

Speak Up-Politik

August 2025



Sammendrag

Denne Politik forklarer, hvilke typer af formodet ureglementeret adfærd (brud på adfærdskodeks, vores politikker eller standarder, eller gældende love eller mistanke herom) du bør indberette, og hvordan du kan indberette dit problem. Den beskriver også den beskyttelse, der er tilgængelig for dig, 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. Hvis denne Politik er i strid med gældende lokal lovgivning, vil lokal lovgivning have forrang.

Udstedende afdeling: Juridiske

Ejer: Chefjurist

Version: 1.1



Indledning

I vores Verisure-fællesskab har vi alle forpligtet os til altid at drive virksomhed Pålideligt og Ansvarligt. Vi Gør Altid Det Rigtige. Hvis du har en reel mistanke om ureglementeret adfærd, kan du, ved at indberette, 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](#), vores politikker og standarder, eller gældende love.

Vi tolererer ikke repressalier (enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, er en følge af intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse og forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade). Vi tillader ikke repressalier mod en kollega, der indberetter i god tro.

Denne politik afspejler Verisures tilgang til whistleblowing pr. datoen for denne politik. Vores evne til at opnå fuld overholdelse af vores globale politikker kan blive påvirket af lokale love, regler og markedspraksis i de forskellige jurisdiktioner, hvor vi opererer. I det omfang vores politikker offentliggøres eksternt, skal det bemærkes, at de kan ændres fra tid til anden, offentliggøres udelukkende til informationsformål og ikke bør anvendes som grundlag for investeringsbeslutninger af nogen person.



Vigtige Principper

- Vi stoler på, at vores kolleger tager ansvar for deres egne handlinger og indberetter, hvis de observerer mulige overtrædelser af vores [Adfærdskodeks](#), vores politikker og standarder, eller gældende love. Vi stoler på, at de ikke udfører deres egne undersøgelser.
- Vi stoler på, at vores kolleger indberetter i god tro.
- Vi forpligter os til at holde identiteten på dem, der indberetter, fortrolig. Det samme gælder for oplysninger om personer, der er involveret i, berørt af eller som håndterer et problem. Vi deler kun sådanne oplysninger på behovsbasis.

- Vi stiller vores Speak Up-Platform til rådighed for dem, der ønsker at indberette problemer, anonymt.
- Vi har forpligtet os til at sikre integriteten af undersøgelser og relaterede processer.
- Vi vil altid antage god tro fra alle involverede personer, medmindre andet påvises. Samtidig tolererer vi ikke indberetning i ond tro.
- Vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod dem, der indberetter i god tro.



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



Følgende **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?

Hvis du har grund til at fatte mistanke til reel ureglementeret adfærd i vores virksomhed, opfordrer vi dig til at indberette det. Ureglementeret adfærd omfatter enhver overtrædelse af vores [Adfærdskodeks](#), vores interne politikker og standarder, eller gældende love i vores virksomheds arbejdsmiljø.

En grund til at fatte mistanke til reel ureglementeret adfærd betyder, at du indberetter dit problem i god tro, og 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.

Du bør indberette problemer vedrørende eventuelle formodede overtrædelser af vores [Adfærdskodeks](#), vores interne politikker og standarder, eller gældende love, nærmere bestemt:

- Repressalier
- Chikane, herunder sexchikane og mobning, samt diskrimination
- Risici for sundhed og sikkerhed
- Forsætlige databeskyttelsesbrud
- Salgssvig eller fejl og forsømmelser
- Produktsikkerhedsfejl
- Bestikkelse og korruption
- Økonomisk kriminalitet, herunder hvidvaskning af penge og svig
- Interessekonflikter
- Urimelig konkurrenceadfærd, herunder overtrædelse af konkurrencelovgivningen
- Alvorlige miljøskader
- Overtrædelser af menneskerettigheder

Speak Up-processen bør ikke anvendes til at indberette personlige arbejdsrelaterede klager, som i stedet skal indberettes direkte til din nærmeste leder eller din HRBP. Arbejdsrelaterede klager, der enten udgør chikane eller diskrimination i henhold til vores [Politik mod chikane og ikke-diskrimination](#), eller som på anden måde involverer et brud på vores [Adfærdskodeks](#), interne politikker og standarder, eller gældende love, kan dog håndteres via Speak Up-kanalerne.

Vi har en nultolerance-tilgang overfor repressalier af et problem, der indberettes i god tro. Samtidig **tolererer vi ikke indberetninger, der foretages i ond tro.** Det betyder indberetninger, som ikke er baseret på en reel 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.



Hvordan indberetter man?

Vi opfordrer dig til først at kontakte din nærmeste leder eller HRBP så hurtigt som muligt, hvis du har et problem, du vil indberette. I mange tilfælde vil de 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 den lokale eller Koncernens HR- eller Juridiske/Compliance-teams. Hvis det er hensigtsmæssigt, i forhold til arten af dit problem, kan du også indberette det direkte til det relevante medlem af Koncernens eller det lokale ledelsesteam. Du kan 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 Speak Up-Platform til at indberette dit problem skriftligt, herunder anonymt. Indberetninger, der foretages via vores Speak Up-Platform, gennemgås af medlemmer af Koncernens HR- og Juridiske/Compliance-teams, og, hvis en undersøgelse iværksættes, foretages den af en udpeget Sagsbehandler. Du vil få mulighed for at angive, hvorvidt et medlem af Koncernens HR- eller Juridiske/Compliance-team er involveret i den formodede forseelse for at sikre, at indberetningen omdirigeres korrekt. Du vil blive omtalt som "Den indberettende part", når du bruger vores Speak Up-Platform.

Uanset hvordan du indberetter, vil du, hvis du indberetter dit problem skriftligt, modtage en bekræftelse på modtagelse inden for højst syv dage.



Hvad er vores Speak Up-Platform?

Vores Speak Up-Platform er en sikker online-indberetningsplatform, som kan bruges til at indberette problemer skriftligt, herunder anonymt. Den er tilgængelig døgnet rundt, hostes af en ekstern tjenesteudbyder, og anvender datakryptering.

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 (hvor det er relevant) eller til den kompetente nationale myndighed.

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

- Til din nærmeste leder
- Til din HRBP
- Til et medlem af Koncernens eller de lokale HR- eller Juridiske/Compliance-teams

- Til det relevante medlem af Koncernens eller det lokale ledelsesteam
- Ved hjælp af verisurespeakup.com
- Til din medarbejderrepræsentant, hvis relevant



Modtager jeg feedback, når jeg indberetter?

Vi opdaterer dig regelmæssigt om undersøgelsens fremskridt. Når undersøgelsen er afsluttet, giver vi feedback på højt niveau om resultatet. Vi vil ikke kunne give dig fuldstændige oplysninger om resultatet og de foranstaltninger, der træffes, for at opretholde undersøgelsens fortrolighed og beskytte alle involverede personer.



Hvilke oplysninger skal medtages, når der indberettes?

Jo flere oplysninger du kan tilvejebringe, når du indberetter et problem, desto 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.

Vi opfordrer dig til at oplyse din identitet, når du indberetter et problem. Dette kan gøre det nemmere at handle i henhold til din indberetning. Hvis du imidlertid ønsker at indberette en bekymring anonymt, kan du bruge vores Speak Up-Platform til at gøre det.



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 den relevante kontaktperson i dit HR- eller Juridiske/Compliance-team.



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 i god tro:

- Vi bestræber os på at holde din identitet fortrolig, og deler den kun med andre på et "need-to-know"-grundlag
- Du kan indberette et problem anonymt
- Vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod dig
- Vi beskytter dine personoplysninger



Fortrolighed

Vi har forpligtet os til at holde din identitet og eventuelle oplysninger, som sandsynligvis kan føre til identifikation af dig, fortrolige. Oplysninger deles kun på et "need-to-know"-grundlag 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 undersøgelsen. Din identitet vil ikke blive videregivet til den pågældende person, medmindre det er 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 hjælpe os med at opretholde fortrolighed ved ikke at diskutere dit problem med kolleger eller andre.



Anonym indberetning

Selvom vi opfordrer dig til at oplyse din identitet, når du indberetter, forstår vi, at du kan føle dig mere tryk ved at forblive anonym. Vores Speak Up-Platform giver dig adgang til en anonym Speak Up-indbakke, hvorigennem vi kan kommunikere med dig. Denne platform giver også mulighed for, at understøttende filer, som du måtte tilvejebringe, kan blive rensat for potentielt identificerbare metadata.



Repressalier

Vi har nultolerance over for repressalier for at indberette i god tro. Dette omfatter repressalier mod dig, når du indberetter et problem og mod relaterede personer. Vi tager påstande om repressalier meget

alvorligt, og hvis det konstateres, at en person har deltaget i enhver form for repressalier, vil vedkommende blive genstand for disciplinære foranstaltninger, op til 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.



Hvad sker der, når der foretages en indberetning?

Vi tager alle indberetninger, der foretages i henhold til denne Politik, alvorligt. Når indberettet, vil vi vurdere den bedste måde at håndtere den på baseret på de tilvejebragte oplysninger og kan påbegynde en undersøgelse.

Vi forpligter os til at håndtere alle indberetninger, der foretages i henhold til denne Politik:

- 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 deles kun på et "need-to-know-grundlag" under hele undersøgelsen og bagefter.

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

Vi holder dig opdateret om fremskridtet og giver dig feedback på overordnet niveau om resultatet.

Proces:



Vi modtager dit problem

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



Indledende vurdering

Den indledende vurdering tilvejebringer, hvorvidt dit problem er omfattet af Speak Up-Politikken, hvorvidt en mere detaljeret analyse er påkrævet, og hvorvidt der er tilvejebragt tilstrækkelige oplysninger til at påbegynde en undersøgelse.

For problemer, der indberettes via andre kanaler end vores Speak Up-Platform, vil den person, du har kontaktet, kontakte dig direkte, hvis yderligere oplysninger er nødvendige for den indledende vurdering. I tilfælde af problemer, der indberettes via vores Speak Up-Platform, vil du blive kontaktet via din Speak Up-indbakke, hvis eventuelle yderligere oplysninger er nødvendige.



Undersøgelse

Hvis en undersøgelse er påkrævet, udpeges en Sagsbehandler til at styre den.

Sagsbehandleren kan være et medlem af Koncernens eller de lokale HR- eller Juridiske/Compliance-teams. Sagsbehandleren kan støttes i undersøgelsen af eksterne undersøgelseseksperter eller funktionelle specialister i virksomheden.

Enhver, der bliver bedt om at støtte undersøgelsen, er underlagt streng tavshedspligt.



Lukning

Hvis undersøgelsen bekræfter ureglementeret adfærd, træffer vi de nødvendige foranstaltninger for at sætte en stopper for den ureglementerede adfærd, og træffer passende disciplinære foranstaltninger, op til afskedigelse.

Sagsbehandleren kontakter dig med feedback på overordnet niveau, når undersøgelsen afsluttes, og før sagen lukkes.

Når sagen lukkes, kan Sagsbehandleren kontakte dig igen for at sikre, at du ikke udsættes for eventuel repressalier.



Husk

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

Flere oplysninger

Beskyttelse mod repressalier

Hvad er repressalier?



Repressalier er enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, som skyldes intern eller ekstern rapportering eller offentliggørelse, og som forårsager eller kan forårsage uberettiget skade på den person, der har rejst bekymring i henhold til denne Politik.

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 i arbejdstider, til ulempe for medarbejderen
- Fysisk skade, eller skade på personens omdømme, herunder på sociale medier
- Sortlistning

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

Hvem er beskyttet mod repressalier?



Vi tolererer ikke nogen form for repressalier mod:

- Dig, når du indberetter i god tro
- Eventuel formidler, dvs. enhver, der hjælper dig med at indberette dit problem
- Eventuelt vidne, dvs. enhver, der giver input til undersøgelsen som en del af undersøgelsesprocessen
- Eventuel tredjeperson, der er forbundet med dig, og som kan blive udsat for repressalier i en arbejdsrelateret sammenhæng, såsom kolleger eller familiemedlemmer
- Eventuel juridisk enhed, som du ejer, arbejder for eller på anden måde er forbundet med i en arbejdsrelateret sammenhæng

Hvordan kan du bruge vores Speak Up-Platform?

Foretag 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, og i så fald vil du blive underrettet om disse begrænsninger.

Kommunikation



Du kan kommunikere med den udpegede Sagsbehandler via din Speak Up-indbakke. Vi anbefaler, at du tjekker din Speak Up-indbakke regelmæssigt.

Hvem gør hvad?

Ansvarlig gruppe	Beskrivelse
Alle	Skal overholde denne Politik med hensyn til at indberette, hvis de har mistanke om en overtrædelse af vores Adfærdskodeks , vores politikker eller standarder, eller gældende love.
Koncernbestyrelse	Fører tilsyn med udviklingen af en Speak Up-kultur på tværs af virksomheden.
HR- og juridiske teams	Overholder denne Politik ved håndtering af Speak Up-sager og relaterede undersøgelser. Giver råd om indberetning og relaterede undersøgelser.
Direktører og ledere	Sørger for, at deres teams forstår og overholder denne Politik og relaterede vejledningsdokumenter. Stræber efter et arbejdsmiljø, hvor indberetning finder sted. Støtter, samarbejder med og leder undertiden undersøgelser og/eller disciplinærprocesser i overensstemmelse med denne Politik.

Spørgsmål og support

For yderligere spørgsmål og support bedes du kontakte et medlem af Koncernens HR- eller Juridiske/Compliance-teams.

Versionskontrol

Version	Ikrafttrædelsesdato	Status	Godkender og godkendelsesdato
1.0	Marts 2022	Oprindelig version	Koncernens Compliance-Udvalg (Marts 2022)
1.1	August 2025	Gennemgang for at sikre nøjagtigt og opdateret indhold og tilføjelse af juridisk ansvarsfraskrivelse	Verisure plc's bestyrelse den 27/08/2025