

# **SPEAK UP POLICY DEL GRUPPO VERISURE**



# RIEPILOGO GENERALE

La presente Policy illustra i tipi di presunta condotta irregolare e/o illecita da denunciare e le relative modalità di segnalazione. Inoltre, la Policy ha lo scopo di descrivere le tutele a disposizione del segnalante e cosa quest'ultimo può aspettarsi da noi quando effettua una Denuncia.

La Speak Up Policy è a disposizione dei dipendenti, collaboratori e terzi che desiderano segnalare un caso di potenziale condotta illecita all'interno del Gruppo Verisure. La presente Policy stabilisce i requisiti minimi a cui attenersi all'interno del Gruppo e può essere integrata in alcuni Paesi da obblighi giuridici, policy o standard locali più rigorose.

**la presente policy ed il relativo processo di segnalazione non fungono da servizio di pronto intervento. In caso di minaccia immediata alla vita, alla salute o alla proprietà, contattare i servizi di pronto intervento pertinenti.**

# INTRODUZIONE

**Nel Gruppo Verisure, tutti noi ci impegniamo a operare sempre con fiducia e responsabilità. Facciamo sempre la cosa giusta. In caso di fondato sospetto di condotta irregolare e/o illecita, mediante la denuncia è possibile contribuire a porre fine ai comportamenti che potrebbero rischiare di danneggiare l'azienda. Rimanere in silenzio in tali circostanze può causare danni reali ad altri colleghi, ai clienti o ad altri portatori di interesse. Inoltre, non segnalare può costituire una mancata opportunità per ottenere un cambiamento positivo e rinforzare i comportamenti adeguati. Tutti abbiamo, quindi, la responsabilità di denunciare.**

I nostri clienti si fidano ciecamente di noi, confidandoci ciò che conta di più per loro. Nel farlo, si aspettano da noi scelte di conduzione aziendale volte a consolidare tale fiducia.

I nostri colleghi si affidano a noi per mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, in cui ognuno di noi possa dare il meglio di sé ogni giorno.

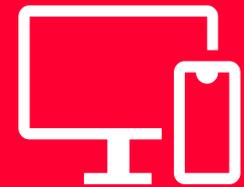
È responsabilità di tutti noi soddisfare queste aspettative e segnalare presunte violazioni del Codice di condotta, delle policy e degli standard di Verisure o delle leggi applicabili.

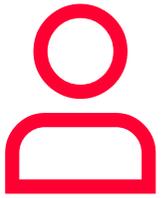
Abbiamo “tolleranza zero” verso le ritorsioni. Non consentiremo ritorsioni contro un collega che Segnala irregolarità e/o illeciti in buona fede.

# PRINCIPI CHIAVE

- › Facciamo affidamento sui nostri colleghi affinché si assumano la responsabilità delle proprie azioni e denunciino le possibili violazioni del Codice di condotta, delle policy e degli standard di Verisure o della normativa vigente. Inoltre, contiamo sul fatto che non intraprendano indagini per conto proprio.
- › Contiamo sul fatto che i nostri colleghi denunciino le irregolarità/gli illeciti in buona fede. Ai fini del presente documento, i colleghi che effettuano denunce sono chiamati “segnalatori”.
- › Non tolleriamo segnalazioni effettuate in malafede o con un intento calunnioso. We do not tolerate any form of retaliation.
- › Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione.
- › Laddove il “segnalatore” desiderasse rimanere nell’anonimato, manterremo la riservatezza sull’identità del medesimo (nonché su qualsiasi informazione che possa consentire di dedurre l’identità). Lo stesso vale per le informazioni sulle persone menzionate nella segnalazione o sulle persone coinvolte nella segnalazione, di cui condivideremo i dati se necessario, salvo ove diversamente richiesto dalla legge.
- › L’integrità delle indagini e dei relativi procedimenti deve essere rispettata. La presunzione di buona fede sarà sempre applicata a tutti i soggetti coinvolti, fino a prova contraria.

# COSA STAI CERCANDO?





# Chi può Denunciare?

La presente Policy è applicabile alle seguenti persone che desiderano effettuare una segnalazione in merito a una possibile condotta illecita presso Verisure:



**Colleghi** presso qualsiasi impresa del Gruppo Verisure, ovvero:

- › Dipendenti
- › Lavoratori interinali e lavoratori a termine
- › Volontari e tirocinanti
- › Membri della direzione o del Consiglio di Amministrazione



The I seguenti **terzi**:

- › Fornitori e subappaltatori
- › Soci
- › Ex dipendenti
- › Dipendenti potenziali che hanno avviato il processo di selezione o negoziazione contrattuale per entrare a far parte di un'impresa del Gruppo Verisure \*

\* I potenziali dipendenti possono segnalare presunte condotte irregolari e/o illecite basandosi solo sulle informazioni cui hanno avuto accesso durante il processo di reclutamento o altre trattative precontrattuali.



# Che cosa Denunciare?



È necessario denunciare eventuali questioni relative a presunte violazioni del Codice di condotta, delle politiche e degli standard interni di Verisure o delle leggi applicabili, in particolare per quanto riguarda:

- › Ritorsioni
- › Molestie, tra cui molestie sessuali, bullismo e discriminazione
- › Rischi per la salute e la sicurezza
- › Violazioni intenzionali della privacy dei dati
- › Vendite fraudolente o responsabilità professionale
- › Violazioni della sicurezza dei prodotti
- › Corruzione e concussione
- › Crimini finanziari, tra cui riciclaggio di denaro e frode
- › Conflitti di interessi
- › Concorrenza sleale, comprese le violazioni della legge sulla concorrenza
- › Gravi danni ambientali
- › Violazioni dei diritti umani

- › Il processo di Denuncia non deve essere utilizzato per proporre reclami personali relativi al lavoro, inclusi i reclami relativi a stipendi e benefit, orari di lavoro, promozioni, demansionamenti o risoluzioni del contratto di lavoro, altre azioni disciplinari, trasferimenti o disaccordi tra colleghi. Tali questioni devono essere segnalate direttamente al proprio manager diretto o al business partner delle Risorse Umane.
- › Tuttavia, i reclami gravi relativi al lavoro configurabili come molestie o discriminazioni costituiscono una violazione del nostro Codice di condotta. Pertanto, tali reclami possono essere gestiti tramite i canali di Denuncia.



Si noti che alcune leggi nazionali limitano la materia o le modalità delle segnalazioni realizzate attraverso il processo interno di Denuncia. Tali restrizioni verranno comunicate agli interessati, a prescindere dalla scelta di effettuare una Denuncia o meno.

**In presenza di validi motivi di sospetto, incoraggiamo la Denuncia di qualsiasi condotta irregolare e/o illecita nella nostra Azienda. La condotta irregolare e/o illecita include qualsiasi violazione del Codice di condotta, delle politiche e degli standard interni di Verisure, nonché delle leggi applicabili.**

Quando si parla di valido motivo di sospetto di autentica condotta illecita è sottinteso che la segnalazione della questione avvenga secondo buona fede e che esistano ragioni fondate e plausibili per ritenere i sospetti segnalati veritieri, alla luce delle circostanze e delle informazioni a propria disposizione in occasione della Denuncia di tale questione.

Non tolleriamo segnalazioni effettuate in malafede. Ovvero, le segnalazioni che non si basano sulla sincera convinzione della veridicità dei sospetti segnalati. Un individuo che effettua una segnalazione in malafede non sarà protetto da potenziali ritorsioni e potrebbe essere soggetto a provvedimenti disciplinari.



**Tuttavia, abbiamo un approccio di tolleranza zero verso le ritorsioni per questioni segnalate in buona fede.**

**RICORDA**

# Come Denunciare?



Per riassumere, esistono varie modalità di Denuncia, tra cui:

- › Il proprio manager diretto
- › Il proprio referente delle Risorse Umane
- › Un membro del team Rapporti con il personale/Rapporti di lavoro, Legale o Compliance a livello locale o del Gruppo
- › Un membro della dirigenza competente a livello locale o del Gruppo
- › <https://verisurespeakup.com> o <https://securitasdirectspeakup.com>
- › Il proprio Rappresentante dei lavoratori, ove applicabile

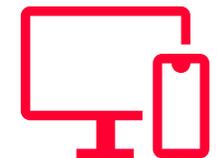
## RICORDA

**Invitiamo i nostri colleghi a contattare innanzitutto il proprio manager diretto o il proprio referente delle Risorse Umane il prima possibile se hanno questioni da segnalare. In molti casi, il manager o il business partner delle Risorse Umane saranno nella posizione migliore per dar seguito alla segnalazione.**

Possono esserci tuttavia situazioni in cui non ci si sente a proprio agio a parlare con il proprio manager o referente delle Risorse Umane. In questi casi, è possibile contattare un membro dei team HR, Legale o Compliance a livello locale o del Gruppo. Se appropriato, data la natura della questione, è possibile segnalare direttamente al team di gestione competente a livello locale o di Gruppo. È inoltre possibile richiedere una riunione con uno dei membri di tali team, laddove ci si senta più a proprio agio nel parlare della questione di persona.

Inoltre, è possibile utilizzare il nostro canale di Denuncia online riservato per segnalare la questione. Le segnalazioni effettuate tramite il canale di Denuncia saranno esaminate in modo indipendente dai membri dei team di Compliance e Risorse Umane del Gruppo e saranno oggetto di indagine da parte di un Case Manager designato. Sarà data l'opportunità di indicare se un membro dei team di Compliance o Risorse Umane del Gruppo è coinvolto nel presunto illecito, in modo da garantire il corretto reindirizzamento della segnalazione.

Indipendentemente dalle modalità della Denuncia, in caso di invio della segnalazione per iscritto, si riceverà una conferma di ricezione entro un massimo di sette giorni.



# Che cos'è il canale di Denuncia?



## Il Segnalatore riceverà un feedback?

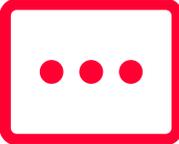
Informeremo il Segnalatore regolarmente, e almeno ogni tre mesi, sull'avanzamento delle indagini. Una volta completate le indagini, forniremo un feedback di alto livello sull'esito delle stesse. Non saremo in grado di fornire al Segnalatore tutti i dettagli dell'esito e delle azioni intraprese per mantenere la riservatezza delle indagini e proteggere tutte le parti coinvolte.

**Il canale di Denuncia è una piattaforma di segnalazione online riservata e sicura, che può essere utilizzata per segnalare questioni per iscritto anche in forma anonima.**

Segnalando la questione internamente attraverso uno qualsiasi di questi canali, si contribuisce al rapido esame della presunta condotta illecita e all'adozione delle necessarie misure correttive. In tal modo, possiamo davvero migliorare la nostra azienda insieme.

A seconda dei casi, sarà anche possibile segnalare la questione al proprio Rappresentante dei lavoratori (ad es., Rappresentante sindacale o Rappresentante dei lavoratori all'interno della propria azienda) (ove applicabile) o all'autorità nazionale competente.

**RICORDA**



# Quali informazioni includere quando si effettua una Denuncia?



## La segnalazione deve contenere tutte le informazioni che è possibile

fornire per consentire al Case Manager di darvi seguito. Le informazioni utili includono:

- › Data, ora e luogo
- › Persona/e coinvolta/e, funzione e sede
- › Relazione con l'altra persona o le altre persone coinvolte
- › La natura generale della questione
- › Come si è venuti a conoscenza della presunta condotta illecita
- › Possibili testimoni, e
- › Altre informazioni a supporto della segnalazione

In caso di bisogno di indicazioni su come sollevare una questione prima di procedervi, contattare l'ufficio Compliance del Gruppo.

**Più saranno le informazioni fornite quando viene sollevata una questione, più facile sarà per noi agire in base alla Denuncia effettuata. Ciò non significa che il segnalatore debba indagare per proprio conto al fine di trovare informazioni, in quanto così facendo potrebbe danneggiare se stesso o gli altri colleghi.**

Incoraggiamo a fornire la propria identità quando si segnala una questione. Ciò potrebbe agevolare le azioni da intraprendere nell'ambito della Denuncia. Ciononostante, se si desidera segnalare una questione in forma anonima, è possibile utilizzare il canale di Denuncia per farlo.



**Siamo impegnati a proteggere chiunque sollevi una questione in buona fede. Qualsiasi ritorsione o minaccia di ritorsione sarà soggetta a provvedimenti disciplinari.**

**RICORDA**



# Come proteggiamo il segnalatore dopo la Denuncia?

**Siamo consapevoli del fatto che ci vuole coraggio per Denunciare e apprezziamo il contributo dato nel portare alla nostra attenzione le questioni di condotta illecita. Questo è il motivo per cui facciamo tutto il possibile per garantire la protezione della persona che segnala una questione.**

- › Ci impegniamo a mantenerne riservata l'identità, condividendola solo in base alla necessità di conoscere.
- › È possibile segnalare una questione in forma anonima.
- › Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione contro il segnalatore.
- › Proteggiamo i dati personali del segnalatore.



## Riservatezza

**Manteniamo riservata l'identità e qualsiasi informazione che potrebbe portare all'identificazione del segnalatore.**

Le informazioni saranno condivise solo in base alla "necessità di conoscere" con le persone responsabili di condurre le indagini o di risolvere la questione.

Durante le indagini, potremmo dover informare la persona interessata dalla Denuncia che la questione è in corso di indagine. L'identità del segnalatore non sarà rivelata alla persona interessata, a meno che non sia assolutamente necessario. In tal caso, il segnalatore ne sarà informato in anticipo. Laddove il segnalatore non dovesse sentirsi a proprio agio con tale procedura, gli sarà data, ove possibile, l'opportunità di ritirare la questione.

Potrebbero anche verificarsi situazioni in cui siamo legalmente obbligati a divulgare informazioni, ad esempio se la segnalazione ha portato all'apertura di un'indagine da parte delle autorità o all'avvio di un procedimento penale.

Per sostenerci nel mantenere la riservatezza, evitare di discutere la questione segnalata con colleghi o altre persone.



## Segnalazione anonima

**Incoraggiamo a fornire la propria identità** in quanto si segnala una questione, in quanto ciò potrebbe agevolare le azioni da intraprendere nell'ambito della Denuncia. Tuttavia, comprendiamo che il segnalatore potrebbe sentirsi più a suo agio rimanendo nell'anonimato. In tal caso, consigliamo di utilizzare il canale di Denuncia. Sarà così possibile accedere alla casella di posta della piattaforma di Denuncia anonima attraverso cui possiamo comunicare con il segnalatore; i file di supporto forniti saranno puliti dai metadati potenzialmente identificativi.



## Divieto di ritorsione

**Abbiamo un approccio di tolleranza zero verso le ritorsioni per questioni sollevate in buona fede.** Ciò include le ritorsioni contro l'individuo o gli individui che hanno segnalato la questione e le persone correlate. Prendiamo molto seriamente le accuse di ritorsione e i dipendenti ritenuti colpevoli di qualsivoglia forma di ritorsione saranno soggetti a provvedimenti disciplinari che possono arrivare fino alla risoluzione del contratto di lavoro.

Se si ritiene di essere stati oggetto di ritorsioni per aver sollevato una questione in buona fede, si ha la responsabilità di segnalarlo.



## Dati personali

**Proteggiamo la privacy** di tutti i soggetti coinvolti e adottiamo tutte le misure necessarie a proteggere i dati personali da accessi e trattamenti non autorizzati. Qualsiasi dato personale raccolto attraverso il processo di Denuncia sarà utilizzato solo per la finalità descritta nella presente Politica o nella maniera necessaria a garantire il rispetto delle leggi applicabili. Ulteriori particolari sono disponibili nella nostra informativa sulla privacy.

**RICORDA**



# Cosa succede quando viene presentata una segnalazione?

## RICEVIAMO LA SEGNALAZIONE



In caso di segnalazione scritta, invieremo una conferma di ricezione entro un massimo di sette giorni.

## VALUTAZIONE INIZIALE



Per le segnalazioni effettuate tramite il canale di Denuncia, un membro del team Rapporti con il personale/Rapporti di lavoro o Compliance a livello del Gruppo conduce una valutazione iniziale. La valutazione verificherà se la questione segnalata rientra nell'ambito della procedura di Denuncia e se sono state fornite informazioni sufficienti ad aprire un'indagine. Se sono necessarie ulteriori informazioni, il segnalatore verrà contattato tramite la casella di posta della piattaforma di Denuncia.

Per tutte le altre segnalazioni, la persona con cui il segnalatore si è messo in comunicazione lo contatterà direttamente se sono necessarie ulteriori informazioni.

## INDAGINI



Laddove un'indagine fosse necessaria e possibile verrà condotta da un Case Manager. Se la questione è stata segnalata direttamente al proprio responsabile diretto o al business partner delle Risorse Umane, un membro del team Legale o della direzione sarà, ove possibile, il Case Manager. Se la segnalazione viene effettuata utilizzando il canale di Denuncia, il Case Manager sarà assegnato dal team Compliance e/o dal team Rapporti con il personale e Rapporti di lavoro delle RU a livello del Gruppo. Il Case Manager può essere un membro del team Compliance del Gruppo, del team Risorse Umane a livello locale o del Gruppo o dell'Ufficio Legale locale. Il Case Manager può essere coadiuvato nelle indagini da esperti in indagini esterni o specialisti funzionali di Verisure. Chiunque sia stato convocato a coadiuvare le indagini è tenuto alla massima riservatezza.

## CHIUSURA



Se le indagini confermano la condotta illecita, adotteremo le misure appropriate a porre fine alla condotta illecita, compresi eventuali provvedimenti disciplinari, ove necessario. Quando le indagini saranno state concluse e prima di chiudere il caso, il Case Manager contatterà il segnalatore con un feedback di alto livello.

**Prendiamo seriamente ogni Denuncia di condotta illecita. Quando riceviamo una segnalazione, valutiamo il modo migliore per gestirla, in base alle informazioni fornite. Se è necessaria un'analisi più dettagliata, apriremo un'indagine.**

Indaghiamo sempre:

- › In modo obiettivo e corretto
- › Mantenendo il riserbo
- › Mantenendo il rispetto verso tutte le parti coinvolte
- › Con la massima rapidità ed efficienza consentite dalle circostanze
- › Senza pregiudizio verso la persona interessata
- › Nel rispetto di leggi e i principi applicabili

I particolari del caso e i dati personali sono condivisi solo con persone autorizzate in base alla necessità di conoscere durante e dopo l'indagine.

In alcuni casi, potremmo essere tenuti a condividere le informazioni ai sensi di legge. In questi casi, ove consentito, informeremo il segnalatore prima di condividere i dati che lo riguardano.

Terremo il segnalatore aggiornato sui progressi e sui risultati della sua segnalazione.



**Ogni qualvolta viene utilizzato il canale di Denuncia online, controllare regolarmente la casella di posta del canale di Denuncia, nel caso in cui avessimo inviato aggiornamenti o ulteriori domande.**

**RICORDA**

## PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

---

### Che cos'è la ritorsione?



La ritorsione è...

Tra gli atti e i comportamenti che potrebbero essere indizi di ritorsione figurano:

- › Molestie, intimidazioni, discriminazioni, trattamenti sfavorevoli o sleali.
- › Licenziamento di un dipendente o modifiche della posizione o delle mansioni di un dipendente a detrimento dello stesso.
- › Feedback negativo sulle prestazioni che non riflette le reali prestazioni in modo obiettivo.
- › Negazione della promozione o di opportunità di formazione, senza un valido motivo.
- › Altre azioni disciplinari quali il cambio mansioni, il trasferimento di sede, la diminuzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro a detrimento del dipendente.
- › Danno fisico o danno alla reputazione della persona, ivi compreso sui social media.
- › Creazione di blacklist. Threats of retaliation and attempts at retaliation are a form of retaliation as well.

### Chi riceve protezione contro le ritorsioni?



Non tolleriamo alcuna forma di ritorsione verso

- › Il Segnalatore
- › Il Facilitatore
- › I Testimoni
- › I terzi collegati al Segnalatore e che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come colleghi o parenti del Segnalatore.
- › Imprese di cui il Segnalatore è proprietario, per cui lavora o con cui si relaziona in altro modo in un contesto lavorativo.



# ULTERIORI INFORMAZIONI

## Come utilizzare il canale di Denuncia?

---

Il canale di Denuncia è una piattaforma di segnalazione online riservata e sicura, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7. È ospitata da un provider di servizi esterno e tutti i dati sono crittografati.

Consente di:

---

### Inviare una segnalazione



È possibile inviare una segnalazione nella propria lingua madre e in forma anonima. L'opzione di segnalazione anonima potrebbe non essere disponibile in alcuni Paesi per via di restrizioni nazionali, di cui il Segnalatore sarà informato chiaramente.

---

### Comunicare



Comunicare con il Case Manager designato utilizzando la propria casella di posta della piattaforma di Denuncia. Consigliamo di controllare regolarmente la casella di posta della piattaforma di Denuncia.

---

### Follow-up



Tutte le informazioni inviate tramite il canale di Denuncia sono protette e crittografate. I supporti vengono puliti dai metadati potenzialmente identificativi e le segnalazioni e gli allegati vengono archiviati nel Sistema di Case Management sicuro e indipendente.

---

**i**

# DEFINIZIONI

---

**Case Manager**

Una persona autorizzata a ricevere, monitorare e indagare le segnalazioni di presunta condotta illecita, a livello locale o del Gruppo.

---

**Informazioni riservate**

Manteniamo riservate tutte le informazioni relative alla questione sollevata. Le informazioni saranno condivise solo in base alla “necessità di conoscere” con le persone responsabili di condurre le indagini o risolvere la questione, a meno che il Segnalatore non fornisca il suo esplicito consenso o non sussistano altri obblighi legali.

---

**Buona fede/  
segnalazione  
in buona fede**

Per buona fede si intende che il Segnalatore possiede ragioni fondate e plausibili per ritenere i sospetti segnalati veritieri, alla luce delle circostanze e delle informazioni a propria disposizione al momento della segnalazione.

---

**Politica sulle denunce**

Include tutte le linee di indirizzo, tutti gli standard o documenti procedurali relativi alla segnalazione di questioni e alla procedura di Denuncia, ivi compresi quelli applicabili nel proprio Paese.

---

**Canale di Denuncia**

Una piattaforma di segnalazione online riservata e sicura, ospitata esternamente da un terzo, che può essere utilizzata per segnalare questioni anche in forma anonima.

---

**Presunta condotta  
illecita**

Informazioni, compresi i ragionevoli sospetti, su condotte illecite effettive o potenziali nell’ambito della presente politica, già verificatesi o con elevata probabilità di verificarsi.

---

**i**

# DEFINIZIONI

<b>Segnalazione</b>	La comunicazione verbale o scritta di informazioni su presunte condotte illecite.
<b>Canali di segnalazione</b>	Il mezzo interno di comunicazione con cui un Segnalatore può inviare una segnalazione di presunta condotta illecita.
<b>Segnalazione interna</b>	La comunicazione verbale o scritta di informazioni su presunte condotte illecite all'interno dell'azienda.
<b>Segnalazioni esterne</b>	La comunicazione verbale o scritta di informazioni su presunte condotte illecite alle autorità competenti.
<b>Segnalatore</b>	Qualcuno che segnala o divulga pubblicamente informazioni su presunte condotte illecite acquisite nel quadro delle proprie attività lavorative.
<b>Persona interessata</b>	Una persona, fisica o giuridica, indicata nella segnalazione come la persona a cui è attribuita la presunta condotta illecita o a cui tale persona è associata.
<b>Ritorsioni</b>	Atti od omissioni, diretti o indiretti, che si verificano in un contesto lavorativo in risposta a segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche, e che arrecano o potrebbero arrecare ingiustificato danno al Segnalatore.
<b>Facilitatore</b>	Chiunque coadiuvi un Segnalatore nel sollevare la propria questione e sulla cui assistenza deve essere mantenuto il riserbo. I facilitatori sono protetti da qualsiasi ritorsione per il ruolo svolto nel supportare il Segnalatore.



# DOMANDE E ASSISTENZA

In caso di ulteriori domande e bisogno di assistenza, contattare qualsiasi membro del Team Compliance.



# CONTROLLO DELLA VERSIONE

## Cronologia delle versioni

<b>Versione</b>	<b>Data di decorrenza</b>	<b>Descrizione della modifica</b>	<b>Stato</b>	<b>Autore</b>
1.0	17 December 2021	New policy version	Approved	Group Chief Legal Officer

## Percorso di approvazione

<b>Versione</b>	<b>Titolare della politica</b>		<b>Comitato per la politica</b>		<b>Approvatore ufficiale</b>		<b>Altri</b>	
	Date	Name	Date	Name	Date	Name	Date	Name
1.0	22 November 2021	Group Chief Legal Officer	22 November 2021	Group Compliance Committee	22 November 2021	22 November 2021	Group Board	