

## Koncernens Speak Up Policy

Mars 2022



### Sammanfattning

Denna Policy förklarar vilka typer av misstänkta förseelser du bör säga till om och hur du kan ta upp problemet. Den beskriver också de skydd som finns tillgängliga för dig och vad du kan förvänta dig av oss när du säger till.

Speak Up-Policyn finns tillgänglig för anställda och vissa utomstående tredje parter som vill ta upp ett bekymmer rörande eventuella förseelser inom Koncernen. Denna Policy fastställer minimikraven för vad som måste följas i hela Koncernen och kan i vissa länder kompletteras med striktare juridiska krav eller policyer och standarder. Om denna Policy strider mot tillämplig lokal lag kommer lokal lag att ha företräde.

**Utfärdande avdelning:** Koncernens Juridiska Avdelning

**Ägare:** Chefsjurist

**Version:** 1.0



### Inledning

I vår Verisure-gemenskap är vi alla engagerade i att alltid arbeta **Med Förtroende Och Ansvar. Vi Gör Alltid Det Rätta**. Genom att säga till om du har en genuin misstanke om en eventuell förseelse kan du hjälpa till att få slut på beteenden som kan skada företaget. Att förbli tyst under sådana omständigheter kan orsaka verkliga skador för andra kollegor, våra kunder eller andra intressenter. Det är också ett missat tillfälle att åstadkomma positiva förändringar och förstärka rätt beteende. Vi har därför alla ett ansvar att säga till (**Speak Up**).

Våra kunder litar på oss med sina liv och det som är viktigast för dem. Genom att göra det förväntar de sig att vi bedriver vår verksamhet på ett sätt som förstärker det förtroendet.

Våra kollegor litar på att vi upprätthåller en respektfull arbetsmiljö där var och en kan föra med sig det bästa av sig själva varje dag.

Det är upp till oss alla att leva upp till dessa förväntningar och att säga till om misstänkta överträdelser av vår Uppförandekod, våra policyer och standarder eller tillämpliga lagar.

Vi tolererar inte repressalier. Vi kommer inte att tillåta repressalier mot en kollega som säger till i god tro.



### Viktiga Principer

- Vi räknar med att våra kollegor tar ansvar för sina egna handlingar och säger ifrån om de observerar möjliga överträdelser av vår Uppförandekod, våra policyer och standarder eller tillämpliga lagar. Vi räknar med att de inte utför egna undersökningar.
- Vi räknar med att våra kollegor säger till i god tro.
- Vi har åtagit oss att hålla identiteten hemlig av de som säger till konfidentiell. Detsamma gäller information om personer som är inblandade i, berörs av eller hanterar ett problem. Vi kommer endast att dela sådana uppgifter till den som verkligen har ett legitimt behov av att få ta del av informationen (need-to-know).
- Vi gör vår Speak Up-Plattform tillgänglig för de som vill ta upp problem, bland annat anonymt.
- Vi har åtagit oss att säkerställa integriteten i utredningar och relaterade processer.
- Vi kommer alltid att förutsätta god tro från alla inblandade personer, såvida inte annat framgår. Samtidigt tolererar vi inte rapportering i ond tro.
- Vi tolererar inte någon som helst form av repressalier mot dem som säger till öppet i god tro.



### Vem kan säga till?

Denna Policy gäller för följande personer som vill säga till om eventuella förseelser hos Verisure:



**Kollegor** på ett bolag i Verisure-Koncernen, nämligen:

- Anställda
- Kontraktanställda och tillfälligt anställda
- Volontärer och praktikanter
- Ledamöter i ledning eller styrelse



Följande **tredje parter**:

- Leverantörer och underleverantörer
- Aktieägare
- Tidigare anställda
- Potentiella anställda som har påbörjat rekryteringsprocessen eller förhandlingar om att ansluta sig till ett bolag i Verisure-Koncernen \*

\* Potentiella anställda kan rapportera misstankar om en förseelse som endast rör information som har blivit tillgänglig för dem under rekryteringsprocessen eller andra förhandlingar innan avtalet ingås.



### Vad ska jag säga till om?

Om du har anledning att misstänka en verklig förseelse i vårt företag uppmuntrar vi dig att säga till om det. En förseelse omfattar alla överträdelser av vår Uppförandekod, våra interna policyer, standarder och tillämpliga lagar, i vårt företags arbetsmiljö.

En anledning att misstänka en verklig förseelse innebär att du tar upp ditt problem i god tro och har rimliga skäl att tro att de misstankar du rapporterar är sanna, med tanke på omständigheterna och den information som är tillgänglig för dig när du säger till om det.

Du bör säga till om problem som rör misstänkta överträdelser av vår Uppförandekod, våra interna policyer och standarder eller tillämpliga lagar, i synnerhet:

- Repressalier
- Trakasserier, inklusive sexuella trakasserier och mobbning samt diskriminering
- Risker för hälsa och säkerhet
- Avsiktliga brott mot dataintegritet
- Försäljningsbedrägerier eller oegentligheter
- Överträdelser av produktsäkerhetsföreskrifter
- Mutor och korruption
- Ekonomisk brottslighet, inklusive penningtvätt och bedrägeri
- Intressekonflikter
- Otillbörligt konkurrensbeteende, inklusive brott mot konkurrenslagstiftningen
- Allvarliga miljöskador
- Brott mot mänskliga rättigheter

Speak Up-processen bör inte användas för att rapportera personliga arbetsrelaterade klagomål, som istället bör tas upp direkt med din linjechef eller din HRBP. Arbetsrelaterade klagomål som innebär antingen trakasserier eller diskriminering enligt vår Uppförandekod eller som på annat sätt involverar brott mot vår Uppförandekod, våra interna policyer och standarder eller tillämpliga lagar kan dock hanteras via Speak Up-kanalerna.

**Vi har nolltolerans mot repressalier för ett problem som tagits upp i god tro. Samtidigt tolererar vi inte rapporter som gjorts i ond tro.** Detta innebär rapporter som inte baseras på en genuin uppfattning om att de rapporterade misstankarna är sanna. En person som tar upp en rapport i ond tro kommer inte att skyddas från potentiella repressalier och kan bli föremål för disciplinära åtgärder.



## Hur säger jag till?

**Vi uppmuntrar dig att kontakta din närmaste chef eller HRBP snarast möjligt om du vill ta upp ett bekymmer. I många fall kommer dessa personer att vara bäst lämpade för att följa upp ditt ärende.**

Men det kan finnas situationer där du inte känner dig bekväm med att tala med din linjechef eller HRBP. I dessa fall kan du kontakta en medlem i ditt lokala eller Koncernens HR-team, Juridiska team eller Compliance-team. Om det är lämpligt kan du, med tanke på ditt ärende, ta upp det direkt med relevant medlem i din lokala eller Koncernens ledningsgrupp. Du kan begära ett möte med någon av dessa personer om du skulle känna dig mer bekväm med att tala med någon personligen.

Dessutom kan du använda vår Speak Up-Plattform för att ta upp ditt problem skriftligen, bland annat anonymt. Rapporter som gjorts via vår Speak Up-Plattform kommer att granskas av medlemmar i Koncernens HR-team, Juridiska team eller Compliance-team och vid behov utredas av en utsedd handläggare (Case Manager). Du kommer att få möjlighet att ange om en medlem i Koncernens HR-team,

Juridiska team eller Compliance-team är inblandad i den misstänkta förseelsen för att säkerställa att rapporten omdirigeras vederbörligen. Du kommer att kallas "den som rapporterar" när du använder vår Speak Up-Plattform.

Oavsett hur du säger till, om du tar upp ett problem skriftligen, kommer du att få en bekräftelse på mottagandet inom högst sju dagar.



### Vad är vår Speak Up-Plattform?

Vår Speak Up-Plattform är en säker online-rapporteringsplattform som kan användas för att rapportera problem skriftligen, även anonymt. Den fungerar dygnet runt, hela veckan, och drivs av en extern tjänsteleverantör samt använder datakryptering.

Genom att rapportera ditt problem internt via någon av dessa kanaler hjälper du oss att snabbt ta itu med den misstänkta förseelsen och vidta nödvändiga korrigerande åtgärder. På så sätt kan vi verkligen förbättra vårt företag tillsammans.

I förekommande fall kan du också ta upp problemet med din personalrepresentant (d.v.s. fackföreningsrepresentant eller personalrepresentant inom ditt företag) (om tillämpligt) eller med behörig nationell myndighet.

Sammanfattningsvis finns det många sätt för dig att säga till, däribland:

- till din linjeförman
- till din HRBP
- till en medlem i ditt lokala HR-team, Juridiska team eller Compliance-team
- till relevant medlem i din lokala eller Koncernens ledningsgrupp
- med hjälp av <https://verisurespeakup.com> eller <https://securitasdirectspeakup.com>
- till din personalrepresentant, om tillämpligt



### Får jag feedback när jag rapporterar?

Vi kommer att uppdatera dig regelbundet om hur utredningen fortskrider. När utredningen är klar kommer vi att ge feedback på hög nivå om dess resultat. För att upprätthålla sekretessen för utredningen och för att skydda inblandade parter kommer vi inte att kunna ge dig fullständiga uppgifter om resultatet och de åtgärder som vidtagits.



### Vilken information ska ingå när du säger till?

Ju mer information du kan tillhandahålla när du tar upp ett problem, desto lättare blir det för oss att åtgärda ditt Speak Up-ärende. Detta betyder inte att du själv bör börja undersöka saken för att hitta information, eftersom det kan skada dig eller andra kollegor.

Vi uppmuntrar dig att uppge din identitet när du rapporterar ett problem. Detta kan göra det lättare att agera på din Speak Up. Om du ändå vill rapportera ett problem anonymt kan du använda vår Speak Up-Plattform för att göra det.



Din rapport bör innehålla så mycket information som du kan ge för att Case Managern ska kunna följa upp den. Användbar information inkluderar:

- Datum, tid och plats,
- Inblandad(-e) person(-er), funktion och plats.
- Förhållande till den/de andra involverade personen(/-erna),
- Problemets allmänna karaktär,
- Hur du blev medveten om den misstänkta förseelsen,
- Möjliga vittnen, och
- Annan information som stöd för rapporten.

Om du behöver vägledning om huruvida du ska ta upp ett problem ska du, innan du gör det, kontakta relevant kontaktperson i ditt HR-team, Juridiska team eller Compliance-team.



### Hur skyddar vi dig efter att ha sagt till?

Vi förstår att det krävs mod för att säga till och vi värdesätter din hjälp med att framföra oro för förseelser till oss. Det är därför vi gör allt vi kan för att säkerställa att du är skyddad när du rapporterar ett problem:

- Vi strävar efter att hålla din identitet konfidentiell och endast dela den på basis av kännedomsbehov (need-to-know)
- Du kan rapportera ett problem anonymt

- Vi tolererar inte någon som helst form av repressalier mot dig
- Vi skyddar dina personuppgifter

### **Konfidentialitet**

Vi har åtagit oss att hålla din identitet och all information varur denna kan härledas konfidentiell. Information kommer endast att delas på basis av "kännedomsbehov" (need-to-know) med dem som ansvarar för att utreda eller lösa Speak Up-ärendet.

Under en utredning kan vi behöva informera personen det rör om Speak up-utredningen. Din identitet kommer inte att avslöjas för personen det rör, såvida det inte är absolut nödvändigt. I så fall kommer du att informeras i förväg. När det är möjligt kommer du att få möjlighet att dra tillbaka ditt bekymmer om du inte är nöjd med detta tillvägagångssätt.

Det kan också uppstå situationer då vi enligt lag är skyldiga att lämna ut information, till exempel om rapporten har lett till att en myndighetsutredning eller ett straffrättsligt förfarande inletts.

Du kan hjälpa oss att upprätthålla sekretessen genom att inte diskutera ditt bekymmer med kollegor eller någon annan.

### **Anonym rapportering**

Även om vi uppmuntrar dig att uppge din identitet när du säger till, förstår vi att du kan känna dig bekvämare med att förbli anonym. Vår Speak Up-Plattform ger dig tillgång till en anonym Speak Up-inkorg genom vilken vi kan kommunicera med dig. Denna plattform ger också möjlighet att rensa eventuella stödfiler som du kan tillhandahålla från metadata varigenom du skulle kunna identifieras.

### **Inga repressalier**

**Vi har nolltolerans mot repressalier mot någon som sagt till i god tro.** Detta inbegriper repressalier mot dig när du tar upp ett problem samt mot relaterade personer. Vi tar anklagelser om repressalier på största allvar och varje person som befunnits ha deltagit i någon form av repressalier kommer att ställas inför disciplinära åtgärder, som kan gå så långt som till uppsägning.

Om du känner att du utsätts för repressalier för att du har tagit upp ett problem i god tro har du ett ansvar att rapportera det.

### **Personuppgifter**

Vi skyddar alla inblandades integritet och vidtar alla nödvändiga åtgärder för att skydda personuppgifter från obehörig åtkomst och behandling. Alla personuppgifter som samlas in genom Speak Up-processen kommer endast att användas för det syfte som beskrivs i denna Policy eller efter behov för att säkerställa att vi följer gällande lagar. Mer information finns i vårt integritetsmeddelande.



### Vad händer när en rapport lämnas in?

Vi tar varje Speak Up-ärende som tas upp med stöd av denna Policy på stort allvar. För varje ärende kommer vi att bedöma det bästa sättet att handlägga det utifrån den information som tillhandahålls varvid det kan hända att vi inleder en utredning.

Vi har åtagit oss att handlägga varje Speak Up-ärende som tas upp med stöd av denna Policy:

- Objektivt och rättvist
- Konfidentiellt
- Respektfullt gentemot alla inblandade parter
- Så snabbt och effektivt som omständigheterna tillåter
- Utan att det påverkar den berörda personen
- I enlighet med tillämpliga lagar och principer

Uppgifter om fallet delas endast på basis av kännedomsbehov (need-to-know) under och efter utredningen.

I vissa fall kan vi enligt lag behöva dela information. I dessa fall kommer vi, där så tillåts, att informera dig innan vi delar uppgifter som är relaterade till dig.

Vi kommer att hålla dig uppdaterad om våra framsteg och ge dig feedback på hög nivå om resultatet.

#### Process:



#### Vi tar emot ditt ärende

Om du tar upp problemet skriftligen skickar vi dig en bekräftelse på mottagandet inom högst sju dagar.



#### Inledande bedömning

Den inledande bedömningen kommer att kontrollera om ditt problem omfattas av Speak Up-Policyn, om en mer detaljerad analys krävs samt om tillräcklig information har tillhandahållits för att inleda en utredning.

För frågor som tas upp via andra kanaler än vår Speak Up-Plattform kommer den person du har kontaktat att kontakta dig direkt ifall ytterligare information krävs för den inledande bedömningen. För frågor som tas upp via vår Speak Up-Plattform kommer du att kontaktas via din Speak Up-inkorg ifall ytterligare information krävs.



#### Utredning

Om en utredning krävs och är möjlig kommer en Case Manager att leda den.



Case Managern kan vara medlem av Koncernens HR-team, Juridiska team eller Compliance-team. Case Managern kan under utredningen få hjälp av externa utredningsexperter eller funktionsspecialister inom företaget.

Alla som uppmanas att stödja utredningen hålls till strikt konfidentialitet.



### Stängning

Om utredningen bekräftar förseelsen kommer vi att vidta lämpliga åtgärder för att stoppa förseelsen samt vidta lämpliga disciplinära åtgärder som kan gå så långt som till uppsägning.

Case Managern kommer att kontakta dig med feedback på hög nivå när utredningen är klar och innan ärendet avslutas.

När ärendet har avslutats kan ansvarig Case Manager kontakta dig igen för att säkerställa att du inte utsätts för några repressalier.



### Kom ihåg

Efter att ha använt vår Speak Up-Plattform ska du regelbundet kontrollera din Speak Up-inkorg, utifall vi skickat dig någon uppdatering eller ytterligare frågor.

### Mer information

## Skydd mot repressalier

### Vad är repressalier?



Repressalier avser alla direkta eller indirekta handlingar eller utelämnanden som inträffar i ett arbetsrelaterat sammanhang, orsakas av intern eller extern rapportering eller av offentliggörande, och som orsakar eller kan orsaka oberättigad skada för den som tar upp ett problem enligt denna Policy.

Handlingar och beteenden som kan vara tecken på repressalier inkluderar:

- Trakasserier, hot, diskriminering, ogynnsam eller orättvis behandling
- Avskedande av en anställd eller ändring av en anställds position eller arbetsuppgifter till hans eller hennes nackdel
- Negativ feedback om prestationer som inte objektivt återspeglar faktiska prestationer
- Att utan giltig orsak undanhålla befordran eller utbildningsmöjligheter
- Andra disciplinära åtgärder som t.ex. överföring av arbetsuppgifter, ändring av arbetsplats, lönesänkning, ändring av arbetstid till nackdel för medarbetaren
- Fysisk skada eller skada på personens rykte, inklusive i sociala medier
- Svartlistning

Hot om repressalier och försök till repressalier är också en form av repressalier.

### Vem skyddas mot repressalier?



Vi tolererar inte någon som helst form av repressalier mot:

- dig, när du säger till i god tro
- någon som helst instruktör, d.v.s. någon som hjälper dig att rapportera ditt problem
- något som helst vittne, d.v.s. någon som bidrar med synpunkter till utredningen som en del av utredningsprocessen
- någon som helst tredje part som är kopplad till dig och som kan drabbas av repressalier i ett arbetsrelaterat sammanhang, t.ex. kollegor eller släktingar
- någon som helst juridisk enhet som du äger, arbetar för eller på annat sätt har anknytning till i ett arbetsrelaterat sammanhang

### Hur använder du vår Speak Up-Plattform?

#### Skicka in en rapport



Du kan skicka in en rapport på ditt modersmål och anonymt. Det kan hända att möjligheten till anonym rapportering inte är tillgänglig i vissa länder på grund av nationella restriktioner, i vilket fall du kommer att upplysas tydligt om dessa restriktioner.

#### Kommunicera



Du kan kommunicera med den utsedda Case Manager med hjälp av din Speak Up-inkorg. Vi rekommenderar att du kontrollerar din Speak Up-inkorg regelbundet.

### Vem gör vad?

Ansvarig grupp	Beskrivning
Alla	Måste efterleva denna Policy i fråga om att säga till ifall de har bekymmer kring brott mot vår Uppförandekod, våra policyer eller standarder eller tillämpliga lagar.
Koncernens styrelse	Tillses utvecklingen av en kultur där man säger till inom hela vårt företag.
HR-team och juridiska team	Följer denna Policy vid handläggning av Speak Up-ärenden och relaterade utredningar. Ger råd om Speak Up-ärenden och relaterade utredningar.
Chefer och ledare	Ser till att deras team förstår och följer denna Policy och relaterade vägledningsdokument. Strävar efter en arbetsmiljö där folk säger till. Stödjer, medverkar i och ibland leder utredningar och/eller disciplinära processer i enlighet med denna Policy.

### Frågor och support

För ytterligare frågor och support, kontakta en medlem av Koncernens HR-team, Juridiska team eller Compliance-team.

## Versionskontroll

### Versionshistorik

Version	Ikraftträdandedatum	Status	Godkännare och datum för godkännande
1.0	Mars 2022	Originalversion	Group Compliance Committee (Mars 2022)