

POLÍTICA SPEAK UP DO GRUPO VERISURE

December 2021



SUMÁRIO EXECUTIVO

Esta Política explica quais tipos de suspeitas de má conduta você deve denunciar e como você pode apresentar a sua suspeita. Também descreve as proteções disponíveis para você e o que você pode esperar de nós quando denunciar algo.

A Política Speak Up está disponível para funcionários e determinados terceiros que desejem apresentar suspeitas sobre possível má conduta dentro do Grupo Verisure. Esta Política define as exigências mínimas que precisam ser seguidas em todo o Grupo e pode ser combinada, em alguns países, com exigências legais, políticas ou normas mais rigorosas.

Esta política e o processo de denúncia relacionado não servem como um serviço de emergência. Em caso de ameaça imediata à vida, saúde ou propriedade, entre em contato com os serviços de emergência adequados.

INTRODUÇÃO

Em nossa comunidade Verisure, todos temos o compromisso de sempre operar com confiança e responsabilidade. Sempre Fazemos a Coisa Certa. Ao denunciar, se tiver uma suspeita genuína de má conduta, você pode ajudar a eliminar comportamentos que poderiam causar danos à empresa. Permanecer em silêncio nessas circunstâncias pode causar danos reais a outros colegas, a nossos clientes ou outras partes interessadas. Além disso, se perderia uma oportunidade de promover uma mudança positiva e de reforçar o comportamento correto. Portanto, todos nós temos a responsabilidade de denunciar.

Nossos clientes nos confiam suas vidas e tudo o que é mais precioso para eles. Ao fazê-lo, esperam que conduzamos nossos negócios de uma maneira que reforce essa confiança.

Nossos colegas confiam em nós para manter um ambiente de trabalho respeitoso, no qual cada pessoa possa dar o melhor de si, todos os dias.

Cabe a todos nós corresponder a essas expectativas e apresentar suspeitas de violações ao nosso Código de Conduta, políticas, normas ou legislação aplicável.

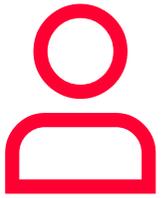
Temos tolerância zero à retaliação. Não permitiremos retaliação contra nenhum colega que faça uma denúncia de boa-fé.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

- › Contamos com nossos colegas para assumir a responsabilidade por suas próprias ações e denunciar se observarem possíveis violações ao nosso Código de Conduta, políticas, normas ou legislação aplicável. Contamos com nossos colegas para não investigarem por conta própria.
- › Contamos com nossos colegas para que façam denúncias de boa-fé. Para os fins deste documento, os colegas que fazem denúncias são chamados de Denunciantes.
- › Não toleramos denúncias feitas de má fé ou com intenção maliciosa.
- › Não toleramos nenhuma forma de retaliação.
- › Se o Denunciante desejar permanecer anônimo, manteremos em sigilo a identidade do Denunciante e todas as informações que possam permitir que sua identidade seja descoberta. Isso também se aplica às informações sobre as pessoas mencionadas na denúncia ou as pessoas envolvidas no levantamento ou tratamento da questão, para as quais compartilharemos dados somente com base na necessidade de saber, salvo se exigido de outra forma por lei.
- › Respeitamos a integridade das investigações e dos processos relacionados. Sempre presumiremos que todos os envolvidos agem de boa-fé, salvo se demonstrado de outra forma.

O QUE VOCÊ ESTÁ PROCURANDO?





QUEM PODE DENUNCIAR?

Esta Política aplica-se às seguintes pessoas que desejam denunciar possíveis más condutas na Verisure:



Colaboradores de qualquer pessoa jurídica do Grupo Verisure, a saber:

- › Funcionários
- › Trabalhadores contratados e funcionários temporários
- › Voluntários e estagiários
- › Membros da gerência ou do Conselho de administração



Os seguintes **terceiros**:

- › Fornecedores e subcontratados
- › Acionistas
- › Funcionários antigos
- › Funcionários em potencial que iniciaram o processo de recrutamento ou as negociações para ingressar em qualquer empresa do Grupo Verisure *

* Os funcionários em potencial poderão denunciar suspeitas de má conduta relacionadas somente a informações que se tornaram disponíveis para eles durante o processo de recrutamento ou outras negociações pré-contratuais.



O que se deve denunciar?



Você deve denunciar preocupações relacionadas a qualquer suspeita de violação ao nosso Código de Conduta, políticas e normas internas ou legislação aplicável, mais especificamente:

- › Retaliação
- › Assédio, inclusive assédio sexual, bullying e discriminação
- › Riscos à saúde e à segurança
- › Violações intencionais da privacidade de dados
- › Fraude ou improbidade comercial
- › Violações de segurança do produto
- › Suborno e corrupção
- › Crime financeiro, inclusive lavagem de dinheiro e fraude
- › Conflitos de interesses
- › Comportamento concorrencial desleal, inclusive violações das leis de concorrência
- › Danos ambientais graves
- › Violações dos direitos humanos

- › O processo Speak Up não deve ser usado para comunicar queixas pessoais relacionadas ao trabalho, inclusive queixas relacionadas a salários e benefícios, horas de trabalho, promoções, rebaixamentos ou rescisões de contratos de trabalho, outras medidas disciplinares, transferências ou desavenças entre colegas. Essas preocupações devem ser levadas diretamente ao seu gerente de linha ou parceiro de negócios de RH.
- › No entanto, queixas graves relacionadas ao trabalho que constituem assédio ou discriminação são uma violação ao nosso Código de Conduta. Portanto, estas queixas podem ser tratadas por meio dos canais Speak Up.



Observe que algumas leis nacionais restringem a maneira e o que pode ser denunciado por meio do processo Speak Up interno. Você será informado sobre qualquer restrição, independentemente de como escolher apresentar a denúncia.

Se você tiver motivo para suspeitar de uma má conduta genuína em nossa Empresa, incentivamos que você denuncie. Conduta indevida inclui qualquer violação ao nosso Código de Conduta, políticas e normas internas, e legislação aplicável.

Um motivo para suspeitar de uma má conduta genuína significa que você está denunciando a sua suspeita de boa-fé e tem motivos sensatos para acreditar que as suspeitas que está denunciando são verdadeiras, considerando as circunstâncias e informações disponíveis para você no ato da denúncia.

Não toleramos denúncias feitas de má fé. Isso corresponde às denúncias que não são baseadas na crença genuína de que as suspeitas denunciadas são verdadeiras. A pessoa que fizer uma denúncia de má-fé não será protegida contra possíveis retaliações e poderá enfrentar medidas disciplinares.



No entanto, temos uma abordagem de tolerância zero à retaliação por suspeitas denunciadas de boa-fé.

LEMBRE-SE



Como Denunciar?



Para resumir, há muitas maneiras de você fazer uma denúncia, inclusive:

- › Seu gerente de linha
- › Seu parceiro de negócios de RH
- › Um membro do departamento de Relações de Funcionários/Trabalhistas, Jurídico, de Compliance local ou do Grupo
- › Um membro pertinente da gerência local ou do Grupo
- › <https://verisurespeakup.com> ou <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Seu representante do funcionário, quando aplicável

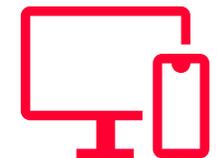
LEMBRE-SE

Incentivamos os nossos colaboradores a entrar em contato com o respectivo gerente de linha ou parceiro de negócios de RH o mais rápido possível, caso tenham alguma suspeita a denunciar. Em muitos casos, o seu gerente ou o parceiro de negócios de RH local estará em melhores condições de dar seguimento à sua suspeita.

Mas, em outras situações, você poderá não se sentir à vontade para falar com o seu gerente de linha ou parceiro de negócios de RH. Nesses casos, entre em contato com qualquer membro das equipes do departamento de Relações de Funcionários/Trabalhistas, Jurídico, de Compliance local ou do Grupo. Se adequado, dada a natureza da sua suspeita, você pode denunciá-la diretamente à equipe correspondente de gestão local ou do Grupo. Você também pode solicitar uma reunião com qualquer uma dessas pessoas, caso se sinta mais à vontade para falar com alguém pessoalmente.

Além disso, você pode usar nossa linha direta Speak Up confidencial on-line para denunciar a sua suspeita. As denúncias feitas por meio da nossa linha direta Speak Up serão analisadas pelos membros das equipes de Compliance e RH do Grupo, e investigadas por um Gerente de caso autorizado. Você terá a oportunidade de informar se algum membro do departamento de Compliance ou RH do Grupo está envolvido na suspeita de irregularidade, para assegurar que a denúncia seja devidamente redirecionada.

Independentemente da maneira pela qual fizer a denúncia, se você enviar sua denúncia por escrito, você receberá uma confirmação do recebimento, no máximo, em até sete dias.



O que é a linha direta Speak Up?



Serei informado sobre caso após apresentar uma denúncia?

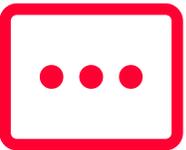
Informaremos o Denunciante regularmente e, no mínimo, a cada três meses sobre o progresso da investigação. Quando a investigação for concluída, informaremos sobre o resultado geral da investigação. Não poderemos fornecer ao Denunciante todos os detalhes sobre o resultado e as medidas tomadas para manter a confidencialidade da investigação e proteger todas as partes envolvidas.

A linha direta Speak Up é uma plataforma de denúncias on-line confidencial e segura, que pode ser usada para denunciar suspeitas por escrito, inclusive anonimamente.

Ao denunciar sua suspeita internamente por meio de qualquer um desses canais, você nos ajuda a abordar a suspeita de má conduta rapidamente e tomar as medidas corretivas necessárias. Dessa forma, podemos realmente melhorar nossa empresa juntos.

Conforme o caso, você também pode denunciar a sua suspeita para o representante do funcionário (ou seja, representante do sindicato ou representante do funcionário dentro da sua empresa), quando aplicável, ou à autoridade nacional competente.

LEMBRE-SE



Quais informações incluir ao fazer uma denúncia?



Sua denúncia deve conter o máximo de informações que você puder fornecer

para que o Gerente de caso possa acompanhá-la. As informações úteis incluem:

- › data, horário e localização,
- › pessoas envolvidas, função e localização,
- › relação com as outras pessoas envolvidas,
- › a natureza geral da suspeita,
- › como você tomou conhecimento da suspeita de má conduta,
- › possíveis testemunhas, e
- › outras informações para apoiar a denúncia.

Se precisar de orientação sobre se deve ou não apresentar uma suspeita antes de fazê-lo, entre em contato com o departamento de Compliance do Grupo.

Quanto mais informações você puder fornecer ao apresentar uma suspeita, mais fácil será para agirmos com base na sua denúncia. Isso não significa que você deva fazer uma investigação por conta própria para encontrar informações, pois isso pode prejudicar você ou outros colegas.

Incentivamos que você forneça a sua identidade ao denunciar a sua suspeita. Isso pode facilitar a tomada de medidas relacionadas à sua denúncia. No entanto, se quiser denunciar uma suspeita anonimamente, você pode usar a linha direta Speak Up.



Se você apresentar uma suspeita de boa-fé, nos comprometemos a proteger você. Qualquer retaliação ou ameaça de retaliação estará sujeita a medidas disciplinares.

LEMBRE-SE



Como protegemos você se fizer uma denúncia?

Entendemos que é preciso coragem para denunciar e valorizamos a sua ajuda para nos alertar sobre questões de má conduta. É por isso que fazemos tudo o que podemos para assegurar que você esteja protegido ao denunciar uma suspeita.

- › Nos esforçamos para manter sua identidade confidencial, compartilhando-a somente com base na necessidade de saber.
- › Você pode denunciar uma suspeita anonimamente.
- › Não toleramos nenhuma forma de retaliação contra você.
- › Protegemos os seus dados pessoais.



Confidencialidade

Mantemos em sigilo a sua identidade e todas as informações que possam levar à sua identificação. As informações serão compartilhadas somente com base na “necessidade de saber” com os responsáveis pela investigação ou resolução da suspeita. Durante a investigação, talvez seja necessário informar a pessoa envolvida na denúncia que a suspeita está sendo investigada. Sua identidade não será divulgada à pessoa envolvida, salvo se absolutamente necessário. Você será informado com antecedência, se este for o caso. Sempre que possível, você terá a oportunidade de retirar sua suspeita, se não se sentir à vontade com esta linha de ação. Há também situações em que somos obrigados por lei a divulgar informações, por exemplo, se a denúncia tiver levado a uma investigação pelas autoridades ou se forem ajuizados processos criminais. Você pode nos ajudar a manter sigilo não discutindo as suas suspeitas com colegas ou qualquer outra pessoa.



Denúncias anônimas

Incentivamos você a fornecer sua identidade ao denunciar uma suspeita, pois isso pode facilitar a tomada de medidas em relação à sua denúncia. No entanto, entendemos que você pode se sentir mais à vontade permanecendo anônimo. Caso deseje fazê-lo, recomendamos usar a linha direta Speak Up. Esse processo dará a você acesso a uma caixa de entrada anônima da plataforma Speak Up, por meio da qual podemos nos comunicar com você, e os arquivos de apoio que você possa fornecer estarão limpos de metadados potencialmente identificáveis.



Sem retaliação

Temos uma abordagem de tolerância zero à retaliação por suspeitas apresentadas de boa-fé. Isso inclui retaliação contra os indivíduos que apresentarem a suspeita e contra as pessoas relacionadas à suspeita. Levamos as alegações de retaliação muito a sério e qualquer funcionário que tenha se envolvido em qualquer forma de retaliação enfrentará medidas disciplinares, inclusive rescisão do contrato de trabalho. Se você sentir que está sendo retaliado por ter denunciado uma suspeita de boa-fé, você tem a responsabilidade de denunciar isso.



Dados pessoais

Protegemos a privacidade de todos os envolvidos e tomamos todas as medidas necessárias para proteger os dados pessoais contra acesso e processamento não autorizados. Qualquer dado pessoal coletado por meio do processo Speak Up será usado somente para a finalidade descrita nesta Política, ou conforme necessário, para assegurar o cumprimento da legislação aplicável. Mais detalhes estão descritos em nosso aviso de privacidade.

LEMBRE-SE



O que acontecerá quando a denúncia for protocolada?

RECEBEMOS A SUA DENÚNCIA



Se você denunciar sua suspeita por escrito, enviaremos uma confirmação do recebimento, no máximo, em até sete dias.

AValiação INICIAL



Para denúncias feitas por meio da nossa linha direta Speak Up, uma avaliação inicial é realizada por um membro do departamento de Relações de Funcionários/Trabalhistas ou Compliance do Grupo. Esta avaliação verificará se a suspeita denunciada está no escopo do processo Speak Up e se foram fornecidas informações suficientes para abrir a investigação. Se mais informações forem necessárias, você será contatado por meio da sua caixa de entrada da plataforma Speak Up.

Para todas as outras denúncias, a pessoa que você contatou deverá entrar em contato diretamente com você, se qualquer informação adicional for necessária.

INVESTIGAÇÃO



Se uma investigação for necessária e possível, será liderada por um Gerente de caso. Se você denunciou sua suspeita diretamente ao seu gerente de linha, parceiro de negócios de RH, membro da equipe jurídica ou da gerência, sempre que possível, esta pessoa será o Gerente de caso.

Se a denúncia for feita usando a linha direta Speak Up, o Gerente de caso será atribuído pelo departamento de Compliance do Grupo e/ou de Relações Trabalhistas e Funcionários do RH do Grupo. O Gerente de caso pode ser um membro do departamento de Compliance do Grupo, RH local ou do Grupo ou Jurídico local. Especialistas em investigação externa ou especialistas funcionais da Verisure poderão ajudar o Gerente de caso na investigação. Qualquer pessoa chamada para apoiar a investigação será mantida em estrita confidencialidade.

ENCERRAMENTO



Se a investigação confirmar a má conduta, tomaremos as medidas adequadas para colocar um fim à má conduta, inclusive medidas disciplinares, quando necessário. O Gerente de caso entrará em contato com você com informações gerais quando a investigação for concluída e antes de encerrar o ¹²o.

Levamos a sério todas as denúncias sobre má conduta. Quando recebermos uma denúncia, avaliaremos a melhor maneira de tratá-la, com base nas informações fornecidas. Se uma análise mais detalhada for necessária, abriremos uma investigação.

Sempre investigamos:

- › de forma justa e objetiva
- › confidencialmente
- › com respeito a todas as partes envolvidas
- › tão rápida e eficientemente quanto as circunstâncias permitirem
- › sem preconceito contra a pessoa envolvida
- › de acordo com as leis e princípios aplicáveis

Os detalhes do caso e os dados pessoais são compartilhados somente com pessoas autorizadas com base na necessidade de saber, durante e após a investigação.

Em alguns casos, poderemos ser obrigados a compartilhar informações devido a exigências legais. Nesses casos, quando permitido, informaremos você antes de compartilhar os dados relacionados a você.

Manteremos você atualizado sobre o progresso e o resultado da sua denúncia.



Sempre que a linha direta Speak Up on-line tiver sido usada, verifique sua caixa de entrada da linha direta Speak Up com frequência, caso tenhamos enviado uma atualização ou perguntas adicionais a você.

LEMBRE-SE

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 desfavorável ou injusto
- › Demissão do funcionário, alteração do cargo ou deveres do funcionário de forma a desfavorecê-lo
- › Comentários de desempenho negativo que não refletem objetivamente o desempenho real
- › Reter oportunidades de promoção ou treinamento, sem motivos válidos
- › Outra medida disciplinar, como transferência de deveres, mudança de local, redução de salários, mudança no horário de trabalho, desfavorecendo o funcionário
- › Danos físicos ou danos à reputação da pessoa, inclusive nas mídias sociais
- › Inclusão em alguma lista negra



Quem está protegido contra retaliação?

Não toleramos nenhuma forma de retaliação contra:

- › denunciantes
- › facilitadores
- › testemunhas
- › terceiros relacionados ao Denunciante e que poderiam sofrer retaliação em um contexto relacionado ao trabalho, como colegas ou parentes do Denunciante
- › pessoas jurídicas pertencentes ao Denunciante, ou nas quais o Denunciante trabalha ou está, de outra forma, conectado por um contexto relacionado ao trabalho





MAIS INFORMAÇÕES

COMO USAR A LINHA DIRETA SPEAK UP?

A linha direta Speak Up é uma plataforma de denúncias on-line confidencial e segura e está disponível em tempo integral. É hospedada por um provedor de serviços externo e todos os dados são criptografados.

Isso permite que:

Envio de denúncias



Você pode enviar uma denúncia em seu idioma nativo e anonimamente. A opção de denúncia anônima poderá não estar disponível em determinados países devido a restrições nacionais, das quais o Denunciante será claramente notificado.

Comunicação



Você possa se comunicar com o Gerente de caso indicado usando sua caixa de entrada da plataforma Speak Up. Recomendamos que você verifique sua caixa de entrada da plataforma Speak Up, com frequência.

Acompanhamento



Todas as informações que você enviar por meio da linha direta Speak Up serão protegidas e criptografadas. A mídia será limpa de metadados potencialmente identificáveis e as denúncias e anexos serão armazenados no Sistema de gestão de casos seguro e independente.



DEFINIÇÕES

Gerente de caso

Pessoa autorizada a receber, acompanhar e investigar denúncias de suspeita de má conduta, no nível local ou do Grupo.

Confidencial

Mantemos como confidenciais todas as informações sobre sua denúncia. As informações serão compartilhadas somente com base na “necessidade de saber” com os responsáveis pela investigação ou resolução da suspeita, salvo se o Denunciante der seu consentimento explícito ou sejamos, de outra forma, obrigados por lei.

Boa-fé / denúncia de boa-fé

Boa-fé significa que o Denunciante tem motivos razoáveis para acreditar que o que está denunciando é verdadeiro, à luz das circunstâncias e das informações disponíveis para o Denunciante no momento da denúncia.

Política Speak Up

Inclui qualquer documento de política, norma ou procedimento relacionado à denúncia de suspeitas e ao processo de denúncia, inclusive aqueles aplicáveis em seu país.

Linha direta Speak Up

Plataforma de denúncias on-line confidencial e segura, hospedada por um terceiro externo, que pode ser usada para denunciar suspeitas, inclusive anonimamente.

Suspeita de má conduta

Informações, inclusive suspeitas razoáveis, sobre má conduta real ou potencial no escopo desta política, que ocorreram ou muito provavelmente ocorrerão.

**i**

DEFINIÇÕES

| | |
|---------------------------|--|
| Denúncia | A comunicação verbal ou por escrito de informações sobre suspeita de má conduta. |
| Canais de denúncia | O meio interno de comunicação pelo qual o Denunciante pode enviar uma denúncia de suspeita de má conduta. |
| Denúncias internas | A comunicação verbal ou por escrito de informações sobre suspeita de má conduta dentro da empresa. |
| Denúncias externas | A comunicação verbal ou por escrito de informações sobre suspeita de má conduta às autoridades competentes. |
| Denunciante | Alguém que denuncie ou divulgue publicamente informações sobre uma suspeita de má conduta adquirida no contexto das suas respectivas atividades relacionadas ao trabalho. |
| Pessoa envolvida | A pessoa, empresa ou pessoa jurídica que é referida na denúncia como a pessoa a quem a suspeita de má conduta é atribuída ou com quem essa pessoa está associada. |
| Retaliação | Qualquer ato ou omissão, direta ou indireta que ocorra em um contexto relacionado ao trabalho, seja notificada por denúncias internas ou externas ou por divulgação pública e que cause ou possa causar danos injustificados ao Denunciante. |
| Facilitador | Qualquer pessoa que ajude o Denunciante a apresentar a suspeita e cuja assistência deverá ser mantida confidencial. Os facilitadores são protegidos contra qualquer retaliação devida à sua respectiva função de apoio ao Denunciante. |

DÚVIDAS E SUPORTE

Para outras dúvidas e suporte, entre em contato com qualquer membro da equipe de Compliance.



CONTROLE DE VERSÃO

Histórico da versão

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

Trilha de aprovação

| Versão | Responsável pela Política | | Comitê de Políticas | | Responsável pela aprovação 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 | |