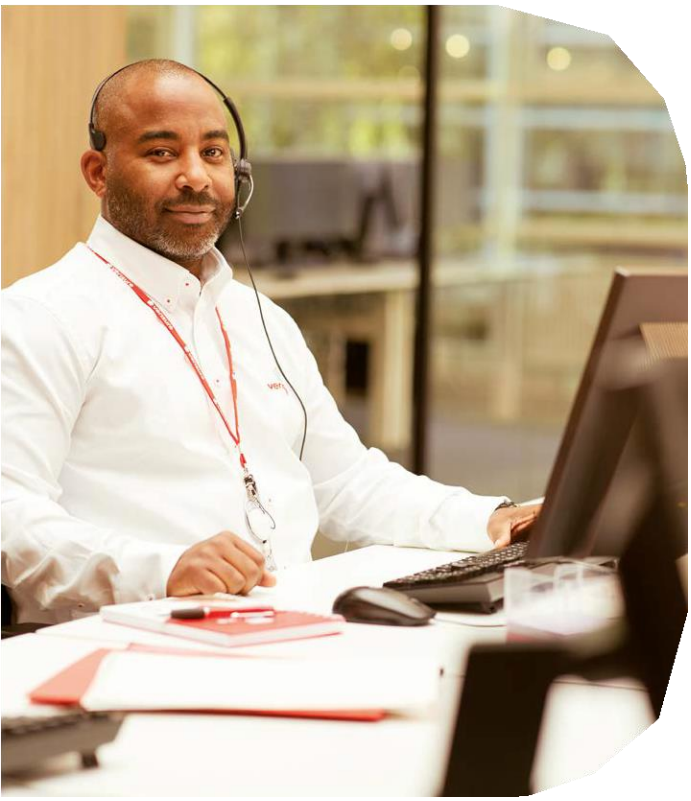
Code de conduite

Avec confiance et responsabilité



*“ Nous sommes des gens **qui protègent des gens.** ”*

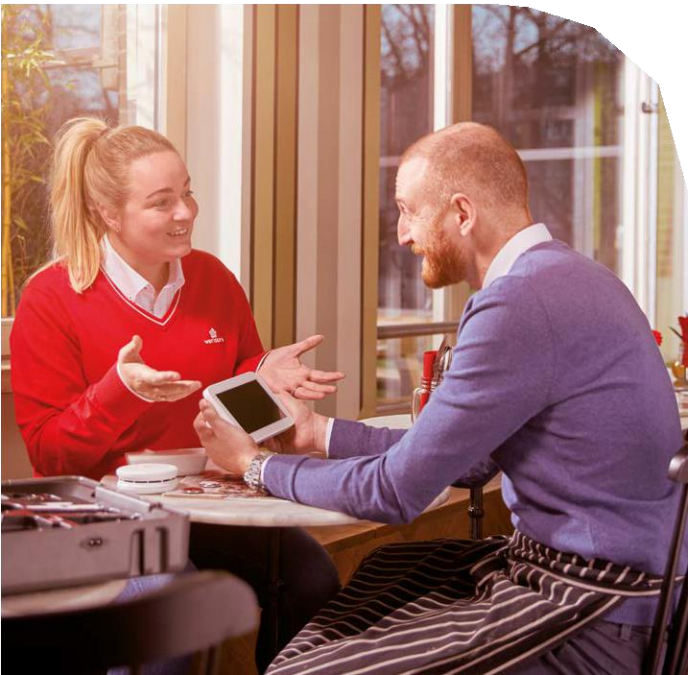


Table des matières

1. Message de notre PDG 2

2. Introduction 4

3. Responsabilité de comprendre, de clarifier, de se conformer et de parler 6

4. Protéger nos collègues 8

5. Protéger nos clients 12

6. Protéger notre société 16

7. Gouvernance 24

1. Message de notre PDG

*“Nos clients nous confient ce qui compte le plus.
Et notre personnel est notre promesse ; ainsi, pour gagner et conserver cette confiance, nous devons vivre notre ADN et travailler **avec confiance et responsabilité** dans tout ce que nous faisons, chaque jour.”*

Chers collègues

Notre mission est d'apporter chaque jour la tranquillité d'esprit aux familles et aux petites entreprises. Nos clients nous confient leur vie et ce qui compte le plus pour eux. Ils font profondément confiance à nos produits et services et, ce faisant, ils nous font confiance pour mener chaque aspect de notre activité d'une manière qui respecte cette confiance - de la manière dont nous travaillons les uns avec les autres, avec nos fournisseurs et nos partenaires, à la manière dont nous nous représentons sur le marché et à la manière dont nous sommes compétitifs.

Il est de la responsabilité de chacun de comprendre comment ces normes élevées influencent notre travail quotidien et la façon dont nous nous comportons.

Notre ADN est explicite dans nos valeurs qui guident toutes nos actions : Notre passion dans tout ce que nous faisons est reconnue en interne et en externe, et notre engagement à faire la différence ne se limite jamais aux personnes avec lesquelles nous interagissons. Notre approche de l'innovation et notre volonté de gagner en équipe sont cohérentes et identifiables. L'un des principes fondamentaux de notre ADN est "la confiance et la responsabilité", les uns envers les autres, envers nos clients et envers nos autres partenaires clés. Il est essentiel de vivre ce principe en paroles et en esprit chaque jour pour gagner et continuer à bâtir la confiance qui constitue la base de notre succès continu.

Le présent code de conduite a pour but d'orienter vos décisions au jour le jour afin de renforcer cette confiance et d'agir de manière responsable. Il contribue à distiller le type de société que nous voulons que Verisure soit. Une société qui traite tout le monde de manière équitable et respectueuse.

Notre vision est d'être le numéro 1 des sociétés de sécurité dans le monde. Nous ne pouvons y parvenir qu'en agissant avec intégrité et en gagnant la confiance de tous les jours. Notre code de conduite est clair sur ce que cela signifie. Je compte sur vous pour le lire, le comprendre et le suivre, chaque jour.

Austin Lally

/ PDG /

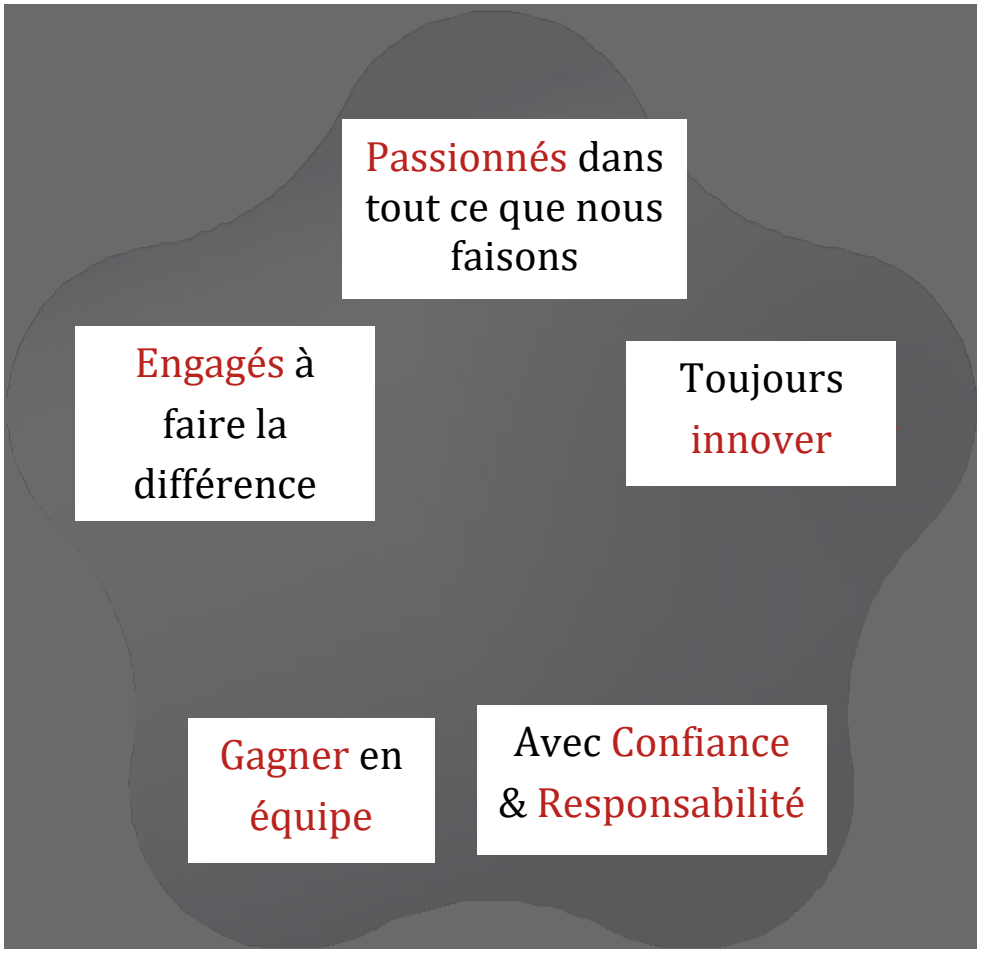
2. Introduction

2.1 Notre vision, notre mission et notre ADN

Nous pensons que c'est un droit humain de se sentir en sécurité. Nous protégeons ce qui compte le plus. Notre mission est d'apporter la tranquillité d'esprit aux familles et aux propriétaires de petites entreprises pour les générations à venir.

Nous sommes des gens qui protègent des gens. Nos clients sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous sommes reconnaissants de leur fidélité et nous pensons que nous devons la mériter chaque jour.

Nous sommes une équipe très diversifiée avec un noyau commun : notre ADN. Notre ADN est ce que nous sommes. L'essence et l'âme de notre Société. Nous avons tous le devoir de faire vivre ces valeurs. Notre ADN nous guide et exprime ce qui est important pour nous et notre avenir. Il constitue une base solide pour notre croissance commune et la poursuite de notre mission, qui consiste à apporter la tranquillité d'esprit et la sécurité aux familles et aux petites entreprises du monde entier.



2.2 Objectif du code de conduite

Notre code de conduite définit les normes mondiales que nous devons respecter dans notre travail quotidien. Il nous guide tous dans notre prise de décision quotidienne et dans nos interactions entre nous, avec nos clients, nos fournisseurs, les représentants du gouvernement, nos concurrents et nos autres parties prenantes.

2.3 Champ d'application du code de conduite

Le code de conduite s'applique à l'ensemble de notre organisation, qui comprend ses directeurs, ses gestionnaires, ses employés, ses sous-traitants et autres collaborateurs. Tous les membres de l'organisation sont censés la comprendre et s'y conformer.

Le code de conduite fait partie des conditions d'emploi, dans la mesure où cela est permis. Le code de conduite est applicable à l'échelle mondiale et mis en œuvre conformément aux lois locales.

3. Responsabilité

3.1 La responsabilité de comprendre, de se conformer et de demander des éclaircissements en cas de questions

Il est de votre responsabilité de comprendre et de respecter les exigences du code de conduite et des lois du pays dans lequel vous travaillez. Le respect du code de conduite et des lois applicables ne doit jamais être compromis, quel que soit le gain à court terme. En outre, vous devez suivre nos autres règles internes, par exemple les politiques et les normes, telles qu'elles s'appliquent dans une situation donnée. Ces règles peuvent aller au-delà de ce qui est requis par la loi.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une décision ou une action commerciale soit la bonne, les étapes suivantes peuvent vous aider :

Faites une pause avant d'agir. Une situation vous met-elle mal à l'aise ? Votre instinct vous dit que quelque chose ne va pas ? Vous ne vous sentiriez pas à l'aise si cela était rapporté dans les journaux ?

Réfléchissez. Ne sacrifiez jamais l'avenir à long terme de notre société pour un avantage à court terme. L'approche que vous envisagez est-elle cohérente avec notre ADN et nos valeurs ? Cela renforce-t-il ou mine-t-il la confiance dans notre Société ? Cela posera-t-il un risque pour notre réputation ?

Agir. Posez des questions et demandez de l'aide. Parlez-en à votre représentant des RH ou à votre contact dans une autre fonction pertinente ou demandez l'aide de votre responsable. Nous comptons sur vous pour parler !

3.2 La responsabilité de parler

Si vous soupçonnez ou êtes témoin d'une violation de notre code de conduite, vous devez en parler. Vous pouvez faire part de vos préoccupations directement à la personne en question ou à votre responsable. Si vous le jugez approprié compte tenu de la nature de l'affaire, vous pouvez également soulever la question directement auprès des RH ou du service juridique, ou auprès des cadres supérieurs de l'organisation.

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour faire part de vos préoccupations au sein de votre organisation, vous pouvez utiliser le canal Speak Up dédié qui vous permet de faire part de vos préoccupations de manière anonyme en envoyant un rapport à l'adresse suivante **verisurespeakup.com**. Les rapports envoyés à cette adresse seront traités par une plateforme de mise en place indépendante avant d'être partagés avec le responsable de la conformité et des relations avec les employés et les travailleurs du groupe Verisure.

Nous mènerons une enquête rapide et approfondie sur toute préoccupation de bonne foi. Les violations avérées du code de conduite, d'autres règles internes ou des lois applicables peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires et, le cas échéant, à un licenciement, à des poursuites judiciaires et/ou à des accusations criminelles. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à notre politique de Speak Up du groupe.

3.3 En tant que responsable des autres

Chaque membre de l'organisation est tenu de respecter notre ADN et le code de conduite dans son travail quotidien et dans ses décisions. En tant que responsable d'autres personnes, vous avez la responsabilité supplémentaire de démontrer notre ADN par vos actions. Il est essentiel de montrer l'exemple et d'agir en cas de suspicion de comportement contraire à l'éthique. Vous ne devez tolérer aucun manquement au code de conduite, même si la personne concernée atteint ou dépasse d'autres objectifs de performance. À cet égard, le "comment" de ce que nous faisons est aussi important que le "quoi" de ce que nous réalisons.

En tant que manager d'autres personnes, vous devez régulièrement encourager les membres de votre équipe à parler s'ils ont des préoccupations. Ce faisant, vous devez communiquer la tolérance zéro de la société à l'égard des représailles. Enfin, en tant que manager d'autres personnes, vous devez faire tout votre possible pour limiter le risque de représailles contre un membre de votre équipe qui a parlé.

3.4 Absence stricte de représailles

Nous sommes conscients qu'il faut du courage pour parler lorsque l'on pense que quelque chose n'est pas normal et que l'on peut se sentir mal à l'aise en le faisant. C'est pourquoi nous ne tolérons pas les représailles. Nous nous engageons à vous protéger pour que vous ne subissiez pas de conséquences négatives pour :

- Refuser de faire quelque chose qui enfreint notre code de conduite, d'autres règles internes ou la loi, même si cela peut entraîner une perte à court terme pour Verisure
- Soumettre de bonne foi des préoccupations concernant des fautes potentielles
- Coopérer à une enquête

Toute personne qui exerce des représailles à l'encontre d'un collègue pour avoir exercé l'une de ces activités fera l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

4. Protéger nos collègues

Dans notre ADN, nous appelons cela "Gagner en équipe". Nous recherchons et formons nos collaborateurs pour qu'ils deviennent d'excellents collaborateurs : des personnes qui développent un esprit d'équipe positif, des personnes qui sont humbles et transparentes, des personnes qui sont d'excellents collègues les unes pour les autres. Nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif, où chacun est apprécié et respecté, où chacun a la liberté de s'épanouir pleinement au travail et a accès aux mêmes opportunités, à chaque étape. Elle est fondamentale dans la manière dont nous attirons les talents, dont nous accueillons les nouveaux collègues, dont nous récompensons et développons notre personnel, et dont nous aidons les gens à atteindre leur plein potentiel.

4.1 Discrimination et harcèlement

Nous ne tolérons aucun type de discrimination. La discrimination est tout traitement injuste ou préjudiciable des personnes en raison de caractéristiques telles que le sexe, l'origine raciale ou ethnique, l'âge, l'origine nationale, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil ou le handicap.

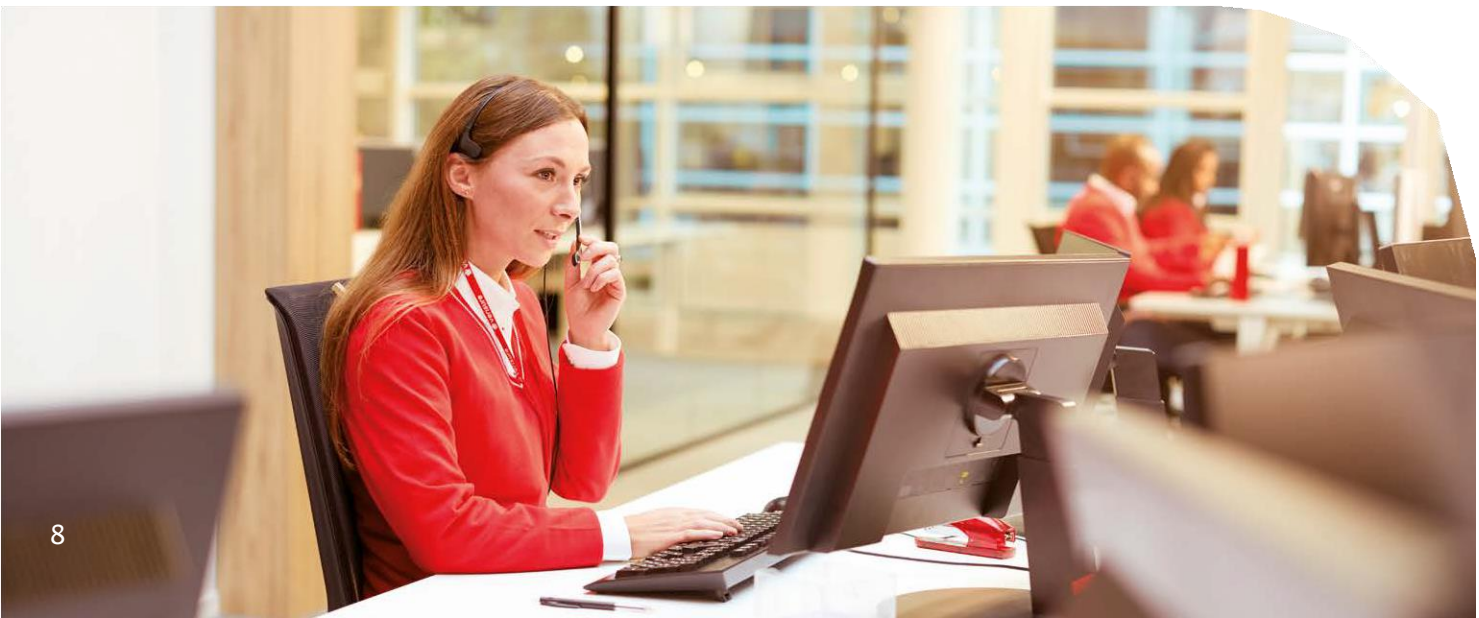
Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement physique ou émotionnel. Le harcèlement est un comportement dirigé contre un individu ou un groupe qui crée un environnement de travail offensant, intimidant, humiliant ou hostile. Il peut s'agir, par exemple, d'avances sexuelles importunes, de blagues offensantes, de remarques désobligeantes, etc.

Vous ne devez pas pratiquer la discrimination ou le harcèlement. Toute personne qui se livre à de telles activités fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous pensez que vous ou une autre personne êtes victime de discrimination ou de harcèlement, vous devez toujours en parler à votre responsable ou à un représentant des RH.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre politique de lutte contre le harcèlement et la non-discrimination au sein du groupe.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant des RH ou du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.



À NE PAS FAIRE

- Insulter ou se moquer d'un collègue ou d'un tiers
- Exclure ou isoler un collègue des activités professionnelles auxquelles il devrait participer
- Se venger de quelqu'un
- Demander des faveurs sexuelles
- Se livrer à un flirt non désiré ou faire des commentaires à connotation sexuelle
- Demandez une date après que votre demande ait été refusée ou ignorée
- Faire un contact corporel non désiré
- Montrer ou faire circuler tout type de matériel offensant (par exemple, des images ou des dessins humoristiques grossiers, racistes ou sexuels)
- Faire des commentaires dégradants sur l'apparence
- Prendre des décisions en fonction du fait que quelqu'un accepte ou rejette des avances sexuelles
- Faire des déclarations négatives concernant des collègues devant d'autres collègues, des clients ou des tiers

À FAIRE

- Traiter tout le monde avec respect
- Reconnaître que nos origines différentes et uniques nous permettent de mieux servir nos clients
- Être attentif aux différences culturelles
- Parler si vous êtes témoin de discrimination ou de harcèlement

4.2 Données personnelles des collègues

Nous prenons la confidentialité des données très au sérieux. Nous attendons de vous que vous traitiez les données personnelles de tous les membres de Verisure avec soin et respect. Ne transmettez pas les données personnelles - y compris les coordonnées - de vos collègues à des tiers sans leur consentement. Traiter les synthèses contenant des données personnelles de collègues conformément à nos règles internes. Faites preuve de discernement avant de faire référence à des collègues sur les médias sociaux.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique de confidentialité du groupe.

Contactez toujours le délégué à la protection des données du pays ou le délégué à la protection des données du groupe (DPO@verisure.com) en cas de questions ou de préoccupations.

4.3 Santé et sécurité

Nous protégeons la santé, la sécurité et le bien-être de tous les employés de Verisure et de nos clients.

Il incombe à chacun de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa sécurité, sa santé et son bien-être ainsi que ceux des autres. Nous nous engageons à garantir un environnement de travail sûr et à soutenir la santé et le bien-être de chacun.

Utilisation de voitures de société

Nous prenons la sécurité routière très au sérieux.

Lorsque vous utilisez une voiture de société, vous devez veiller tout particulièrement à respecter les limitations de vitesse et les autres règles de circulation. N'utilisez pas votre téléphone au volant et ne conduisez pas si vous êtes fatigué ou sous influence. Nous ne tolérons aucun comportement qui risque de mettre en péril la sécurité routière.

Alcool et drogues

Nous menons nos activités en toute sécurité. Il est interdit de consommer de l'alcool ou des drogues pendant les heures de travail. De même, toute suspicion d'utilisation, de vente ou de distribution de substances illégales pendant les heures de travail fera l'objet d'une enquête et, si elle est confirmée, entraînera le licenciement dans les conditions prévues par la loi et, éventuellement, des poursuites judiciaires.

Pendant les événements professionnels, vous pouvez consommer des quantités raisonnables d'alcool si elles sont servies. Vous êtes personnellement responsable de veiller à ce que votre consommation ne vous empêche pas de rentrer chez vous en toute sécurité après l'événement.

Si vous utilisez des vêtements ou des voitures portant la marque de la société, vous ne devez pas consommer d'alcool ou de drogues lorsque vous portez les vêtements ou utilisez la voiture de Verisure.

Une stricte non-tolérance de la violence

Dans le cadre de notre engagement à fournir un environnement de travail sûr, nous ne nous engageons jamais et ne tolérons aucune forme de violence sur le lieu de travail.

Cela inclut les menaces ou les actes de violence, l'intimidation ou les tentatives de créer la peur chez les autres. Comme pour tous les autres cas de non-respect du présent code de conduite, vous êtes tenu de parler de tout incident suspect. Si vous pensez que quelqu'un est en danger immédiat, contactez la sécurité ou les autorités chargées de faire respecter la loi.

Toute personne qui se livre à des activités susceptibles de mettre en danger sa propre sécurité et celle des autres fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant des RH en cas de questions ou d'inquiétudes.

À NE PAS FAIRE

- Conduire en état de fatigue ou sous l'influence de l'alcool ou de drogues
- Utiliser votre téléphone en conduisant
- Consommer de l'alcool ou des drogues pendant le temps de travail, même s'il s'agit d'un travail à domicile
- Utiliser la violence ou un langage corporel violent sous quelque forme que ce soit

À FAIRE

- Respecter toutes les règles de sécurité internes relatives aux risques professionnels
- Respecter toutes les règles de circulation
- Signaler immédiatement tout accident ou toute situation dangereuse

5. Protéger nos clients

5.1 Qualité des produits et des services

Nous nous engageons à fournir des produits et services sûrs et de haute qualité, conformes aux lois et réglementations en vigueur. Nos interactions avec les clients doivent à tout moment être respectueuses et refléter le principe de confiance et de responsabilité de notre ADN. On attend donc de vous que vous vous comportiez poliment et avec intégrité dans toutes vos interactions avec les clients. Cela signifie - entre autres choses - que vous ne devez pas :

- Prendre des photos des clients ou de leurs maisons
- Accepter de la nourriture ou des boissons alcoolisées de la part des clients
- Accepter des conseils ou des cadeaux de la part des clients
- Facturer aux clients des prix en dehors des marges de négociation convenues qui sont fixées par paquet
- Contacter les clients pour des raisons autres que commerciales ou plus fréquemment que nécessaire pour fournir notre service
- Faire des commentaires sur les clients à quiconque chez Verisure (sauf si cela est nécessaire à des fins professionnelles), à des amis, à la famille ou sur des médias sociaux

Si vous avez des préoccupations concernant la qualité des produits ou des services que nous développons ou fournissons, ou la manière dont ils sont communiqués à nos clients, faites-en part à votre responsable ou à un représentant de la fonction concernée. Nous comptons sur vous pour veiller à ce que nous tenions nos engagements envers nos clients et que nous gagnions leur confiance à chaque interaction.

5.2 Protection des données des clients

Les clients nous donnent accès à leurs données personnelles afin que nous puissions leur offrir une protection. Les données personnelles sont des données concernant un individu, telles que le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, le numéro d'identification, l'adresse électronique, les photos et les vidéos, les antécédents professionnels, etc. Il incombe à chacun de traiter ces données dans le strict respect des lois applicables et de notre règlement intérieur. Cela signifie que vous devez :

- Ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à des fins commerciales déterminées et légitimes et les traiter de manière compatible avec ces fins.
- Suivre à tout moment les règles, directives et processus établis par la société pour le traitement, le stockage et l'utilisation des données personnelles.
- Assurer la protection des données à caractère personnel contre l'accès non autorisé et la perte, la destruction ou les dommages accidentels

- Signaler immédiatement la perte ou le vol de documents ou de dispositifs contenant des données personnelles
- Mettre à jour ou supprimer toute donnée personnelle inexacte, périmée ou incorrecte sans retard excessif, conformément aux instructions de la société

Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique de confidentialité du groupe.

En cas de questions ou de préoccupations, contactez toujours le délégué à la protection des données (DPD) du pays ou le DPD du groupe (DPO@verisure.com).

À NE PAS FAIRE

- Prendre des photos des clients ou de leur domicile
- Faire des commentaires sur les clients ou les maisons des clients entre eux (autrement qu'à des fins strictement professionnelles), à des amis ou sur des médias sociaux
- Traiter ou manipuler des données à caractère personnel d'une manière non conforme aux fins pour lesquelles elles ont été fournies ou sans autorisation
- Contacter les clients qui nous ont demandé de ne pas les contacter

À FAIRE

- Toujours respecter la vie privée de nos clients et sauvegarder leurs données personnelles
- Être clair lorsque vous parlez aux clients de leurs données personnelles, conformément aux instructions de la société
- Examiner régulièrement les données que vous détenez pour voir si elles doivent être supprimées ou modifié, et faites de votre mieux pour qu'il soit exact et à jour
- Utiliser les données des clients uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été fournies
- Contacter votre DPD local ou votre service juridique si vous avez des questions
- Signaler immédiatement la perte ou le vol de données personnelles

5.3 Contrats avec les clients

Nous accordons une attention particulière à la qualité des contrats de nos clients. Nous devons respecter les obligations énoncées dans les contrats et accorder aux clients les droits auxquels ils peuvent prétendre en vertu du contrat.

Assurez-vous de bien comprendre les droits et obligations prévus dans nos contrats et respectez strictement ces droits et obligations dans toutes vos interactions avec les clients.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

5.4 Respect de la réglementation visant à protéger les clients

En tant qu'acteur de premier plan dans le secteur de la sécurité privée, nous nous engageons à respecter pleinement toutes les réglementations régissant nos services.

Vous devez comprendre et respecter les réglementations appliquées au secteur de la sécurité privée dans le pays où vous travaillez et collaborer avec les responsables nationaux de l'application des lois comme le stipulent ces réglementations.

Vous devez également comprendre et respecter toutes les autres réglementations, notamment celles destinées à protéger les clients, qui s'appliquent à nos produits et services.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

5.5 Marketing et ventes responsables

Nous nous livrons à une concurrence vigoureuse et efficace, mais jamais illégale. Nous gagnons et conservons des clients en veillant à ce que notre matériel publicitaire et les autres représentations que nous faisons soient exacts, véridiques et conformes à toutes les lois pertinentes.

Lorsque vous communiquez avec les consommateurs - virtuellement ou en personne - vous devez rester précis, véridique et conforme aux lois et aux règles internes. Toute allégation concernant un produit ou un service doit être justifiée. De plus, lorsque vous communiquez avec un client, vous devez toujours vous identifier en tant que représentant de Verisure et expliquer l'objet de votre contact.

Toute utilisation des médias sociaux à des fins de marketing ou de vente doit être conforme aux directives relatives aux médias sociaux du groupe figurant dans le présent code de conduite.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

5.6 Garantir l'intégrité de nos collègues

Nous prenons très au sérieux notre engagement à assurer la sûreté et la sécurité de nos clients. C'est pourquoi nous vous demandons de plus en plus souvent de nous fournir la preuve d'un casier judiciaire vierge, lorsque la loi le permet. C'est essentiel si nous voulons être à la hauteur de notre engagement à protéger nos clients.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant des RH ou du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

5.7 La sécurité des clients est la responsabilité de tous

Notre promesse de tranquillité d'esprit et de sécurité à nos clients est directement liée à l'intégrité et à la sécurité des outils, pratiques et technologies par lesquels nous fournissons nos services.

Il vous incombe de maintenir un niveau raisonnable de sensibilisation à la sécurité et de suivre toutes les formations obligatoires qui vous sont conseillées. Vous devez comprendre et respecter toutes les politiques de sécurité de l'information du groupe et signaler rapidement tout incident suspect.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique de sécurité de l'information du groupe ou contacter votre équipe de sécurité régionale.

6. Protéger notre société

6.1 Protection des actifs de la société et de la comptabilité contre la fraude

Nous insistons sur l'honnêteté et le respect des biens de la Société.

Vous ne devez jamais vous engager dans une conduite frauduleuse ou toute autre conduite malhonnête impliquant les actifs ou les rapports financiers de Verisure ou d'un tiers. Tout comportement de ce type peut entraîner non seulement des sanctions disciplinaires, mais aussi des poursuites pénales.

Les documents financiers de Verisure constituent la base de la gestion des activités de la société et du respect de ses obligations envers les parties prenantes concernées. Par conséquent, tout enregistrement financier doit être précis et conforme aux normes comptables de Verisure.

Vous devez sauvegarder les actifs de Verisure et n'en faire qu'un usage approprié et efficace. Vous devez également chercher à protéger les actifs de Verisure contre les pertes, les dommages, l'utilisation abusive, le vol, la fraude, le détournement de fonds et la destruction. Ces obligations couvrent à la fois les actifs corporels et incorporels, y compris nos dispositifs d'alarme, nos marques, notre savoir-faire, nos informations confidentielles ou exclusives et nos systèmes d'information.

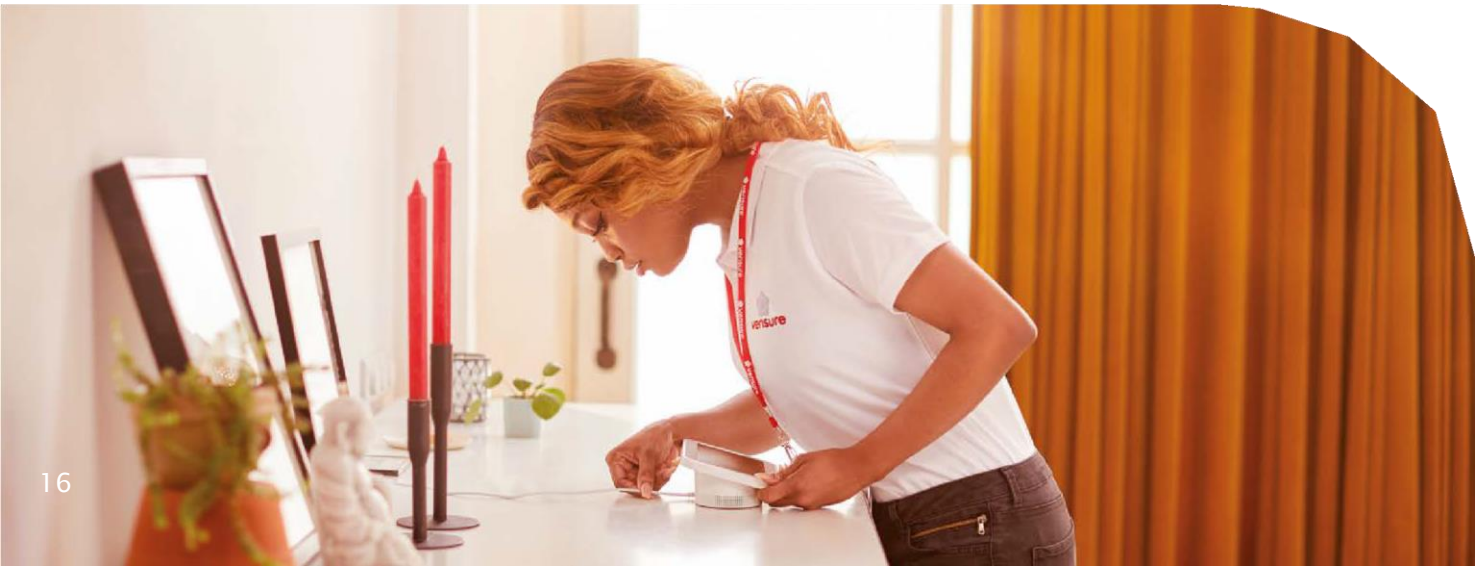
Pour plus d'informations, veuillez vous référer à notre politique financière du groupe et aux directives connexes, à la politique de sécurité de l'information du groupe et à la politique d'utilisation acceptable des ressources informatiques du groupe.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant des services financiers ou informatiques en cas de questions ou de problèmes.

6.2 Lutte contre les pots-de-vin et la corruption

Nous condamnons toute forme de pots-de-vin et de corruption dans les opérations commerciales, quel que soit le lieu où elle se produit.

Vous devez faire preuve d'une grande prudence lorsque vous donnez ou acceptez des cadeaux ou des divertissements impliquant des parties prenantes externes (fournisseurs, fonctionnaires, lobbyistes, etc.), car cela peut apparaître comme une tentative d'influencer indûment ces parties prenantes ou de limiter votre capacité à prendre une décision commerciale objective. Tous les cadeaux reçus doivent être déclarés au directeur approprié, conformément à la politique locale. Accepter ou offrir des cadeaux en espèces est strictement interdit.



Les divertissements professionnels ne doivent être que raisonnables, modérés et appropriés, et donnés ou acceptés dans le cadre d'activités professionnelles légitimes. Pour les divertissements d'affaires, le coût par personne doit être conforme aux normes acceptées localement (par exemple, le prix accepté d'un dîner selon la politique de voyage locale).

Vous ne devez pas accepter ou offrir tout type de paiement ou autre avantage qui pourrait être perçu comme influençant votre objectivité ou cherchant à influencer un tiers de manière inappropriée. Cela inclut les pots-de-vin, les commissions illégales ou autres types de paiements malhonnêtes, ainsi que les paiements aux fonctionnaires pour accélérer les procédures administratives.

Vous ne devez jamais solliciter ou accepter de cadeaux, de gratifications ou d'autres incitations monétaires comme condition pour faire des affaires avec un fournisseur.

Les pots-de-vin et les paiements de facilitation, ou toute autre activité mettant en cause votre objectivité ou l'objectivité de tiers dans l'influence d'un résultat commercial, feront l'objet de mesures disciplinaires et éventuellement d'accusations criminelles.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la politique anti-corruption.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

6.3 Conflit d'intérêts

Nous sommes tous censés faire preuve de discernement et agir à tout moment dans le meilleur intérêt de la société dans l'exercice de nos fonctions. Vous devez éviter les conflits d'intérêts réels ou apparents. Un conflit d'intérêts existe lorsque vos intérêts personnels interfèrent avec les meilleurs intérêts de Verisure.

En dehors de Verisure, vous ne devez pas poursuivre des activités qui interfèrent ou entrent en conflit avec vos responsabilités chez Verisure. Sauf autorisation préalable d'un membre de l'équipe de gestion du groupe et du responsable des RH concerné, vous ne pouvez pas accepter ou occuper un poste de membre du conseil d'administration, de dirigeant, d'employé, de partenaire ou de consultant pour des organisations autres que Verisure.
L'autorisation sera refusée si le poste ou l'activité est susceptible d'entrer en conflit avec vos responsabilités ou l'intérêt de Verisure.

À moins que Verisure ne vous demande d'occuper un poste ou une activité particulière, vous poursuivrez vos activités et postes extérieurs à vos propres risques et frais, et uniquement sur votre temps personnel.

Vous ne devez pas vous engager - directement ou indirectement - dans ou chercher à influencer des transactions commerciales avec un fournisseur actuel ou potentiel de Verisure si vous avez une relation avec ce fournisseur qui vous place dans un conflit d'intérêt réel ou apparent.

Les membres de la famille immédiate et les partenaires de toute personne travaillant chez Verisure peuvent être engagés ou fournir des conseils à Verisure uniquement si la nomination est basée sur les qualifications, les performances, les compétences et l'expérience et à condition qu'il n'y ait pas de relation hiérarchique directe ou indirecte entre cette personne et son parent ou partenaire. Ces principes d'emploi équitable s'appliqueront à tous les aspects de l'emploi, y compris la rémunération, les promotions et les transferts.

Il est considéré comme un conflit d'intérêts de s'engager dans une relation de supervision avec une personne avec laquelle vous avez un lien de parenté ou avec laquelle vous êtes en relation.

Un conflit d'intérêts réel ou apparent peut également résulter de votre relation personnelle avec un client, un fournisseur, un vendeur, un concurrent ou un partenaire commercial, si cette relation peut être considérée comme altérant votre jugement commercial objectif.

En cas de conflit d'intérêts potentiel, vous devez en informer votre responsable et/ou votre représentant des RH, afin que la situation puisse être documentée et que des mesures préventives appropriées puissent être prises. Le fait de ne pas informer Verisure d'un conflit d'intérêts potentiel sera considéré comme une violation grave du code de conduite et pourra avoir des conséquences pouvant aller jusqu'au licenciement.

Contactez toujours votre responsable ou un représentant des RH ou du service juridique en cas de questions ou d'inquiétudes.

À NE PAS FAIRE

- Travailler pour n'importe quel concurrent de Verisure pendant que vous travaillez ici
- Travailler pour des sociétés qui ne sont pas des concurrents de Verisure en dehors de vos heures de travail sans l'autorisation requise
- Fournir des conseils ou des services à un fournisseur de Verisure
- Influencer le recrutement pour qu'un parent soit employé
- Faire des investissements personnels non divulgués dans un fournisseur, un partenaire commercial ou un concurrent
- Avoir une relation de supervision avec un parent ou une personne avec qui vous avez une relation intime

À FAIRE

- Si vous avez des relations commerciales avec des parents, des conjoints, des amis ou d'autres personnes de votre entourage qui pourraient entraîner un conflit d'intérêts, informez-en votre responsable et/ou les RH
- De même, les relations intimes entre collègues peuvent, en fonction de leurs fonctions et de leurs positions respectives, créer un conflit d'intérêts. Si vous vous trouvez dans une telle situation, vous devez en informer votre responsable et / ou les RH, afin que les mesures appropriées soient prises pour éliminer le conflit
- Si une situation de conflit d'intérêts potentiel signalée persiste, renouvelez votre déclaration au moins tous les deux ans, à moins qu'elle ne soit de toute façon évidente au sein de la Société

6.4 L'équité dans les affaires

Nous reconnaissons et soutenons l'importance d'une concurrence vigoureuse mais équitable. Notre société se développera grâce à la qualité de ses produits, de ses services et de son personnel, jamais grâce à des pratiques commerciales illégales. Nous agissons à tout moment dans le respect de toutes les lois pertinentes en matière de concurrence. Les lois sur la concurrence sont en place pour garantir une libre concurrence sans entrave, ce qui permet à nos clients d'obtenir des produits et des services de haute qualité à des prix équitables.

Si les lois sur la concurrence peuvent varier d'un pays à l'autre, les mêmes principes clés doivent être respectés où que vous soyez. Sur la base de ces principes, vous devez à tout moment respecter la liste non exhaustive de règles suivantes :

- La politique commerciale et les prix doivent être fixés de manière indépendante et ne doivent jamais faire l'objet d'un accord, formel ou informel, ou d'une coordination avec des concurrents ou d'autres parties non liées, que ce soit directement ou indirectement
- Les clients, les territoires ou les segments de services ne doivent jamais être discutés ni répartis entre Verisure et ses concurrents, mais doivent toujours faire l'objet d'une concurrence loyale
- Les informations sensibles sur le plan de la concurrence (par exemple, les prix, les conditions de vente, les clients, les fournisseurs, les plans de marketing, les plans de développement de produits, etc.) ne doivent pas être partagées avec les concurrents ni reçues d'eux. En cas de réception par inadvertance, contactez le service juridique pour obtenir des conseils
- En particulier, certains comportements peuvent être considérés comme injustes ou illégaux dans certaines circonstances, notamment :
  - Utilisation du pouvoir de marché pour obtenir un avantage concurrentiel déloyal
  - La conclusion d'accords avec des fournisseurs ou des partenaires commerciaux imposant des obligations d'exclusivité
  - Obliger les clients à acheter un produit pour avoir accès à un autre produit

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à notre politique de concurrence loyale.

Faites toujours appel à un représentant du service juridique avant tout appel ou réunion avec des concurrents pour obtenir des conseils et contactez toujours le service juridique en cas de questions ou de doutes.

6.5 Traitement des informations confidentielles, de la propriété intellectuelle et des informations non sollicitées

Informations confidentielles

Dans le cadre de nos fonctions, nous avons souvent accès à des informations confidentielles appartenant à Verisure et parfois aussi à des informations confidentielles appartenant à des tiers, comme des fournisseurs ou des clients. Les informations confidentielles peuvent comprendre des informations financières, des plans d'affaires, des informations techniques, des informations sur les clients et d'autres types d'informations qui ne sont pas connues du grand public ou des concurrents. Vous avez le devoir de protéger les informations confidentielles ainsi que les relations confidentielles entre la société et ses clients, fournisseurs, actionnaires et autres. Cette obligation se poursuit après avoir quitté Verisure.

Vous ne devez jamais divulguer ou discuter d'informations confidentielles avec des personnes extérieures à la Société, y compris des membres de votre famille ou des amis. En outre, les informations confidentielles ne doivent être communiquées ou discutées avec d'autres collègues que s'il existe une raison commerciale valable, ou avec des tiers qui ont une obligation légale de garder les informations confidentielles et un besoin commercial clair de recevoir ces informations.

Si vous avez des parents ou d'autres personnes que vous connaissez qui travaillent pour des concurrents, des clients commerciaux, des fournisseurs ou des partenaires, vous devez prendre des précautions supplémentaires pour protéger les informations confidentielles de Verisure et vous ne devez pas leur demander des informations confidentielles.

Il est important que vous ne discutiez jamais d'informations confidentielles dans des lieux où vous pouvez être entendu, comme les aéroports, les restaurants, les espaces ouverts, etc. Vous devez également vous assurer qu'aucune information confidentielle n'est laissée sans surveillance sur les bureaux, les écrans, les dispositifs de stockage de données externes, etc.

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à notre politique de confidentialité du groupe et à notre politique de sécurité de l'information du groupe.

En cas de doute, contactez toujours un représentant de la sécurité de l'information ou du service juridique.

Propriété intellectuelle

Notre propriété intellectuelle, y compris les brevets, les marques, les droits d'auteur, les secrets commerciaux, les inventions et la technologie, est l'un de nos actifs les plus précieux. Vous ne devez pas permettre que la propriété intellectuelle de Verisure soit utilisée ou partagée avec des tiers sans l'autorisation et les protections appropriées en place.

Vous êtes tenu de respecter les droits de propriété intellectuelle et industrielle des tiers. En cas de doute, contactez toujours un représentant du service juridique.

Informations non sollicitées

Vous ne devez accepter ou prendre en considération les idées non sollicitées de tiers, y compris les idées de nouvelles campagnes publicitaires, de nouvelles promotions, de produits ou de technologies nouveaux ou améliorés, de plans de marketing ou de nouveaux noms de produits que si cela est strictement conforme aux procédures de la société relatives aux idées non sollicitées. Pour toute autre idée non sollicitée que vous recevez, veuillez en informer immédiatement un représentant du service juridique afin qu'une réponse puisse être préparée et que des mesures soient prises. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à votre contact au service juridique ou au Group IT Counsel.

6.6 Image et réputation

Notre image et notre réputation sont d'une importance capitale. Toutes les mesures doivent être prises pour protéger et sauvegarder notre image et notre réputation dans toutes nos relations entre nous, avec les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les concurrents et les fonctionnaires.

Vous ne devez pas parler au nom de Verisure, sauf si vous y êtes explicitement autorisé.

Vous pouvez interagir avec les autorités, les organisations semi-étatiques ou les institutions et organes publics, si vous y êtes autorisé dans le cadre de votre fonction. Lorsque vous le faites, vous êtes censé vous comporter de manière légale, éthique et respectueuse.

À NE PAS FAIRE

- Faire des commentaires au nom de Verisure aux médias avant de consulter les Communications
- Faire toute déclaration dans un contexte extérieur qui pourrait avoir un impact négatif sur la réputation ou la marque Verisure

À FAIRE

- N'oublier pas que vous êtes un représentant de Verisure lorsque vous utilisez les uniformes ou les véhicules de la société ; par conséquent, adoptez toujours un comportement responsable lorsque vous les utilisez

6.7 Utilisation acceptable des TI, sécurité de l'information et responsabilité de signaler les incidents

Vous devez utiliser tous les équipements et systèmes informatiques conformément à la politique de sécurité informatique du Groupe et à la politique d'utilisation acceptable des ressources informatiques du Groupe. Il est de votre responsabilité de nous aider à protéger nos technologies, systèmes informatiques et applications ainsi que les données qui y sont stockées contre les dommages, les altérations, le vol, les logiciels malveillants, la fraude et les accès non autorisés.

En tant que tel, vous êtes censé(e) :

- Maintenir un niveau raisonnable de sensibilisation à la sécurité et suivre toutes les formations obligatoires, le cas échéant
- Comprendre et respecter les politiques, les communications et les orientations en matière de sécurité de l'information
- Veiller à ce que votre utilisation de l'informatique soit conforme à la politique d'utilisation acceptable des ressources informatiques du Groupe
- Ne jamais tenter de contourner les contrôles ou les protections de sécurité de la société

Dans la mesure où la loi applicable le permet, Verisure se réserve le droit de surveiller et d'inspecter la manière dont ses réseaux et ses actifs sont utilisés, y compris l'inspection des e-mails et autres données conservées sur les appareils de la société.

Si vous êtes victime ou si vous soupçonnez un incident de sécurité susceptible d'affecter la société ou vos collègues, signalez toujours immédiatement l'activité à votre service d'assistance local, à l'équipe de sécurité régionale ou à votre responsable.

6.8 Médias sociaux

Nous sommes conscients que la technologie offre des possibilités uniques de développer nos activités, d'écouter, d'apprendre et de s'engager auprès des clients, des parties prenantes et les uns des autres par le biais d'une grande variété de médias sociaux. Il offre des occasions uniques de se connecter et de communiquer, avec le potentiel de construire notre marque et notre réputation.

D'un autre côté, une utilisation inconsidérée des médias sociaux peut également nuire considérablement à notre marque et à notre réputation.

Vous devez être conscient que vos publications sur les médias sociaux, même si elles sont faites à titre privé, peuvent avoir un impact sur la marque Verisure et exposer la société à des risques juridiques. Dans cette optique, nous attendons de vous qu'à tout moment :

- Être véridique et précis dans votre description de la société, de nos produits et de nos services
- Divulguer votre affiliation à la société lorsque vous faites des commentaires sur Verisure
- Respecter la vie privée de nos clients et ne jamais publier d'images ou de commentaires sur eux ou sur leurs maisons
- S'abstenir de tout commentaire désobligeant, offensant ou inapproprié concernant Verisure, nos marques, nos collègues, nos clients, nos partenaires commerciaux ou même nos concurrents
- S'abstenir de parler au nom de la société à moins d'être autorisé à le faire
- S'abstenir d'enfreindre les droits à l'image, les marques ou les droits d'auteur de tiers

Pour plus d'informations, veuillez vous référer aux normes applicables aux médias sociaux ou à votre contact au sein du service Marketing ou Communications.

Contactez toujours votre responsable, les RH ou le service juridique en cas de problème ou de question.

À NE PAS FAIRE

- Faire une référence à votre emploi ou à votre relation avec Verisure dans toute communication personnelle, de telle sorte que cette référence puisse être interprétée, même de manière erronée, comme étant une remarque faite par Verisure ou approuvée par Verisure

À FAIRE

- Si vous utilisez les médias sociaux dans le cadre de votre travail, assurez-vous que les messages que vous publiez sur les médias sociaux à propos de Verisure sont conformes au code de conduite et aux directives relatives aux médias sociaux
- Veillez à indiquer clairement que vous travaillez chez Verisure lorsque vous publiez des informations sur Verisure

7. Gouvernance

Les responsables fonctionnels et nationaux sont chargés de veiller à ce que des ressources et une attention suffisantes soient accordées à une mise en œuvre efficace du code de conduite au sein de leurs équipes et zones géographiques respectives.

Les comités de conformité nationaux sont chargés de veiller à la mise en œuvre du code de conduite dans leurs zones géographiques respectives. En outre, ils sont chargés de développer en permanence une culture de l'action juste au sein de leur organisation, de s'assurer que les processus appropriés sont en place et suivis pour traiter et suivre les problèmes de conformité, d'évaluer la mise en œuvre du code de conduite sur une base annuelle et de faire un rapport annuel au comité de conformité du groupe sur la mise en œuvre et les domaines à améliorer. Les comités de conformité sont généralement composés du responsable du pays, du responsable des RH et du responsable juridique.

Approuvé par le conseil d'administration du groupe, décembre 2018 (mis à jour en novembre 2021).

Vos notes

verisure

WWW.VERISURE.COM