

Polityka zgłaszania nieprawidłowości w Grupie

Marzec 2022 r.



Streszczenie

W niniejszej Polityce wyjaśniono rodzaje podejrzanych zachowań, które należy zgłaszać, i metody informowania o nich. Opisano w niej także przysługujące Ci środki ochronne związane z informowaniem o nieprawidłowościach.

Polityka zgłaszania nieprawidłowości jest dostępna dla pracowników i niektórych stron trzecich, które chcą zgłosić wątpliwości dotyczące możliwych niewłaściwych zachowań w Grupie Verisure. W niniejszej Polityce określono minimalne wymagania obowiązujące w całej Grupie. W niektórych krajach należy się liczyć z koniecznością przestrzegania bardziej rygorystycznych wymogów, regulaminów i norm, stosowanych na szczeblu ustawowym. W przypadku konfliktu zapisów niniejszej Polityki z obowiązującym prawem miejscowym wagę nadrzędną ma to drugie.

Dział wydający: Dział Prawny Grupy

Właściciel dokumentu: Dyrektor ds. prawnych

Wersja: 1.0



Wprowadzenie

W społeczności Verisure wszyscy zobowiązujemy się do działania w sposób odpowiedzialny i budzący zaufanie. Zawsze postępujemy właściwie. Zgłaszając nieprawidłowości na podstawie uzasadnionego podejrzenia, możesz pomóc w wyeliminowaniu zachowań zagrażających Spółce. W takich sytuacjach milczenie może szkodzić osobom zatrudnionym w Spółce, klientom lub innym interesariuszom. Tracimy też szansę na wprowadzenie pozytywnych zmian i wzmocnienie właściwych zachowań. Dlatego wszyscy mamy obowiązek zgłaszania nieprawidłowości.

Nasi klienci pokładają w nas ogromne zaufanie. Wiedzą, że zależy od nas ich los. Oczekują, że będziemy prowadzić działalność w sposób, który wzmacnia to zaufanie.

Osoby zatrudnione chcą, abyśmy utrzymywali środowisko pracy oparte na szacunku, gdzie każdy może codziennie dawać z siebie wszystko.

Obowiązkiem nas wszystkich jest spełnianie tych oczekiwań i zgłaszanie podejrzewanych naruszeń Kodeksu postępowania, obowiązujących polityk, norm i przepisów prawa.

Nie tolerujemy działań odwetowych. Nie dopuszczamy działań odwetowych wobec osób, które informują w dobrej wierze o nieprawidłowościach.



Kluczowe zasady

- Liczymy na to, że osoby zatrudnione w Spółce będą odpowiadać za własne działania i zgłaszać nieprawidłowości dotyczące podejrzewanych naruszeń Kodeksu postępowania, obowiązujących polityk, norm i przepisów prawa. Liczymy na to, że nie będą prowadziły własnych postępowań wyjaśniających.
- Liczymy na to, że będą informować o nieprawidłowościach, działając w dobrej wierze.
- Zobowiązujemy się do nieujawniania tożsamości osób zgłaszających nieprawidłowości. To samo dotyczy danych osobowych pracowników zaangażowanych w daną sprawę. Informacje tego typu udostępniamy jedynie w razie konieczności osobom, które powinny wejść w ich posiadanie.
- Udostępniamy Platformę Speak Up osobom pragnącym zgłaszać problemy, również anonimowo.
- Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić maksymalną rzetelność postępowań wyjaśniających i powiązanych procesów.
- Zawsze zakładamy, że osoby informujące o nieprawidłowościach działają w dobrej wierze, chyba że wyszło na jaw co innego. Jednocześnie nie tolerujemy zgłoszeń składanych złej wierze.

- Nie tolerujemy żadnej formy odwetu wobec osób zgłaszających nieprawidłowości w dobrej wierze.



Kto może zgłaszać nieprawidłowości?

Niniejsza Polityka ma zastosowanie wobec wymienionych niżej osób pragnących zgłosić nieprawidłowość dotyczącą niewłaściwego postępowania w Verisure:



Osoby zatrudnione we wszystkich podmiotach prawnych Grupy Verisure, czyli:

- Pracownicy
- Pracownicy kontraktowi i tymczasowi
- Wolontariusze i stażyści
- Członkowie kierownictwa i zarządu



Następujące strony **trzecie**:

- Dostawcy i podwykonawcy
- Akcjonariusze
- Byli pracownicy
- Potencjalni pracownicy, którzy rozpoczęli proces rekrutacji lub negocjacje w celu podjęcia zatrudnienia w jednym z podmiotów prawnych grupy Verisure *

* Potencjalni pracownicy mogą zgłaszać podejrzenia dotyczące niewłaściwego postępowania wyłącznie w zakresie informacji, które pozyskali w procesie rekrutacji lub negocjacji przed zawarciem umowy.



Czego powinny dotyczyć zgłoszenia?

Jeśli masz powód, aby podejrzewać, że ktoś ze Spółki postępuje niewłaściwie, warto to zgłosić. Niewłaściwe postępowanie obejmuje wszelkie naruszenia naszego Kodeksu postępowania, naszych wewnętrznych polityk i standardów lub obowiązujących przepisów prawa w środowisku pracy.

To, że ma się powód, aby podejrzewać, że ktoś ze Spółki postępuje niewłaściwie, oznacza, iż informowanie o nieprawidłowościach następuje w dobrej wierze, a sygnalista ma uzasadnione powody, aby uznać swoje obawy za słuszne, biorąc pod uwagę okoliczności i informacje dostępne w momencie zgłoszenia problemu.

Zachęcamy do zgłaszania wszelkich nieprawidłowości dotyczących podejrzewanych naruszeń Kodeksu postępowania, wewnętrznych polityk i standardów, ewentualnie obowiązujących przepisów prawa. W szczególności mowa tu o kwestiach takich jak:

- działania odwetowe,
- prześladowanie, w tym molestowanie seksualne, zastraszanie oraz dyskryminacja,
- zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa,
- celowe naruszanie prywatności danych,
- oszustwa i niewłaściwe praktyki w procesie sprzedaży,
- naruszanie bezpieczeństwa produktów,
- łapownictwo i korupcja,
- przestępstwa finansowe, w tym pranie pieniędzy i oszustwa,
- konflikty interesów,
- nieuczciwa konkurencja, w tym naruszenie prawa konkurencji,
- poważne szkody środowiskowe,
- naruszanie praw człowieka.

Procesu zgłaszania nieprawidłowości nie należy wykorzystywać do składania osobistych skarg związanych z pracą. O problemach tego rodzaju należy informować bezpośrednio kierownika liniowego lub HR Biznes Partnera. Niemniej skargi związane z pracą, które spełniają przesłanki prześladowania lub dyskryminacji na mocy naszego Kodeksu postępowania lub w inny sposób wiążą się z naruszeniem jego postanowień, zapisów wewnętrznych polityk i norm, ewentualnie obowiązujących przepisów prawa, mogą być rozpatrywane za pośrednictwem kanałów Speak Up.

Stosujemy zasadę zerowej tolerancji wobec działań odwetowych podejmowanych w odpowiedzi na zgłoszenie naruszenia w dobrej wierze. Jednocześnie **nie tolerujemy zgłoszeń składanych złej wierze.** Mówimy tu o zgłoszeniach, które nie bazują na prawdziwym przekonaniu, że przedstawiony problem jest rzeczywisty. Osobie dokonującej zgłoszenia w złej wierze nie przysługuje ochrona przed przed potencjalnymi działaniami odwetowymi i może zostać wobec niej wszczęte postępowanie dyscyplinarne.



Jak zgłaszać nieprawidłowości?

Zachęcamy do jak najszybszego skontaktowania się z bezpośrednim przełożonym lub HR Biznes Partnerem w sprawie każdego problemu wymagającego zgłoszenia. W wielu przypadkach to właśnie te osoby najlepiej sobie poradzą i znajdą właściwe rozwiązanie.

Oczywiście może się zdarzyć, że ktoś nie chce rozmawiać z bezpośrednim przełożonym albo HR Biznes Partnerem. W takich przypadkach najlepiej kontaktować się z pracownikiem lokalnego lub grupowego Działu Kadr, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności. W stosownych przypadkach, biorąc pod uwagę charakter zgłaszanej nieprawidłowości, można o niej poinformować bezpośrednio członka kierownictwa wyższego szczebla na poziomie lokalnym lub Grupy. Jeśli chcesz zgłosić nieprawidłowość osobiście, możesz ustalić termin spotkania z którąś z wymienionych wyżej osób.

Możesz też skorzystać z Platformy Speak Up, aby zgłosić sprawę na piśmie, również w sposób anonimowy. Zgłoszenia przekazywana na Platformie Speak Up analizują pracownicy Działu Kadr Grupy, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności. W przypadku wszczęcia dochodzenia sprawę przypisuje się odpowiedniemu kierownikowi nadzorującemu. Gdyby w zgłoszoną sprawę zaangażowany był ktoś z Działu Kadr Grupy, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności, będziesz mieć możliwość poinformowania o tym. Jeśli skorzystasz z Platformy Speak Up, będziesz nazywany „sygnalistą”.

Niezależnie od formy zgłoszenia nieprawidłowości, jeśli poinformujesz o sprawie na piśmie, to otrzymasz potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia w ciągu maksymalnie siedmiu dni.



Czym jest Platforma Speak Up?

Platforma Speak Up to bezpieczna platforma internetowa służąca do zgłaszania nieprawidłowości. Można za jej pośrednictwem informować na piśmie o naruszeniach, również w sposób anonimowy. Jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Obsługuje ją zewnętrzny usługodawca. Dane przekazywane za pośrednictwem Platformy są szyfrowane.

Zgłaszając nieprawidłowość wewnątrz za pośrednictwem któregoś z tych kanałów, pomagasz nam szybko odnieść się do problemu i podjąć niezbędne środki naprawcze. W ten sposób możemy wspólnie udoskonalać naszą Spółkę.

Nieprawidłowości można też składać na ręce przedstawiciela pracowników (tzn. przedstawiciela związku zawodowego lub innej organizacji pracowniczej w Twojej spółce) (w stosownych przypadkach), względnie na ręce właściwie umocowanego organu krajowego.

Podsumowując, nieprawidłowości można zgłaszać na wiele sposobów, takich jak:

- poinformowanie bezpośredniego przełożonego,
- poinformowanie HR Biznes Partnera,
- poinformowanie pracownika Działu Kadr Grupy, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności,
- poinformowanie odpowiedniego członka wyższego kierownictwa Grupy,
- korzystanie z witryn <https://verisurespeakup.com> lub <https://securitasdirectspeakup.com>,
- poinformowanie przedstawiciela pracowników, w stosownych przypadkach.



Czy otrzymam informację zwrotną, gdy zgłoszę problem?

Będziemy regularnie informować Cię o przebiegu postępowania wyjaśniającego. Po jego zakończeniu prześlemy ogólne informacje zwrotne na temat rezultatów. Nie będziemy mogli podać pełnych szczegółów postępowania i podjętych działań, gdyż niezbędne jest zachowanie poufności czynności dochodzeniowych i ochrona zaangażowanych osób.



Jakie informacje należy uwzględnić, składając zawiadomienie?

Im więcej informacji podasz, tym łatwiej będzie nam podjąć działania w związku ze zgłoszonym problemem. Nie oznacza to, że masz samodzielnie prowadzić jakiegokolwiek dochodzenie, ponieważ mogłoby to zaszkodzić Tobie lub innym zatrudnionym osobom.

Sygnalistów zachęcamy do podawania swojej tożsamości. Może to ułatwić podjęcie działań w związku ze zgłoszonym problemem. Oczywiście możesz też zgłaszać nieprawidłowości anonimowo, korzystając z Platformy Speak Up.



Zasygnalizowana sprawa powinna zawierać jak najwięcej informacji, aby kierownik nadzorujący mógł podjąć skuteczne działania. Przykładowe przydatne informacje:

- data, godzina i lokalizacja,
- zaangażowane osoby, dział, lokalizacja,
- relacje z zaangażowanymi osobami,
- ogólny charakter problemu,
- jak wykryłeś potencjalnie szkodliwe zachowanie,
- ewentualni świadkowie oraz
- inne dane uwiarygodniające zgłoszenie.

Jeśli potrzebujesz wskazówek co do tego, czy zgłosić problem, skontaktuj się najpierw z właściwym pracownikiem Działu Kadrowego, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności.



Jak chronimy sygnalistów?

Rozumiemy, że zgłaszanie nieprawidłowości wymaga odwagi i naprawdę doceniamy pomoc osób, które się na to decydują. Dlatego robimy wszystko co w naszej mocy, aby zapewnić Ci ochronę w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości:

- dążymy do utrzymania Twojej tożsamości w tajemnicy, ujawniając ją tylko w razie potrzeby,
- o naruszeniach można informować anonimowo,

- nie tolerujemy żadnej formy odwetu wobec sygnalistów,
- chronimy Twoje dane osobowe.

Poufność

Zobowiązujemy się do zachowania w tajemnicy tożsamości sygnalisty oraz wszelkich informacji, które mogłyby doprowadzić do jej ujawnienia. Informacje będą udostępniane wyłącznie osobom odpowiedzialnym za zbadanie lub rozwiązanie zgłoszonego problemu.

W trakcie dochodzenia możemy być zmuszeni do poinformowania o nim osoby, której sprawa dotyczy. Twoja tożsamość nie zostanie ujawniona zainteresowanej osobie, chyba że będzie to konieczne. Jeśli tak się stanie, zostaniesz o tym wcześniej poinformowany. Jeśli będzie to możliwe, będziesz mieć możliwość wycofania zgłoszenia, jeśli uznasz, że sposób jego rozpatrywania Ci nie odpowiada.

Mogą również pojawić się sytuacje, w których będziemy prawnie zobowiązani do ujawnienia informacji, na przykład jeśli zgłoszenie doprowadzi do wszczęcia oficjalnego dochodzenia lub postępowania karnego.

Możesz nam pomóc w zachowaniu poufności, jeśli powstrzymasz się od rozmawiania o zgłoszeniu z innymi osobami.

Anonimowe zgłoszenia

Co prawda zachęcamy sygnalistów do podawania swojej tożsamości w związku ze zgłoszeniem, ale rozumiemy, że niektórzy mogą czuć się bardziej komfortowo, zachowując anonimowość. Na Platformie Speak Up będziesz mieć dostęp do anonimowej skrzynki Speak Up, za pośrednictwem której możemy się z Tobą komunikować. Platforma umożliwi również oczyszczanie przekazywanych plików z metadanych, które mogłyby pomóc ustalić tożsamość sygnalisty.

Zakaz działań odwetowych

Nie tolerujemy żadnych działań odwetowych wobec sygnalistów działających w dobrej wierze. Obejmuje to działania odwetowe wobec pracowników zgłaszających nieprawidłowości i powiązanych z nimi osób. Bardzo poważnie traktujemy wszelkie zarzuty dotyczące działań odwetowych, a każda osoba, która się na nie zdecyduje, podlega środkom dyscyplinarnym, w tym rozwiązaniu stosunku pracy.

Jeśli uważasz, że padłeś ofiarą działań odwetowych w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości w dobrej wierze, musisz to zgłosić.

Dane osobowe

Chronimy prywatność wszystkich zaangażowanych osób i podejmujemy wszelkie niezbędne środki w celu ochrony danych osobowych przed nieupoważnionym dostępem i przetwarzaniem. Wszelkie dane osobowe zgromadzone w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości są wykorzystywane wyłącznie w celach

określonych w niniejszej Polityce lub w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa. Szczegółowe informacje podano w zawiadomieniu o ochronie prywatności.



Co się dzieje po przekazaniu zgłoszenia?

Traktujemy każde zgłoszenie przekazane na mocy zapisów niniejszej Polityki poważnie. Po otrzymaniu zgłoszenia wybieramy optymalną metodę jego rozpatrzenia w oparciu o podane informacje. Możemy też wszcząć postępowanie wyjaśniające.

Każdą nieprawidłowość zgłoszoną na mocy zapisów niniejszej Polityki rozpatrujemy:

- obiektywne i sprawiedliwe,
- poufnie,
- z szacunkiem dla wszystkich zaangażowanych stron,
- tak szybko i skutecznie, jak pozwalają na to okoliczności,
- bez uszczerbku dla zainteresowanej osoby,
- zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami.

Szczegóły sprawy są udostępniane tylko nielicznym osobom w toku i po zakończeniu postępowania wyjaśniającego.

W niektórych przypadkach możemy być zobowiązani do udostępniania informacji na mocy przepisów prawa. W takiej sytuacji, jeśli będzie to dozwolone, poinformujemy Cię zanim udostępnimy dotyczące Cię informacje.

Będziemy na bieżąco informować Cię o postępach dochodzenia i przekazywać ogólne informacje zwrotne na temat jego rezultatów.

Proces:



Otrzymujemy zgłoszenie dotyczące nieprawidłowości

Jeśli jest to zgłoszenie na piśmie, wysyłamy potwierdzenie odbioru w ciągu maksymalnie siedmiu dni.



Ocena wstępna

W ramach oceny wstępnej sprawdzamy, czy zgłoszony problem podlega zapisom Polityki zgłaszania nieprawidłowości, czy wymagana jest bardziej szczegółowa analiza i czy podano wystarczające informacje, aby rozpocząć dochodzenie.

Jeśli chodzi o naruszenia zgłoszone za pośrednictwem kanałów innych niż Platforma Speak Up, osoba, do której się zwróciłeś, skontaktuje się z Tobą bezpośrednio, jeśli do wstępnej oceny wymagane będą dodatkowe informacje. Jeśli chodzi o naruszenia zgłoszone za pośrednictwem Platformy Speak Up,

skontaktujemy się z Tobą za pośrednictwem skrzynki Speak Up, jeśli będziemy potrzebować dalszych informacji.



Postępowanie wyjaśniające (dochodzenie)

Jeśli wymagane będzie przeprowadzenie dochodzenia, wyznaczymy kierownika nadzorującego, który będzie je prowadził.

Kierownik nadzorujący może być pracownikiem Działu Kadr Grupy, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności. Podczas prowadzenia dochodzenia kierownik nadzorujący może korzystać ze wsparcia ekspertów zewnętrznych i specjalistów ze Spółki.

Każda osoba proszona o pomoc w prowadzeniu postępowania wyjaśniającego jest zobowiązana do zachowania ścisłej poufności.



Zamknięcie

W przypadku, gdy czynności dochodzeniowe potwierdzą niewłaściwe postępowanie, podejmiemy odpowiednie środki, aby je wyeliminować, a także stosowne środki dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

Kierownik nadzorujący przekaże Ci ogólne informacje zwrotne po zakończeniu dochodzenia i przed zamknięciem sprawy.

Po zamknięciu sprawy kierownik nadzorujący może skontaktować się z Tobą ponownie, aby upewnić się, że nie dotknęły Cię żadne działania odwetowe.



Pamiętaj

Jeśli skorzystałeś z Platformy Speak Up, regularnie sprawdzaj skrzynkę Speak Up na wypadek, gdybyśmy wysłali Ci aktualizacje lub pytania.

Więcej informacji

Ochrona przed działaniami odwetowymi

Czym są działania odwetowe?



Działania odwetowe to wszelkie bezpośrednie lub pośrednie działania bądź zaniechania, które występują w kontekście pracy, zostały spowodowane wewnętrznym lub zewnętrznym zgłoszeniem, ewentualnie publicznym ujawnieniem, i które stały się lub mogą stać się narzędziem wyrządzenia nieuzasadnionej szkody sygnaliście działającemu zgodnie z zapisami niniejszej Polityki.

Działania i zachowania, które mogą stanowić odwet, obejmują:

- prześladowanie, zastraszanie, dyskryminację, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
- zwolnienie pracownika lub zmianę stanowiska lub obowiązków na niekorzyść pracownika,
- negatywną ocenę wyników pracy, która nie odzwierciedla obiektywnie rzeczywistej wydajności,
- nieprzyznanie awansu albo odmowę udziału w szkoleniach bez ważnego powodu,
- inne działania dyscyplinarne, takie jak przeniesienie obowiązków, zmiana lokalizacji, zmniejszenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy - na niekorzyść pracownika,
- szkody fizyczne lub uszczerbek na reputacji sygnalisty, w tym w mediach społecznościowych,
- umieszczenie na „czarnej liście”.

Groźby i próby odwetu również stanowią formę odwetu.

Kto jest chroniony przed działaniami odwetowymi?



Nie tolerujemy żadnej formy odwetu wobec:

- sygnalistów działających w dobrej wierze,
- osób wspierających sygnalistów, czyli takich, które pomagają zgłaszać nieprawidłowości,
- świadków opisywanych zdarzeń, czyli osób, które przyczyniają się do wyjaśnienia sprawy w procesie dochodzeniowym,
- osób trzecich powiązanych z sygnalistami, które mogą paść ofiarą działań odwetowych w kontekście pracy. Chodzi tu np. o inne zatrudnione osoby i krewnych,
- podmiotów prawnych, którymi zarządzasz, dla których pracujesz lub z którymi jesteś związany w inny sposób w kontekście pracy.

Przesłanie zgłoszenia



Zgłoszenia można składać w języku ojczystym i anonimowo. Opcja anonimowego zgłaszania może nie być dostępna w niektórych krajach ze względu na ograniczenia ustawowe. W takiej sytuacji zostaniesz powiadomiony o rzeczonych ograniczeniach.

Komunikacja



Możesz komunikować się z wyznaczonym kierownikiem nadzorującym, korzystając ze skrzynki Speak Up. Zalecamy regularne sprawdzanie skrzynki Speak Up.

Zakres odpowiedzialności?

Odpowiedzialna grupa	Opis
Wszyscy	mają obowiązek przestrzegania niniejszej Polityki zgłaszania nieprawidłowości, jeśli podejrzewają naruszenie naszego Kodeksu postępowania, regulaminów wewnętrznych, przyjętych norm bądź obowiązujących przepisów prawa.
Zarząd Grupy	nadzoruje rozwój kultury zgłaszania nieprawidłowości w całym przedsiębiorstwie.
Dział Kadr i Dział Prawny	wdrażają niniejszą Politykę, prowadząc sprawy związane ze zgłoszonymi nieprawidłowościami i powiązаныmi postępowaniami wyjaśniającymi. Udzielają porad dotyczących zgłaszania problemów i powiązanych postępowań wyjaśniających.
Kierownicy i liderzy	są zobowiązani dopilnować, aby podległe zespoły znały zapisy Polityki i powiązanych wytycznych. Dążą do stworzenia takiego środowiska pracy, w którym zgłaszanie nieprawidłowości nie jest niczym niezwykłym. Pomagają prowadzić, a czasem sami prowadzą dochodzenia lub działania dyscyplinarne zgodnie z postanowieniami niniejszej Polityki.

Pytania i wsparcie

Jeśli masz pytania lub potrzebujesz pomocy, skontaktuj się z pracownikiem Działu Kadr Grupy, Działu Prawnego lub Działu ds. Zgodności.

Kontrola wersji**Historia wersji**

Wersja	Data wejścia w życie	Status	Osoba zatwierdzająca i data zatwierdzenia
1.0	Marzec 2022 r.	Wersja oryginalna	Komitet Grupy ds. Zgodności (Marzec 2022 r.)