

Politique de Signalement

Août 2025



Synthèse

La présente Politique expose les types de conduite répréhensible présumée que vous devez signaler et explique comment vous pouvez faire part de vos préoccupations. Elle décrit également les protections dont vous bénéficiez et ce que vous pouvez attendre de nous lorsque vous effectuez un signalement.

La Politique de signalement est à la disposition des employés et de certains tiers qui souhaiteraient faire un signalement au sujet d'une éventuelle conduite répréhensible au sein du Groupe Verisure. La présente Politique pose les exigences minimales à respecter au sein du Groupe et peut être associée dans certains pays à des exigences légales ou des politiques et normes plus strictes. En cas de divergence entre la présente Politique et la législation locale applicable, la législation locale prévaudra.

Service émetteur : Juridique

Propriétaire : Directeur juridique

Version : 1.1



Introduction

Au sein de notre communauté Verisure, nous nous engageons tous à toujours exercer nos activités avec Confiance et Responsabilité. Nous faisons toujours les Bons Choix. En faisant un signalement lorsque vous avez de réels soupçons de conduite répréhensible, vous pouvez nous aider à mettre fin aux comportements qui pourraient nuire à l'Entreprise. Garder le silence dans ces circonstances peut causer un préjudice réel à d'autres collègues, à nos clients ou à d'autres parties prenantes. C'est aussi une occasion manquée de favoriser des changements positifs et les bons comportements. Il nous incombe donc à tous d'effectuer des signalements.

Nos clients comptent sur nous pour protéger leur vie et ce qu'ils ont de plus cher. Ils s'attendent donc à ce que nous menions nos activités d'une manière qui renforce cette confiance.

Nos collaborateurs comptent sur nous pour maintenir un environnement de travail respectueux où chacun peut donner le meilleur de lui-même chaque jour.

Il appartient à chacun d'entre nous de répondre à ces attentes et de signaler les violations présumées de notre [Code de Conduite](#), de nos politiques et de nos normes ou des lois applicables.

Nous ne tolérons pas les représailles. Nous ne permettons pas les représailles contre un collègue qui s'exprime de bonne foi.

La présente politique reflète l'approche de Verisure en matière de lancement d'alerte à la date de sa publication. Notre capacité à assurer une conformité totale avec nos politiques mondiales peut être influencée par les lois, réglementations et pratiques de marché locales dans les différentes juridictions où nous opérons. Dans la mesure où nos politiques sont publiées à l'extérieur, il convient de noter qu'elles peuvent être modifiées de temps à autre, qu'elles sont publiées uniquement à titre informatif et qu'elles ne doivent pas être utilisées comme base pour des décisions d'investissement par quiconque.



Principes Clés

- Nous comptons sur nos collaborateurs pour assumer la responsabilité de leurs propres actions et pour signaler d'éventuelles violations de notre [Code de Conduite](#), de nos politiques et de nos normes ou de la législation applicable. Nous comptons sur eux pour ne pas mener d'enquête de leur propre chef.
- Nous comptons sur nos collaborateurs pour s'exprimer de bonne foi.
- Nous nous engageons à préserver la confidentialité de l'identité des personnes qui s'expriment. Il en va de même pour les informations relatives aux personnes impliquées dans une préoccupation, qui sont concernées par une préoccupation ou qui la traitent. Nous ne partagerons ces données que si c'est nécessaire.

- Nous mettons notre Plateforme de signalement à la disposition de ceux qui souhaitent faire part de leurs préoccupations, y compris de manière anonyme.
- Nous nous engageons à garantir l'intégrité des enquêtes et des processus connexes.
- Nous présumerons toujours de la bonne foi de la part de toutes les personnes impliquées, sauf preuve du contraire. En revanche, nous ne tolérerons pas les signalements **faits** de mauvaise foi.
- Nous ne tolérerons aucune forme de représailles contre les personnes qui s'expriment de bonne foi.



Qui peut effectuer des signalements ?

La présente Politique s'applique aux personnes suivantes qui souhaitent signaler une éventuelle conduite répréhensible chez Verisure :



Les collaborateurs d'une entité juridique du Groupe Verisure, à savoir :

- Les employés
- Les travailleurs contractuels et les employés temporaires
- Les bénévoles et les stagiaires
- Les membres de la direction ou du conseil d'administration



Les **tiers** suivants :

- Les fournisseurs et sous-traitants
- Les actionnaires
- Les anciens employés
- Les employés potentiels qui ont commencé le processus de recrutement ou les négociations pour rejoindre une entité juridique au sein du Groupe Verisure*

* Les employés potentiels peuvent signaler des soupçons de conduite répréhensible concernant uniquement des informations qui leur ont été communiquées au cours du processus de recrutement ou d'autres négociations précontractuelles.



Dans quels cas effectuer un signalement ?

Si vous avez une bonne raison de soupçonner une réelle conduite répréhensible dans notre Entreprise, nous vous encourageons à la signaler. Les conduites répréhensibles comprennent toute violation de notre [Code de Conduite](#), de nos politiques et normes internes ou des lois applicables dans l'environnement de travail de notre Entreprise.

Avoir une bonne raison de soupçonner une réelle conduite répréhensible signifie faire part de sa préoccupation de bonne foi et avoir des motifs raisonnables de croire que les soupçons signalés sont vrais, compte tenu des circonstances et des informations disponibles au moment du signalement.

Vous devez signaler vos préoccupations concernant toute violation présumée de notre [Code de Conduite](#), de nos politiques et normes internes ou des lois applicables, en particulier dans les cas suivants :

- représailles
- harcèlement, y compris harcèlement et intimidation sexuels, et discrimination
- risques pour la santé et la sécurité
- violations intentionnelles de la confidentialité des données
- fraudes ou pratiques malhonnêtes des équipes commerciales
- violations de la sécurité des produits
- corruption et pots-de-vin
- criminalité financière, y compris blanchiment d'argent et fraude
- conflits d'intérêts
- pratiques de concurrence déloyale, y compris violation des lois relatives à la concurrence
- dommages environnementaux graves
- violations des droits de l'Homme

Le processus de signalement ne doit pas être utilisé pour signaler des griefs personnels liés au travail, qui doivent plutôt être signalés directement auprès de votre responsable hiérarchique ou de votre HRBP. Cependant, les griefs liés au travail qui constituent du harcèlement ou de la discrimination en vertu de notre [Politique de lutte contre le harcèlement et la non-discrimination](#), ou qui constituent une violation de notre [Code de Conduite](#), de nos politiques et normes internes, ou des lois applicables, peuvent être traités via les lignes d'assistance internes.

Nous ne tolérons en aucun cas les représailles faisant suite à un signalement effectué de bonne foi. En outre, **nous ne tolérons pas les signalements effectués de mauvaise foi**, à savoir les signalements qui ne sont pas fondés sur la conviction réelle que les soupçons signalés sont vrais. Une personne qui effectue un signalement de mauvaise foi ne sera pas protégée contre d'éventuelles représailles et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.



Comment effectuer un signalement ?

Nous vous recommandons de contacter votre supérieur hiérarchique ou votre HRBP dès que possible chaque fois que vous avez une préoccupation à signaler. Dans de nombreux cas, ils seront les mieux placés pour assurer le suivi de votre signalement.

Mais il peut arriver que vous ne vous sentiez pas à l'aise pour en parler à votre supérieur hiérarchique ou au HRBP. Dans ces cas-là, vous pouvez contacter un membre des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité locales ou du Groupe. Dans la mesure où le cas de figure le permet et en fonction de la nature de votre préoccupation, vous pouvez également en faire part directement à l'équipe concernée de la direction locale ou du Groupe. Vous pouvez demander à rencontrer l'une de ces personnes, si vous êtes plus à l'aise pour parler à quelqu'un en personne.

En outre, vous pouvez utiliser notre Plateforme de signalement pour faire part de vos préoccupations par écrit, y compris de manière anonyme. Les signalements effectués par l'intermédiaire de notre Plateforme de signalement seront traités par des membres des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité du Groupe et, si une enquête est ouverte, feront l'objet d'une enquête par le Gestionnaire de Signalements désigné. Vous aurez la possibilité d'indiquer si un membre des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité du Groupe est impliqué dans l'acte répréhensible présumé, afin de veiller à ce que le signalement soit correctement redirigé. Vous serez qualifié d'« Auteur de Signalement » dans le cadre de votre utilisation de notre Plateforme de signalement.

Quelle que soit la manière dont vous effectuez un signalement, si vous faites part de votre préoccupation par écrit, vous recevrez un accusé de réception dans un délai maximum de sept jours.



En quoi consiste notre Plateforme de signalement ?

Notre Plateforme de signalement est une plateforme en ligne sécurisée qui peut être utilisée pour signaler des préoccupations par écrit, y compris de manière anonyme. Elle est disponible 24h/24 7j/7, est hébergée par un prestataire de services externe et utilise le chiffrement des données.

En signalant votre préoccupation en interne via l'un de ces canaux, vous nous aidez à traiter rapidement la conduite répréhensible présumée et à prendre les mesures correctives nécessaires. Ainsi, nous pouvons vraiment améliorer notre Entreprise ensemble.

Selon les cas, vous pouvez également faire part de votre préoccupation à votre représentant du personnel (c.-à-d. le représentant syndical ou le représentant du personnel au sein de votre société) (le cas échéant) ou à l'autorité nationale compétente.

En résumé, il existe de nombreuses façons d'effectuer un signalement, notamment :

- À votre supérieur hiérarchique

- À votre HRBP
- À un membre des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité locales ou du Groupe
- À un membre compétent de la direction locale ou du Groupe
- En allant sur le site verisurespeakup.com
- À votre représentant du personnel, le cas échéant

**Est-ce que je reçois un retour d'informations lorsque j'effectue un signalement ?**

Nous vous tiendrons régulièrement informés de l'avancement de l'enquête. Lorsque l'enquête est terminée, nous fournissons un retour d'informations détaillé sur son issue. Pour préserver la confidentialité de l'enquête et protéger toutes les personnes impliquées, nous ne sommes pas en mesure de vous donner tous les détails des résultats et des mesures prises.

**Quelles informations inclure lorsque vous effectuez un signalement ?**

Plus vous fournissez d'informations lorsque vous faites part d'une préoccupation, plus il nous est facile de donner suite à votre signalement. Cela ne signifie pas que vous devez mener l'enquête vous-même pour trouver des informations, car cela pourrait vous nuire ou nuire à d'autres collègues.

Nous vous invitons à décliner votre identité lorsque vous faites part d'une préoccupation. Cela peut faciliter la suite à donner à votre signalement. Cela dit, si vous souhaitez signaler une préoccupation de manière anonyme, vous pouvez le faire en utilisant la Plateforme de signalement.



Votre signalement doit contenir autant d'informations que vous êtes en mesure de fournir pour permettre au Gestionnaire de Signalements d'y donner suite. Les informations suivantes sont considérablement utiles :

- date, heure et lieu ;
- personne(s) impliquée(s), fonction et lieu de travail ;
- relation avec la ou les personnes impliquées ;
- nature générale de la préoccupation ;
- manière dont vous avez eu connaissance de la conduite répréhensible présumée ;
- témoins éventuels ; et
- autres informations pour étayer le signalement.

Si vous avez besoin de conseils avant de signaler une préoccupation, veuillez contacter la personne compétente des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité du Groupe.



Comment nous protégeons-nous après que vous ayez effectué un signalement ?

Nous sommes conscients qu'effectuer un signalement demande du courage et nous apprécions le fait que vous nous aidiez à lutter contre les conduites répréhensibles en les portant à notre attention. C'est pourquoi nous faisons tout notre possible pour assurer votre protection lorsque vous signalez une préoccupation :

- nous nous efforçons de préserver la confidentialité de votre identité en la partageant uniquement lorsque cela est réellement nécessaire
- vous pouvez signaler une préoccupation de manière anonyme
- nous ne tolérons aucune forme de représailles contre les auteurs de signalement
- nous protégeons vos données à caractère personnel



Confidentialité

Nous nous engageons à préserver la confidentialité de votre identité et de toute information susceptible de permettre de vous identifier. Les informations ne seront partagées qu'en cas de besoin avec les personnes chargées de l'enquête ou de la résolution du problème.

Au cours d'une enquête, il se peut que nous ayons besoin d'informer la personne concernée par le signalement qu'elle fait l'objet d'une enquête. Votre identité ne sera pas divulguée à la personne concernée, sauf si cela est nécessaire. Si tel est le cas, nous vous en informerons à l'avance. Dans la mesure du possible, vous aurez la possibilité de retirer votre signalement, si vous n'êtes pas à l'aise avec ce plan d'action.

Il peut arriver que nous soyons légalement tenus de divulguer des informations, par exemple si le signalement a conduit à une enquête par les autorités ou à l'ouverture d'une procédure pénale.

Vous pouvez nous aider à en protéger la confidentialité en évitant de mentionner le problème signalé à vos collègues ou à toute autre personne.



Signalement anonyme

Nous vous recommandons de fournir votre identité lorsque vous effectuez un signalement, mais nous comprenons que vous pouvez vous sentir plus à l'aise en restant anonyme. Notre Plateforme de signalement vous donnera accès à une boîte de réception anonyme qui nous permettra de communiquer avec vous. Cette plateforme permet également de prendre en charge les fichiers que vous pouvez fournir afin d'en supprimer les métadonnées potentiellement identifiables.



Représailles interdites

Nous ne tolérons en aucun cas les représailles faisant suite à des signalements effectués de bonne foi. Cela inclut des représailles contre vous lorsque vous faites part d'une préoccupation et contre d'autres personnes concernées. Nous prenons les allégations de représailles très au sérieux et toute personne qui s'est livrée à des représailles, quelle qu'en soit la forme, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat de travail.

Si vous estimatez avoir été victime de représailles après avoir soulevé une préoccupation de bonne foi, il vous incombe de le signaler.



Données à caractère personnel

Nous protégeons la confidentialité de toutes les personnes impliquées et prenons toutes les mesures nécessaires pour protéger les données à caractère personnel contre tout accès et traitement non autorisés. Toutes les données à caractère personnel collectées par le biais du processus de signalement sont utilisées uniquement aux fins décrites dans la présente Politique ou si nécessaire pour garantir notre respect des lois applicables. De plus amples détails sont énoncés dans notre déclaration de confidentialité.



Que se passe-t-il lorsqu'un signalement est soumis ?

Nous attachons une grande importance à tous les signalements effectués dans le cadre de la présente Politique. Lorsqu'un problème est soulevé, nous évaluons la meilleure façon de le gérer en fonction des informations fournies et une enquête peut être ouverte.

Nous nous engageons à gérer chaque signalement effectué dans le cadre de la présente Politique :

- De manière objective et équitable
- De manière confidentielle
- En faisant preuve de respect envers toutes les parties impliquées
- Aussi rapidement et efficacement que les circonstances le permettent
- Sans préjudice contre la personne concernée
- Conformément aux lois et principes applicables

Les détails du signalement ne sont communiqués que sur la base du besoin d'en connaître pendant et après l'enquête.

Dans certains cas, nous pouvons être tenus par la loi de communiquer des informations. Dans ces cas, dans la mesure où cela est autorisé, nous vous en informerons avant de partager des données vous concernant.

Nous vous tiendrons informé des progrès réalisés et vous fournirons un retour d'informations détaillé sur l'issue de l'enquête.

Processus :**Nous recevons votre préoccupation**

Si vous faites part de votre préoccupation par écrit, nous vous enverrons un accusé de réception dans un délai maximum de sept jours.

**Évaluation initiale**

L'évaluation initiale sert à vérifier si votre préoccupation entre dans le champ d'application de la Politique de signalement, si une analyse plus détaillée est nécessaire et si suffisamment d'informations ont été fournies pour ouvrir une enquête.

Pour les préoccupations soulevées par d'autres biais que notre Plateforme de signalement, la personne que vous avez contactée vous joindra directement si des informations supplémentaires sont nécessaires pour l'évaluation initiale. Pour les préoccupations soulevées sur notre Plateforme de signalement, vous serez contacté sur votre boîte de réception de la plateforme si des informations supplémentaires sont nécessaires.

**Enquête**

Si une enquête est nécessaire, elle sera confiée à un Gestionnaire de Signalements qui sera chargé de la mener.

Le Gestionnaire de Signalements peut être un membre des RH, de l'équipe juridique ou de l'équipe conformité locale ou du Groupe. Le Gestionnaire de Signalements peut être assisté dans l'enquête par des experts d'investigation externes ou des spécialistes au sein de l'Entreprise.

Toute personne appelée à s'associer à l'enquête est tenue à une stricte confidentialité.

**Clôture**

Si l'enquête confirme la conduite répréhensible, nous prendrons les mesures disciplinaires appropriées pour y mettre fin, pouvant aller jusqu'à la résiliation des contrats de travail.

Le Gestionnaire de Signalements vous fera un retour d'informations détaillé lorsque l'enquête sera terminée et avant la clôture du signalement.

Une fois le dossier clos, le Gestionnaire de Signalements peut vous contacter à nouveau pour s'assurer que vous ne faites pas l'objet de représailles.

Rappel

Si vous utilisez notre Plateforme de signalement, veuillez consulter régulièrement votre boîte de réception sur la Plateforme de signalement pour prendre connaissance des éventuelles informations ou questions supplémentaires que nous pourrions avoir envoyées.



Plus d'informations

Protection contre les représailles

Qu'est-ce qui constitue des représailles ?



Les représailles sont les actes ou omissions directs ou indirects qui se produisent dans un contexte professionnel, sont suscités par un signalement interne ou externe, ou par une divulgation publique, et qui causent ou peuvent causer un préjudice injustifié à la personne ayant fait part d'une préoccupation dans le cadre de la présente Politique.

Les actes et comportements qui peuvent être des signes de représailles comprennent :

- le harcèlement, l'intimidation, la discrimination, un traitement désavantageux ou injuste
- le licenciement d'un employé ou la modification du poste ou des fonctions d'un employé à son détriment
- les retours d'informations négatifs sur les performances qui ne reflètent pas objectivement la réalité
- le refus de promotion ou de formation, sans raison valable
- d'autres mesures disciplinaires telles que le transfert des tâches, le changement du lieu de travail, une réduction de salaire, le changement des horaires de travail, au détriment de l'employé
- un préjudice physique ou une atteinte à la réputation de la personne, y compris sur les réseaux sociaux
- l'inscription sur liste noire

Les menaces de représailles et les tentatives de représailles constituent également une forme de représailles.

Qui est protégé contre les représailles ?



Nous ne tolérons aucune forme de représailles contre :

- vous lorsque vous exprimez de bonne foi
- tout facilitateur, c'est-à-dire toute personne qui vous aide à signaler votre préoccupation
- tout témoin, c'est-à-dire toute personne qui apporte sa contribution à l'enquête dans le cadre du processus d'enquête
- les personnes qui vous sont liées et qui pourraient subir des représailles dans un contexte professionnel, comme vos collègues ou votre famille
- les entités juridiques dont vous êtes propriétaire, pour lesquelles vous travaillez ou avec lesquelles vous êtes liés dans un contexte professionnel

Comment utiliser notre Plateforme de signalement ?

Effectuer un signalement



Communiquer



Vous pouvez effectuer un signalement dans votre langue maternelle et de manière anonyme. L'option de signalement anonyme peut ne pas être disponible dans certains pays en raison de restrictions nationales.

Vous pouvez communiquer avec le Gestionnaire de Signalements désigné par le biais de votre boîte de réception sur la Plateforme de signalement. Nous vous recommandons de consulter régulièrement votre boîte de réception sur la Plateforme de signalement.

Qui fait quoi ?

Groupe responsable	Description
Tout le monde	Doit se conformer à la présente Politique en matière de signalement en cas de préoccupations concernant une violation de notre <u>Code de Conduite</u> , de nos politiques ou normes, ou des lois applicables.
Conseil d'administration du Groupe	Superviser le développement d'une culture de signalement à travers notre Entreprise.
RH et équipe juridique	Se conformer à la présente Politique dans la gestion des signalements et des enquêtes connexes. Fournir des conseils sur les enquêtes relatives aux signalements et les enquêtes connexes.
Responsables et Managers	Veiller à ce que leurs équipes comprennent et respectent la présente Politique et les documents d'orientation connexes. S'efforcer d'atteindre un environnement de travail qui permette aux personnes de s'exprimer. Soutenir, coopérer et parfois mener des enquêtes et/ou prendre des mesures disciplinaires conformément à la présente Politique.

Questions et assistance

Si vous avez d'autres questions ou besoin d'assistance, veuillez contacter un membre des RH ou de l'équipe juridique ou de l'équipe de conformité.

Version de contrôle

Version	Date d'entrée en vigueur	Statut	Approbateur et date d'approbation
1.0	Mars 2022	Version originale	Comité de conformité du Groupe (Mars 2022)
1.1	Août 2025	Vérification afin de garantir l'exactitude et l'actualité du contenu et l'ajout de la mention légale.	Conseil d'administration de Verisure plc le 27/08/2025