

## Groepsbeleid Inzake de Meldregeling

Maart 2022



### Samenvatting

Dit Beleid geeft uitleg over welke soorten vermoedelijk wangedrag je je moet uitspreken en hoe je je bezorgdheid kunt uiten. Het beschrijft ook de beschermingen die voor jou beschikbaar zijn en wat je van ons kunt verwachten wanneer je melding maakt.

Het Beleid inzake de meldregeling is beschikbaar voor werknemers en derden die een bezorgdheid willen uiten over mogelijk wangedrag binnen de Verisure Group. Dit Beleid bepaalt de minimumeisen van wat in de hele Group moet worden gevolgd en kan in sommige landen worden gekoppeld aan strengere wettelijke vereisten of beleidslijnen en normen. In het geval dat dit Beleid in strijd is met de toepasselijke lokale wetgeving, heeft de lokale wetgeving voorrang.

**Uitgevende afdeling:** Juridische Afdeling

**Eigenaar:** Hoofd Juridische Zaken

**Versie:** 1.0



### Inleiding

In onze Verisure-gemeenschap zetten we ons allemaal in om altijd te werken Met Vertrouwen en Verantwoordelijkheid. We Doen Altijd Het Juiste. Door melding te maken van een oprecht vermoeden van wangedrag, kan je helpen gedrag te beëindigen dat het bedrijf zou kunnen schaden. Het zwijgen in die omstandigheden kan echte schade toebrengen aan andere collega's, onze klanten of andere belanghebbenden. Het is ook een gemiste kans om positieve verandering te bereiken en het juiste gedrag te versterken. We hebben daarom allemaal de verantwoordelijkheid om melding te maken.

Onze klanten vertrouwen ons met hun leven en wat voor hen het belangrijkste is. Door dit te doen verwachten ze dat we onze zaken doen op een manier die dat vertrouwen versterkt.

Onze collega's vertrouwen erop dat we een respectvolle werkomgeving behouden waarin iedereen elke dag het beste uit zichzelf kan halen.

Het is aan ons allemaal om aan deze verwachtingen te voldoen en melding te maken van vermoedelijke schendingen van onze Gedragscode, beleidslijnen, normen of toepasselijke wetten.

We tolereren geen vergelding. We staan geen vergelding toe tegen een collega die te goeder trouw melding maakt.



### Belangrijkste Principes

- We rekenen erop dat onze collega's verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen acties en melding maken als ze mogelijke schendingen van onze Gedragscode, beleidslijnen, normen of toepasselijke wetgeving waarnemen. Wij rekenen erop dat zij geen eigen onderzoeken uitvoeren.
- We rekenen erop dat onze collega's te goeder trouw melding maken.
- We zetten ons in om de identiteit van degenen die zich uitspreken vertrouwelijk te houden. Hetzelfde geldt voor informatie over personen die betrokken zijn bij, betrokken zijn bij of omgaan met een probleem. We zullen dergelijke gegevens alleen delen op basis van een noodzaak om te weten.
- We stellen ons Speak Up-Platform beschikbaar voor degenen die hun zorgen willen uiten, inclusief op anonieme basis.
- We zetten ons in om de integriteit van onderzoeken en gerelateerde processen te waarborgen.
- We zullen altijd te goeder trouw aannemen van alle betrokken personen, tenzij anders aangetoond. Tegelijkertijd tolereren we geen meldingen te kwader trouw.
- We tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen degenen die te goeder trouw van zich laten horen.



### Wie kan melding maken?

Dit Beleid is van toepassing op de volgende personen die zich willen uitspreken over mogelijk wangedrag bij Verisure:



**Collega's** bij een juridische entiteit binnen de Verisure Group, namelijk:

- Werknemers
- Contractmedewerkers en tijdelijke werknemers
- Vrijwilligers en stagiairs
- Leden van het management of de raad van bestuur



De volgende **derden**:

- Leveranciers en onderaannemers
- Aandeelhouders
- Voormalige werknemers
- Potentiële werknemers die het wervingsproces of de onderhandelingen zijn begonnen om zich bij een juridische entiteit in de Verisure Group te voegen \*

\* Prospectieve werknemers kunnen vermoedens van wangedrag alleen melden met betrekking tot informatie die voor hen beschikbaar is gekomen tijdens het wervingsproces of andere precontractuele onderhandelingen.



### Waar moet ik van op de hoogte zijn?

**Als je een reden hebt om oprecht wangedrag in ons bedrijf te vermoeden, moedigen we je aan om erover te praten. Wangedrag omvat elke overtreding van onze Gedragscode, onze interne beleidslijnen en normen, of de toepasselijke wetten in de werkomgeving van ons bedrijf.**

Een legitieme reden om wangedrag te vermoeden, houdt in dat je je bezorgdheid te goeder trouw uit en redelijke gronden hebt om aan te nemen dat de vermoedens die je meldt waar zijn, rekening houdend met de omstandigheden en de informatie waarover je beschikt op het moment dat je je erover uitspreekt.

Je dient melding te maken van zorgen met betrekking tot vermoedelijke schendingen van onze Gedragscode, interne beleidslijnen en normen of toepasselijke wetten, in het bijzonder:

- Vergelding
- Intimidatie, inclusief seksuele intimidatie en pesten, en discriminatie
- Risico's voor gezondheid en veiligheid
- Opzettelijke inbreuken op dataprivacy
- Verkoopfraude of wanpraktijken
- Inbreuken op productveiligheid
- Omkoperij en corruptie
- Financiële criminaliteit, waaronder het witwassen van geld en fraude
- Belangenconflicten
- Oneerlijk concurrentiegedrag, inclusief schendingen van het mededingingsrecht
- Ernstige milieuschade
- Schendingen van mensenrechten

Het Speak Up-proces mag niet worden gebruikt om persoonlijke aan het werk gerelateerde klachten te melden, die in plaats daarvan rechtstreeks bij je lijnmanager of je HRBP moeten worden gemeld. Echter, aan het werk gerelateerde klachten die ofwel intimidatie of discriminatie onder onze Gedragscode vormen of die anderszins een schending van onze Gedragscode, interne beleidslijnen en normen of toepasselijke wetten inhouden, kunnen worden afgehandeld via de Speak up Service.

**We hebben een nultolerantie-benadering voor vergelding voor een zorg die te goeder trouw is gemeld.** Tegelijkertijd tolereren **we geen meldingen die te kwader trouw worden gedaan.** Dit betekent meldingen die niet gebaseerd zijn op een oprechte overtuiging dat de gemelde verdenkingen waar zijn. Een persoon die te kwader trouw een melding doet, wordt niet beschermd tegen mogelijke vergelding en kan te maken krijgen met disciplinaire maatregelen.



## Hoe kan je melding maken?

**We moedigen je aan om zo snel mogelijk contact op te nemen met je lijnmanager of HRBP als je een probleem te melden hebt. In veel gevallen zullen zij het best in staat zijn je bezorgdheid op te volgen.**

Maar er kunnen zich situaties voordoen waarin je je niet op je gemak voelt om met je lijnmanager of HRBP te spreken. In deze gevallen kun je contact opnemen met een medewerker van de plaatselijke of Group HR teams of van de Juridische / Compliance teams. Als het gezien de aard van je bezorgdheid gepast is, kun je het ook rechtstreeks aan het betrokken lid van het plaatselijke of managementteam van de groep voorleggen. Je kunt om een ontmoeting met een van deze personen vragen als je het prettiger vindt iemand persoonlijk te spreken.

Daarnaast kun je ons Speak Up-Platform gebruiken om je bezorgdheid schriftelijk te melden, inclusief anoniem. Meldingen die via ons Speak Up Platform gedaan worden, worden bekeken door leden van de HR teams van de Groep en van de Juridische Afdeling, en als er een onderzoek ingesteld wordt, onderzocht door een aangestelde Dossierbeheerder. Je krijgt de gelegenheid om aan te geven of een lid van het Group HR of Legal / Compliance team bij de vermoede misstand betrokken is, zodat de melding goed doorgestuurd kan worden. Bij het gebruik van ons Speak Up Platform word je aangeduid als “Rapporteur”.

Ongeacht hoe je melding maakt, als je je melding schriftelijk stuurt, ontvang je binnen maximaal zeven dagen een ontvangstbevestiging.



### Wat is ons Speak Up-Platform?

Onze Meldlijn is een veilig online Meldplatform dat kan worden gebruikt om zorgen schriftelijk te melden, inclusief anoniem. Het is 24/7 beschikbaar, wordt gehost door een externe dienstverlener en alle gegevens worden versleuteld.

Door je bezorgdheid intern via een van deze kanalen te melden, help je ons om het vermoedelijke wangedrag snel aan te pakken en de nodige corrigerende maatregelen te nemen. Op deze manier kunnen we ons bedrijf echt samen verbeteren.

Je kunt je bezorgdheid ook kenbaar maken bij je vertegenwoordiger van de werknemers (d.w.z. de vakbondsvertegenwoordiger of de vertegenwoordiger van de werknemers binnen je bedrijf) (indien van toepassing) of bij de bevoegde nationale autoriteit.

Samengevat zijn er veel manieren waarop je melding kunt doen, waaronder:

- Je lijnmanager
- Aan je HRBP
- Aan een lid van de plaatselijke of Group HR of Juridische / Compliance teams
- Een relevant lid van het lokale of Group management
- Via <https://verisurespeakup.com> of <https://securitasdirectspeakup.com>
- Aan je werknemersvertegenwoordiger, indien van toepassing



### Ontvang ik feedback wanneer ik een melding doe?

We zullen je regelmatig op de hoogte houden van de voortgang van het onderzoek. Wanneer het onderzoek is afgerond, geven we feedback op hoog niveau over de uitkomst ervan. Wij kunnen je niet alle details geven over het resultaat en de genomen maatregelen om de vertrouwelijkheid van het onderzoek te bewaren en de betrokken personen te beschermen.



### Welke informatie moet worden opgenomen wanneer je melding maakt?

**Hoe meer informatie je kan verstrekken bij het melden van een zorg, hoe gemakkelijker het voor ons zal zijn om te reageren op je melding. Dit betekent niet dat je zelf onderzoek moet doen om informatie te vinden, omdat dit schadelijk kan zijn voor jou of andere collega's.**

We moedigen je aan om je identiteit te verstrekken wanneer je een zorg meldt. Dit kan het eenvoudiger maken om je melding uit te voeren. Als je echter anoniem een probleem wilt melden, kun je daarvoor ons Speak Up Platform gebruiken.



Je rapport moet zoveel informatie bevatten als je kan verstrekken zodat de Dossierbeheerder het kan opvolgen. Nuttige informatie omvat:

- Datum, tijd en locatie,
- Betrokken persoon/personen, functie en locatie,
- Relatie met de andere betrokken persoon/personen,
- Algemene aard van de zorg,
- Hoe je je bewust werd van het vermoedelijke wangedrag,
- Mogelijke getuigen, en
- Overige informatie ter ondersteuning van het rapport.

Als je advies nodig hebt over de vraag of je een probleem moet aankaarten, moet je, voor je dat doet, contact opnemen met de relevante contactpersoon in je HR of Legal / Compliance team.



### Hoe beschermen we je nadat je melding hebt gemaakt?

**We begrijpen dat het moed vergt om een melding te maken en we waarderen je hulp bij het onder onze aandacht brengen van zorgen over wangedrag. Daarom doen we er alles aan om ervoor te zorgen dat je beschermd bent wanneer je een probleem meldt:**

- We streven ernaar om je identiteit vertrouwelijk te houden en deze alleen te delen op basis van need-to-know

- Je kan een zorg anoniem melden
- We tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen jou
- Wij beschermen je persoonsgegevens

### **Vertrouwelijkheid**

Wij verbinden ons ertoe je identiteit en alle informatie die tot je identificatie kan leiden vertrouwelijk te houden. Informatie wordt alleen gedeeld op basis van een need-to-know-basis met degenen die verantwoordelijk zijn voor het onderzoeken of oplossen van de bezorgdheid.

Tijdens een onderzoek kan het nodig zijn dat we de betrokkene door het Speak Up over het onderzoek inlichten. Je identiteit wordt niet aan de betrokken persoon bekendgemaakt, tenzij dit noodzakelijk is. Je wordt van tevoren op de hoogte gebracht als dit het geval is. Waar mogelijk krijg je de kans om je zorg in te trekken, als je je niet op je gemak voelt met deze handelswijze.

Er kunnen ook situaties zijn waarin we wettelijk verplicht zijn om informatie openbaar te maken, bijvoorbeeld als de melding heeft geleid tot een onderzoek door de autoriteiten of als er een strafrechtelijke procedure wordt gestart.

Je kan ons ondersteunen bij het handhaven van vertrouwelijkheid door je bezorgdheid niet te bespreken met collega's of iemand anders.

### **Anonieme melding**

Hoewel we je aanmoedigen om je identiteit te verstrekken wanneer je een melding doet, begrijpen we dat je je misschien meer op je gemak voelt om anoniem te blijven. Ons Speak Up-Platform geeft je toegang tot een anonieme Speak Up-inbox waarmee we met je kunnen communiceren. Dit platform maakt het ook mogelijk om ondersteunende bestanden die je eventueel verstrekt te zuiveren van mogelijk identificeerbare metadata.

### **Geen vergelding**

**We hebben geen enkele tolerantie voor vergelding als gevolg van het te goeder trouw doen van een melding.** Dit omvat vergelding tegen jou bij het melden van een zorg en tegen verwante personen. We nemen beschuldigingen van vergelding zeer serieus en elke persoon die zich schuldig heeft gemaakt aan enige vorm van vergelding zal te maken krijgen met disciplinaire maatregelen, tot aan de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst.

Als je het gevoel hebt dat er represailles tegen je worden genomen omdat je te goeder trouw een zorg hebt gemeld, heb je de verantwoordelijkheid dit te melden.



### Persoonsgegevens

We beschermen de privacy van alle betrokkenen en nemen alle nodige maatregelen om persoonsgegevens te beschermen tegen onbevoegde toegang en verwerking. Alle persoonsgegevens die via het Meldproces worden verzameld, worden alleen gebruikt voor het doel dat in dit Beleid wordt beschreven of voor zover nodig om ervoor te zorgen dat we voldoen aan de toepasselijke wetgeving. Meer informatie vind je in onze privacyverklaring.



## Wat gebeurt er wanneer een melding wordt ingediend?

**We nemen elke melding die onder dit Beleid wordt gedaan serieus. Wanneer dit wordt gemeld, zullen we beoordelen wat de beste manier is om het te behandelen op basis van de verstrekte informatie en kunnen we een onderzoek openen.**

We zetten ons in om elke melding te behandelen die onder dit Beleid wordt aangekaart:

- Objectief en eerlijk
- Vertrouwelijk
- Respectvol naar alle betrokken partijen
- Zo snel en efficiënt als de omstandigheden het toelaten
- Zonder vooroordelen tegen de betrokken persoon
- In overeenstemming met de toepasselijke wetten en principes

Details van de zaak worden tijdens en na het onderzoek alleen gedeeld op een need-to-know basis.

In sommige gevallen kunnen we wettelijk verplicht zijn om informatie te delen. In deze gevallen zullen we je, waar toegestaan, informeren voordat we gegevens met betrekking tot jou delen.

We houden je op de hoogte van de voortgang en geven je feedback op hoog niveau over het resultaat.

### Proces:



#### We ontvangen je melding

Als je je bezorgdheid schriftelijk kenbaar maakt, sturen wij je binnen maximaal zeven dagen een ontvangstbevestiging.





### Initiële beoordeling

De eerste beoordeling heeft tot doel te controleren of je bezorgdheid binnen het bereik van het Beleid inzake de meldregeling valt, of een meer gedetailleerde analyse vereist is en of er voldoende informatie is verstrekt om een onderzoek te openen.

Voor zorgen die via andere kanalen dan ons Speak Up-Platform worden gemeld, zal de persoon met wie je contact hebt opgenomen rechtstreeks contact met je opnemen als er verdere informatie nodig is voor de eerste beoordeling. Voor problemen die via ons Speak Up Platform gemeld worden, wordt via je Speak Up inbox contact met je opgenomen als er meer informatie nodig is.



### Onderzoek

Als een onderzoek vereist en mogelijk is, zal een Dossierbeheerder dit leiden.

De Dossierbeheerder kan deel uitmaken van het plaatselijke of Group HR team of juridische afdeling/Compliance team. De Dossierbeheerder kan bij het onderzoek worden ondersteund door externe onderzoeksexperts of functionele specialisten van binnen het Bedrijf.

Iedereen die wordt opgeroepen om het onderzoek te ondersteunen, wordt strikt vertrouwelijk behandeld.



### Afsluiting

Als het onderzoek het wangedrag bevestigt, zullen we de gepaste maatregelen nemen om een einde te maken aan het wangedrag en passende disciplinaire maatregelen nemen, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De Dossierbeheerder neemt contact met je op met feedback over wanneer het onderzoek is afgerond en voordat de case wordt afgesloten.

Zodra de zaak is afgesloten, kan de Dossierbeheerder opnieuw contact met je opnemen om ervoor te zorgen dat je niet wordt geconfronteerd met vergelding.



### Onthoud

Als ons Speak Up Platform gebruikt is, kijk dan regelmatig in je Speak Up inbox, voor het geval we je een update of verdere vragen gestuurd hebben.

### Meer informatie

## Bescherming tegen vergelding

### Wat is vergelding?



Vergelding is elke directe of indirecte handeling of nalatigheid die plaatsvindt in een aan het werk gerelateerde context, die wordt ingegeven door interne of externe rapportage of door publieke bekendmaking, en die ongerechtvaardigde schade toebrengt of kan toebrengen aan de persoon die in het kader van dit beleid bezorgdheid heeft geuit.

Handelingen en gedragingen die tekenen van vergelding kunnen zijn, zijn onder meer:

- Lastig vallen, intimidatie, discriminatie, nadelige of oneerlijke behandeling
- Ontslag van een werknemer of wijziging van de positie of taken van een werknemer in zijn of haar nadeel
- Negatieve prestatiefeedback die geen objectieve weergave is van werkelijke prestaties
- Het inhouden van promotie- of trainingsmogelijkheden, zonder een geldige reden
- Andere disciplinaire maatregelen zoals overplaatsing van taken, verandering van locatie, vermindering van lonen, verandering van werktijden, ten nadele van de werknemer
- Fysieke schade, of schade aan de reputatie van de persoon, inclusief op sociale media
- Zwarte lijst

Bedreigingen van vergelding en pogingen tot vergelding zijn ook een vorm van vermelding.

### Wie wordt er beschermd tegen vergelding?



Wij tolereren geen enkele vorm van vergelding tegen:

- Jou als je te goeder trouw uitspreekt
- Elke facilitator, d.w.z. iedereen die je helpt bij het melden van je bezorgdheid
- Elke getuige, d.w.z. iedereen die input levert voor het onderzoek als onderdeel van het onderzoeksproces
- Elke derde die met je verbonden is en die het slachtoffer zou kunnen worden van represailles in een met het werk verband houdende context, zoals collega's of familieleden
- Elke juridische entiteit die je bezit, waarvoor je werkt, of die op een andere manier verbonden is met een met het werk verbonden context

### Hoe gebruik je ons Speak Up-Platform?

#### Een rapport indienen



Je kan een melding indienen in je moedertaal en anoniem. De mogelijkheid van anonieme melding kan in bepaalde landen door nationale beperkingen niet beschikbaar zijn, in welk geval je van deze beperkingen op de hoogte wordt gebracht.

#### Communiceren



Je kunt met de aangestelde Dossierbeheerder communiceren via je Speak Up inbox. We raden je aan om je Meldplatform-postvak regelmatig te controleren.

### Wie doet wat?

Verantwoordelijke groep	Beschrijving
<b>Iedereen</b>	Moet zich houden aan dit Beleid in termen van vrijuit spreken in het geval ze zorgen hebben over een schending van onze Gedragscode, ons Beleid of onze normen, of de toepasselijke wetgeving.
<b>Groepsbestuur</b>	Houdt toezicht op de ontwikkeling van een Speak Up-cultuur binnen ons bedrijf.
<b>HR- en juridische teams</b>	Moet dit Beleid naleven bij de behandeling van Speak Up gevallen en daarmee verband houdende onderzoeken.  Geeft advies over Speak Up en gerelateerde onderzoeken.
<b>Managers en leidinggevenden</b>	Moeten ervoor zorgen dat hun teams dit Beleid en de bijbehorende richtlijnen begrijpen en naleven.  Streven naar een werkomgeving waar Speak Up plaatsvindt.  Onderzoeken en/of disciplinaire processen ondersteunen, meewerken en soms leiden in overeenstemming met dit Beleid.

### Vragen en ondersteuning

Voor verdere vragen en ondersteuning kun je contact opnemen met een lid van de Group HR of de Juridische Afdeling/ Compliance teams.

## Versiebeheer

### Versiegeschiedenis

Versie	Ingangsdatum	Status	Auteur en datum goedkeuring
1.0	Maart 2022	Originele versie	Group Compliance committee (Maart 2022)