

Política de Denúncias

Agosto de 2025



Sumário Executivo

Esta Política explica quais tipos de suspeitas sobre condutas que você deve considerar como más e denunciar e, ainda como você pode apresentar o conteúdo da sua suspeita. Também descreve as proteções disponíveis para você e o que você pode esperar de companhia quando denunciar algo.

A Política Speak Up está disponível para todos os funcionários e terceiros que desejem apresentar denúncias e suspeitas sobre possível má conduta dentro do Grupo Verisure. Esta Política define as exigências mínimas que precisam ser seguidas por todos e pode ser combinada, em alguns países, com exigências legais, políticas ou normas mais rigorosas. Em caso de conflito entre esta Política e a legislação local aplicável, a legislação local prevalecerá.

Departamento emissor: Jurídico

Responsável: Diretor Jurídico

Versão: 1.1



Introdução

Em nossa comunidade Verisure, todos temos o compromisso de sempre operar com Confiança e Responsabilidade. Sempre fazemos a coisa certa. Ao denunciar, você pode ajudar a eliminar comportamentos que podem 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 constantemente 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 denunciar suspeitas de violações ao nosso [Código de Conduta](#), às nossas políticas e normas, ou à legislação aplicável.

Não toleraremos retaliação. Não permitiremos retaliação contra nenhum colega que faça uma denúncia de boa-fé.

Esta Política reflete a abordagem da Verisure em relação ao canal de denúncias na data de sua emissão. Nossa capacidade de alcançar total conformidade com nossas políticas globais pode ser afetada por leis, regulamentos e práticas de mercado locais nas diversas jurisdições em que operamos. Na medida em que nossas políticas sejam publicadas externamente, deve-se observar que elas estão sujeitas a alterações periódicas, são divulgadas apenas para fins informativos e não devem ser utilizadas como base para decisões de investimento por qualquer pessoa.



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](#), às nossas políticas e normas, ou à legislação aplicável. Recomendamos aos nossos colegas para não investigarem por conta própria.
- Contamos com nossos colegas para que façam denúncias de boa-fé.
- Temos o compromisso de manter em sigilo a identidade das pessoas que fizerem denúncias. Esse compromisso se aplica com relação a informações sobre pessoas que lidem com suspeitas ou que tenham algum envolvimento ou relação com isso. Compartilharemos esses dados apenas com base na necessidade de saber.

- Disponibilizamos nossa Plataforma Speak Up para pessoas que desejem apresentar suspeitas, inclusive anonimamente.
- Temos o compromisso de garantir a integridade das investigações e dos processos relacionados.
- Sempre presumiremos boa-fé por parte de todas as pessoas envolvidas, a menos que a conduta demonstre algo diferente. Ao mesmo tempo, não toleramos denúncias de má-fé.
- Não toleraremos nenhuma forma de retaliação contra pessoas que tenham feito denúncias de boa-fé.



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?

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](#), às nossas políticas e normas internas, ou à legislação aplicável no ambiente de trabalho da nossa Empresa.

Os motivos para se suspeitar de uma má conduta genuína pressupõe que você esteja denunciando a sua suspeita de boa-fé e que você tenha razões suficientes para acreditar que as suspeitas que você está denunciando sejam verdadeiras, consideradas as circunstâncias e as informações disponíveis para você no ato da denúncia.

Você deverá denunciar preocupações relacionadas a qualquer suspeita de violação ao nosso [Código de Conduta](#), às nossas políticas e normas internas, ou à legislação aplicável, mais especificamente:

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

O processo de Speak Up não deve ser usado para comunicações de queixas pessoais relacionadas ao trabalho, as quais devem ser apresentadas diretamente ao seu gestor imediato ou ao RH. No entanto, queixas relacionadas ao trabalho que constituam assédio ou discriminação de acordo com nossa [Política Antiasédio e Não Discriminação](#), ou que envolvam uma violação ao nosso [Código de Conduta](#), às nossas políticas e normas internas, ou à legislação aplicável podem ser tratadas pelos canais Speak Up.

Temos uma abordagem de tolerância zero à retaliação por suspeitas apresentadas de boa-fé. Ao mesmo tempo, **não toleraremos denúncias feitas de má fé.** Isso corresponde às denúncias que não são baseadas na crença 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.



Como denunciar?

Recomendamos que você entre em contato com o seu gestor imediato ou RH o mais rápido possível, caso tenha alguma suspeita a apresentar. Em muitos casos, eles estarão 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 gestor imediato ou RH. Nesses casos, entre em contato com um membro das equipes de RH, do departamento Jurídico/de Compliance local ou do Grupo. Se for o caso, dada a natureza da sua suspeita, você poderá denunciá-la diretamente à equipe 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 Plataforma Speak Up para apresentar a sua suspeita por escrito, inclusive anonimamente. As denúncias feitas por meio da nossa Plataforma Speak Up serão analisadas pelos membros das equipes de RH, do departamento Jurídico/de Compliance do Grupo, e, caso seja aberta uma investigação, serão investigadas. Você terá a oportunidade de informar se algum membro do departamento de RH ou Jurídico/de Compliance do Grupo está envolvido na suspeita de irregularidade, para assegurar que a denúncia seja devidamente redirecionada. Você será chamado de “Denunciante” ao usar nossa Plataforma Speak Up.

Independentemente da maneira pela qual você fizer a denúncia, se você apresentar a sua suspeita por escrito, você receberá uma confirmação do recebimento.

O que é a Plataforma Speak Up?



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. Está disponível em tempo integral, pois é hospedada por um provedor de serviços externo e utiliza criptografia de dados.

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 apresentar a sua suspeita para o seu representante dos funcionários (ou seja, representante do sindicato ou representante dos funcionários dentro da sua empresa), quando aplicável, ou à autoridade nacional competente.

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

- Para o seu gestor imediato
- Para o departamento de RH
- Para um membro do departamento de RH ou Jurídico/de Compliance local ou do Grupo

- Para um membro responsável da gerência local ou do Grupo
- Por meio de verisurespeakup.com
- Para o seu representante dos funcionários, se for o caso.

**Serei informado(a) sobre caso após fazer uma denúncia?**

Informaremos você regularmente sobre o progresso da investigação, desde que você tenha fornecido uma forma válida de comunicação. Quando a investigação for concluída, informaremos sobre o resultado geral da investigação. Não poderemos lhe fornecer todos os detalhes sobre o resultado e as medidas tomadas para manter a confidencialidade da investigação e proteger todas as partes envolvidas.

Quais informações incluir ao fazer uma denúncia?

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 o fornecimento da 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 nossa Plataforma Speak Up para fazê-lo.



Sua denúncia deve conter o máximo de informações que você puder fornecer para que o responsável do 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 você precisar de orientação sobre se deve ou não apresentar uma suspeita antes de fazê-lo, entre em contato com o departamento de RH ou Jurídico/de Compliance do Grupo.



Como protegeremos 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(a) ao denunciar uma suspeita:

- Nos empenhamos para manter a sua identidade em sigilo, compartilhando-a somente com base na necessidade de saber;
- Você pode denunciar uma suspeita anonimamente;
- Não toleramos nenhuma forma de retaliação contra você; e
- 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 sobre a investigação. Sua identidade não será divulgada à pessoa envolvida, salvo se necessário. Você será informado(a) com antecedência, se for o caso. Sempre que possível, você terá a oportunidade de retirar sua suspeita, se não estiver se sentindo à vontade com essa 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

Embora incentivemos você a revelar a sua identidade ao fazer uma denúncia, compreendemos que você possa se sentir mais à vontade mantendo-se no anonimato. Nossa Plataforma Speak Up lhe dará acesso a uma caixa de entrada anônima para denúncias, através da qual poderemos nos comunicar com você. Essa plataforma também permite que os arquivos de suporte que você venha a fornecer não contenham metadados potencialmente identificáveis.



Proibição de retaliação

Temos tolerância zero à retaliação às denúncias feitas de boa-fé. Isso inclui retaliação contra você por apresentação de suspeita e contra pessoas relacionadas. Levamos as alegações de retaliação muito a sério e a pessoa 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.



O que acontecerá quando a denúncia for protocolada?

Levamos a sério todas as denúncias feitas nos termos desta Política. Avaliaremos a melhor forma de lidar com a denúncia com base nas informações fornecidas e poderemos abrir uma investigação.

Temos o compromisso de lidar com cada denúncia feita de acordo com esta Política:

- 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 são compartilhados somente 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(a) sobre o progresso e forneceremos um feedback geral sobre o resultado.

Processo:



Recebemos a sua suspeita

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



Avaliação inicial

A avaliação inicial verificará se a sua preocupação está no escopo da Política de denúncias, se uma análise mais detalhada será necessária e se foram fornecidas informações suficientes para abrir uma investigação.

Com relação a suspeitas apresentadas através de outros canais que não a nossa Plataforma Speak Up, em caso de necessidade de mais informações para a avaliação inicial, a pessoa a quem você se dirigiu inicialmente entrará em contato diretamente com você. Com relação a suspeitas apresentadas por meio da nossa Plataforma Speak Up, em caso de necessidade de mais informações, você será contatado(a) por meio da sua caixa de entrada do Speak Up.



Investigação

Se uma investigação for necessária, ela será liderada por um Responsável pelo caso.

O Responsável pelo caso pode ser um membro do departamento de RH ou Jurídico/de Compliance local ou do Grupo. Especialistas em investigação externa ou especialistas funcionais da Empresa poderão ajudar o Responsável pelo 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 devidas para fazer cessar a má conduta e tomaremos as medidas disciplinares devidas, inclusive rescisão de contratos de trabalho.

O Responsável pelo caso entrará em contato com você com informações gerais quando a investigação for concluída e antes de encerrar o caso.

Após o encerramento do caso, o Responsável pelo caso poderá entrar em contato com você novamente para garantir que você não esteja enfrentando retaliação.



Lembre-se

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

Mais informações

Proteção contrarretaliação

O que é retaliação?



A retaliação é qualquer ato ou omissão que ocorra de forma direta ou indireta em um contexto relacionado ao trabalho, que seja notificado por denúncias internas ou externas ou por divulgação pública, e que cause ou possa causar danos injustificados à pessoa que apresentou a suspeita nos termos desta Política.

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

Ameaças de retaliação e tentativas de retaliação também são uma forma de retaliação.

Quem está protegido contra retaliação?



Não toleramos nenhuma forma de retaliação contra:

- Você, sempre que faça uma denúncia de boa-fé
- Facilitadores, ou seja, pessoas que ajudem você a denunciar a sua suspeita
- Testemunhas, ou seja, pessoas que forneçam informações para a investigação como parte do processo de investigação
- Terceiros relacionadas a você e que poderiam sofrer retaliação em um contexto relacionado ao trabalho, como colegas ou parentes
- Pessoas jurídicas de sua propriedade, para as quais você trabalhe ou com as quais você tenha alguma relação associada ao trabalho

Como usar a nossa Plataforma Speak Up?

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 você será notificado(a).

Comunicação



Você pode se comunicar com o Responsável pelo caso indicado usando a sua caixa de entrada do Speak Up. Recomendamos que você verifique a sua caixa de entrada do Speak Up com frequência.

Quem faz o quê?

| Grupo responsável | Descrição |
|--------------------------------|---|
| Todos | Devem cumprir com esta Política com relação a denúncias caso suspeitem de alguma violação ao nosso Código de Conduta , às nossas políticas e normas internas, ou à legislação aplicável. |
| Conselho do Grupo | Supervisiona o desenvolvimento de uma cultura de Speak-Up em toda a empresa. |
| Departamentos de RH e Jurídico | Cumprem com esta Política lidando com casos de denúncia e investigações relacionadas. Fornecem orientação sobre denúncias e investigações relacionadas. |
| Gerentes e líderes | Garantem que suas equipes conheçam e entendam esta Política e os documentos de orientação relacionados. Empenham-se para propiciar um ambiente de trabalho em que sejam realizadas denúncias. Apoiam, cooperam e, às vezes, lideram investigações e/ou processos disciplinares nos termos desta Política. |

Dúvidas e suporte

Em caso de dúvidas ou necessidade de suporte, entre em contato com um membro do departamento de RH ou Jurídico/de Compliance do Grupo.

Controle de versões

| Versão | Data de entrada em vigor | Status | Aprovador e data de aprovação |
|--------|--------------------------|--|---|
| 1.0 | Março de 2022 | Versão original | Comitê de Compliance do Grupo (Março de 2022) |
| 1.1 | Agosto de 2025 | Revisão para garantir conteúdo preciso e atualizado e a inclusão do aviso legal. | Conselho de Administração da Verisure plc em 27/08/2025 |