

SPEAK UP POLITIK



SAMMENDRAG

Denne politik forklarer, hvilke typer af formodet adfærd som overtræder adfærdskodeks, politikker, standarder eller gældende love (ureglementeret adfærd) du bør indberette, og hvordan du kan indberette din betænkelighed. Den beskriver også dine muligheder for at blive beskyttet , og hvad du kan forvente af os, når du indberetter.

Speak Up-politikken er tilgængelig for medarbejdere og visse tredjeparter, der ønsker at indberette et problem vedrørende mulig ureglementeret adfærd inden for Verisure-koncernen. Denne politik fastsætter minimumskravene til, hvad der skal følges i hele koncernen og kan i nogle lande være forbundet med strengere lovkrav eller politikker og standarder.

Denne politik og den relaterede indberetningsproces er ikke en nødtjeneste. I tilfælde af en overhængende fare for liv, helbred eller ejendom, skal du kontakte de relevante beredskabstjenester.

INDLEDNING

I vores Verisure-fællesskab har vi alle forpligtet os til altid at drive virksomhed pålideligt og ansvarligt. Vi gør altid det rigtige. Ved at indberette, en rimelig mistanke om ureglementeret adfærd, kan du hjælpe med at stoppe adfærd, der kan risikere at skade virksomheden. At forblive tavs under sådanne omstændigheder kan forårsage reel skade for andre kolleger, vores kunder eller andre interessenter. Det er også en forpasset mulighed for at opnå positive ændringer og styrke den rette adfærd. Vi har derfor alle et ansvar for at indberette.

Vores kunder betror os med deres liv, og det, der betyder mest for dem. Når de gør dette, forventer de, at vi driver vores virksomhed på en måde, der styrker denne tillid.

Vores kolleger stoler på, at vi opretholder et respektfuldt arbejdsmiljø, hvor hver enkelt kan bidrage med det bedste af sig selv hver dag.

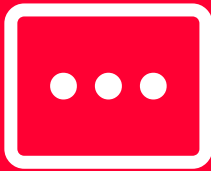
Det er op til os allesammen at leve op til disse forventninger og til at indberette formodede overtrædelser af vores adfærdskodeks, politikker, standarder eller gældende love.

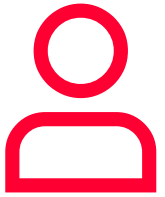
Vi har en nultolerancepolitik over for repressalier. Vi tillader ikke repressalier mod en kollega, der indberetter i god tro.

VIGTIGE PRINCIPPER

- › Vi stoler på, at vores kolleger tager ansvar for deres egne handlinger og indberetter, hvis de observerer mulige overtrædelser af vores adfærdskodeks, politikker, standarder eller gældende lovgivning. Vi stoler på, at de ikke udfører deres egne undersøgelser.
- › Vi stoler på, at vores kolleger indberetter i god tro. I forbindelse med dette dokument kaldes kolleger, der indberetter, for indberettende parter.
- › Vi tolererer ikke indberetninger foretaget i ond tro eller med ondsindet hensigt.
- › Vi tolererer ikke nogen form for repressalier.
- › Hvis den indberettende part ønsker at forblive anonym, holder vi deres identitet (samt eventuelle oplysninger, der kan gøre det muligt at udlede deres identitet), fortrolig. Det samme gælder for oplysninger om personer, der nævnes i indberetninger, eller personer, der er involveret i at indberette eller håndtere problemet, for hvilke vi kun deler oplysninger på behovsbasis, medmindre andet kræves ved lov.
- › Integriteten af undersøgelser og relaterede processer skal beskyttes. Alle involverede personer skal altid arbejde ud fra en antagelse om god tro, medmindre andet påvises.

HVAD LEDER DU EFTER?





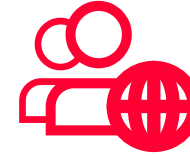
Hvem kan indberette?

Denne politik gælder for følgende personer, som ønsker at indberette mulig ureglementeret adfærd hos Verisure.



Kolleger i enhver juridisk enhed i Verisure-koncernen, navnlig:

- › Medarbejdere
- › Kontrahenter og vikaransatte
- › Frivillige og praktikanter
- › Medlemmer af ledelsen eller bestyrelsen
- Employees



Følgende andre **tredjeparter**:

- › Leverandører og underleverandører
- › Aktionærer
- › Tidligere medarbejdere
- › Potentielle medarbejdere, der har påbegyndt rekrutteringsprocessen eller forhandlinger om at tiltræde i en juridisk enhed i Verisure-koncernen*

* Potentielle medarbejdere kan kun indberette mistanker om ureglementeret adfærd i forbindelse med oplysninger, som er blevet tilgængelige for dem under rekrutteringsprocessen eller andre forhandlinger forud for indgåelse af kontrakt.



Hvad skal indberettes?



Du bør indberette problemer vedrørende eventuelle formodede overtrædelser af vores adfærdskodeks, interne politikker og standarder eller gældende love, nærmere bestemt:

- › Gengældelse
- › Chikane, herunder sexchikane og mobning, samt diskrimination
- › Risici for sundhed og sikkerhed
- › Forsætlige databeskyttelsesbrud
- › Salgssvig eller uredelighed
- › Produktsikkerhedsfejl
- › Bestikkelse og korruption
- › Økonomisk kriminalitet, herunder hvidvaskning af penge og svig
- › Interessekonflikter
- › Urimelig konkurrencemæssig adfærd, herunder brud på konkurrencelovgivningen
- › Alvorlige miljøskader
- › Overtrædelser af menneskerettigheder



- › Speak Up-processen bør ikke bruges til at indberette personlige arbejdsrelaterede klager, herunder klager vedrørende lønninger og personalegoder, arbejdstider, forfremmelser, degraderinger eller afskedigelse, andre disciplinære foranstaltninger, overførsler eller uoverensstemmelser mellem kolleger. Disse problemer skal indberettes direkte til din nærmeste leder eller din HRBP (HR Business partner).
- › Men alvorlige arbejdsrelaterede klager, der udgør chikane eller diskrimination, er en overtrædelse af vores adfærdskodeks. Disse kan derfor håndteres via Speak Up-kanalerne.



Bemærk, at nogle nationale love begrænser, hvad der kan indberettes gennem den interne Speak Up-proces eller hvordan. Du vil blive informeret om alle sådanne begrænsninger, uanset hvordan du vælger at indberette.

Hvis du har grund til at fatte mistanke til rimelig ureglementeret adfærd i vores virksomhed, opfordrer vi dig til at indberette det. Ureglementeret adfærd omfatter enhver overtrædelse af vores adfærdskodeks, interne politikker og standarder, samt gældende love.

En grund til at fatte mistanke til ægte ureglementeret adfærd betyder, at du indberetter dit problem i god tro, og at du har rimelig grund til at tro, at den mistanke, du indberetter, er sand, under hensyntagen til de omstændigheder og oplysninger, der er tilgængelige for dig, når du indberetter den.

Vi tolererer ikke indberetninger, der foretages i ond tro. Det betyder indberetninger, som ikke er baseret på en rimelig tro på, at de indberettede mistanker er sande. En enkeltperson, der foretager en indberetning i ond tro, vil ikke være beskyttet mod potentiel repressalier og kan blive genstand for disciplinære foranstaltninger.



Vi har imidlertid en nultolerance-tilgang til repressalier for et problem, der indberettes i god tro.

MERE INFORMATION



Hvordan indberetter man?



Kort sagt, er der mange måder, hvorpå du kan indberette, herunder:

- › Din nærmeste leder
- › Din HRBP
- › Et medlem af koncernens eller de lokale ER/LR-, juridiske eller compliance-afdelinger
- › Et relevant medlem af koncernens eller den lokale ledelse
- › <https://verisurespeakup.com> eller <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Din medarbejderrepræsentant, hvis relevant

MERE INFORMATION

Vi opfordrer vores kolleger til først at kontakte deres nærmeste leder eller HRBP så hurtigt som muligt, hvis de har et problem, de vil indberette. I mange tilfælde vil din leder eller lokale HRBP være bedst stillet til at følge op på dit problem.

Men der kan være situationer, hvor du ikke føler dig tryk ved at tale med din nærmeste leder eller HRBP. I sådanne tilfælde kan du kontakte et medlem af de lokale eller koncernens ER/LR (Employment relations/Labour relations-, juridiske eller compliance-teams. Hvis relevant, i betragtning af arten af dit problem, kan du indberette det direkte til koncernens eller det relevante lokale ledelsesteam. Du kan også anmode om et møde med enhver af disse personer, hvis du føler dig mere tryk ved at tale med nogen personligt.

Derudover kan du bruge vores fortrolige Speak Up-linje til at indberette dit problem. Indberetninger, der foretages via vores Speak Up-linje, gennemgås af medlemmer af koncernens compliance- og HR-afdelinger og undersøges af en udpeget sagsbehandler. Du vil få mulighed for at angive, hvorvidt et medlem af koncernens compliance- eller HR-afdeling er involveret i den formodede forseelse for at sikre, at indberetningen omdirigeres korrekt.

Uanset hvordan du indberetter, vil du, hvis du foretager din indberetning skriftligt, modtage en bekræftelse på modtagelse inden for højst syv dage.



Hvad er Speak Up-linjen?



Modtager jeg feedback, når jeg indberetter?

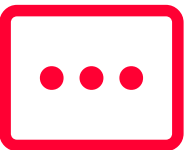
Vi informerer den indberettende part regelmæssigt og mindst hver tredje måned om status for undersøgelsen. Når undersøgelsen er afsluttet, giver vi feedback på overordnet niveau om resultatet. Vi kan ikke give den indberettende part fuldstændige oplysninger om resultatet og de foranstaltninger, der træffes, for at opretholde undersøgelsens fortrolighed og beskytte alle involverede parter.

Speak Up-linjen er en fortrolig og sikker online-indberetningsplatform, som kan bruges til at indberette problemer skriftligt, herunder anonymt.

Ved at indberette dit problem internt gennem enhver af disse kanaler, hjælper du os med at håndtere den formodede ureglementerede adfærd hurtigt og træffe de nødvendige korrigerende foranstaltninger. På denne måde kan vi virkelig forbedre vores virksomhed sammen.

Alt efter omstændighederne kan du også indberette dit problem til din medarbejderrepræsentant (hvis relevant) eller til den kompetente nationale myndighed.

MERE INFORMATION



Hvilke oplysninger skal medtages, når der indberettes?



Din indberetning skal indeholde så mange oplysninger,

som du kan tilvejebringe, så sagsbehandleren kan følge op på den. Nyttige oplysninger omfatter:

- › Dato, tidspunkt og sted
- › Involverede person(er), funktion og placering
- › Forhold til de andre involverede person(er)
- › Problemets generelle karakter
- › Hvordan du blev opmærksom på den formodede ureglementerede adfærd
- › Mulige vidner
- › Andre oplysninger, der understøtter indberetningen

Hvis du har brug for vejledning om, hvorvidt du skal indberette et problem, inden du gør det, skal du kontakte koncernens compliance-afdeling.

Jo flere oplysninger du kan tilvejebringe, når du indberetter et problem, jo lettere vil det være for os at handle i henhold til din indberetning. Det betyder ikke, at du skal foretage din egen undersøgelse for at finde oplysninger, da dette kan skade dig eller andre kolleger.



Hvis du indberetter et problem i god tro, er vi forpligtede til at beskytte dig. Eventuel repressalier eller trusler om repressalier vil blive genstand for disciplinære foranstaltninger.

MERE INFORMATION



Hvordan beskytter vi dig efter at du har indberettet?

Vi forstår, at det kræver mod at indberette, og vi værdsætter din hjælp med at gøre os opmærksomme på problemer med ureglementeret adfærd. Derfor gør vi alt, hvad vi kan, for at sikre, at du beskyttes, når du indberetter et problem.

- › Vi bestræber os på at holde din identitet fortrolig, og vi deler den kun med andre på behovsbasis.
- › Du kan indberette et problem anonymt.
- › Vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod dig.
- › Vi beskytter dine personoplysninger



Fortrolighed

Vi holder din identitet og eventuelle oplysninger, som sandsynligvis vil føre til identifikation af dig, fortrolige. Oplysninger deles kun på behovsbasis med dem, der er ansvarlige for at undersøge eller løse Speak Up-indberetningen. Under en undersøgelse kan vi blive nødt til at informere den person, der berøres af Speak Up-indberetningen, om, at problemet undersøges. Din identitet vil ikke blive videregivet til den pågældende person, medmindre det er absolut nødvendigt. Du vil blive informeret på forhånd, hvis dette er tilfældet. Når det er muligt, vil du få mulighed for at trække din indberetning tilbage, hvis du ikke er tryk ved denne fremgangsmåde. Der kan også være situationer, hvor vi er juridisk forpligtede til at videregive oplysninger, for eksempel, hvis indberetningen har ført til undersøgelse af myndighederne eller iværksættelse af en straffesag. Du kan støtte os i at opretholde fortrolighed ved ikke at diskutere dit problem med kolleger eller andre.



Anonym indberetning

Vi opfordrer dig til at oplyse din identitet, når du indberetter et problem, da dette kan gøre det nemmere at handle i henhold til din Speak Up-indberetning. Vi forstår dog, at du måske føler dig mere tryk ved at forblive anonym. Hvis du ønsker at gøre det, anbefaler vi, at du bruger Speak Up-linjen. Den vil give dig adgang til en anonym Speak Up-platformsindbakke, hvorigennem vi kan kommunikere med dig, og understøttende filer, som du måtte tilvejebringe, kan blive ryddet for potentielt identificerbare metadata.



Ikkegengældelse

Vi har en nultolerance-tilgang til repressalier for et problem, der indberettes i god tro. Dette omfatter repressalier mod den/de person(er), der indberettede problemet, og deres familiemedlemmer. Vi tager påstande om repressalier meget alvorligt, og hvis det konstateres, at en medarbejder har deltaget i en form for gengældelse, vil vedkommende blive genstand for disciplinære foranstaltninger, til og med afskedigelse.

Hvis du føler, at du bliver udsat for repressalier for at have indberettet et problem i god tro, har du et ansvar for at indberette det.



Personoplysninger

Vi beskytter alle involverede personers privatliv og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at beskytte personoplysninger mod uautoriseret adgang og behandling. Alle personoplysninger, der indsamles gennem Speak Up-processen, vil kun blive brugt til det formål, der er beskrevet i denne politik eller efter behov for at sikre, at vi overholder gældende love. Flere oplysninger er angivet i vores databeskyttelseserklæring.

MERE INFORMATION



Hvad sker der, når der foretages en indberetning?

VI MODTAGER DIN INDBERETNING



Hvis du indberetter dit problem skriftligt, sender vi dig en bekræftelse på modtagelsen inden for højst syv dage.

INDLEDENDE VURDERING



For indberetninger, der foretages via vores Speak Up-linje, udføres en indledende vurdering af et medlem af koncernens ER/LR- eller compliance-afdeling. Denne vurdering vil kontrollere, hvorvidt det indberettede problem er omfattet af Speak Up-processen, og hvorvidt der er tilvejebragt tilstrækkelige oplysninger til at iværksætte en undersøgelse. Hvis der er brug for flere oplysninger, vil du blive kontakttet via din Speak Up-platformsindbakke. For alle andre indberetninger vil den person, som du har kontakttet, kontakte dig direkte, hvis der er brug for yderligere oplysninger.

UNDERSØGELSE



Hvis en undersøgelse er påkrævet og mulig, vil en sagsbehandler styre undersøgelsen. Hvis du har indberettet dit problem direkte til din nærmeste leder, HRBP, et medlem af det juridiske team eller ledelsen, vil den som er relevant, når det er muligt, være sagsbehandleren. Hvis indberetningen foretages ved hjælp af Speak Up-linjen, vil sagsbehandleren blive tildelt af koncernens compliance-afdeling og/eller koncernens HR-afdeling for medarbejder- og arbejdsrelationer. Sagsbehandleren kan være et medlem af koncernens compliance-afdeling, koncernens eller den lokale HR-afdeling, eller den lokale juridiske afdeling. Sagsbehandleren kan støttes i undersøgelsen af eksterne undersøgelseseksperter eller funktionelle specialister fra Verisure. Enhver, der bliver bedt om at støtte undersøgelsen, er underlagt streng tavshedspligt.

LUKNING



Hvis undersøgelsen bekræfter ureglementeret adfærd, træffer vi passende foranstaltninger til at stoppe den ureglementerede adfærd, herunder disciplinære foranstaltninger, om nødvendigt. Sagsbehandleren kontakter dig med feedback på overordnet niveau, når undersøgelsen afsluttes, og før sagen lukkes.

Vi tager hver Speak Up-indberetning om ureglementeret adfærd alvorligt. Når vi modtager en indberetning, vurderer vi den bedste måde at håndtere den på baseret på de tilvejebragte oplysninger. Hvis en mere detaljeret analyse er påkrævet, iværksætter vi en undersøgelse.

Vi undersøger altid:

- › Objektivt og retfærdigt
- › Fortroligt
- › Med respekt for alle involverede parter
- › Så hurtigt og effektivt, som omstændighederne tillader
- › Uden partiskhed over for den berørte person
- › I overensstemmelse med gældende love og principper

Nærmere oplysninger om sagen og personoplysninger deles kun med autoriserede personer på behovsbasis under hele undersøgelsen og bagefter.

I nogle tilfælde kan vi være forpligtede ved lov til at dele oplysninger. I sådanne tilfælde vil vi, hvor tilladt, informere dig, inden vi deler oplysninger, der vedrører dig.



Når Speak Up-linjen online er blevet brugt, bedes du tjekke din Speak Up-linjes indbakke regelmæssigt, i tilfælde af, at vi har sendt dig en opdatering eller yderligere spørgsmål.

MERE INFORMATION

BESKYTTELSE MOD GENGÆLDELSE

Hvad er gengældelse?



Repressalier er...

Handlinger og adfærd, der kan være tegn på repressalier, omfatter:

- › Chikane, intimidering, diskrimination, ugunstig eller uretfærdig behandling
- › Afskedigelse af en medarbejder eller ændring af en medarbejders stilling eller opgaver til ulempe for vedkommende
- › Negativ præstationsfeedback, der ikke objektivt afspejler den faktiske præstation
- › Tilbageholdelse af forfremmelses- eller uddannelsesmuligheder uden en gyldig årsag
- › Anden disciplinær foranstaltning såsom overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, ændring af arbejdstider, til ulempe for medarbejderen
- › Fysisk skade, eller skade på personens omdømme, herunder på sociale medier
- › Sortliste

Trusler om repressalier og forsøg på repressalier er også en form for repressalier.

Hvem er beskyttet mod gengældelse?



Vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod

- › Den indberettende part
- › Facilitator
- › Vidner
- › Tredjepersoner, der er forbundet med den indberettende part, og som kan blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng, såsom den indberettende parts kolleger eller familiemedlemmer
- › Juridiske enheder, som den indberettende part ejer, arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng



FLERE OPLYSNINGER

HVORDAN INDBERETTER MAN?

Speak Up-linjen er en fortrolig og sikker online-indberetningsplatform og er tilgængelig døgnet rundt. Den hostes af en ekstern tjenesteudbyder, og alle oplysninger krypteres.

Den giver dig mulighed for at:

Foretag en indberetning



Du kan foretage en indberetning på dit eget sprog og anonymt. Muligheden for anonym indberetning er muligvis ikke tilgængelig i visse lande på grund af nationale begrænsninger, som den indberettende part vil blive underrettet om.

Kommunikation



Du kan kommunikere med den udpegede sagsbehandler ved hjælp af din Speak Up-platformsindbakke. Vi anbefaler, at du tjekker din Speak Up-platformsindbakke regelmæssigt.

Opfølgning



Alle oplysninger, som du sender gennem Speak Up-linjen, er beskyttede og krypterede. Medier ryddes for potentielt identificerende metadata, og indberetninger og vedhæftede filer opbevares i det sikre og uafhængige sagsforvaltningssystem.



DEFINITIONER

Sagsbehandler	En person, der er autoriseret til at modtage, følge op på og undersøge indberetninger af formodet ureglementeret adfærd lokalt eller på koncernniveau.
Fortroligt	Vi behandler alle oplysninger om dit problem fortroligt. Oplysninger deles kun på behovsbasis med dem, der er ansvarlige for at undersøge eller løse problemet, medmindre den indberettende part giver udtrykkeligt samtykke eller vi på anden måde er forpligtede ved lov.
God tro/indberetning i god tro	I god tro betyder, at den indberettende part har rimelig grund til at tro, at det, de indberetter, er sandt, set i lyset af omstændighederne og de oplysninger, der er tilgængelige for dem på indberetningstidspunktet.
Speak Up-politik	Omfatter alle politik-, standard- eller proceduredokumenter vedrørende indberetning af problemer og Speak Up-processen, herunder dem, der gælder i dit land.
Speak Up-linje	En fortrolig og sikker online-indberetningsplatform, der hostes af en ekstern tredjepart, som kan bruges til at indberette problemer, herunder anonymt.
Formodet ureglementeret adfærd	Oplysninger, herunder rimelige mistanke, om faktisk eller potentiel ureglementeret adfærd inden for rammerne af denne politik, som har fundet sted eller sandsynligvis vil finde sted.

Indberetning	Den mundtlige eller skriftlige kommunikation af oplysninger om formodet ureglementeret adfærd.
Indberetningskanaler	Den interne kommunikationsmetode, hvorved en indberettende part kan foretage en indberetning af formodet ureglementeret adfærd.
Intern indberetning	Den mundtlige eller skriftlige kommunikation af oplysninger om formodet ureglementeret adfærd inden for virksomheden.
Ekstern indberetning	Den mundtlige eller skriftlige kommunikation af oplysninger om formodet ureglementeret adfærd til de kompetente myndigheder.
Indberettende part	En person, der indberetter eller offentligt videregiver oplysninger om formodet ureglementeret adfærd, der erhverves i forbindelse med vedkommendes arbejdsrelaterede aktiviteter.
Berørt person	En person, virksomhed eller juridisk enhed, der nævnes i indberetningen som den person, som den formodede ureglementerede adfærd kan tilskrives, eller som den pågældende person er forbundet med.
Repressalier	Eventuel direkte eller indirekte handling eller undladelse, der forekommer i en arbejdsrelateret sammenhæng, der foranlediges af intern eller ekstern indberetning eller offentliggørelse, og som forårsager eller kan forårsage ubegrundet skade for den indberettende part.

? SPØRGSMÅL OG SUPPORT

For yderligere spørgsmål og support bedes du kontakte ethvert medlem af compliance-teamet.



VERSIONSKONTROL

Version	Ikrafttrædelsesdato	Beskrivelse af ændring	Status	Forfatter
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

Version	Ejer af politikken		Politikudvalg		Formel godkender		Andet	
	Dato	Navn	Dato	Navn	Dato	Navn	Dato	Navn
1.0	22 Nov. 2021	Group Chief Legal Officer	22 Nov. 2021	Group Compliance Committee	22 Nov. 2021	Group Board		