

Política del Canal de Denuncias

Agosto de 2025



Resumen Ejecutivo

Esta Política explica qué tipos de presuntas conductas indebidas debes denunciar y cómo puedes plantear tus sospechas o indicios de conductas indebidas. También describe las protecciones que se te garantizan y lo que puedes esperar de nosotros cuando denuncias.

La Política del Canal de Denuncias está disponible para los empleados y ciertos terceros que deseen plantear una inquietud sobre una posible conducta indebida dentro del Grupo Verisure. Esta Política establece los requisitos mínimos de lo que se debe seguir en todo el Grupo y, en algunos países, puede ir acompañada de requisitos legales o políticas y estándares más estrictos. En caso de que esta Política entre en conflicto con la legislación local aplicable, prevalecerá la legislación local.

Departamento emisor: Jurídico

Propietario: director Jurídico

Versión: 1.1



Introducción

En nuestra comunidad Verisure, estamos todos siempre comprometidos a operar con confianza y responsabilidad. Siempre hacemos lo correcto. Denunciando cuando tenga una sospecha auténtica de conducta indebida, puede ayudar a poner fin a comportamientos que podrían dañar a la Empresa. Permanecer callado en esas circunstancias puede causar un daño real a otros compañeros, a nuestros clientes o a otras partes interesadas. También es una oportunidad desaprovechada para lograr un cambio positivo y reforzar el comportamiento correcto. Por lo tanto, todos tenemos la responsabilidad de denunciar.

Nuestros clientes nos confían su vida y lo que más les importa. Al hacerlo, esperan que desarrollemos nuestra actividad de una manera que refuerce esa confianza.

Nuestros compañeros confían en nosotros para mantener un entorno de trabajo respetuoso en el que cada uno pueda sacar lo mejor de sí mismo cada día.

Depende de todos nosotros estar a la altura de estas expectativas y denunciar posibles infracciones de nuestro Código de Conducta, así como de nuestras políticas, normas o legislación aplicable.

No toleramos las represalias. No permitiremos represalias contra un compañero que denuncie o alerte de buena fe.

Esta Política refleja el enfoque de Verisure respecto a las denuncias internas a la fecha de su emisión. Nuestra capacidad para garantizar el pleno cumplimiento de nuestras políticas globales puede verse afectada por las leyes, normativas y prácticas de mercado locales en las distintas jurisdicciones en las que operamos. En la medida en que nuestras políticas se publiquen externamente, debe tenerse en cuenta que pueden modificarse periódicamente, se publican únicamente con fines informativos y no deben utilizarse como base para la toma de decisiones de inversión por parte de ninguna persona.



Principios Clave

- Contamos con que nuestros compañeros asuman la responsabilidad de sus propias acciones y denuncien si observan posibles infracciones de nuestro [Código de Conducta](#), nuestras políticas, normas o legislación aplicable. Contamos con que no lleven a cabo sus propias investigaciones.
- Y contamos además con que nuestros compañeros denuncien de buena fe.
- Nos comprometemos a mantener la confidencialidad de la identidad de quienes denuncian. Lo mismo se aplica a la información sobre personas implicadas en, afectadas por, o que gestionan, una inquietud. Solo compartiremos dichos datos cuando sea necesario.
- Ponemos a disposición nuestra Plataforma de Denuncia para aquellos que deseen plantear inquietudes, incluso de forma anónima.

- Nos comprometemos a garantizar la integridad de las investigaciones y los procesos relacionados.
- Siempre presupondremos la buena fe por parte de todas las personas involucradas, a menos que se demuestre lo contrario. Al mismo tiempo, no toleramos las denuncias de mala fe.
- No toleramos ninguna forma de represalia contra aquellos que denuncien de buena fe.



¿Quién puede denunciar?

Esta Política es aplicable a las siguientes personas que deseen denunciar posibles conductas indebidas en Verisure:



Compañeros de cualquier entidad jurídica del Grupo Verisure, concretamente:

- Empleados
- Trabajadores contratados y empleados temporales
- Voluntarios y becarios
- Miembros de la dirección o junta directiva



Los siguientes **terceros**:

- Proveedores y subcontratistas
- Accionistas
- Antiguos empleados
- Posibles empleados que hayan iniciado el proceso de contratación o las negociaciones para unirse a una entidad jurídica del Grupo Verisure *

* Los posibles empleados pueden denunciar sospechas de conducta indebida relacionadas solo con la información que se les haya facilitado durante el proceso de contratación u otras negociaciones precontractuales.



¿Qué denunciar?

Si tiene algún motivo para sospechar de una conducta indebida real en nuestra Empresa, te animamos a que la denuncies. La conducta indebida incluye cualquier infracción de nuestro [Código de Conducta](#), nuestras políticas y normas internas o legislación aplicable en el entorno laboral de nuestra empresa.

Un motivo para sospechar de una conducta indebida real significa que estás planteando tu preocupación de buena fe y tienes motivos razonables para creer que las sospechas que comunicas son verdaderas, teniendo en cuenta las circunstancias y la información de que dispones cuando lo denuncias.

Debes denunciar inquietudes relacionadas con cualquier sospecha de incumplimiento de nuestro [Código de Conducta](#), nuestras políticas y normas internas o legislación aplicable, en particular:

- Represalias
- Acoso, incluido el acoso sexual o la intimidación, y la discriminación
- Riesgos para la salud y la seguridad
- Infracciones intencionadas de la privacidad de los datos
- Fraude de ventas o malas prácticas
- Incumplimientos de seguridad de producto
- Soborno y corrupción
- Delitos financieros, como el blanqueo de capitales y el fraude
- Conflictos de intereses
- Conductas competitivas desleales, como infracciones de la ley de competencia
- Daños medioambientales graves
- Violaciones de los derechos humanos

El procedimiento de denuncia no debe utilizarse para informar de quejas personales relacionadas con el trabajo, que en su lugar deben plantearse directamente a su supervisor directo o miembro del equipo de RR. HH. Sin embargo, las quejas relacionadas con el trabajo que constituyan acoso o discriminación según nuestra [Política contra el acoso y la no discriminación](#), o que impliquen en general un incumplimiento de nuestro [Código de Conducta](#), de las políticas y normas internas o de la legislación aplicable pueden gestionarse a través de las líneas de denuncias.

Tenemos un enfoque de tolerancia cero de represalias frente a las inquietudes o sospechas reportadas sobre conductas inapropiadas siempre que sean realizadas de buena fe. Al mismo tiempo, **no toleraremos denuncias transmitidas de mala fe.** Es decir, denuncias que no se basen en la creencia auténtica de que las sospechas notificadas son verdaderas. Una persona que presente una denuncia de mala fe no estará protegida frente a posibles represalias y puede enfrentarse a medidas disciplinarias.



¿Cómo denunciar?

Te animamos a que te pongas en contacto con tu supervisor directo o miembro del equipo de RR. HH. lo antes posible si deseas plantear cualquier inquietud. En muchos casos, estarán en mejor posición para hacer un seguimiento de tu inquietud.

Pero puede haber situaciones en las que no te sientas cómodo denunciando el caso a su supervisor directo o miembro del equipo de RR. HH. En estos casos, puede ponerse en contacto con un miembro de los equipos de RR. HH., de Jurídico o de Compliance, a nivel local o del Grupo. Si procede, en función de la naturaleza de tu inquietud, puedes también plantearla directamente al equipo directivo local pertinente o del Grupo. Puedes solicitar una reunión con cualquiera de estas personas, si te sientes más cómodo hablando con alguien en persona.

Además, puedes utilizar nuestra Plataforma de Denuncia para plantear tu inquietud por escrito, incluso de forma anónima. Las denuncias presentadas a través de nuestra Plataforma de Denuncias se examinarán por miembros de los equipos de RR. HH., de Jurídico o de Compliance del Grupo y si hay abierta una investigación, serán investigadas por un Gestor de Casos designado. Se le dará la oportunidad de indicar si un miembro de RR. HH., de Jurídico o de Compliance del Grupo está involucrado en la infracción que se sospecha, con el fin de garantizar que la denuncia se redirija correctamente. Se le denominará "Denunciante" cuando utilice nuestra Plataforma de Denuncia.

Independientemente del modo en que denuncie, si presenta su inquietud por escrito, recibirá una confirmación de recepción en un plazo máximo de siete días.



¿Qué es nuestra Plataforma de Denuncia?

Nuestra Plataforma de Denuncias es una plataforma de denuncias en línea confidencial y segura que puede utilizarse para informar de inquietudes por escrito, incluso de forma anónima. Está disponible de manera ininterrumpida las 24 horas de cualquier día, y se encuentra alojada en un proveedor de servicios externo que utiliza el cifrado de datos.

Al informar de tu inquietud internamente a través de cualquiera de estos canales, nos ayudas a abordar rápidamente la sospecha de conducta indebida y a tomar las medidas correctivas necesarias. De esta manera, podemos realmente mejorar juntos nuestra empresa.

Según el caso, también puedes plantear tu inquietud a tu representante de los trabajadores (es decir, su representante sindical o representante de los trabajadores dentro de su empresa) (cuando proceda) o a la autoridad nacional competente.

En resumen, hay muchas formas de denunciar, entre ellas:

- A tu superior directo
- A tu miembro del equipo de RR. HH.
- A un miembro de los equipos de RR. HH., de Jurídico o de Compliance, a nivel local o del Grupo
- A un miembro del equipo de la dirección local pertinente o del Grupo
- Utilizando verisurespeakup.com o securitasdirectspeakup.com

- A tu representante de empleados, cuando proceda,

**¿Recibiré observaciones cuando denuncie?**

Te informaremos regularmente sobre el progreso de la investigación. Cuando se complete la investigación, te proporcionaremos observaciones de alto nivel sobre su resultado. No podremos darte detalles completos del resultado y de las medidas adoptadas para mantener la confidencialidad de la investigación y proteger a todas las personas implicadas.

**¿Qué información incluir al denunciar?**

Cuanta más información puedas proporcionar cuando plantees una inquietud, más fácil será para nosotros actuar sobre tu denuncia. Esto no significa que debas investigar por tu cuenta para encontrar información, ya que hacerlo puede perjudicarte a tí o a otros compañeros.

Te animamos a que indiques tu identidad cuando informes de una inquietud. Esto puede hacer que sea más fácil actuar sobre tu denuncia. Dicho esto, si deseas informar de una inquietud de forma anónima, puedes utilizar nuestra Plataforma de Denuncias para ello.



Tu alerta debe contener toda la información que puedas proporcionar para permitir que el administrador de casos realice un seguimiento de la misma. La información útil incluye:

- Fecha, hora y ubicación,
- Persona(s) implicada(s), función y ubicación,
- Relación con la(s) otra(s) persona(s) implicada(s),
- Naturaleza general de la inquietud,
- Cómo tuviste conocimiento de la sospecha de conducta indebida,
- Posibles testigos, y
- Otra información que apoye la alerta.

Si necesitas orientación sobre si debe plantear una inquietud antes de hacerlo, debe comunicarse con el contacto pertinente del equipo de RR. HH., Jurídico o de Compliance del Grupo.



¿Cómo te protegemos después de denunciar?

Comprendemos que es necesario tener valor para denunciar y valoramos tu ayuda a la hora de llamar nuestra atención sobre posibles conductas indebidas. Por eso hacemos todo lo posible para asegurarnos de que estés protegido cuando comunes una inquietud:

- Nos esforzamos por mantener la confidencialidad de tu identidad, compartiéndola solo cuando sea necesario
- Puedes informar de una inquietud de forma anónima
- No toleramos ninguna forma de represalia contra ti
- Protegemos tus datos personales



Confidencialidad

Nos comprometemos a mantener de forma confidencial tu identidad y cualquier información que pueda llevar a tu identificación. La información solo se compartirá si hay una “necesidad de conocerla” con aquellos responsables de investigar o resolver la denuncia.

Durante una investigación, es posible que tengamos que informar a la persona afectada por la denuncia sobre la investigación. Tu identidad no se revelará a la persona afectada, a menos que sea necesario. Si este es el caso, se te informará de antemano. Siempre que sea posible, se te dará la oportunidad de retirar tu alerta, si no te sientes cómodo con este trámite.

También puede haber situaciones en las que estemos legalmente obligados a revelar información, por ejemplo, si la denuncia ha llevado a una investigación por parte de las autoridades o a que se inicie un proceso penal.

Puedes ayudarnos a mantener la confidencialidad si no comentas tu inquietud con los compañeros ni con ninguna otra persona.



Denuncia anónima

Aunque te animamos a que proporciones tu identidad cuando denuncies, entendemos que puedes sentirte más cómodo manteniéndote anónimo. Nuestra Plataforma de Denuncias te dará acceso a una bandeja de entrada de denuncias anónima, a través de la cual podemos comunicarnos contigo. Esta plataforma también permite que los archivos de apoyo que tu puedes proporcionar se despojen de metadatos potencialmente identificables.



Sin represalias

Tenemos tolerancia cero frente a cualquier tipo de represalias por denunciar de buena fe. Esto incluye represalias contra ti al plantear una inquietud y contra personas relacionadas. Nos tomamos muy en serio las acusaciones de represalias y cualquier persona que haya participado en cualquier forma de represalia se enfrentará a medidas disciplinarias, que pueden ir hasta la rescisión de su contrato laboral.

Si crees que se están tomando represalias contra ti por haber planteado una inquietud de buena fe, tienes la responsabilidad de informar de ello.



Datos personales

Protegemos la privacidad de todas las personas involucradas y tomamos todas las medidas necesarias para salvaguardar los datos personales frente al acceso y tratamiento no autorizados. Cualquier dato personal recopilado a través del proceso de denuncias se utilizará únicamente para los fines descritos en esta Política o según sea necesario para garantizar el cumplimiento de las leyes aplicables. Encontrarás más detalles en nuestro aviso de privacidad.



¿Qué sucederá cuando se presente una denuncia?

Nos tomamos muy en serio todas las denuncias planteadas en virtud de esta Política. Cuando se plantee, evaluaremos la mejor forma de gestionarla en función de la información proporcionada y podremos abrir una investigación.

Nos comprometemos a gestionar cada denuncia planteada en virtud de esta Política:

- De forma objetiva y justa
- De forma confidencial
- Con respeto por todas las partes implicadas
- Tan rápido y eficientemente como lo permitan las circunstancias
- Sin perjuicio de la persona afectada
- De acuerdo con las leyes y principios aplicables

Los detalles del caso se comparten solo si es necesario conocerlos durante y después de la investigación.

En algunos casos, es posible que por ley tengamos que compartir información. En estos casos, cuando esté permitido, le informaremos antes de compartir los datos relacionados con usted.

Le mantendremos informado sobre el progreso y le proporcionaremos observaciones de alto nivel sobre el resultado.

Proceso:

**Recibimos su inquietud**

Si planteas tu inquietud por escrito, te enviaremos una confirmación de recepción en un plazo máximo de siete días.

**Evaluación inicial**

La evaluación inicial comprobará si tu inquietud está dentro del alcance de la Política del Canal Denuncias, si se requiere un análisis más detallado y si se ha proporcionado suficiente información para abrir una investigación.

Para las inquietudes planteadas a través de otros canales que no sean nuestra Plataforma de Denuncia, la persona con la que se ha puesto en contacto se pondrá en contacto contigo directamente si necesita más información para la evaluación inicial. Para las inquietudes planteadas a través de nuestra Plataforma de Denuncia, nos pondremos en contacto contigo a través de su bandeja de entrada de denuncia si se requiere más información.

**Investigación**

Si es necesaria una investigación, se nombrará un Gestor de Casos para dirigirla.

El Gestor de Casos puede ser miembro del equipo de RR. HH., de Jurídico o de Compliance del Grupo. El Gestor de Casos puede recibir apoyo en la investigación por parte de expertos en investigación externos o especialistas funcionales de la empresa.

Cualquier persona a la que se pida que apoye la investigación se mantendrá en estricta confidencialidad.

**Cierre**

Si la investigación confirma la conducta indebida, tomaremos las medidas adecuadas para ponerle fin y tomaremos las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir la rescisión de los contratos de empleo.

El Gestor de casos se pondrá en contacto contigo con observaciones de alto nivel cuando se haya completado la investigación y antes de cerrar el caso.

Una vez cerrado el caso, el Gestor de Casos puede ponerse en contacto contigo de nuevo para asegurarse de que no se enfrenta a ninguna represalia.

**Recuerda**

Siempre que se haya utilizado nuestra Plataforma de Denuncias, comprueba tu bandeja de entrada de denuncias con regularidad, en caso de que te hayamos enviado una actualización u otras preguntas.

Más Información

Protección contra represalias

¿Qué son las represalias?



Represalia es cualquier acto u omisión directa o indirecta que se produzca en un contexto laboral, derivada de una denuncia interna o externa o por divulgación pública, y que cause o pueda causar un daño injustificado a la persona que haya planteado la inquietud en virtud de esta Política.

Actos y comportamientos que pueden ser signos de represalias incluyen:

- Acoso, intimidación, discriminación, trato desventajoso o injusto
- Despido de un empleado o alteración de la posición o las obligaciones de un empleado en desventaja suya
- Observaciones negativas del rendimiento que no reflejen objetivamente el rendimiento real
- Negar oportunidades de ascenso o formación, sin un motivo válido
- Otras medidas disciplinarias como transferencia de obligaciones, cambio de ubicación, reducción de salario, cambio de horario laboral, en desventaja del empleado
- Daño físico o daño a la reputación de la persona, incluso en las redes sociales
- Inclusión en lista negra

Las amenazas de represalias y los intentos de represalias también son una forma de represalia.

¿Quién está protegido contra las represalias?



No toleramos ninguna forma de represalia contra:

- Cualquiera que denuncie de buena fe
- Cualquier facilitador, es decir, cualquier persona que le ayude a informar de su inquietud
- Cualquier testigo, es decir, cualquier persona que aporte información a la investigación como parte del proceso de investigación
- Cualquier tercera persona que esté vinculada contigo y que pueda sufrir represalias en un contexto relacionado con el trabajo, como compañeros o familiares
- Cualquier entidad jurídica que poseas, para la cual trabajes, o que esté vinculada en general con un contexto relativo al trabajo

¿Cómo usar nuestra Plataforma de Denuncia?

Enviar una denuncia



Puedes enviar una denuncia en tu idioma nativo y de forma anónima. La opción de denuncia anónima puede no estar disponible en ciertos países debido a restricciones nacionales, en tal caso se te informará de estas restricciones.

Comunicarse



Comunicarse con el Gestor de Casos designado utilizando tu bandeja de entrada de denuncias. Te recomendamos que compruebes tu bandeja de entrada de denuncias con regularidad.

¿Quién hace qué?

Responsable	Descripción
Todos	Debes cumplir con esta Política en términos de denuncias en caso de que tengas inquietudes sobre un incumplimiento de nuestro Código de Conducta , nuestras políticas o normas, o la legislación aplicable.
Consejo	Supervisa el desarrollo de una cultura de denuncia en toda nuestra empresa.
Funciones de RR. HH. y Jurídico	Cumplen con los principios establecidos en esta Política en la gestión de casos de denuncias e investigaciones relacionadas.
Gerentes y líderes	Proporcionan asesoramiento sobre denuncias e investigaciones relacionadas.
	Se aseguran de que sus equipos comprenden y cumplen con esta Política y los documentos de orientación relacionados.
	Se esfuerzan por lograr un entorno de trabajo en el que se puedan tener lugar las denuncias.
	Apoyan, cooperan y, a veces, dirigen investigaciones y/o procesos disciplinarios de conformidad con esta Política.

Preguntas y asistencia

Si tienes más preguntas y necesitas ayuda, póngase en contacto con cualquier miembro de la función de RR. HH, Jurídico o de Compliance.

Control de versiones

Versión	Fecha de entrada en vigor	Estado	Responsable y fecha de aprobación
1.0	Marzo de 2022	Versión original	Comité de Cumplimiento del Grupo (marzo de 2022)
1.1	Agosto de 2025	Revisión para garantizar la exactitud y la actualización del contenido y la inclusión del aviso legal	Consejo de Administración de Verisure plc, 27/08/2025