

Política Speak Up do Grupo

Março de 2022



Resumo Executivo

Esta Política explica que tipos de suspeita de conduta indevida deve Denunciar e de que forma pode manifestar a sua preocupação. Descreve também as proteções de que dispõe e o que pode esperar de nós quando Denuncia.

A Política Speak Up está disponível para funcionários e determinados terceiros que pretendam manifestar uma preocupação sobre uma possível conduta indevida dentro do Grupo Verisure. Esta Política define os requisitos mínimos do que deve ser seguido em todo o Grupo e pode ser complementada em alguns países por requisitos legais ou políticas e normas mais rigorosas. Em caso de conflito entre esta Política e a legislação local aplicável, prevalecerá a legislação local.

Departamento emissor: Jurídico do Grupo

Proprietário: Diretor Jurídico

Versão: 1.0



Introdução

Na nossa comunidade Verisure, todos estamos empenhados em operar sempre com **Confiança e Responsabilidade. Fazemos Sempre A Coisa Certa. Ao Denunciar, se tiver uma suspeita genuína de conduta indevida, pode ajudar a acabar com comportamentos que podem ser prejudiciais para a Empresa. Permanecer em silêncio nessas circunstâncias pode causar danos reais a outros colegas, aos nossos clientes ou a outras partes interessadas. É 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 pode trazer o melhor de si próprio todos os dias.

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

Não toleramos retaliações. 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 para Denunciarem caso observem possíveis violações do nosso Código de Conduta, políticas, normas ou legislação aplicável. Contamos com eles para não levarem a cabo as suas próprias investigações.
- Contamos que os nossos colegas Denunciem de boa-fé.
- Estamos empenhados em manter a confidencialidade da identidade daqueles que Denunciam. O mesmo se aplica a informações sobre pessoas envolvidas, preocupadas ou que lidam com uma preocupação. Apenas partilharemos esses dados numa base de necessidade de conhecimento.
- Disponibilizamos a nossa Plataforma Speak Up àqueles que quiserem manifestar preocupações, incluindo anonimamente.
- Estamos empenhados em garantir a integridade das investigações e processos relacionados.
- Presumiremos sempre boa-fé por parte de todas as pessoas envolvidas, salvo se demonstrado de outra forma. Ao mesmo tempo, não toleramos a comunicação de má-fé.
- Não toleramos qualquer forma de retaliação contra aqueles que Denunciam de boa-fé.



Quem pode Denunciar?

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



Colegas em qualquer entidade jurídica do Grupo Verisure, nomeadamente:

- Funcionários
- Trabalhadores contratados e empregados temporários
- Voluntários e estagiários
- Membros da administração ou do conselho



Os seguintes **terceiros**:

- Fornecedores e subcontratados
- Acionistas
- Antigos funcionários
- Potenciais funcionários que tenham iniciado o processo de recrutamento ou negociações para se juntarem a uma entidade jurídica do Grupo Verisure *

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



Sobre o que Denunciar?

Se tiver um motivo para suspeitar genuinamente de uma conduta indevida na nossa Empresa, encorajamo-lo a Denunciar. A conduta indevida inclui qualquer violação do nosso Código de Conduta, políticas internas e normas ou leis aplicáveis no ambiente laboral da nossa Empresa.

Uma razão para suspeitar genuinamente de uma conduta indevida significa que está a manifestar a sua preocupação de boa-fé e que tem motivos razoáveis para acreditar que as suspeitas que está a comunicar são verdadeiras, tendo em conta as circunstâncias e as informações de que dispõe quando Denuncia o assunto.

Deverá Denunciar as suas preocupações relativamente a quaisquer suspeitas de violação do nosso Código de Conduta, políticas e normas internas ou leis aplicáveis, em particular:

- Retaliação
- Assédio, incluindo assédio sexual e bullying e discriminação
- Riscos para a saúde e segurança
- Violações intencionais da proteção de dados
- Fraude ou má prática de vendas
- Violações de segurança do produto
- Suborno e corrupção
- Crime financeiro, incluindo branqueamento de capitais e fraude
- Conflitos de interesses
- Comportamento de concorrência desleal, incluindo violações da lei da concorrência
- Graves danos ambientais
- Violações dos direitos humanos

O processo Speak Up não deve ser utilizado para comunicar queixas pessoais relacionadas com o trabalho, que devem ser comunicadas diretamente ao seu gestor de linha ou ao seu HRBP. No entanto, as queixas relacionadas com o trabalho que constituam assédio ou discriminação ao abrigo do nosso Código de Conduta ou que envolvam uma violação do nosso Código de Conduta, políticas e normas internas ou leis aplicáveis podem ser tratadas através dos canais Speak Up.

Temos uma abordagem de tolerância zero à retaliação por uma preocupação manifestada de boa-fé. Em simultâneo, **Não toleramos denúncias manifestadas de má-fé.** Isto significa relatórios que não se baseiam numa convicção genuína de que as suspeitas comunicadas são verdadeiras. Uma pessoa que apresente um relatório de má-fé não será protegido de possíveis retaliações e poderá enfrentar medidas disciplinares.



Como Denunciar?

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

Mas pode haver situações em que não se sente à vontade para falar com seu superior hierárquico ou com os RH. Nestes casos, pode contactar qualquer membro das equipas locais ou do Grupo de RH ou Jurídico / Conformidade. Se for caso disso, dada a natureza da sua preocupação, pode apresentá-la diretamente à equipa local ou de gestão do Grupo relevante. Também pode solicitar uma reunião com qualquer uma destas pessoas, caso se sinta mais à vontade para falar com alguém pessoalmente.

Além disso, pode usar a nossa Plataforma Speak Up para manifestar a sua preocupação por escrito, incluindo anonimamente. As denúncias apresentadas através da nossa linha de apoio Speak Up serão analisadas por membros das equipas de RH e Jurídico / Conformidade 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 Jurídico / Conformidade do Grupo está envolvido na suspeita de irregularidade, para garantir que a denúncia é devidamente redirecionada. Será referido como “Denunciante” quando utilizar a nossa Plataforma Speak Up.

Independentemente da forma como Denuncie, se enviar a sua denúncia por escrito, receberá uma confirmação de receção no prazo máximo de sete dias



Qual é a nossa Plataforma Speak Up?

A nossa Plataforma Speak Up é uma linha de denúncia online segura, que pode ser usada para comunicar preocupações por escrito, incluindo de forma anónima. Está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e encontra-se alojada por um fornecedor de serviços externo e todos os dados são encriptados.

Ao comunicar a sua preocupação internamente através de qualquer um destes canais, está a ajudar-nos a resolver rapidamente a suspeita de conduta indevida e a tomar as medidas corretivas necessárias. Desta forma, podemos realmente melhorar a nossa empresa em conjunto.

Conforme o caso, pode também manifestar a sua preocupação junto do seu representante de funcionários (ou seja, representante do sindicato ou representante de funcionários na sua empresa)

Resumindo, existem muitas formas de Denunciar, incluindo:

- Ao seu superior hierárquico
- Aos seus RH
- A um membro local ou do Grupo das equipas de RH ou Jurídico / Conformidade
- A um membro relevante da equipa de administração local ou do Grupo
- Usando <https://verisurespeakup.com> ou <https://securitasdirectspeakup.com>
- Ao seu representante de funcionários, quando aplicável



Irei receber feedback, quando comunicar?

Iremos informá-lo regularmente sobre o progresso da investigação. Quando a investigação estiver concluída, iremos fornecer feedback de alto nível sobre o 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 pessoas envolvidas.



Que informação incluir ao Denunciar?

Quanto mais informações puder fornecer ao manifestar uma preocupação, mais fácil será para nós agir em relação à sua Denúncia. Isto não significa que deve investigar por sua conta para encontrar informações, uma vez que ao fazê-lo pode prejudicar a si ou a outros colegas.

Encorajamo-lo a fornecer a sua identidade ao comunicar uma preocupação. Isto pode tornar mais fácil agir sobre a sua Denúncia. Dito isto, se desejar comunicar uma preocupação anonimamente, pode usar a linha Speak Up para o fazer.



A sua comunicação deve conter o máximo de informação que possa fornecer para permitir que o Gestor de Caso o acompanhe. 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 preocupação,
- Como tomou conhecimento da suspeita de conduta indevida,
- Possíveis testemunhas, e
- Outras informações de suporte à comunicação.

Se precisar de orientação sobre se deve manifestar uma preocupação, antes de o fazer, deve contactar o contacto relevante ou a equipa de HR ou Jurídico / Conformidade do Grupo.



Como o protegemos depois da Denúncia?

Compreendemos que é preciso coragem para Denunciar e valorizamos a sua ajuda para chamar a nossa atenção para preocupações de conduta indevida. É por isso que fazemos tudo o que podemos para garantir que está protegido quando comunica uma preocupação:

- Esforçamo-nos por manter a sua identidade confidencial, partilhando-a apenas numa base de necessidade de conhecimento
- Pode comunicar uma preocupação de forma anónima

- Não toleramos qualquer forma de retaliação contra si
- Protegemos os seus dados pessoais

Confidencialidade

Estamos empenhados em manter confidencial a sua identidade e qualquer informação que possa levar à sua identificação.. A informação só será partilhada numa base de “necessidade de conhecimento” com os responsáveis pela investigação ou pela resolução da Denúncia.

Durante uma investigação, podemos ter de informar a pessoa envolvida na Denúncia sobre a investigação. A sua identidade não será divulgada à pessoa em questão, a menos que seja absolutamente necessário. Será informado(a) previamente, se for esse o caso. Sempre que possível, terá a oportunidade de retirar a sua preocupação, caso não esteja à vontade com esta linha de ação.

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 processos crime.

Pode apoiar-nos na manutenção da confidencialidade, não discutindo a sua preocupação com colegas ou com qualquer outra pessoa.

Comunicação anónima

Embora o encorajemos a fornecer a sua identidade ao Denunciar, compreendemos que possa sentir-se mais confortável em permanecer anónimo. A nossa Plataforma Speak Up irá dar-lhe acesso a uma caixa de entrada Speak Up anónima, através da qual podemos comunicar consigo. Esta plataforma também permite que os ficheiros de suporte que pode fornecer sejam limpos de metadados potencialmente identificáveis.

Não-retaliação

Temos tolerância zero à retaliação por Denunciar de boa-fé. Isto inclui retaliação contra si ao comunicar uma preocupação e contra pessoas relacionadas. Levamos muito a sério as alegações de retaliação e qualquer funcionário que se descubra ter estado envolvido em qualquer forma de retaliação enfrentará medidas disciplinares, até à rescisão do seu contrato de trabalho.

Se sentir que está a ser alvo de retaliação por ter manifestado uma preocupação de boa-fé, tem a responsabilidade de a comunicar.

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, consulte a nossa informação de privacidade.



O que acontecerá quando uma comunicação for apresentada?

Levamos a sério todas as denúncias levantadas ao abrigo desta Política. Quando levantadas iremos avaliar a melhor forma de lidar com isso com base nas informações fornecidas e podemos abrir uma investigação.

Estamos empenhados em lidar com cada Denúncia levantada ao abrigo desta Política:

- 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
- Sem prejuízo da pessoa em questão
- De acordo com as leis e princípios aplicáveis

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

Em alguns casos, podemos ser obrigados por lei a partilhar informação. Nestes casos, quando permitido, informá-lo-emos antes de partilhar dados que lhe digam respeito.

Iremos mantê-lo atualizado sobre o progresso e fornecer-lhe um feedback de alto nível sobre o resultado.

Processo:



Recebemos a sua preocupação

Se manifestar a sua preocupação por escrito, enviar-lhe-emos uma confirmação de receção no prazo máximo de sete dias.



Avaliação inicial

A avaliação inicial irá verificar se a sua preocupação está no âmbito da Política Speak Up, se é necessária uma análise mais detalhada e se foram fornecidas informações suficientes para abrir uma investigação.

Para preocupações levantadas através de outros canais que não a nossa Plataforma Speak Up, a pessoa com quem contactou irá contactá-lo diretamente se for necessária qualquer informação adicional para a

avaliação inicial. Para preocupações levantadas através da nossa Plataforma Speak Up, será contactado através da sua caixa de entrada Speak Up se for necessária qualquer informação adicional.



Investigação

Se for necessária uma investigação será indicado um Gestor de Caso para a conduzir.

O Gestor de Caso pode ser um membro do local ou das equipas de RH ou Jurídico / Conformidade do Grupo. O Gestor de Caso pode ser apoiado na investigação por especialistas externos em investigação ou especialistas funcionais da Empresa.

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



Encerramento

Se a investigação confirmar a conduta indevida, tomaremos as medidas adequadas para pôr termo à mesma e tomar medidas disciplinares adequadas, até à rescisão dos contratos de trabalho.

O Gestor de Caso irá contactá-lo com feedback de alto nível quando a investigação estiver concluída e antes de encerrar o caso.

Assim que o caso for encerrado, o Gestor de Caso poderá contactá-lo novamente para garantir que não está a enfrentar qualquer retaliação.



Lembre-se

Sempre que a nossa Plataforma Speak Up tiver sido utilizada, verifique regularmente a sua caixa de entrada Speak Up, caso lhe tenhamos enviado uma atualização ou outras perguntas.

Mais informações

Proteção contra retaliação

O que é 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 à pessoa que tenha levantado a preocupação ao abrigo desta Política.

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

As ameaças de retaliação e tentativas de retaliação também são uma forma de retaliação.

Quem está protegido contra a retaliação?



Não toleramos qualquer forma de retaliação contra:

- O Denunciante, quando Denuncia de boa-fé
- Qualquer facilitador, ou seja, qualquer pessoa que o ajude a comunicar a sua preocupação
- Qualquer testemunha, ou seja, qualquer pessoa que forneça informações para a investigação como parte do processo de investigação
- 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 ligado num contexto relacionado com trabalho

Como utilizar a nossa Plataforma Speak Up?

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, caso em que o Denunciante será informado dessas restrições.

Comunicar



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

Quem faz o quê?

Grupo Responsável	Descrição
Todos	Deve cumprir esta Política em termos de Denúncia caso tenha preocupações sobre uma violação do nosso Código de Conduta, das nossas políticas ou normas, ou das leis aplicáveis.
Administração do Grupo	Supervisiona o desenvolvimento de uma cultura Speak Up em toda a nossa Empresa.
Equipas de RH e Jurídico	Cumprir com esta Política no tratamento de casos de Denúncia e investigações relacionadas. Fornecer aconselhamento sobre a Denúncia e investigações relacionadas.
Gestores e Líderes	Garantir que as suas equipas compreendem e cumprem esta Política e documentos de orientação relacionados. Esforçar-se por um ambiente de trabalho onde ocorre a livre manifestação. Apoiar, cooperar e, por vezes, liderar investigações e/ou processos disciplinares em conformidade com esta Política.

Questões e apoio

Para mais questões e apoio, contacte qualquer membro das equipas de HR ou Jurídico / Conformidade do Grupo.

Versão Control

Histórico de Versões

Versão	Data de Entrada em Vigor	Estado	Aprovador e data de aprovação
1.0	Março de 2022	Versão original	Comité de Conformidade do Grupo (Março de 2022)