

POLÍTICA SPEAK UP DO GRUPO VERISURE

December 2021



RESUMO EXECUTIVO

A presente Política elenca os tipos de suspeita de condutas irregulares que deves Denunciar e de que forma podes manifestar as tuas preocupações. Descreve também as proteções de que dispões e o que podes esperar de nós enquanto Denunciante.

A Política Speak Up está disponível para colaboradores e determinados terceiros que pretendam manifestar uma preocupação sobre uma possível conduta indevida ocorrida dentro do Grupo Verisure. Esta Política define os requisitos mínimos acerca daquilo que deve ser seguido no Grupo, sem prejuízo de eventuais normas específicas em vigor em cada um dos países em que o Grupo esteja representado, bem como, sem prejuízo da possibilidade de articulação de diferentes regimes legais.

Esta política e o processo de comunicação relacionado não servem como um serviço de emergência. Em caso de ameaça imediata à vida, saúde ou propriedade, contacte os serviços de emergência adequados.

INTRODUÇÃO

No seio do Grupo Verisure, todos estamos empenhados em atuar sempre com Confiança e Responsabilidade. Fazemos sempre a coisa certa. Denuncia sempre que tiveres uma suspeita genuína acerca da ocorrência, ou possibilidade de ocorrência de uma conduta indevida. Desta forma, podes ajudar a mitigar, prevenir e dar uma resposta adequada a comportamentos e condutas que podem ser prejudiciais para ti, para os restantes colegas e/ou para a Empresa. Permanecer em silêncio nessas circunstâncias pode causar danos reais a outros colegas, aos nossos clientes ou a outras partes interessadas. A falta de denúncia consubstancia também uma oportunidade perdida para alcançar uma mudança positiva e reforçar o comportamento certo. Portanto, todos nós temos a responsabilidade de Denunciar.

Os nossos clientes confiam-nos as suas vidas e o que é mais importante para eles. Ao fazê-lo, esperam que conduzamos o nosso negócio de uma forma que reforce essa confiança.

Os nossos colegas confiam em nós para manter um ambiente de trabalho respeitoso, onde cada um possa dar o melhor de si todos os dias.

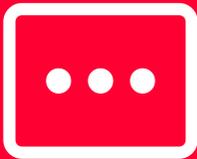
Cabe-nos a todos estarmos à altura destas expectativas e Denunciar as suspeitas de violações ao nosso Código de Conduta, políticas, normas ou leis aplicáveis.

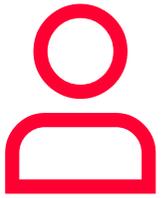
Temos uma política de tolerância zero à retaliação. Não permitiremos retaliação contra um colega que Denuncie de boa-fé.

PRINCÍPIOS-CHAVE

- › Contamos com os nossos colegas para assumirem a responsabilidade pelos seus próprios atos e para Denunciarem, caso tenham conhecimento de violações que estejam a ser cometidas ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como, tentativas de ocultação de tais infrações ao a nosso Código de Conduta, políticas, normas ou legislação aplicável. As investigações são levadas a cabo pelo departamento com competência ao efeito.
- › Todas as denúncias devem ser feitas de boa fé. Para os fins deste documento, os colegas que Denunciam são chamados Denunciantes.
- › Não toleramos denúncias efetuadas de má-fé ou com uma intenção maliciosa, ou seja, todas as denúncias devem ser efetuadas quando exista fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras.
- › Não toleramos qualquer forma de retaliação.
- › Quando o Denunciante deseje manter-se anônimo, iremos manter confidencial a identidade do mesmo (bem como qualquer informação que possa permitir que a sua identidade seja conhecida, salvo nas situações em que a identificação seja necessária nos termos e para os efeitos da legislação local). O mesmo se aplica a informações sobre pessoas mencionadas na denuncia ou pessoas envolvidas na comunicação ou no tratamento da situação, relativamente às quais apenas partilharemos dados rde acordo com o estritamente necessário e dentro da legalidade, salvo disposição em contrário prevista na lei.
- › A integridade das investigações e processos relacionados deve ser respeitada. Será sempre presumida a boa fé de todos os envolvidos, salvo demonstração em contrário.

O QUE PROCURAS?





QUEM PODE DENUNCIAR?

Esta Política é aplicável às seguintes pessoas que desejem Denunciar uma possível conduta indevida ocorrida na Verisure:



Colegas de qualquer empresa do Grupo Verisure, nomeadamente:

- › Trabalhadores
- › Voluntários e estagiários
- › Membros da administração ou da Direção



Os seguintes **terceiros**:

- › Prestadores de Serviços, Fornecedores e subcontratados
- › Acionistas/sócios
- › Antigos colaboradores
- › Potenciais trabalhadores que tenham iniciado o processo de recrutamento ou negociações para se juntarem a uma empresa do Grupo Verisure *

* Os potenciais trabalhadores podem comunicar suspeitas de conduta indevida relacionadas apenas com informações que lhes tenham sido disponibilizadas durante o processo de recrutamento ou durante qualquer fase integrante das outras negociações pré-contratuais.



Sobre o que Denunciar?



Deverás Denunciar as tuas preocupações relativamente a quaisquer suspeitas de violação do nosso Código de Conduta, políticas e normas internas ou leis aplicáveis, em particular, as seguintes práticas/conduitas (entre outras previstas em legislação local):

- › Retaliação
- › Assédio, incluindo assédio sexual e bullying e discriminação
- › Riscos para a saúde e segurança
- › Violações da proteção de dados
- › Fraude ou más práticas no processode vendas
- › Violações de segurança dos produtos
- › Suborno e corrupção
- › Crime financeiro, incluindo branqueamento de capitais e fraude
- › Conflito de interesses
- › Comportamento de concorrência desleal, incluindo violações da lei da concorrência
- › Graves danos ambientais
- › Violações dos direitos humanos



Note que algumas leis nacionais restringem o que pode ser comunicado através do processo interno de Denúncia ou como pode ser comunicado. Será informado de quaisquer restrições deste tipo, seja qual for a sua escolha para Falar..



- › O processo Speak Up não deve ser utilizado para comunicar queixas pessoais relacionadas com o trabalho, incluindo queixas relacionadas com salários e benefícios, horas de trabalho, promoções, despromoções ou rescisões de contratos de trabalho, ações disciplinares, transferências ou desentendimentos entre colegas, entre outras. Estas preocupações devem ser manifestadas diretamente ao teu superior hierárquico ou ao responsável de RH.
- › Quaisquer queixas relacionadas com o trabalho que possam ser consideradas assédio ou discriminação representam uma violação do nosso Código de Conduta. Estas deverão ser tratadas através dos canais de Denúncias.

Encorajamos-te a Denunciar sempre que tiveres um motivo para suspeitar da ocorrência de uma qualquer conduta indevida no seio da nossa Empresa, . A conduta indevida inclui qualquer violação ao nosso Código de Conduta, políticas internas e normas e leis aplicáveis.

Estar-se-á perante uma suspeita de conduta indevida genuína sisempre que existam fundadas suspeitas sobre a existência de um comportamento irregular , tendo em conta as circunstâncias e as informações de que se dispõe a cada momento.

Não são admissíveis denúncias feitas de má-fé. Isto significa denúncias que não se baseiam numa convicção genuína de que as suspeitas comunicadas são verdadeiras. Uma denúncia que seja reportada de má-fé poderá conduzir à aplicação de medidas disciplinares.



Porém, temos uma política de tolerância zero à retaliação quanto a denúncias feitas de boa-fé.

LEMBRA-TE



Como Denunciar?



Resumindo, existem muitas formas de Denunciar, incluindo:

- › O teu superior hierárquico
- › Os RH
- › Um membro de ER/LR, Jurídico ou Conformidade local ou do Grupo
- › Um membro relevante da administração local ou do Grupo
- › <https://verisurespeakup.com> ou <https://securitasdirectspeakup.com>
- › O teu Representante dos Funcionários, quando aplicável

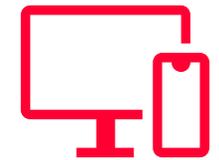
LEMBRA-TE

Encorajamos os nossos colegas a contactar o superior hierárquico ou os RH assim que possível, caso tenham uma preocupação a reportar. Em muitos casos, o seu superior hierárquico ou os RH locais estarão melhor posicionados para acompanhar a sua preocupação.

Em todas as situações em que não te sentires confortável para falar com o teu superior hierárquico ou com os RH também podes contactar qualquer membro das equipas de ER/LR, Jurídico ou a equipa do Programa de Conformidade do Grupo. Se for caso disso, dada a natureza da tua preocupação, podes apresentá-la diretamente à equipa local ou de gestão do Grupo relevante. Também podes solicitar uma reunião com qualquer uma destas pessoas, caso te sintas mais à vontade para falar com alguém pessoalmente.

Para além disso, podes utilizar o nosso canal de denúncias confidencial “Speak Up online” para comunicar a tua preocupação. As denúncias apresentadas através do canal Speak Up serão analisadas por membros das equipas de Conformidade e de RH do Grupo e investigadas por um Gestor de Caso autorizado. Ser-lhe-á dada a oportunidade de indicar se um membro do departamento de RH ou de Conformidade do Grupo está envolvido na suspeita de irregularidade, para garantir que a denúncia é devidamente redirecionada.

Independentemente da forma como Denuncies, se enviases a sua denúncia por escrito, receberás uma confirmação de receção no prazo máximo de sete dias.



O que é a linha Speak Up?



Irei receber feedback, quando comunicar?

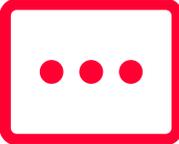
Informaremos o Denunciante regularmente e, pelo menos, a cada três meses, sobre o andamento da investigação. Quando a investigação estiver concluída, iremos fornecer feedback na medida do possível quanto aos seu resultado. Não poderemos fornecer ao Denunciante detalhes completos do resultado e das medidas tomadas para manter a confidencialidade da investigação e para proteger todas as partes envolvidas.

A linha Speak Up é uma plataforma de denúncia online confidencial e segura, que pode ser usada para comunicar preocupações por escrito, incluindo de forma anónima.

Ao comunicares a tua preocupação internamente através de qualquer um destes canais, estás a ajudar-nos a resolver rapidamente uma suspeita de conduta indevida e a tomar as medidas corretivas necessárias. Desta forma, podemos realmente melhorar a nossa empresa.

Conforme o caso, podes também manifestar a tua preocupação junto do teu Responsável ou da estrutura de representação coletiva de trabalhadores (quando aplicável) ou da autoridade nacional competente.

LEMBRA-TE



Que informação incluir ao Denunciar?



A tua comunicação deve conter o máximo de informação possível.

A informação útil inclui:

- › Data, hora e localização,
- › Pessoa(s) envolvida(s), função e localização,
- › Relação com a(s) outra(s) pessoa(s) envolvida(s),
- › Natureza geral da situação denunciada,
- › Como tomaste conhecimento da suspeita de conduta indevida,
- › Possíveis testemunhas, e
- › Outras informações de suporte à comunicação

Se precisares de orientação sobre se deves manifestar uma preocupação antes de o fazeres, deves contactar o departamento de Conformidade do Grupo.

Quanto mais informações puderes fornecer ao fazeres uma denúncia, mais fácil será para nós agir em relação à tua Denúncia. Isto não significa que deves investigar por tua conta para encontrar informações, uma vez que ao fazê-lo pode prejudicar-te bem como a outros colegas.

Encorajamos-te a fornecer a tua identidade ao comunicar uma preocupação. Isto pode tornar mais fácil agir sobre a Denúncia. No entanto, se pretenderes comunicar uma preocupação anonimamente, podes usar a linha Speak Up para o fazer.



Se manifestares uma preocupação de boa-fé, estamos empenhados em proteger-te. Qualquer retaliação ou ameaças de retaliação serão sujeitas a medidas disciplinares.

LEMBRA-TE



Como te protegemos depois da Denúncia?

Compreendemos que é preciso coragem para Denunciar e valorizamos a tua ajuda para nos alertar acerca de possíveis conduta indevida. É por isso que fazemos tudo o que podemos para garantir que estás protegido quando cdenunciares.

- › Esforçamo-nos por manter a tua confidencialidade, levantando-a apenas numa base de necessidade de conhecimento.
- › Podes efetuar uma denúncia de forma anónima.
- › Não toleramos qualquer forma de retaliação contra ti.
- › Protegemos os teus dados pessoais.



Confidencialidade

Manteremos a tua identidade e qualquer informação que possa levar à tua identificação. A informação só será partilhada numa base de “necessidade de conhecimento” com os responsáveis pela investigação ou para a resolução da Denúncia. Durante uma investigação, podemos ter de informar a pessoa envolvida na Denúncia de que uma determinada situação está a ser investigada. A tua identidade não será divulgada à pessoa em questão, a menos que seja absolutamente necessário. Serás informado(a) previamente, se for esse o caso. Caso não te sintas confortável com esta linha de ação, sempre que possível, poderás retirar a denúncias efetuada,. Podem também existir situações em que sejamos legalmente obrigados a divulgar informações, por exemplo, se a denúncia tiver originado uma investigação por parte das autoridades ou tiver conduzido à abertura de um processo crime. Não discutas as tuas preocupações com colegas ou com qualquer outra pessoa.



Comunicação anónima

Encorajamos-te a fornecer a tua identidade, uma vez que isto pode facilitar o processo de investigação. Contudo, compreendemos que podes sentir-te mais confortável permanecendo anónimo. Se preferires recomendamos a utilização da linha Speak Up. Isto dar-te-á acesso a uma caixa de entrada anónima da plataforma Speak Up através da qual podemos comunicar contigo, sendo que os ficheiros de suporte que nos possas fornecer serão tratados de forma a anonimizar os dados pessoais neles incluídos.



Não-retaliação

Temos uma abordagem de tolerância zero à retaliação sempre que estejamos perante uma denúncia efetuada de boa-fé. Isto inclui retaliação contra a(s) pessoa(s) que comunicou(aram) a preocupação e pessoas relacionadas com a mesma. Levamos muito a sério qualquer situação de retaliação, sendo que, qualquer colaborador que tenha praticado ou estado envolvido em qualquer forma de retaliação sujeitar-se-á medidas disciplinares, que podem conduzir a um processo de despedimento com justa causa. Se sentires que estás a ser alvo de retaliação por teres efetuado uma denúncia de boa-fé, deves denunciar essa situação no imediato .



Dados pessoais

Protegemos a privacidade de todas as pessoas envolvidas e tomamos todas as medidas necessárias para proteger os dados pessoais contra o acesso e tratamento não autorizados. Quaisquer dados pessoais recolhidos através do processo Speak Up serão utilizados apenas para os fins descritos nesta Política ou conforme necessário para assegurar que cumprimos as leis aplicáveis. Para mais detalhes, consulta a nossa política de privacidade.

LEMBRA-TE



O que acontecerá quando uma comunicação for apresentada?

RECEBEMOS A TUA COMUNICAÇÃO



Se manifestares a tua preocupação por escrito, enviar-te-emos uma confirmação de receção no prazo máximo de sete dias.

AValiação INICIAL



Para comunicações manifestadas através da nossa linha Speak Up, é realizada uma avaliação inicial por um membro do Grupo ER/LR ou Conformidade. Esta avaliação irá verificar se a preocupação comunicada se insere no âmbito do processo de denúncia e se foi fornecida informação suficiente para abrir uma investigação. Se for necessária mais informação, serás contactado através da caixa de entrada da plataforma Speak Up.

Para todas as outras comunicações, a pessoa com quem contactaste poder-te-á contactar diretamente, sempre que se revelar necessária qualquer informação adicional.

INVESTIGAÇÃO



Se for necessária uma investigação e for possível fazê-la, o Gestor de Caso irá conduzi-la. Se tiveres comunicado a tua preocupação diretamente ao teu superior hierárquico, aos RH, a um membro da equipa Jurídica ou da administração, sempre que possível, este será o Gestor de Caso.

Se a comunicação for manifestada através da linha Speak Up, o Gestor de Caso será designado pelo Departamento de Conformidade do Grupo e/ou pelo Departamento de RH e Relações Laborais do Grupo.

O Gestor de Caso pode ser um membro do departamento de Conformidade do Grupo, dos RH locais ou do Grupo ou do Departamento Jurídico local. O Gestor de Caso pode ser apoiado na investigação por especialistas externos em investigação ou especialistas funcionais da Verisure.

Qualquer pessoa chamada para apoiar a investigação é obrigada a manter estrita confidencialidade.

ENCERRAMENTO



Se a investigação confirmar a conduta indevida, tomaremos as medidas adequadas para pôr termo à mesma, incluindo medidas disciplinares, se adequadas e oportunas.

Serás contactado pelo Gestor de Caso antes de estar concluído.

Levamos a sério todas as Denúncias apresentadas. Quando recebemos uma denúncia, avaliaremos a melhor forma de a tratar, com base nas informações fornecidas. Se for necessária uma análise mais detalhada, abriremos uma investigação.

Investigamos sempre:

- › De forma objetiva e justa
- › De forma confidencial
- › Em respeito de todas as partes envolvidas
- › De forma tão rápida e eficiente quanto as circunstâncias o permitam
- › Em observância dos direitos dos denunciados
- › De acordo com as leis e princípios aplicáveis

Os detalhes do caso e os dados pessoais são partilhados apenas com as pessoas autorizadas numa base de necessidade de conhecimento durante e após a investigação.,

Em alguns casos, podemos ser obrigados por lei a partilhar informações. Nestes casos, quando permitido, informá-te-emos antes de partilhar os teus dados pessoais.

Iremos manter-te atualizado sobre o progresso e o resultado da investigação, na medida do possível.



Sempre que a linha Speak Up online tiver sido utilizada, verifica regularmente a tua caixa de entrada da linha Speak Up, caso lhe tenhamos enviado uma atualização ou outras perguntas.

LEMBRA-TE

PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

O que é retaliação?

A retaliação é...

Os atos e comportamentos que podem ser sinais de retaliação incluem:

- › Assédio, intimidação, discriminação, tratamento desvantajoso ou injusto
- › Demissão de um funcionário ou alteração do cargo ou deveres de um funcionário em desvantagem do mesmo(a)
- › Feedback de desempenho negativo que não reflete objetivamente o desempenho real
- › Reter oportunidades de promoção ou formação, sem um motivo válido
- › Outra ação disciplinar, como transferência de funções, alteração de localização, redução de salários, alteração de horas de trabalho, em desvantagem do funcionário
- › Danos físicos ou danos à reputação da pessoa, incluindo nas redes sociais
- › Lista negra



Quem está protegido contra a retaliação?

Não toleramos qualquer forma de retaliação contra o

- › Denunciante
- › Facilitador
- › Testemunhas
- › Terceiros que estejam ligados ao Denunciante e que possam sofrer retaliação num contexto relacionado com o trabalho, como colegas ou familiares do Denunciante
- › Entidades jurídicas que o Denunciante detém, trabalha para ou com as quais está de alguma forma relacionado num contexto relacionado com trabalho





MAIS INFORMAÇÕES

COMO USAR A LINHA SPEAK UP??

A linha Speak Up é uma plataforma de comunicação online confidencial e segura e está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana. Está alojada por um fornecedor de serviços externo e todos os dados são encriptados.

Isto permite-lhe:

Enviar uma comunicação



Pode enviar uma comunicação no seu idioma materno e anonimamente. A opção de denúncia anónima pode não estar disponível em determinados países devido a restrições nacionais, das quais o Denunciante será claramente notificado.

Comunicar



Pode comunicar com o Gestor de Caso designado através da caixa de entrada da sua plataforma Speak Up. Recomendamos que verifique regularmente a caixa de entrada da sua plataforma Speak Up.

Acompanhamento



Todas as informações que enviar através da linha Speak Up são protegidas e encriptadas. Os dispositivos media são limpos de metadados potencialmente identificadores e as comunicações e anexos são armazenados no Sistema de Gestão de Casos seguro e independente.



DEFINIÇÕES

Gestor de Caso

Uma pessoa autorizada a receber, acompanhar e investigar comunicações de suspeita de conduta indevida, a nível local ou do Grupo.

Confidencial

Mantemos toda a informação confidencial. A informação só será partilhada numa base de “necessidade de conhecimento” com os responsáveis pela investigação ou pela resolução da preocupação, a menos que o Denunciante dê o seu consentimento explícito ou estejamos legalmente obrigados.

Boa-fé / Comunicação de boa-fé

De boa-fé significa que o Denunciante tem motivos razoáveis para acreditar que o que está a comunicar é verdadeiro, à luz das circunstâncias e da informação que lhe é disponibilizada no momento da comunicação.

Política Speak Up

Inclui quaisquer políticas, normas ou procedimentos relacionados com o processo de denúncia, incluindo os aplicáveis no teu país.

Linha Speak Up

Uma plataforma de comunicação online confidencial e segura, alojada por um terceiro externo, que pode ser usada para comunicar preocupações, incluindo anonimamente.

Suspeita de conduta indevida

Informações, incluindo suspeitas razoáveis sobre conduta indevida, real ou potencial, no âmbito desta política, que tenha ocorrido ou que seja muito provável que venha a ocorrer.



DEFINIÇÕES

Comunicação	A comunicação oral ou escrita de informação sobre suspeita de conduta indevida.
Canais de comunicação	Os meios internos de comunicação através do qual um Denunciante pode enviar uma comunicação de suspeita de conduta indevida.
Comunicação interna	A comunicação oral ou escrita de informação sobre suspeita de conduta indevida dentro da empresa.
Comunicação externa	A comunicação oral ou escrita de informação sobre suspeita de conduta indevida às autoridades competentes.
Denunciante	Alguém que comunica ou divulga informações sobre suspeitas de conduta indevida adquiridas no contexto das suas atividades relacionadas com o trabalho.
Pessoa envolvida	Uma pessoa, empresa ou entidade jurídica que é referida na comunicação como a pessoa a quem a suspeita de conduta indevida é atribuída ou com a qual essa pessoa está associada.
Retaliação	Qualquer ato ou omissão, direto ou indireto, que ocorra num contexto relacionado com o trabalho, originado por comunicação interna ou externa ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar danos injustificados ao Denunciante.
Facilitador	Qualquer pessoa que assista um Denunciante na comunicação da sua preocupação e cuja assistência deve ser mantida confidencial. Os facilitadores são protegidos de qualquer retaliação pelo seu papel no apoio ao Denunciante.

QUESTÕES E APOIO

Para mais questões e apoio, contacta qualquer membro da Equipa de Conformidade.



VERSÃO DE CONTROLO

Histórico de Versões

Versão	Data de Entrada em Vigor	Descrição da Alteração	Estado	Autor
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

Percurso de Aprovação

Versão	Proprietário da Política		Comissão da Política		Aprovador formal		Outros	
	Data	Nome	Data	Nome	Data	Nome	Data	Nome
1.0	22 November 2021	Group Chief Legal Officer	22 November 2021	Group Compliance Committee	22 November 2021	22 November 2021	Group Board	