. CONTROLLO DELLA VERSIONE	6

1. SCOPO

Perrigo Company plc (“Perrigo”) si impegna a rispettare i più elevati standard di etica, integrità, onestà e responsabilità nello svolgere le proprie attività. Perrigo si aspetta che tutti all’interno dell’azienda rispettino gli stessi standard nel portare a termine le proprie mansioni e responsabilità.

La presente **Whistleblower Policy europea** (“Politica”) deve essere letta congiuntamente al Codice di condotta di Perrigo, che prevede che tutto il personale di Perrigo rispetti la lettera e lo spirito delle leggi, delle norme, dei regolamenti e delle politiche applicabili.

Lo scopo della presente Politica è rafforzare l’integrità aziendale di Perrigo:

- incoraggiando e dando la possibilità al personale di Perrigo di segnalare attività illecite o comunque improprie senza alcun timore
- spiegando le protezioni garantite a chi segnala in “buona fede” le sospette condotte improprie (come definito nella Sezione 4 e nell’Appendice A)
- incoraggiando tutti a comportarsi in modo corretto e trasparente
- avvisando Perrigo e, secondo i casi, il Comitato di revisione, della presenza di problemi gravi reali o potenziali ancora in fase iniziale, in modo da poter applicare le soluzioni e i rimedi adeguati

La presente Politica stabilisce le modalità con cui il personale di Perrigo possa segnalare i propri dubbi in modo riservato e in forma anonima, ove consentito dalla legge locale, senza subire ritorsioni, trattamenti pregiudizievoli, discriminazioni o molestie. La presente Politica è disponibile sul sito web aziendale (www.perrigo.com) e sull’intranet (Inside Perrigo / Global Policies).

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica riguarda dipendenti, lavoratori temporanei, appaltatori, consulenti, gruppi operativi e controllate, ex dipendenti di Perrigo o altri che intrattengono un rapporto professionale con l'azienda in Europa (tra cui eventuali affiliate nell'Unione Europea, nei Paesi dello Spazio Economico Europeo, nel Regno Unito e in Svizzera) (collettivamente indicati come **"personale di Perrigo"**).

La presente Whistleblower Policy europea non riguarda il personale di Perrigo situato in:

Stati Uniti, Canada, Cina, India, Turchia, Serbia, Ucraina	Consultare la Whistleblower Policy globale di Perrigo
Australia	Consultare la Whistleblower Policy australiana di Perrigo

La presente Politica si applica nella misura massima consentita dalle leggi in materia. Tuttavia in alcuni Paesi le leggi locali richiedono delle modifiche alla presente Politica. Consultare le leggi locali UE sul Whistleblowing (**"Leggi locali"**) per trovare ulteriori regole applicabili al proprio Paese.

3. DIFFERENZA FRA WHISTLEBLOWING e RECLAMI

C'è una differenza tra Whistleblowing e la segnalazione di un reclamo:

- **Whistleblowing** si verifica quando un individuo ha una preoccupazione riguardo a un potenziale pericolo, condotta impropria o atto illecito che può danneggiare gli altri sul posto di lavoro o che ha un rilievo di interesse pubblico (ad esempio perché minaccia i clienti, i terzi, gli investitori o il pubblico in generale, come spiegato più avanti nella Sezione 4 e nell'APPENDICE A). Chi segnala una condotta impropria è definita nel presente documento **"informatore"**.
- **Un reclamo** è una preoccupazione, un problema o una lamentela che generalmente si riferisce alla propria posizione lavorativa o alle circostanze personali sul posto di lavoro.

Se il personale di Perrigo ha un reclamo da segnalare, deve **presentarlo attraverso i canali di segnalazione** elencati nella Sezione 6.

4. CONDOTTA IMPROPRIA OGGETTO DELLA PRESENTE POLITICA

Whistleblowing è la segnalazione di una condotta impropria, illecita, illegale o di pericoli reali o presunti in relazione alle attività di Perrigo (**"condotta impropria"**), come descritto nell'Appendice A, tra cui:

1. attività illecite (ovvero violazione di una legge applicabile o di un regolamento governativo)
2. violazione del Codice di condotta di Perrigo
3. tenuta contabile o rendicontazione finanziaria ambigua o imprecisa
4. elusione dei controlli contabili interni o delle procedure di revisione

5. altri aspetti gravi o sospette violazioni che influiscono sulla sicurezza del lavoro o hanno un rilievo di interesse pubblico, tra cui le violazioni compiute nelle seguenti aree:
- (a) contratti o appalti pubblici, contratti con il governo
 - (b) leggi sui valori mobiliari
 - (c) leggi finanziarie (ad es. antiriciclaggio, antitrust)
 - (d) leggi fiscali
 - (e) sicurezza del prodotto
 - (f) protezione dell'ambiente
 - (g) salute e sicurezza pubblica
 - (h) protezione dei consumatori
 - (i) protezione della privacy e dei dati personali e sicurezza della rete e dei sistemi informativi
 - (j) sicurezza dei trasporti
 - (k) sicurezza degli alimenti e dei mangimi
 - (l) salute e benessere degli animali
 - (m) fornitura o uso di farmaci
 - (n) condizioni e pratiche di lavoro che possono influire sulla salute e la sicurezza dei dipendenti
 - (o) leggi penali (tra cui frode, corruzione, concussione, violenza e intimidazione, danneggiamento della proprietà, ecc.).

Qualsiasi segnalazione di condotta impropria fra quelle inserite nell'elenco precedente è definita **"denuncia"**. Il personale di Perrigo è incoraggiato a presentare una denuncia attraverso i canali indicati nella Sezione 6.

5. RISERVATEZZA E ANONIMATO

Tutte le denunce sono mantenute strettamente riservate e tutte le indagini sono condotte in modo riservato per proteggere l'identità degli informatori e di tutte le altre persone coinvolte. L'identità dell'informatore resta riservata a meno che Perrigo (o gli enti governativi pertinenti) non sia tenuta per legge o obbligata da un ordine del tribunale o da un procedimento legale a infrangere tale riservatezza o se l'informatore acconsente alla divulgazione della propria identità. Solo alcuni individui che hanno l'esigenza necessità di sapere e la cui partecipazione è necessaria all'indagine o alla risoluzione della denuncia sono coinvolti nelle ricerche e nella risposta alla denuncia pervenuta. Tali individui selezionati possono includere i consulenti legali esterni. Sono trattati solo i dati personali che risultano adeguati, pertinenti e necessari per la gestione della denuncia.

Gli informatori possono effettuare una segnalazione in forma anonima e Perrigo rispetterà il desiderio di anonimato dell'informatore. Tuttavia, Perrigo incoraggia tutti coloro che effettuano una denuncia a identificarsi. Una denuncia anonima può rendere più difficile per Perrigo porre domande di approfondimento per raccogliere tutti i fatti e indagare adeguatamente sulla segnalazione dell'informatore. Inoltre, può risultare più difficile aggiornare l'informatore sullo stato dell'indagine condotta da Perrigo in merito alla denuncia.

Infine, una denuncia anonima può rendere più difficile per l'informatore vantare il diritto di essere protetto secondo le leggi locali applicabili, in quanto potrebbe mancare una prova documentale con cui l'informatore possa asserire di aver fatto la segnalazione e quindi di avere diritto alla protezione.

6. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le denunce possono essere presentate verbalmente, per iscritto o nel corso di una riunione, attraverso uno dei seguenti canali interni.

Segnalazione diretta:

- Supervisore
- Manager o dipendente anziano
- Risorse umane
- Global Compliance & Privacy (Global.Ethics@perrigo.com)
- Direzione dell'Ufficio legale

Segnalazione indiretta (disponibile in più lingue):

- Strumento di segnalazione online Ethicshotline.Perrigo.com
- Numero verde disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 (numeri di telefono locali disponibili su Ethicshotline.Perrigo.com)
- Per posta a:
Perrigo Board of Directors, in care of General Counsel
The Sharp Building
Hogan Place
Dublin 2, Ireland

È auspicabile la segnalazione interna con cui possiamo affrontare efficacemente le condotte improprie, tuttavia è possibile presentare le denunce anche all'esterno, alle autorità governative competenti. Nulla di quanto contenuto nella presente Politica ha lo scopo di limitare, interferire o impedire al personale di Perrigo di fornire informazioni ai funzionari, agli enti o alle agenzie del governo locale, quando hanno un motivo ragionevole per ritenere che sia stata perpetrata una violazione della legge. Le leggi locali sulla Whistleblower Policy europea forniscono i dettagli delle autorità statali preposte in base alla giurisdizione specifica e indicano se sia possibile effettuare segnalazioni anonime a tali autorità.

7. REGOLE APPLICABILI A TUTTE LE DENUNCE

Il personale di Perrigo che presenta una denuncia in buona fede è protetto da ritorsioni, come spiegato nella Sezione 9. Per denuncia **"in buona fede"** si intende che il segnalatore ha fornito informazioni sulle violazioni che al momento credeva ragionevolmente veritiere e che integrano una condotta impropria segnalabile. Per garantire che la condotta impropria segnalata venga seguita e indagata, il personale di Perrigo è invitato a fornire quante più informazioni possibile, compresi i ragionevoli sospetti sulle violazioni reali o presunte che si sono verificate o che hanno molta probabilità di verificarsi in Perrigo, così come sui tentativi di nasconderle.

Se una denuncia viene effettuata in buona fede, ma i fatti presunti non sono confermati dalle successive indagini, nessuna azione verrà intrapresa nei confronti dell'informatore. Le denunce presentate non in buona fede possono comportare azioni disciplinari e la perdita della protezione prevista dalla presente Politica e dalle leggi applicabili, come spiegato più avanti nella Sezione 9.

Nel presentare una denuncia, l'informatore non è tenuto a fornire prove né l'identità dell'individuo o degli individui coinvolti nella condotta impropria. Nella misura massima

consentita dalla legge, Perrigo indagherà sulle denunce pervenute, anche se non sono state fornite tali informazioni.

Nei casi in cui l'informatore si sia identificato, Perrigo lo terrà informato sull'avanzamento dell'indagine e sulla sua probabile tempistica. Tuttavia, a volte l'esigenza di riservatezza può impedire a Perrigo di fornire all'informatore dei dettagli specifici sull'indagine o sulle successive azioni disciplinari. Se ciò accade, Perrigo spiegherà la situazione all'informatore. L'informatore deve trattare con la massima riservatezza tutti gli aspetti e tutte le informazioni riguardanti le indagini condotte da Perrigo.

Fatta eccezione per le denunce anonime, Perrigo confermerà la ricezione della segnalazione entro sette giorni e, ove appropriato e possibile, fornirà all'informatore un aggiornamento sullo stato dell'indagine entro tre mesi.

8. TRATTAMENTO DELLE SEGNALAZIONI

Perrigo si impegna a garantire che tutte le denunce presentate siano trattate in modo adeguato, coerente, equo e professionale. Perrigo verificherà che tutte le denunce siano gestite attraverso canali adatti e indipendenti. Ad esempio, le denunce sulla tenuta contabile, i controlli contabili interni o le revisioni saranno esaminate inizialmente dal Responsabile legale e, ove appropriato, dal Direttore finanziario, dal Presidente del Comitato di revisione o da altre persone ritenute adeguate dal comitato stesso.

Le denunce su presunte condotte improprie presentate da una direzione esecutiva di Perrigo o che sollevano dubbi di carattere legale, etico o di conformità sulle politiche o pratiche di Perrigo saranno esaminate inizialmente dal Responsabile legale e inoltrate al Lead Independent Director del Consiglio di amministrazione della Società. Altri tipi di denunce saranno gestiti da canali indipendenti simili secondo i casi.

9. PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI/DIVIETO DI RITORSIONE

Per ritorsione si intende un'azione o un'omissione diretta o indiretta che si verifica in un contesto lavorativo a seguito di una denuncia e che causa o può causare danni ingiustificati all'informatore. Le ritorsioni sono severamente vietate. Perrigo farà del suo meglio per prevenire qualsiasi forma di ritorsione perpetrata dall'azienda e dai suoi dipendenti contro il personale di Perrigo che abbia presentato una denuncia in buona fede, espresso una preoccupazione come previsto dalla presente Politica o partecipato alle indagini successive a una denuncia.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, le forme di ritorsione vietate includono la falsa segnalazione reciproca, il licenziamento, l'azione disciplinare, la retrocessione, il rifiuto di una promozione, il rifiuto di benefici, il trasferimento di reparto/ufficio, il demansionamento o la riduzione di autorità, le minacce, le molestie, la sospensione o la riduzione dell'orario o della retribuzione.

Il personale di Perrigo che abbia tenuto un comportamento ritorsivo, interferito impropriamente con un'indagine o infranto l'anonimato di una persona sarà soggetto ad azioni disciplinari, fino al licenziamento. Chiunque ritenga di aver subito un comportamento contrario alla presente Politica deve immediatamente segnalarlo al team Global Compliance & Privacy e/o al Responsabile legale di Perrigo.

Chiunque presenti consapevolmente una denuncia fuorviante o falsa, o priva della ragionevole

convinzione della verità o dell'accuratezza della stessa, non è protetto dalla presente Politica e può incorrere in gravi misure disciplinari, tra cui la cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, l'informatore può essere ritenuto responsabile di coinvolgimento personale in una condotta impropria eventualmente rilevato nel corso dell'indagine.

10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il personale di Perrigo deve consultare l'Informativa UE sulla privacy degli informatori di Perrigo per ottenere ulteriori informazioni sulle modalità di gestione dei dati personali da parte dell'azienda e per approfondire i suoi diritti sui dati personali. Tuttavia, Perrigo si riserva di rinviare o negare l'accesso ai dati personali trattati nell'ambito della gestione e dell'indagine sulle denunce, se necessario per proteggere l'integrità dell'indagine stessa, qualora tale accesso possa inficiare i diritti e le libertà altrui, o se tale rinvio è comunque reso necessario dalle circostanze.

Come già accennato, l'identità dell'informatore resta riservata a meno che Perrigo (o gli enti governativi pertinenti) non siano tenuti per legge a infrangere tale riservatezza o se l'informatore acconsente alla divulgazione della propria identità.

11. CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI

Una volta che l'indagine è stata portata termine, indirizzata alle autorità o altrimenti risolta da Perrigo, tutti i dati personali relativi alla denuncia sono eliminati o archiviati nei tempi ragionevoli secondo le circostanze e le leggi applicabili. In base a tali leggi, Perrigo può essere obbligata a eliminare i dati personali entro un periodo di tempo specificato. Perrigo si riserva di conservare le informazioni sulla denuncia rese anonime per scopi statistici e di comunicazione.

Tutti i documenti relativi a una denuncia sono conservati in archivi protetti in conformità con la Politica sulla conservazione dei documenti di Perrigo e con le leggi applicabili.

12. INFORMAZIONI DI CONTATTO

Tutte le domande relative alla presente Politica, alle sue applicazioni e alla conformità con la legge devono essere indirizzate a:

- Global Compliance & Privacy (Global.Ethics@perrigo.com)
- Ufficio Legale (Legal@perrigo.com)

13. DOCUMENTI DI CARATTERE LEGALE

- Politica anticorruzione
- Whistleblower Policy australiana
- Codice di condotta
- Leggi locali UE sugli informatori
- Informativa UE sulla privacy degli informatori
- Whistleblower Policy globale
- Politica sulla protezione dei dati personali

14. CONTROLLO DELLA VERSIONE

NUMERO VERSIONE	VERSIONE 1.0
----------------------------	--------------

REPARTO	GLOBAL COMPLIANCE & PRIVACY
DATA DI DECORRENZA	16 GEN 2024

APPENDICE A

Di seguito sono riportati alcuni esempi del tipo di incidenti o di condotte segnalabili come Whistleblowing per garantire la conformità legale o etica.

1. Irregolarità contabili
2. Aspetti o controlli contabili
3. Dichiarazioni false in materia contabile
4. Eventi avversi (reazione avversa al prodotto Perrigo)
5. Irregolarità in materia di pubblicità e promozioni (come potenziali false dichiarazioni, altre violazioni delle leggi sulla pubblicità o potenziali violazioni delle leggi sull'antitrust o sulla concorrenza)
6. Antitrust, leggi sulla concorrenza, appalti pubblici e concorrenza sleale
7. Corruzione e concussione
8. Violazione del Codice di condotta
9. Violazioni di conformità e normative (non finanziarie)
10. Violazioni di conformità e normative, inclusa l'imposta sulle società (finanziaria)
11. Conflitti di interessi
12. Protezione dei consumatori
13. Scandalo societario (ovvero una violazione grave del Codice di condotta che influisce negativamente sulla reputazione dell'azienda)
14. Prodotti difettosi
15. Problemi ambientali
16. Irregolarità delle note spese
17. Falsificazione
18. Irregolarità finanziarie
19. Frode
20. Violazioni delle buone pratiche di produzione
21. Irregolarità nei contratti con il governo
22. Regali e intrattenimenti impropri
23. Rapporti impropri con i partner commerciali (come potenziali violazioni delle leggi antitrust o sulla concorrenza, tangenti o bustarelle)
24. Attività esterne improprie (cioè violazioni del Codice di condotta al di fuori del luogo di lavoro)
25. Attività politiche improprie (cioè uso non autorizzato di risorse aziendali per attività politiche e/o attività di lobbying non autorizzate)
26. Incidenti industriali
27. Insider Trading
28. Violazione o uso improprio della proprietà intellettuale e delle informazioni riservate
29. Violazioni del commercio internazionale
30. Sicurezza informatica, violazione delle norme o delle politiche
31. Uso improprio dei fondi aziendali
32. Uso improprio/abuso di potere, autorità o controllo
33. Riciclaggio di denaro
34. Frode salariale
35. Problemi di qualità e sicurezza del prodotto
36. Protezione della privacy e dei dati personali
37. Salute pubblica
38. Ritorsione
39. Minaccia alla pubblica sicurezza
40. Attività insolite o sospette
41. Preoccupazioni di fornitori e appaltatori
42. Violazioni delle leggi sui valori mobiliari