

SPEAK UP BELEID



SAMENVATTING

Dit Beleid geeft uitleg over welke soorten vermoedelijk wangedrag je je moet uitspreken en hoe je je bezorgdheid kunt uiten. Het beschrijft ook de beschermingsmaatregelen die voor jou beschikbaar zijn en wat je van ons kunt verwachten wanneer je melding maakt.

Het Speak-up Beleid is beschikbaar voor werknemers en derden die een bezorgdheid willen uiten over mogelijk wangedrag binnen de Verisure Group. Dit Beleid bepaalt de minimumeisen van wat in de hele Group moet worden gevolgd en kan in sommige landen worden gekoppeld aan strengere wettelijke vereisten of beleidslijnen en normen.

Dit Beleid en het bijbehorende meldingsproces dient niet als noodhulpdienst. Neem in geval van een onmiddellijke bedreiging van het leven, de gezondheid of eigendommen, contact op met de juiste hulpdiensten.

INLEIDING

In onze Verisure-gemeenschap zetten we ons allemaal in om altijd te werken met vertrouwen en verantwoordelijkheid. We doen altijd het juiste. Door melding te maken van een oprecht vermoeden van wangedrag, kan je helpen gedrag te beëindigen dat het bedrijf zou kunnen schaden. Het zwijgen in die omstandigheden kan schade toebrengen aan andere collega's, onze klanten of andere belanghebbenden. Het is ook een gemiste kans om positieve verandering te bereiken en het juiste gedrag te versterken. We hebben daarom allemaal de verantwoordelijkheid om melding te maken.

Onze klanten vertrouwen ons 'hun leven' en wat voor hen het belangrijkste is toe. Door dit te doen verwachten ze dat we onze zaken doen op een manier die dat vertrouwen versterkt.

Onze collega's vertrouwen erop dat we een respectvolle werkomgeving behouden waarin iedereen elke dag het beste uit zichzelf kan halen.

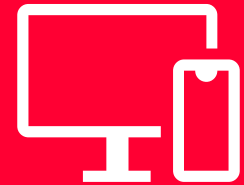
Het is aan ons allemaal om aan deze verwachtingen te voldoen en melding te maken van vermoedelijke schendingen van onze Gedragscode, beleidslijnen, normen of toepasselijke wetten.

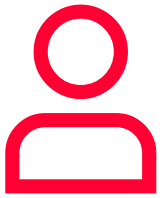
We hebben geen enkele tolerantie (zerotolerancebeleid) voor vergelding. We staan geen vergelding toe tegen een collega die te goeder trouw melding maakt.

BELANGRIJKSTE

- › We rekenen erop dat onze collega's verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen acties en melding maken als ze mogelijke schendingen van onze Gedragscode, beleidslijnen, normen of toepasselijke wetgeving waarnemen. Wij rekenen erop dat zij geen eigen onderzoeken uitvoeren.
- › We rekenen erop dat onze collega's te goeder trouw melding maken. Ten behoeve van dit document worden collega's die zich uitspreken Melders genoemd.
- › We tolereren geen meldingen die te kwader trouw zijn of met een kwaadaardige bedoeling.
- › We tolereren geen enkele vorm van vergelding.
- › Indien de Melder anoniem wenst te blijven, zullen wij zijn identiteit geheimhouden (evenals alle informatie waaruit zijn identiteit kan worden afgeleid). Hetzelfde geldt voor informatie over personen die in de melding worden genoemd of personen die betrokken zijn bij het melden of behandelen van de kwestie, waarvoor we alleen gegevens delen op een need-to-know-basis, tenzij anders vereist door de wet.
- › De integriteit van onderzoeken en gerelateerde processen wordt gerespecteerd. Er wordt altijd goed vertrouwen aangenomen van alle betrokkenen, tenzij anders aangetoond.

WAAR BENT U NAAR OP ZOEK?





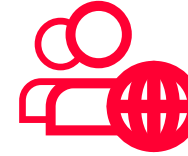
Wie kan melding maken?

Dit Beleid is van toepassing op de volgende personen die zich willen uitspreken over mogelijk wangedrag bij Verisure:



Collega's bij een juridische entiteit binnen de Verisure Group, namelijk:

- › Werknemers
- › Uitzendkrachten/inleners en tijdelijke werknemers
- › Vrijwilligers en stagiairs
- › Leden van het management of de raad van bestuur



De volgende andere **derden**:

- › Leveranciers en (onder)aannemers en iedereen die onder hun leiding en toezicht valt.
- › Aandeelhouders
- › Voormalige werknemers
- › Potentiële werknemers die het wervingsproces of de onderhandelingen zijn begonnen om zich bij een juridische entiteit in de Verisure Group te voegen*

* Prospectieve werknemers kunnen vermoedens van wangedrag alleen melden met betrekking tot informatie die voor hen beschikbaar is gekomen tijdens het wervingsproces of andere precontractuele onderhandelingen.



Waar moet ik van op de hoogte zijn?



Het wordt aangemoedigd melding te maken van zorgen met betrekking tot vermoedelijke schendingen van onze Gedragscode, interne beleidslijnen en normen of toepasselijke wetten, in het bijzonder:

- › Vergelding
- › Intimidatie, inclusief seksuele intimidatie, pesten en discriminatie
- › Risico's voor gezondheid en veiligheid
- › Opzettelijke inbreuken op gegevensbescherming
- › Verkoopfraude of wanpraktijken
- › Inbreuk(en) op productveiligheid
- › Omkoperij en corruptie
- › Financiële criminaliteit, waaronder het witwassen van geld en fraude
- › Belangenconflicten
- › Oneerlijk concurrentiegedrag, inclusief schendingen van het mededingingsrecht
- › Ernstige milieuschade
- › Schendingen van mensenrechten



- › Het meldingsproces mag niet worden gebruikt voor het melden van persoonlijke, aan het werk gerelateerde klachten, waaronder klachten met betrekking tot salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden, werkuren, promoties, demoties of beëindiging van het arbeidscontract, andere disciplinaire maatregelen, overplaatsingen of meningsverschillen tussen collega's. Deze zorgen moeten rechtstreeks worden gemeld aan je lijnmanager of jouw HRBP.
- › Ernstige aan het werk gerelateerde klachten die intimidatie of discriminatie vormen, zijn echter een schending van onze Gedragscode. Deze kunnen daarom worden afgehandeld via de meldkanalen.



Let op! Sommige nationale wetten beperken wat of hoe er gemeld kan worden via het interne Meldproces. Je wordt op de hoogte gebracht van dergelijke beperkingen, maar je kiest ervoor om melding te maken.

Als je een reden hebt om wangedrag in ons bedrijf te vermoeden, moedigen we je aan om erover te praten. Wangedrag omvat elke schending van onze Gedragscode, interne beleidslijnen en normen, en toepasselijke wetten.

Een reden om wangedrag te vermoeden, betekent dat je je bezorgdheid te goeder trouw uit en dat je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de verdenkingen die je meldt waar zijn, rekening houdend met de omstandigheden en informatie die je ter beschikking hebt wanneer je melding maakt.

We tolereren geen meldingen die te kwader trouw worden gedaan. Dit betekent meldingen die niet gebaseerd zijn op een oprechte overtuiging dat de gemelde verdenkingen waar zijn. Een persoon die te kwader trouw een melding doet, wordt niet beschermd tegen mogelijke vergelding en kan te maken krijgen met disciplinaire maatregelen.



We hebben echter geen enkele tolerantie voor vergelding voor een bezorgdheid die te goeder trouw is geuit.

MEER INFORMATIE



Hoe kan je melding maken?



Samengevat zijn er veel manieren waarop je melding kan maken, waaronder:

- › Je lijnmanager
- › Je HRBP
- › Een lid van lokale of Group ER/LR, Juridisch of Compliance
- › Een relevant lid van het lokale of Group management
- › <https://verisurespeakup.com> of <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Je Werknemersvertegenwoordiger, indien van toepassing

MEER INFORMATIE

We moedigen onze collega's aan om zo snel mogelijk contact op te nemen met hun lijnmanager of HRBP als ze een probleem willen melden. In veel gevallen zal je manager of lokale HRBP het beste in staat zijn om opvolging te geven aan je bezorgdheid.

Maar er kunnen zich situaties voordoen waarin je je niet op je gemak voelt om met je lijnmanager of HRBP te spreken. In deze gevallen kan je contact opnemen met een lid van de lokale of Group ER/LR, Juridisch of Compliance teams. Indien van toepassing, gezien de aard van je bezorgdheid, kan je dit rechtstreeks melden aan het relevante lokale managementteam of het managementteam van de Group. Je kan ook een bespreking aanvragen met een van deze personen, mocht je je meer op je gemak voelen om persoonlijk met iemand te spreken.

Daarnaast kan je onze vertrouwelijke online Speak-up tool gebruiken om je bezorgdheid te uiten. Meldingen die via onze Speak-up tool worden gedaan, worden beoordeeld door leden van de Group Compliance en HR-teams en onderzocht door een aangewezen Dossierbeheerder. Je krijgt de gelegenheid om aan te geven of een medewerker van Group Compliance of HR betrokken is bij de vermoede misstand, zodat de melding goed kan worden doorgestuurd.

Ongeacht hoe je melding maakt, als je je melding schriftelijk stuurt, ontvang je binnen maximaal zeven dagen een ontvangstbevestiging.



Wat is de Speak-up tool?



Ontvang ik feedback wanneer ik een melding maak?

We zullen de Melder regelmatig, en ten minste elke drie maanden, op de hoogte brengen van de voortgang van het onderzoek. Wanneer het onderzoek is afgerond, zullen we de uitkomst met je bespreken. We kunnen de Melder niet alle details geven over het resultaat en de ondernomen acties om de vertrouwelijkheid van het onderzoek te handhaven en om alle betrokken partijen te beschermen.

De Speak-up tool is een vertrouwelijk en veilig online Meldplatform dat kan worden gebruikt om zorgen schriftelijk, al dan niet anoniem, te melden.

Door je bezorgdheid intern via een van deze kanalen te melden, help je ons om het vermoedelijke wangedrag snel aan te pakken en de nodige corrigerende maatregelen te nemen. Op deze manier kunnen we ons bedrijf echt samen verbeteren.

In dat geval kan je je bezorgdheid ook melden bij je werknemersvertegenwoordiger (d.w.z. vakbondsvertegenwoordiger of werknemersvertegenwoordiger binnen je bedrijf) (indien van toepassing) of bij de bevoegde nationale autoriteit.

MEER INFORMATIE



Welke informatie moet worden opgenomen wanneer je melding maakt?



Je rapport moet zoveel informatie

bevatten als je kan verstrekken zodat de Dossierbeheerder het kan opvolgen. Nuttige informatie omvat:

- › Datum, tijd en locatie,
- › Betrokken persoon/personen, functie en locatie,
- › Relatie met de andere betrokken persoon/personen,
- › Algemene aard van de zorg,
- › Hoe je je bewust werd van het vermoedelijke wangedrag,
- › Mogelijke getuigen, en
- › Overige informatie ter ondersteuning van het rapport

Als je advies nodig hebt over het al dan niet melden van een zorg voordat je dit doet, moet je contact opnemen met Group Compliance.

Hoe meer informatie je kan verstrekken bij het melden van een zorg, hoe gemakkelijker het voor ons zal zijn om te reageren op je melding. Dit betekent niet dat je zelf onderzoek moet doen om informatie te vinden, omdat dit schadelijk kan zijn voor jou of andere collega's.

We moedigen je aan om je identiteit te verstrekken wanneer je een zorg meldt. Dit kan het eenvoudiger maken om actie te ondernemen naar aanleiding van je melding. Als je echter anoniem een bezorgdheid wilt melden, kan je hiervoor gebruik maken van de Speak-up tool.



Als je te goeder trouw een zorg meldt, zijn we toegewijd om je te beschermen. Elke vergelding of elk dreigement van vergelding zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen.

MEER INFORMATIE



Hoe beschermen we je nadat je melding hebt gemaakt?

We begrijpen dat het moed vergt om een melding te maken en we waarderen je hulp bij het onder onze aandacht brengen van zorgen over wangedrag. Daarom doen we er alles aan om ervoor te zorgen dat je beschermd bent wanneer je een probleem meldt.

- › We streven ernaar om je identiteit vertrouwelijk te houden en deze alleen te delen op basis van “need-to-know”.
- › Je kan een zorg anoniem melden.
- › We tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen jou.
- › Wij beschermen je persoonsgegevens.



Vertrouwelijkheid

Wij zullen je identiteit en alle informatie die tot je identificatie kan leiden, vertrouwelijk behandelen. Informatie wordt alleen gedeeld op basis van “need-to-know” met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken of oplossen van de bezorgdheid. Tijdens een onderzoek moeten we de betrokken persoon waar de melding betrekking op heeft mogelijk informeren dat de kwestie wordt onderzocht. Je identiteit wordt niet aan de betrokken persoon bekendgemaakt, tenzij dit absoluut noodzakelijk is. Je wordt van tevoren op de hoogte gebracht als dit het geval is. Waar mogelijk krijg je de kans om je zorg in te trekken, als je je niet op je gemak voelt met deze handelswijze. Er kunnen ook situaties zijn waarin we wettelijk verplicht zijn om informatie openbaar te maken, bijvoorbeeld als de melding heeft geleid tot een onderzoek door de autoriteiten of als er een strafrechtelijke procedure wordt gestart. Je kan ons ondersteunen bij het handhaven van vertrouwelijkheid door je bezorgdheid niet te bespreken met collega's of iemand anders.



Anonieme melding

We moedigen je aan om je identiteit te verstrekken wanneer je een zorg meldt, omdat dit het gemakkelijker kan maken om te handelen naar je melding. We begrijpen echter dat je je misschien meer op je gemak voelt door anoniem te blijven. Als je dit wilt doen, raden we je aan de Speak-up tool te gebruiken. Dit geeft je toegang tot een anoniem Meldplatform-postvak waarmee we met je kunnen communiceren en ondersteunende bestanden die je kunt verstrekken, worden verwijderd van mogelijk identificeerbare metagegevens.



Geen vergelding

We hebben geen enkele tolerantie voor vergelding (derhalve zero tolerance) voor een zorg die te goeder trouw is gemeld. Dit omvat vergelding tegen de persoon/personen die de zorg heeft/hebben gemeld en hun verwante personen. We nemen beschuldigingen van vergelding zeer serieus en elke werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan enige vorm van vergelding zal te maken krijgen met disciplinaire maatregelen, waaronder wordt begrepen de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Als je het gevoel hebt dat er represailles tegen je worden genomen omdat je te goeder trouw een zorg hebt gemeld, heb je de verantwoordelijkheid dit te melden.



Persoonsgegevens

We beschermen de privacy van alle betrokkenen en nemen alle nodige maatregelen om persoonsgegevens te beschermen tegen onbevoegde toegang en verwerking. Alle persoonsgegevens die via het Meldproces worden verzameld, worden alleen gebruikt voor het doel dat in dit Beleid wordt beschreven of voor zover nodig om ervoor te zorgen dat we voldoen aan de toepasselijke wetgeving. Meer informatie vindt je in onze privacyverklaring.

MEER INFORMATIE



Wat gebeurt er wanneer een melding wordt ingediend?

WE ONTVANGEN JE RAPPORT



Als je je bezorgdheid schriftelijk kenbaar maakt, sturen wij je binnen maximaal zeven dagen een ontvangstbevestiging.

INITIËLE BEOORDELING



Meldingen via onze Speak-up tool worden altijd eerst voorlopig beoordeeld door een lid van de Group ER/LR of Compliance. Deze beoordeling controleert of de gemelde zorg binnen het bereik van het Meldproces valt en of er voldoende informatie is verstrekt om een onderzoek te starten. Als er meer informatie nodig is, wordt er contact met je opgenomen via je Meldplatform-postvak.

Voor alle andere meldingen zal de persoon met wie je contact hebt opgenomen rechtstreeks contact met je opnemen als verdere informatie vereist is.

ONDERZOEK



Als een onderzoek vereist en mogelijk is, zal een Dossierbeheerder dit leiden. Als je je bezorgdheid rechtstreeks hebt gemeld aan uw lijnmanager, HRBP, een lid van het juridische team of management, zullen zij, waar mogelijk, de Dossierbeheerder zijn.

Als de melding wordt gedaan met behulp van de Speak-up tool, wordt de Dossierbeheerder toegewezen door Group Compliance en/of Group HR Employee & Labour Relations.

De Dossierbeheerder kan lid zijn van Group Compliance, lokale of Group HR of de lokale Juridische afdeling. De Dossierbeheerder kan bij het onderzoek worden ondersteund door externe onderzoek experts of functionele specialisten van Verisure.

Iedereen die wordt opgeroepen om het onderzoek te ondersteunen, wordt strikte vertrouwelijkheid opgelegd.

AFSLUITING



Als het onderzoek het wangedrag bevestigt, zullen we de juiste maatregelen nemen om een einde te maken aan het wangedrag, inclusief, indien nodig, disciplinaire maatregelen.

De Dossierbeheerder neemt contact met je op met relevante feedback wanneer het onderzoek is afgerond en voordat de case wordt afgesloten.

We nemen elke melding van wangedrag serieus. Wanneer we een rapport ontvangen, zullen we beoordelen wat de beste manier is om het te behandelen, op basis van de verstrekte informatie. Als een meer gedetailleerde analyse vereist is, zullen we een onderzoek openen.

We onderzoeken altijd:

- › Objectief en eerlijk
- › Vertrouwelijk
- › Respectvol naar alle betrokken partijen
- › Zo snel en efficiënt als de omstandigheden het toelaten
- › Zonder vooroordelen tegen de betrokken persoon
- › In overeenstemming met de toepasselijke wetten en principes

Details van de zaak en persoonsgegevens worden alleen gedeeld met bevoegde personen op een need-to-know-basis tijdens en na het onderzoek.

In sommige gevallen kunnen we wettelijk verplicht zijn om informatie te delen. In deze gevallen zullen we je, indien toegestaan, informeren voordat we gegevens met betrekking tot jou delen. We houden je op de hoogte van de voortgang en het resultaat van je melding.



Wanneer de online Speak-up tool is gebruikt, controleer dan regelmatig uw Speak-up tool postvak, voor het geval we u een update of verdere vragen hebben gestuurd.

MEER INFORMATIE

BESCHERMING TEGEN VERGELDING

Wat is vergelding?



Onder vergelding wordt het volgende verstaan.

Handelingen en gedragingen die tekenen van vergelding kunnen zijn, inclusief:

- › Lastigvallen, intimidatie, discriminatie, nadelige of oneerlijke behandeling
- › Ontslag van een werknemer of wijziging van de positie of taken van een werknemer in zijn of haar nadeel
- › Negatieve prestatiefeedback die geen objectieve weergave is van werkelijke prestaties
- › Het inhouden van promotie- of trainingsmogelijkheden, zonder een geldige reden
- › Andere disciplinaire maatregelen zoals overplaatsing van taken, verandering van locatie, vermindering van lonen, verandering van werktijden, ten nadele van de werknemer
- › Fysieke schade, of schade aan de reputatie van de persoon, inclusief op sociale media
- › Geheel of gedeeltelijke uitsluiting

Bedreigingen van vergelding en pogingen tot vergelding zijn ook een vorm van vergelding.

Wie wordt er beschermd tegen vergelding?



We tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen de

- › Melder
- › Begeleider
- › Getuigen
- › Derde personen die verbonden zijn met de Melder en die vergelding kunnen ondervinden in een aan het werk gerelateerde context, zoals collega's of familieleden van de Melder
- › Rechtspersonen waarvan de Melder eigenaar is, werkt voor of anderszins verbonden is in een aan het werk gerelateerde context



MEER INFORMATIE

HOE GEBRUIK JE DE SPEAK-UP TOOL?

De Speak-up tool is een vertrouwelijk en veilig online Meldplatform en is 24/7 beschikbaar. Het wordt gehost door een externe serviceprovider en alle gegevens worden versleuteld.

Hiermee kan je:

Een melding indienen



Je kan een melding indienen in je moedertaal en anoniem. De optie van anonieme melding is mogelijk niet beschikbaar in bepaalde landen vanwege nationale beperkingen, waarvan de Melder duidelijk op de hoogte zal worden gesteld.

Communiceren



Communiceren met de aangewezen Dossierbeheerder via je Meldplatform-postvak. We raden je aan om je Meldplatform-postvak regelmatig te controleren.

Opvolging



Alle informatie die je verzendt via de Speak-up tool is beveiligd en versleuteld. Media worden opgeschoond van mogelijk identificerende metagegevens en rapporten en bijlagen worden opgeslagen in het veilige en onafhankelijke dossierbeheerdersysteem.

Dossierbeheerder	Een persoon die bevoegd is om meldingen van vermoedelijk wangedrag te ontvangen, op te volgen en te onderzoeken, op lokaal of groepsniveau.
Vertrouwelijk	We houden alle informatie over je bezorgdheid vertrouwelijk. Informatie wordt alleen gedeeld op een need-to-know-basis met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken of oplossen van de bezorgdheid.
Te goeder trouw / te goeder-trouw-rapport	Te goeder trouw betekent dat de Melder redelijke gronden heeft om te vermoeden dat hetgeen hij/zij meldt waar is, in het licht van de omstandigheden en de informatie waarover hij/zij beschikt op het moment van de melding.
Speak-up beleid	Omvat alle beleids-, standaard- of proceduredocumenten met betrekking tot het melden van zorgen en het Meldproces, inclusief de documenten die in je land van toepassing zijn.
Speak-up tool	Een vertrouwelijk en veilig online Meldplatform, gehost door een externe derde partij, dat kan worden gebruikt om bezorgdheden (al dan niet anoniem) te melden.
Vermoedelijk wangedrag	Informatie, inclusief redelijke verdenkingen, over feitelijk of potentieel wangedrag in het kader van dit beleid, dat zich heeft voorgedaan of zeer waarschijnlijk zal voordoen.



DEFINITIES

Melding	De mondelinge of schriftelijke communicatie van informatie over vermoedelijk wangedrag.
Meld kanalen	De interne communicatiemiddelen waarmee een Melder een melding van vermoedelijk wangedrag kan indienen.
Interne Melding	De mondelinge of schriftelijke communicatie van informatie over vermoedelijk wangedrag binnen het bedrijf.
Externe Melding	De mondelinge of schriftelijke communicatie van informatie over vermoedelijk wangedrag aan de bevoegde autoriteiten.
Melder	Iemand die informatie over vermeend wangedrag meldt of openbaar maakt die is verkregen in het kader van zijn of haar aan het werk gerelateerde activiteiten.
Betrokken persoon	Een persoon, bedrijf of rechtspersoon waarnaar in de melding wordt verwezen als de persoon aan wie het vermoedelijke wangedrag wordt toegeschreven of met wie die persoon is verbonden.
Vergelding	Elke directe of indirecte handeling of nalatigheid die plaatsvindt in een aan het werk gerelateerde context, aangespoord door een interne of externe Melding of door openbaarmaking, en die ongerechtvaardigde schade aan de Melder veroorzaakt of kan veroorzaken.
Begeleider	Een ieder die een Melder begeleidt bij het melden van zijn/haar bezorgdheid en wiens begeleiding vertrouwelijk moet worden gehouden. Begeleiders worden beschermd tegen vergelding voor hun rol bij het ondersteunen van de Melder.



VRAGEN EN ONDERSTEUNING

Neem voor verdere vragen en ondersteuning contact op met een lid van het Compliance-team.



VERSION CONTROL

Versie	Ingangsdatum	Beschrijving van wijziging	Status	Auteur
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

Versie	Beleidseigenaar		Beleidscomité		Formele goedkeurder		Andere	
	Datum	Naam	Datum	Naam	Datum	Naam	Datum	Naam
1.0	22 Nov. 2021	Group Chief Legal Officer	22 Nov. 2021	Group Compliance Committee	22 Nov. 2021	Group Board		