

Verisures Retningslinjer for Varsling

Mars 2022



Sammendrag

Disse retningslinjene forklarer hvilke typer mistenkt utilbørlig atferd du bør varsle om og hvordan du kan ta opp bekymringen din. De beskriver også beskyttelsen som er tilgjengelig for deg og hva du kan forvente av oss når du varsler.

Retningslinjene for varsling er tilgjengelig for ansatte og visse tredjeparter som ønsker å varsle om mulig utilbørlig atferd innad i Verisure-konsernet.. Disse retningslinjene angir minimumskravene til hva som må følges i hele selskapet og kan i noen land suppleres av strengere juridiske krav eller retningslinjer og standarder. I tilfelle disse retningslinjene er i konflikt med gjeldende lokal lov, vil lokal lov ha forrang.

Utstedende Avdeling: Gruppens Juridiske Avdeling

Eier: Juridisk Leder (Chief Legal Officer)

Versjon: 1.0



Innledning

I vårt Verisure-felleskap er vi alle forpliktet til å alltid operere Med Tillit og Ansvar (With Trust and Responsibility). Vi Gjør Alltid Det Rette. Varsler du ved mistanke om utilbørlig adferd, kan du bidra til å avslutte atferd som kan risikere å skade selskapet. Å forholde seg taus under disse omstendighetene, kan forårsake reell skade for andre kolleger, kundene våre eller andre interessenter. Det er også en tapt mulighet til å oppnå positiv endring og forsterke riktig atferd. Vi har derfor alle et ansvar for å varsle.

Kundene våre stoler på oss med livene sine og det som betyr mest for dem. De forventer at vi driver vår virksomhet på en måte som styrker denne tilliten.

Kollegaene våre stoler på at vi opprettholder et respektfullt arbeidsmiljø der hver enkelt kan bringe det beste av seg selv hver dag.

Det er opp til oss alle å leve opp til disse forventningene og Speak up (varsle) om mistenkte brudd på våre Etske Retningslinjer (Code of Conduct), retningslinjer, standarder eller gjeldende lover.

Vi tolererer ikke represalier. Vi vil ikke tillate gjengjeldelse mot en kollega som varsler i god tro.



Viktige Prinsipper

- Vi stoler på at våre kolleger tar ansvar for sine egne handlinger og varsler hvis de observerer mulige brudd på våre Etske Retningslinjer (Code of Conduct), retningslinjer og standarder eller gjeldende lov. Vi regner med at de ikke vil foreta undersøkelser selv.
- Vi stoler på at kollegene våre varsler i god tro.
- Vi forplikter oss til å holde identiteten til de som sier fra, konfidensiell. Det samme gjelder informasjon om personer involvert i, påvirket av eller som håndterer en bekymring. Vi vil kun dele slike data på et «need-to-know» grunnlag.
- Vår Speak Up-Plattform er tilgjengelig for de som ønsker å ta opp bekymringer, inkludert anonymt.
- Vi er forpliktet til å sikre integriteten til en etterforskning og relaterte prosesser.
- Vi vil alltid anta at det varsles i god tro fra alle involverte personer, med mindre annet er demonstrert. Samtidig tolererer vi ikke rapportering i ond tro.
- Vi tolererer ikke noen form for gjengjeldelse mot de som sier ifra i god tro.



Hvem kan varsle?

Disse Retningslinjene gjelder for følgende personer som ønsker å varsle om mulig utilbørlig atferd i Verisure:



Kolleger i enhver juridisk enhet i Verisure-konsernet, nemlig:

- Ansatte
- Kontraktarbeidere og midlertidige ansatte
- Frivillige og praktikanter
- Medlemmer av ledelsen eller styret



Følgende **tredjeparter**:

- Leverandører og underleverandører
- Aksjonærer
- Tidligere ansatte
- Potensielle ansatte som har startet rekrutteringsprosessen eller forhandlinger om å bli med i en juridisk enhet i Verisure-konsernet *

* Potensielle ansatte kan varsle om mistanker om utilbørlig atferd knyttet til informasjon som har blitt tilgjengelig for dem under rekrutteringsprosessen eller andre forhandlinger, før kontrakten.



Hva skal du varsle om?

Hvis du har grunn til å mistenke genuin utilbørlig atferd i selskapet vårt, oppfordrer vi deg til å varsle om det. Utilbørlig atferd inkluderer ethvert brudd på våre **Etiske Retningslinjer (Code of Conduct)**, **interne retningslinjer og standarder og gjeldende lover i arbeidsmiljøet til selskapet vårt.**

Vi forventer at du tar opp bekymringen din i god tro og at du har rimelig grunn til å tro at mistankene du varsler om er sanne, tatt i betraktning omstendighetene og informasjonen som er tilgjengelig for deg når du varsler om det.

Du bør varsle om bekymringer knyttet til mistenkte brudd på våre Etsiske Retningslinjer (Code of Conduct), interne retningslinjer og standarder eller gjeldende lover, spesielt:

- Gjengjeldelse
- Trakassering, inkludert seksuell trakassering og mobbing, samt diskriminering
- Risiko for helse og sikkerhet
- Tilsiktede brudd på personvernet
- Salgssvindel eller feilbehandling
- Produktsikkerhetsbrudd
- Bestikkelser og korrupsjon
- Økonomisk kriminalitet, inkludert hvitvasking og svindel
- Interessekonflikter
- Urettferdig konkurranseferd, inkludert brudd på konkurranselovgivning
- Alvorlige miljøskader
- Brudd på menneskerettigheter

Speak Up-prosessen skal ikke brukes til å rapportere personlige arbeidsrelaterte klager. De skal i stedet tas opp direkte med linjelederen din eller din HR business partner. Arbeidsrelaterte klager som enten utgjør trakassering eller diskriminering i henhold til våre Etsiske Retningslinjer eller som ellers involverer et brudd på våre Etsiske Retningslinjer, interne retningslinjer og standarder, eller gjeldende lover, kan håndteres via Speak Up-kanalen.

Vi har en nulltoleranse-tilnærming til gjengjeldelse for en bekymring som er fremmet i god tro. Vi tolererer samtidig ikke varsler som er fremmet i ond tro. Dette betyr varsler som ikke er basert på en genuin tro på at de mistankene varslet om, er sanne. En person som fremmer et varsel i ond tro vil ikke være beskyttet mot potensiell gjengjeldelse og kan stå overfor disiplinærtiltak.



Hvordan varsler jeg?

Vi oppfordrer deg til å først kontakte mellomleder eller HR business partner så snart som mulig hvis du har en bekymring du vil fremme. I mange tilfeller vil sjefen din eller din HR business partner lokalt ha den beste forutsetningen for å følge opp en bekymring fra deg.

Det kan likevel oppstå situasjoner der du ikke føler deg komfortabel med å snakke med din mellomleder eller HR business partner. I disse tilfellene kan du ta kontakt med hvilket som helst medlem av teamene for HR, Juridisk eller Compliance lokalt eller i Group. Hvis det er aktuelt, gitt arten av din bekymring, kan du også ta den opp direkte med den lokale ledelsen eller ledelsen i Group. Du kan be om et møte med enhver av disse personene hvis du er mer komfortabel med å snakke med noen personlig.

I tillegg kan du bruke vår Speak Up-Plattform til å ta opp bekymringen din skriftlig, inkludert anonymt. Varsler fremmet gjennom vår Speak Up-Plattform får en upartisk gjennomgang av medlemmer i konsernets team for Juridisk/Compliance eller personal, og undersøkes av en tilordnet saksbehandler. Du vil få muligheten til å indikere om et medlem av konsernets team for Juridisk/Compliance eller personal er involvert i den mistenkte forseelsen for å sikre at varselet omdirigeres på en riktig måte. Du vil bli referert til som «Rapporterer» når du bruker vår Speak Up-Plattform.

Hvis du sender inn varselet skriftlig, vil du få en bekreftelse på mottak innen maksimalt syv dager.



Hva er vår Speak Up-Plattform?

Speak Up-Plattformen er en konfidensiell og sikker nettbasert varslingsplattform som kan brukes til å varsle bekymringer skriftlig, inkludert anonymt. Den er tilgjengelig hele døgnet, hele uken, og drives av en ekstern tjenesteleverandør og bruker datakryptering.

Ved å varsle bekymringen din internt gjennom enhver av disse kanalene, hjelper du oss med å håndtere den mistenkte utilbørlige atferden raskt og iverksette nødvendige korrigerende tiltak. På denne måten kan vi virkelig forbedre selskapet vårt sammen.

Om ønskelig, kan du også ta opp din bekymring med din ansattrepresentant (dvs. fagforeningsrepresentant eller ansattrepresentant i selskapet ditt) (der det er aktuelt) eller med den kompetente nasjonale myndigheten.

For å oppsummere, er det mange måter du kan varsle på, inkludert:

- Til din linjeleder
- Til din HR business partner
- Et medlem av lokalt team eller konsernets team for personal, Juridisk eller Compliance
- Et relevant medlem av den lokal ledelsen - eller konsernledelsen
- Ved hjelp av <https://verisurespeakup.com> eller <https://securitasdirectspeakup.com>
- Til din medarbeiderrepresentant, der det er aktuelt



Får jeg tilbakemelding når jeg varsler?

Vi vil oppdatere deg regelmessig om undersøkelsens fremdrift. Når undersøkelsen er fullført, vil vi gi tilbakemelding av utfallet på høyt nivå. Vi vil ikke kunne gi deg fullstendige detaljer om utfallet og tiltak iverksatt, av hensyn til å opprettholde konfidensialiteten til undersøkelsen og for å beskytte alle involverte personer.



Hvilken informasjon skal du inkludere når du varsler?

Jo mer informasjon du kan oppgi når du tar opp en bekymring, desto enklere vil det være for oss å handle på ditt varsel. Dette betyr ikke at du bør undersøke på egen hånd for å finne informasjon, det kan skade deg eller andre kolleger.

Vi oppfordrer deg til å oppgi identiteten din når du varsler en bekymring. Det kan gjøre det enklere å handle på ditt varsel. Likevel, hvis du ønsker å varsle en bekymring anonymt, kan du bruke Speak Up-Plattformen til å gjøre dette.



Varselet ditt skal inneholde så mye informasjon du kan gi, slik at saksbehandleren kan følge opp saken. Nyttig informasjon inkluderer:

- Dato, klokkeslett og sted,
- Person(er) involvert, funksjon og sted,
- Forholdet til den/de andre personen(e) som er involvert,
- Generell art av bekymringen,
- Hvordan du ble klar over den mistenkte utilbørlige atferden,
- Mulige vitner, og
- Annen informasjon for å støtte varselet.

Hvis du trenger veiledning om hvorvidt du skal ta opp en bekymring før du gjør det, bør du kontakte ditt personal eller Juridiske-/Compliance-team.



Hvordan beskytter vi deg etter at du har varslet?

Vi forstår at det krever mot å varsle, og vi setter pris på din hjelp med å gi oss bekymringer om utilbørlig atferd. Derfor gjør vi alt vi kan for å sikre at du er beskyttet når du varsler en bekymring:

- Vi bestreber oss på å holde identiteten din konfidensiell, og kun dele den på et «need-to-know»-grunnlag.
- Du kan varsle en bekymring anonymt.

- Vi tolererer ingen form for gjengjeldelse mot deg.
- Vi beskytter dine personopplysninger.

Taushetsplikt

Vi vil holde din identitet og all informasjon som med sannsynlighet kan avsløre din identitet konfidensiell. Informasjon blir kun delt på et «need-to-know»-grunnlag, og kun med dem som er ansvarlige for å undersøke eller løse varselet.

Under en undersøkelse må vi kanskje informere den det er varslet mot om undersøkelsen. Identiteten din vil ikke bli oppgitt til den det er varslet mot, med mindre det er nødvendig. Du vil bli informert på forhånd hvis dette er tilfelle. Når det er mulig, vil du få muligheten til å trekke tilbake varselet ditt, hvis du ikke er komfortabel med denne fremgangsmåten.

Det kan også oppstå situasjoner hvor vi er lovlig forpliktet til å offentliggjøre informasjon, for eksempel hvis varselet har ført til at myndighetene etterforsker saken, eller det utvikler seg til en kriminell straffesak.

Du hjelper oss å bevare konfidensiell informasjon når du lar være å diskutere varselet med kolleger eller andre.

Anonym varsling

Selv om vi oppfordrer deg til å oppgi identiteten din når du sier ifra, forstår vi at du kan føle deg mer komfortabel med å forbli anonym. Vår Speak Up-Plattform gir deg tilgang til en anonym Speak Up-innboks som vi kan kommunisere med deg gjennom. Denne plattformen gjør det også mulig å støtte filer du kan levere, og som kan bli rensset for potensielt identifiserbare metadata.

Ikke-gjengjeldelse

Vi har nulltoleranse overfor represalier for å si ifra i god tro. Dette inkluderer represalier mot deg når du tar opp en bekymring og mot relaterte personer. Vi tar påstander om gjengjeldelse svært alvorlig, og enhver person som finnes å ha engasjert seg i noen form for gjengjeldelse vil stå overfor disiplinærtiltak, inkludert potensiell oppsigelse.

Hvis du føler at du blir utsatt for gjengjeldelse for å ha tatt opp en bekymring i god tro, har du et ansvar for å varsle det.

Personopplysninger

Vi beskytter personvernet til alle involverte og iverksetter alle nødvendige tiltak for å beskytte personopplysninger mot uautorisert tilgang og behandling. Alle personopplysninger som innhentes gjennom varslingsprosessen vil kun bli brukt til det formål som er beskrevet i disse Retningslinjene eller

som er nødvendig for å sikre at vi overholder gjeldende lover. Flere detaljer er beskrevet i vår personvernerklæring.



Hva skjer når et varsel registreres?

Vi tar alle Speak Up som er fremmet på alvor. Når noe meldes, vil vi vurdere den beste måten å håndtere saken på basert på den oppgitte informasjonen, og vi kan åpne en etterforskning.

Vi er forpliktet til å håndtere hver Speak Up:

- Objektivt og rettferdig
- Konfidensielt
- Med respekt for alle involverte parter
- Så raskt og effektivt som omstendighetene tillater
- Uten fordommer mot den det er varslet mot
- I samsvar med gjeldende lover og prinsipper

Detaljer om saken deles kun på et «need-to-know»-grunnlag underveis og etter undersøkelsen.

I noen tilfeller kan vi bli pålagt å dele informasjon i henhold til loven. I disse tilfellene, der det er tillatt, vil vi informere deg før vi deler opplysninger som er relatert til deg.

Vi vil holde deg oppdatert om fremgangen og gi deg en tilbakemelding på utfallet.

Prosess:



Vi mottar bekymringen din

Hvis du tar opp bekymringen din skriftlig, vil vi sende deg en bekreftelse på mottak innen maksimalt syv dager.



Innledende vurdering

Den første vurderingen vil innebære å sjekke om bekymringen som er meldt er innenfor omfanget av Speak Up-policyen, om en mer detaljert analyse er nødvendig og om tilstrekkelig informasjon er gitt for å åpne en undersøkelse.

For bekymringer som tas opp gjennom andre kanaler enn vår Speak Up-Plattform, vil personen du har kontaktet kontakte deg direkte hvis det kreves ytterligere informasjon for å gjøre den første vurderingen. For bekymringer som er tatt opp gjennom vår Speak Up-Plattform, vil du bli kontaktet gjennom din Speak Up-innboks hvis det er behov for ytterligere informasjon.



Granskning

Hvis videre undersøkelse er nødvendig og mulig, vil en saksbehandler bli tildelt.

Saksbehandleren kan være medlem av konsernets personal eller Juridiske-/Compliance-team. Saksbehandleren kan få støtte av eksterne undersøkelseseksperter eller funksjonelle spesialister fra selskapet i den videre prosessen.

Alle som blir bedt om å bistå i undersøkelsen vil holdes til streng taushetsplikt.



Lukking

Hvis undersøkelsen bekrefter uredeligheten, vil vi iverksette nødvendige tiltak for å sette en stopper for utilbørlig atferd og iverksette passende disiplinærtiltak, opp til oppsigelse.

Saksbehandleren vil kontakte deg med tilbakemelding på høyt nivå når undersøkelsen er fullført og før saken avsluttes.

Når saken er avsluttet, kan saksbehandleren kontakte deg igjen for å sikre at du ikke står overfor noen represalier.



Husk

Når den nettbaserte Speak Up-Plattformen har blitt brukt, må du sjekke innboksen din på Speak Up-Plattform regelmessig, i tilfelle vi har sendt deg en oppdatering eller ytterligere spørsmål.

Mer informasjon

Beskyttelse mot gjengjeldelse

Hva er gjengjeldelse?



Gjengjeldelse er enhver direkte eller indirekte handling eller utelatelse som skjer i en arbeidsrelatert kontekst, forårsaket av intern eller ekstern varsling eller ved offentliggjøring, og som forårsaker eller kan forårsake urettferdig skade på varsleren.

Handlinger og atferd som kan være tegn på gjengjeldelse inkluderer:

- Trakassering, trusler, diskriminering og ufordelaktig eller urettferdig behandling
- Avskjedigelse av en ansatt eller endring av en ansatts stilling eller plikter til dennes ulempe
- Negative tilbakemeldinger som ikke objektivt reflekterer faktiske prestasjoner
- Tilbakehold av forfremmelser eller opplæringsmuligheter uten gyldig grunn
- Andre disiplinære tiltak som overføring av plikter, endring av arbeidssted, redusert lønn, endring i arbeidstid, til den ansattes ulempe
- Fysisk skade, eller skade på personens omdømme, inkludert i sosiale medier
- Svartelisting

Trusler om gjengjeldelse og forsøk på gjengjeldelse er også en form for gjengjeldelse.

Hvem er beskyttet mot gjengjeldelse?



Vi tolererer ingen form for gjengjeldelse mot:

- Deg når du sier fra i god tro
- Enhver tilrettelegger, dvs. alle som hjelper deg med å rapportere bekymringen din
- Ethvert vitne, dvs. alle som gir innspill til etterforskningen som en del av etterforskningsprosessen
- Tredjepersoner som er knyttet til deg og som kan utsettes for gjengjeldelse i en arbeidsrelatert kontekst, for eksempel kolleger eller slektninger
- Juridiske enheter som du eier, arbeider for eller på annen måte er forbundet med i en arbeidsrelatert kontekst

Hvordan bruke Speak Up-Plattform vår?

Sende inn et varsel



Du kan sende inn et anonymt varsel på morsmålet ditt. Muligheten for anonym varsling er kanskje ikke tilgjengelig i visse land på grunn av nasjonale restriksjoner, og du vil bli tydelig informert om dette.

Kommuniser



Du kan kommunisere med den utpekte saksbehandleren ved hjelp av din varslingsinnboks. Vi anbefaler at du sjekker din varslingsinnboks regelmessig.

Hvem gjør hva?

Ansvarlig gruppe	Beskrivelse
Alle	Må overholde disse Retningslinjene og si ifra i tilfelle de har bekymringer om et brudd på våre Etsiske Retningslinjer, våre retningslinjer eller standarder, eller gjeldende lover.
Group	Har oppsyn med utviklingen av Speak Up-kulturen i selskapet vårt.
Personal, Juridisk/Compliance team	Overholde disse Retningslinjene ved håndtering av Speak Up-saker og relaterte etterforskninger. Gi råd om Speak Up og relaterte undersøkelser.
Overordnede og ledere	Sørg for at teamene deres forstår og overholder disse Retningslinjene og relaterte veiledningsdokumenter. Strebe for et arbeidsmiljø der Speak Up finner sted. Støtte, samarbeide og noen ganger lede etterforskninger og/eller disiplinære prosesser i samsvar med disse Retningslinjene.

Spørsmål og støtte

For ytterligere spørsmål og støtte, ta kontakt med et medlem av konsernets personal, Juridisk- eller Compliance-team.

Versjonskontroll

Versjonshistorikk

Versjon	Ikrafttredelsesdato	Status	Godkjenner og godkjenningsdato
1.0	Mars 2022	Opprinnelig versjon	Group Compliance Committee (Mars 2022)