

SPEAK UP POLICY



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 tredje parter som vill ta upp ett ärende rörande eventuella förseelser inom koncernen. Denna policy fastställer minimikraven för vad som måste följas i hela koncernen och kan i vissa länder kompletteras av striktare juridiska krav eller policyer och standarder.

Denna policy och den relaterade rapporteringsprocessen fungerar inte som en nödtjänst. I händelse av ett omedelbart hot mot liv, hälsa eller egendom, kontakta lämplig räddningstjänst.

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 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, standarder eller tillämpliga lagar.

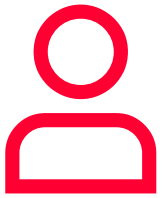
Vi har nolltolerans mot repressalier. Vi kommer inte att tillåta repressalier mot en kollega som säger till i god tro.

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, standarder eller tillämplig lag. Vi räknar med att de inte utför egna utredningar.
- › Vi räknar med att våra kollegor säger till i god tro. I detta dokument kallas kollegor som lyfter ett ärende för de som rapporterar.
- › Vi har inget overseende med rapporter som lämnas i ond tro eller med ont uppsåt.
- › Vi tolererar inte någon form av repressalier.
- › När den som rapporterar vill förbli anonym kommer vi att hålla deras identitet och all information varur denna kan härledas konfidentiell. Detsamma gäller information om personer som nämns i rapporten eller personer som är involverade i att ta upp eller hantera problemet, för vilka vi endast kommer att dela uppgifter på behovsbasis, om inte annat krävs enligt lag.
- › Undersökningarnas och de relaterade processernas integritet ska respekteras. God tro ska alltid förutsättas från alla inblandade, om inte annat visas.

VAD LETAR DU EFTER?





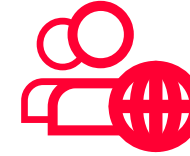
Vem kan rapportera?

Denna policy gäller för följande personer som vill rapportera möjliga förseelser hos Verisure:



Kollegor på en bolag i Verisure-koncernen, nämligen:

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



Följande andra **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 rapportera om?



Du bör rapportera problem som rör misstänkta överträdelser av vår uppförandekod, 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 dataskyddsregleringen
- › Försäljningsbedrägerier eller oegentligheter
- › Överträdelser av produktsäkerhetsföreskrifter
- › Mutor och korrupcion
- › Ekonomisk brottslighet, inklusive penningtvätt och bedrägeri
- › Intressekonflikter
- › Otillbörligt konkurrensbeteende, inklusive brott mot konkurrenslagstiftningen
- › Allvarliga miljöskador
- › Brott mot mänskliga rättigheter

- › Speak Up-processen ska inte användas för att rapportera personliga arbetsrelaterade klagomål, inklusive klagomål avseende löner och förmåner, arbetstider, befordringar, nedflyttning till lägre befattning eller uppsägning av anställningskontrakt, andra disciplinära åtgärder, överföringar eller oenigheter mellan kollegor. Dessa frågor bör tas upp direkt med din närmsta chef eller din HRBP.
- › Allvarliga arbetsrelaterade klagomål som utgör trakasserier eller diskriminering är dock ett brott mot vår uppförandekod. Dessa kan därför hanteras via Speak Up-kanalerna.



Observera att vissa nationella lagar begränsar vad som kan rapporteras genom den interna Speak Up-processen eller hur. Oavsett hur du väljer att säga till så kommer du att informeras om alla sådana begränsningar.

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, interna policyer och standarder samt tillämpliga lagar.

En anledning att misstänka en förseelse innebär att du tar upp ditt problem i god tro och att du 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.

Vi tolererar inte rapporter som tagits upp 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.



Vi har dock nolltolerans mot repressalier för ett problem som tagits upp i god tro.

MER INFORMATION



”Hur rapporterar jag?”



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

- › Din närmsta chef
- › Din HRBP
- › En medlem av det lokala eller anställningsrätts/arbetsrätts-, juridiska eller compliance-teamet.
- › En relevant medlem av den lokala ledningsgruppen eller koncernledningen
- › <https://verisurespeakup.com> eller <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Din personalrepresentant, om tillämpligt applicable

MER INFORMATION

Vi uppmuntrar våra kollegor att först kontakta sin närmaste chef eller HRBP snarast möjligt om de vill ta upp ett bekymmer. I många fall kommer din chef eller lokala HRBP att vara bäst lämpad för att följa upp ditt ärende.

Men det kan finnas situationer där du inte känner dig bekväm med att tala med din chef eller HRBP. I dessa fall kan du kontakta vilken medlem som helst i din lokala eller koncernens anställningsrätts/arbetsrätts-, juridiska eller compliance-team. Om det är lämpligt kan du, med tanke på ditt ärende, ta upp det direkt med relevant person i lokal ledningsgrupp eller koncernledningen. Du kan också 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 konfidentiella Speak Up-kanal online för att ta upp ditt problem. Rapporter som tas upp via vår Speak Up-kanal kommer att granskas av medlemmar i koncernens compliance- och HR-team och utredas av en utsedd handläggare (case manager). Du kommer att få möjlighet att ange om en medlem i koncernens compliance- eller HR-team är inblandad i den misstänkta förseelsen för att säkerställa att rapporten omdirigeras på lämpligt sätt.

Oavsett hur du säger till, om du skickar din rapport skriftligen, kommer du att få en bekräftelse på mottagandet inom högst sju dagar.



Vad är Speak Up-kanalen?



Will I receive feedback, when I report?

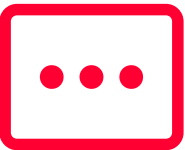
Vi kommer att informera den som rapporterar regelbundet, och minst var tredje månad, om hur utredningen fortskrider. När utredningen är klar kommer vi att ge feedback på hög nivå om dess resultat. Vi kommer inte att kunna ge den som rapporterar fullständiga uppgifter om resultatet och de åtgärder som vidtagits för att upprätthålla sekretessen för utredningen och för att skydda alla inblandade parter.

Speak Up-kanalen är en konfidentiell och säker online-rapporteringsplattform som kan användas för att rapportera problem skriftligen, även anonymt.

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 (dvs. fackföreningsrepresentant eller personalrepresentant inom ditt företag) (om tillämpligt) eller med behörig nationell myndighet.

MER INFORMATION



Vilken information ska ingå när du rapporterar?



Din rapport bör innehålla så mycket information

som du kan ge för att densom är Case Manager 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 det misstänkta tjänstefelet,
- › Möjliga vittnen, och
- › Annan information som stöd för rapporten

Om du behöver vägledning om huruvida du ska ta upp ett problem innan du gör det ska du kontakta Group Compliance.

Ju mer information du kan tillhandahålla när du tar upp ett problem, desto lättare blir det för oss att agera på din Speak Up. 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 Speak Up-kanalen för att göra det.



Om du tar upp ett problem i god tro har vi åtagit oss att skydda dig. Alla repressalier eller hot om repressalier kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder.

MER INFORMATION



Hur skyddar vi dig efter att du rapporterat?

Vi förstår att det krävs mod för att säga till och vi värdesätter din hjälp med att framföra oro om 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 behovsbasis.
- › Du kan rapportera ett problem anonymt.
- › Vi tolererar inte någon form av repressalier mot dig.
- › Vi skyddar dina personuppgifter.



Konfidentiellt

Vi kommer att hålla din identitet och all information varur denna kan härledas konfidentiell. Information kommer endast att delas på basis av "kännedombehov" (need-to-know) med dem som ansvarar för att utreda eller lösa Speak Up-ärendet. Under en utredning kan vi behöva informera personen som berörs av Speak up-ärendet att det utreds. Din identitet kommer inte att avslöjas för den berörda personen, såvida det inte är absolut nödvändigt. Du kommer att informeras i förväg, om så är fallet. När det är möjligt kommer du att få möjlighet att dra tillbaka din rapport, 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 din rapport med kollegor eller någon annan.



Anonym rapportering

Vi uppmuntrar dig att uppge din identitet när du rapporterar ett problem, eftersom detta kan göra det lättare att agera på din Speak Up. Vi förstår dock att du kan känna dig mer bekväm med att vara anonym. Om du skulle vilja göra det rekommenderar vi att du använder Speak Up-kanalen. Detta ger dig tillgång till en anonym inbox på Speak Up-plattformen där vi kan kommunicera med dig och filer som du kan tillhandahålla i bevissyfte kommer att rensas från potentiellt identifierbara metadata.



Inga repressalier

Vi har nolltolerans mot repressalier för ett problem som tagits upp i god tro. Detta inkluderar repressalier mot den/de person(-er) som rapporterade problemet och deras närstående. Vi tar anklagelser om repressalier på största allvar och alla anställda som befunnits ha deltagit i någon form av repressalier kommer att ställas inför disciplinära åtgärder, upp till uppsägning av deras anställningsavtal. 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 vår integritetsspolicy.

MER INFORMATION



Vad händer när en rapport lämnas in?

VI TAR EMOT DIN RAPPORT



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

INLEDANDE BEDÖMNING



För rapporter som tas upp via vår Speak Up-kanal utförs en första bedömning av en medlem av koncernens anställningsrätts/arbetsrätts- eller compliance-team. Denna bedömning kommer att kontrollera om det rapporterade problemet omfattas av Speak Up-processen och om tillräcklig information har tillhandahållits för att inleda en utredning. Om mer information behövs kommer du att kontaktas via din inbox på Speak Up-plattformen.

För alla andra rapporter kommer den person du har kontaktat att kontakta dig direkt om ytterligare information krävs.

UTREDNING



Om en utredning krävs och är möjlig kommer en case manager att leda den. Om du har rapporterat ditt ärende direkt till din chef, HRBP, en medlem av det juridiska teamet eller ledningen, kommer de när så är möjligt att vara case manager.

Om rapporten tas upp med hjälp av Speak Up-kanalen kommer en case manager att tilldelas av koncernens compliance- och/eller anställningsrätts-/arbetsrättsteam.

Case managern kan vara medlem av koncernens compliance-, lokala, HR eller lokala juristteam. Case manager kan stödjas i utredningen av externa utredningsexperten eller funktionspecialister från Verisure.

Alla som uppmanas att stödja utredningen hålls till strikt konfidentialitet.

STÄNGNING



Om utredningen bekräftar företeelsen kommer vi att vidta lämpliga åtgärder för att stoppa förseelsen, inklusive disciplinära åtgärder, om nödvändigt. Case managern kommer att kontakta dig med feedback på hög nivå när utredningen är klar och innan ärendet avslutas.

Vi tar varje Speak Up-fråga om förseelser på allvar. När vi får en rapport kommer vi att bedöma det bästa sättet att hantera den, baserat på den information som tillhandahålls. Om en mer detaljerad analys krävs kommer vi att inleda en utredning.

Vi undersöker alltid:

- › 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 och personuppgifter delas endast med behöriga personer på behovsbasis 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 utvecklingen och resultatet av din rapport.



När du har använt Speak Up-kanalen online ska du kontrollera din Speak Up-inkorg regelbundet, om vi har skickat en uppdatering eller ytterligare frågor till dig. .

MER INFORMATION

SKYDD MOT REPRESSALIER

Vad är repressalier?



Repressalier är...

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 form av repressalier mot

- › Den som rapporterar
- › Instruktören
- › Vittnen
- › Tredje personer som är kopplade till den som rapporterar och som kan drabbas av repressalier i ett arbetsrelaterat sammanhang, t.ex. kollegor eller släktingar till den som rapporterar
- › Juridiska enheter som den som rapporterar äger, arbetar för eller på annat sätt har anknytning till i ett arbetsrelaterat sammanhang



MER INFORMATION

HUR ANVÄNDER MAN SPEAK UP-KANALEN?

Speak Up-kanalen är en konfidentiell och säker online-rapporteringsplattform som är tillgänglig dygnet runt. Den hantearas av en extern tjänsteleverantör och all data är krypterad.

Det gör att du kan:

Skicka in en rapport



Du kan skicka in en rapport på ditt modersmål och anonymt. Möjligheten till anonym rapportering är eventuellt inte tillgänglig i vissa länder på grund av nationella restriktioner, och den som rapporterar kommer att meddelas tydligt om detta.

Kommunicera



Du kan kommunicera med den utsedda case manager via av din inbox på Speak Up-plattformen. Vi rekommenderar att du kontrollerar din Speak Up-plattforms inkorg regelbundet.

Uppföljning



All information som du skickar genom Speak Up-kanalen är skyddad och krypterad. Media rensas från potentiellt identifierande metadata och rapporter och bilagor lagras i det säkra och oberoende fallhanteringssystemet.

**i**

DEFINITIONER

Case Manager	En person som är behörig att ta emot, följa upp och utreda rapporter om misstänkta förseelser, på lokal nivå eller på koncernnivå.
Konfidentiellt	Vi håller all information om ditt ärende konfidentiell. Information kommer endast att delas på basis av "kännedombehov" (need-to-know) med dem som ansvarar för att utreda eller lösa problemet, såvida den som rapporterar inte ger sitt uttryckliga medgivande eller om vi på annat sätt är rättsligt förpliktigade.
Rapportering i god tro/ god tro	God tro innebär att rapportören har rimliga skäl att tro att det som de rapporterar är sant, mot bakgrund av omständigheterna och den information som de hade tillgång till vid tidpunkten för rapporteringen.
Speak Up Policy	Omfattar alla policy-, standard- eller procedurdokument som handlar om att ta upp problem och Speak Up-processen, inklusive de som gäller i ditt land.
Speak Up-kanalen	En konfidentiell och säker onlinerapporteringsplattform som drivs av en extern tredje part och som kan användas för att rapportera problem, även anonymt.
Misstänkt förseelse	Information, inklusive rimliga misstankar, om faktiska eller potentiella förseelser inom ramen för denna policy som har inträffat eller sannolikt kommer att inträffa.

**i**

DEFINITIONER

Rapport	Muntlig eller skriftlig kommunikation av information om misstänkta förseelser.
Rapporteringskanaler	Det interna kommunikationsmedel genom vilket den som rapporterar kan lämna in en rapport om misstänkta förseelser.
Intern rapportering	Muntlig eller skriftlig kommunikation av information om misstänkta förseelser inom företaget.
Extern rapportering	Muntlig eller skriftlig information om misstänkta överträdelser till de behöriga myndigheterna.
Den som rapporterar	En person som rapporterar eller offentliggör information om misstänkta förseelser som förvärvats i samband med hans eller hennes arbetsrelaterade aktiviteter.
Berörd person	En person, ett företag eller en juridisk person som i rapporten anges som den person till vilken den misstänkta förseelsen hänförs eller som den personen är associerad med.
Repressalier	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 rapporterar.
Instruktören	Alla som hjälper den som rapporterar att rapportera sin oro och alla vars hjälp ska hållas konfidentiell. Instrukörer skyddas mot repressalier för sin roll i att stödja den som rapporterar.

FRÅGOR OCH SUPPORT

För ytterligare frågor och support, kontakta en medlem av compliance-teamet.



VERSION CONTROL

Version	Ikraftträdandedatum	Beskrivning av ändringen	Status	Författare
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

Version	Policyägare		Policykommitté		Formell godkännare		Andra	
	Datum	Namn	Datum	Namn	Datum	Namn	Datum	Namn
1.0	22 Nov. 2021	Group Chief Legal Officer	22 Nov. 2021	Group Compliance Committee	22 Nov. 2021	Group Board		