



Política del Canal de Denuncias

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

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

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

Todas las terceras partes con las que nos relacionamos para el desarrollo de nuestra actividad empresarial esperan que actuemos acorde a la legalidad, principios éticos, transparencia y colaboración.

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 ninguna persona que denuncie o alerte de buena fe.



Política del Canal de Denuncias

- ◁ Contamos con que nuestros compañeros asuman la responsabilidad de denunciar de buena fe si observan posibles infracciones de nuestro Código de Conducta, políticas, normas o legislación aplicable, sin que lleven a cabo sus propias investigaciones.
- ◁ Contamos con que nuestros clientes y cualquier tercero externo a la organización denuncien y pongan de manifiesto si identifican infracciones normativas o conductuales dentro de la Compañía.
- ◁ Nos comprometemos a mantener la confidencialidad de la identidad de quienes denuncian, así como la información sobre personas implicadas en, afectadas por, o que gestionan, una inquietud. Solo compartiremos dichos datos cuando sea estrictamente necesario o por requisito normativo.
- ◁ Ponemos a disposición nuestra Plataforma de Denuncias para aquellos que deseen plantear inquietudes, de forma confidencial y/o 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.



1/4Ei jfb`di YXY`XYbi bWUf3`

Esta Política es aplicable a cualquier persona que desee denunciar posibles conductas indebidas en Securitas Direct España, S.A.U., ESML SD Iberia Holding, S.A.U. y la Fundación Verisure (en adelante todas ellas, `UÍ 7 ca dU`UÍ 7`)

En este sentido, la Política es aplicable tanto a **compañeros** de la Compañía (empleados, trabajadores temporales, voluntarios, becarios, miembros de la Alta Dirección, etc), como a **terceros** (clientes, proveedores, subcontratistas, accionistas, antiguos empleados, posibles empleados que hayan iniciado el proceso de contratación o las negociaciones para unirse a la Compañía, etc).



1/4Ei f`XYbi bWUf3`

Si tienes alguna sospecha de la comisión de una conducta indebida real en la Compañía, debes denunciarlo. La conducta indebida incluye cualquier infracción de nuestro Código de Conducta, nuestras políticas y normas internas o legislación aplicable, tanto nacional como comunitaria.

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.

En concreto, puedes denunciar sobre las siguientes infracciones, las cuales suponen un listado meramente enunciativo y en ningún modo restrictivo:

- ◁ Infracciones relacionadas con la **normativa comunitaria** en relación con:
 - (i) Contratación pública;
 - (ii) Servicios, productos, mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo;
 - (iii) Seguridad de los productos;
 - (iv) Seguridad del transporte;
 - (v) Protección del medio ambiente
 - (vi) Salud y seguridad pública;
 - (vii) Protección de los consumidores;
 - (viii) Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.
- ◁ Infracciones que afecten a los **intereses financieros** de la Unión Europea y al **mercado interior**.
- ◁ Infracciones penales y administrativas que puedan suponer perjuicios económicos para la **Hacienda Pública** y para la **Seguridad Social**.

- Infracciones de nuestra **normativa interna y malas prácticas** relacionadas con:
 - (i) Represalias;
 - (ii) Conflictos de intereses;
 - (iii) Fraude de ventas o malas prácticas comerciales;
 - (iv) Privacidad;
 - (v) Delitos e infracciones tributarias
 - (vi) Soborno, corrupción, fraude;
 - (vii) Conductas competitivas desleales;
 - (viii) Violaciones de los derechos humanos.

Del mismo modo, puedes denunciar sobre situaciones constitutivas de acoso, incluido el acoso sexual o por razón del sexo, el acoso moral o la intimidación, y discriminación (social, edad, género, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, entre otras), **las cuales son contrarias a lo previsto en nuestro Código de Conducta, las políticas y normativa interna y la legislación aplicable, tanto nacional como comunitaria.**

No obstante, el procedimiento de denuncia no debe utilizarse para informar de quejas personales relacionadas con cuestiones laborales, que en su lugar deben ser plantearlas directamente ante tu supervisor directo o un miembro del departamento de Gestión de Personas.

Tenemos una cultura de tolerancia cero contra las represalias frente a las inquietudes o sospechas reportadas por cualquier persona, independientemente de su relación con la Compañía, en relación con conductas inapropiadas, siempre que sean realizadas de buena fe.

Al mismo tiempo, **no toleramos denuncias reportadas de mala fe**, es decir, denuncias que no se basen en la creencia auténtica de que las sospechas notificadas son verdaderas. En estos casos, la persona denunciante puede enfrentarse a medidas disciplinarias.



¿Cómo denunciar?

Para presentar una denuncia, debes hacerlo a través del canal de denuncias del Grupo Verisure, disponible a través de la plataforma online <https://verisure.whispli.com/pages/verisurespeakup-es>.

Mediante el Canal de Denuncias puedes plantear tu denuncia por escrito, de forma totalmente confidencial y/o anónima. Todas las denuncias presentadas serán gestionadas por el Administrador del Canal de Denuncias, sin perjuicio de que puedan delegar ciertas tareas relacionadas con el procesamiento y gestión de las mismas a ciertos miembros del departamento de Seguridad Corporativa, autorizados a tal efecto, y con experiencia en investigaciones.

Una vez presentada la denuncia mediante el Canal de Denuncias, recibirás una confirmación de recepción en un plazo máximo de siete días. En el caso concreto de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, recibirás el acuse de recibo en un plazo máximo de 72 horas.

Te informaremos regularmente sobre el progreso de la investigación mediante el canal de comunicación integrado dentro del Canal de Denuncias. 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 con la finalidad de preservar la confidencialidad de la investigación y proteger a todas las personas implicadas.



¿Qué es el Canal de Denuncias?

Nuestro Canal 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 mediante este canal, nos ayudas a abordar rápidamente la sospecha de conducta indebida y a tomar las medidas correctivas necesarias.

El Canal de Denuncias ofrece todas las garantías de privacidad de datos y confidencialidad de la información.

¿Quién es el Administrador del Canal de Denuncias?

La Compañía cuenta con un Administrador del Canal de Denuncias, el cual es el responsable del sistema, la gestión de las denuncias y la tramitación de los expedientes de investigación.

Allá donde exista un protocolo concreto de actuación en casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo acordado con la RLPT, el/los responsables de la tramitación de los expedientes de investigación serán los establecidos el mismo.

La figura del Administrador del Canal de Denuncias recae sobre la persona que ostenta el cargo de Director de Seguridad Corporativa. En caso de ausencia del Administrador, se nombrará a un suplente, el cual será el Director de Compliance.

En el ejercicio de sus funciones, el Administrador actúa de manera autónoma e independiente del órgano de administración y de gobierno de la Compañía, contando con los medios materiales y

A solicitud del denunciante, también se podrá presentar una denuncia mediante una reunión presencial, ya sea física o telemáticamente. En estos casos, para solicitar la reunión, el denunciante podrá solicitarlo directamente al Administrador del Canal de Denuncias o indicarlo en el propio Canal de Denuncias, en la sección de descripción de la denuncia, y una vez se celebre la reunión, la misma se documentará oportunamente.



1/4 E i f`]bZcfa UYQCb`]bWi]f`U`XYbi bWUf3

Cuanta más información puedas proporcionar cuando plantees una denuncia, más fácil será para nosotros actuar sobre la misma. Esto no significa que debas investigar por tu cuenta para encontrar información, ya que hacerlo puede ser perjudicial.

Te animamos a que indiques tu identidad cuando informes de una inquietud. Esto puede hacer que sea más fácil actuar sobre tu denuncia. No obstante, el Canal de Denuncias también permite que puedas plantear la denuncia de forma totalmente anónima.

Tu denuncia debe contener toda la información que puedas proporcionar para permitir que el Administrador del Canal de Denuncias y las personas a las que se haya delegado las funciones concretas de investigación puedan realizar un seguimiento de la misma. La principal información es la siguiente:

- ◀ Fecha, hora y ubicación.
- ◀ Persona(s) implicada(s), función y ubicación.
- ◀ Relación con la(s) otra(s) persona(s) implicada(s). A estos efectos, el Administrador del Canal de Denuncias debe conocer todos aquellos supuestos donde existan sospechas fundadas de colaboración entre la persona que comete la infracción y su superior.
- ◀ Naturaleza general de la inquietud.
- ◀ Posibles testigos, y
- ◀ Otra información que sirva de soporte para la denuncia.

Si necesitas orientación sobre si debes plantear o no la inquietud, puedes ponerte en contacto con el área de Seguridad Corporativa.



1/4 7 Qā c`hY`dfchY[Ya cg`XYgdi fg`XY`XYbi bWUf3

Valoramos mucho tu ayuda a la hora de informarnos sobre posibles conductas indebidas. Por eso hacemos todo lo posible para asegurarnos de que estés protegido cuando comuniquemos una inquietud garantizando los siguientes aspectos:

- ◀ La denuncia es totalmente segura y confidencial y se puede plantear el Canal de Denuncias de manera anónima.
- ◀ No toleramos ninguna forma de represalia contra ti si denuncias de buena fe.
- ◀ Protegemos tus datos personales.

Confidencialidad

En la denuncia presentada se deberá garantizar la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia, así como la información contenida en la misma y las actuaciones desarrolladas para su gestión y tramitación.

Solamente tendrán acceso a la denuncia y a la información contenida en la misma el Administrador del Canal de Denuncias y las personas a las que éste haya delegado funciones específicas en este sentido. Únicamente en situaciones extraordinarias donde exista una necesidad específica, se podrá requerir la asistencia de otros departamentos y/o terceros expertos, garantizando en todo caso la confidencialidad y el anonimato de la información compartida. En estos casos, el acceso a la información estará limitado al contenido específico y por el tiempo estrictamente necesario.

Durante la investigación, tendremos que informar a la persona afectada por la denuncia para garantizar sus derechos de defensa. Tu identidad no se revelará a menos que sea necesario. Si este es el caso, se te informará de antemano.

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 incoe un proceso penal.

Puedes ayudarnos a mantener la confidencialidad de la información si no comentas tu inquietud con ninguna otra persona.

Denuncia anónima

El Canal de Denuncias permite que plantees la denuncia de forma anónima, sin proporcionar tu identidad. En estos casos, te daremos acceso a una bandeja de entrada de denuncias anónima, a través de la cual podremos comunicarnos contigo. Para garantizar el anonimato, el Canal de Denuncias gestiona la eliminación de cualquier dato potencialmente identificable que puedan incluir los archivos y la documentación de soporte que proporcionas.

Sin represalias

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

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



Conflicto de intereses

Con el fin de animarte a denunciar cualquier incumplimiento conductual y/o normativo, **contamos con procedimientos que evitan potenciales situaciones constitutivas de conflictos de intereses. De este modo, si quieres plantear una denuncia que pueda entrar en conflicto de interés con el Administrador del Canal de Denuncias o cualquier miembro del departamento de Asesoría Jurídica**, ya sea por la propia naturaleza de la denuncia, o por las personas involucradas en la misma, puedes indicarlo a la hora de presentar la denuncia por el Canal de Denuncias.

A estos efectos, se considera que puede existir un **potencial conflicto de interés**, circunstancia que sería motivo para apartar a una persona de la gestión de la denuncia o de la investigación, si existe una **confluencia de intereses personales** (por vínculo personal o por relación de parentesco) **y profesionales** que pueden influir en la **objetividad, profesionalidad y toma de decisiones**, pudiendo dar lugar a decisiones adoptadas de forma irregular.

En estos casos, la denuncia será gestionada a través del Canal de Denuncias por el área de Gestión de Personas, de forma totalmente autónoma e independiente del Administrador del Canal de Denuncias o cualquier persona a la que pudiese delegar alguna de las tareas específicas, de modo que no participarán en ninguna fase de la tramitación de la denuncia y/o su investigación.

Del mismo modo, si la persona que recibe la denuncia o participa en el proceso de investigación considera que puede estar involucrada en una potencial situación de conflicto de interés, dicha persona deberá, proactivamente y sin demora, abstenerse de participar en la misma y redirigirla al área de Gestión de Personas.



Datos personales

Protegemos la privacidad de todas las personas involucradas y tomamos todas las medidas necesarias para salvaguardar que los datos personales sean tratados de acuerdo con la normativa de protección de datos.

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 y normativa aplicable.

En el Aviso de Privacidad incorporado como Anexo a la presente política, encontrarás más detalles sobre el tratamiento de tus datos, pudiendo ejercer tus derechos como interesado ante el Delegado de Protección de Datos de la Compañía, a través de la dirección dpo@verisure.es.



¿Qué sucederá cuando presentes una denuncia?

Nos tomamos muy en serio todas las denuncias planteadas en virtud de esta Política. En cada caso evaluaremos la mejor forma de gestionar la misma, 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, garantizando sus derechos de defensa
- De acuerdo con las leyes y principios aplicables

Los detalles del caso se compartirán por el Administrador del Canal de Denuncias solamente con las personas en las que haya delegado funciones y tareas concretas en relación con la investigación y gestión de las denuncias. En caso de que se requiera la colaboración de más departamentos y/o terceros expertos, la información que se comparta será limitada y solamente durante el tiempo estrictamente necesario, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.

En algunos casos, es posible que por normativa legal de obligado cumplimiento tengamos que compartir información. En estos casos, cuando esté permitido, te informaremos antes de compartir los datos relacionados contigo.

Te mantendremos informado sobre el progreso y te proporcionaremos observaciones de alto nivel sobre el resultado del expediente, siempre que sea posible.

Proceso:



Recibimos tu denuncia

Al plantear la denuncia mediante el Canal de Denuncias, te enviaremos una confirmación de recepción en un plazo máximo de siete días. Allá donde exista un protocolo de acoso particular a aplicar, los plazos serán los establecidos en el mismo.



Evaluación inicial

En la evaluación inicial comprobaremos si tu denuncia está dentro del alcance de la presente Política del Canal Denuncias, si requiere un análisis más detallado y si se ha proporcionado suficiente información para abrir una investigación. En caso de que necesitemos más información, nos pondremos en contacto contigo a través de la bandeja de entrada del Canal de Denuncias.

Allá donde exista un protocolo concreto de actuación en casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo acordado con la RLPT, la denuncia será automáticamente remitida a la correspondiente comisión, a fin de seguir el procedimiento establecido los mismos.

En este sentido, cabe destacar que no se aceptará ninguna denuncia en la cual la información haya sido obtenida de forma ilícita o verse sobre asuntos que no se comprenden ninguno de los previstos dentro del ámbito de aplicación de esta Política.

Cualquier persona, distinta al Administrador del Canal de Denuncias, que reciba una denuncia tiene la obligación de informar al denunciante sobre la vía correcta para interponer la denuncia y redirigirle al Canal de Denuncias. Del mismo modo, tiene la obligación de eliminar la denuncia sin demora, así como de no desvelar ni utilizar ninguna información que haya podido conocer o tener acceso, ya que en caso contrario, será considerado como una infracción muy grave, donde se podrán interponer las medidas disciplinarias oportunas.



Recuerda

Al presentar la denuncia mediante el Canal de Denuncias, comprueba tu bandeja de entrada de denuncias con regularidad ya que es posible que te hayamos enviado una actualización u otras preguntas adicionales.



Investigación

Si es necesaria una investigación, se llevará a cabo bajo la responsabilidad y dirección del Administrador del Canal de Denuncias, el cual podrá delegar en ciertos miembros del departamento de Seguridad Corporativa con experiencia en investigaciones, ciertas tareas relacionadas con el procesamiento de las investigaciones y gestión de las denuncias.

Allá donde exista un protocolo concreto de actuación en casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo acordado con la RLPT, la investigación se llevará a cabo por los miembros de las comisiones designados en los mismos, y bajo el procedimiento acordado.

Durante el proceso de investigación, y en función de la naturaleza concreta de la denuncia, es posible que se requiera el apoyo de externos expertos en investigaciones o departamentos especializados dentro de la Compañía. En las denuncias referidas a casos de acoso sexual o por razón de sexo, una Comisión Instructora participará en el proceso de investigación. Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes por parte de la Compañía y por dos representantes de los trabajadores, designados entre los integrantes de la comisión negociadora o de seguimiento.

En todo caso, cualquier persona que participe en la investigación se compromete a guardar estricta confidencialidad de la información que conozca y a la que tenga acceso.

La duración máxima del proceso de investigación será de tres meses, salvo en los casos de especial complejidad donde se requiera una ampliación del plazo, el cual podrá extenderse por un periodo de tres meses adicionales.

Allá donde exista un protocolo concreto de actuación en casos de acoso moral o sexual o por razón de sexo acordado con la RLPT, la duración y plazos de investigación serán los establecidos en los mismos.

Cabe destacar que puede haber situaciones en las que por motivos externos a la propia investigación, dichos plazos se vean ampliados, como por ejemplo, si fuese necesario practicar diligencias adicionales de investigación, si alguna de las partes involucradas se encuentra en situación de baja laboral o ausencia justificada y no es posible mantener una entrevista.



Comunicación al afectado

Una vez realizada la evaluación inicial se informará a la persona afectada por la denuncia para garantizar su derecho de defensa durante el procedimiento de investigación.

En este caso, se le informará sobre las acciones u omisiones que se le atribuyen en la denuncia, así como su derecho a ser escuchado en cualquier momento.

Cabe destacar que cualquier proceso de investigación de una denuncia se llevará a cabo garantizando en todo momento la presunción de inocencia y el derecho al honor de las personas involucradas.



Cierre

Si la investigación confirma la conducta indebida, tomaremos las medidas adecuadas para ponerle fin e iniciaremos las medidas disciplinarias pertinentes en cada caso, que pueden incluir la rescisión de los contratos laborales, entre otras.

El Administrador del Canal de Denuncias o las personas a las que haya delegado dichas funciones específicas en cada caso, se pondrá en contacto contigo con observaciones de alto nivel cuando se haya completado la investigación y antes de cerrar el caso. Del mismo modo, te podrán contactar de nuevo para asegurarse que no te estás enfrentando a ninguna represalia a consecuencia de la denuncia.

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 denuncia en virtud de esta Política. De este modo, también se incluyen las amenazas e intentos de represalias.

Los actos y comportamientos que pueden considerarse 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 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
- Pérdida de oportunidades o condiciones desfavorables en contrataciones y relaciones con terceros
- Inclusión en lista negra

¿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 ayude a informar de la inquietud
- Cualquier testigo, es decir, cualquier persona que aporte información a la investigación como parte del proceso de investigación
- Cualquier tercero o vinculado con el denunciante y que pueda sufrir represalias en un contexto relacionado con el trabajo, como compañeros o familiares
- Los representantes de los trabajadores, en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento, soporte al denunciante y participación en la Comisión Instructora
- Cualquier entidad jurídica relacionada con el denunciante (de su propiedad, trabajador o en general que exista una vinculación en un contexto laboral)

1/4Ei jfb\ UW'ei f3'

Responsable	Descripción
Todos (Empleados y terceros)	Debemos cumplir con esta Política en caso de que tener inquietudes sobre un incumplimiento de nuestro Código de Conducta, la normativa interna, o la legislación aplicable, tanto nacional como comunitaria.
Consejo de Administración de SDE y ESML y Patronato de la Fundación Verisure	Supervisan el desarrollo de una cultura de denuncia en la Compañía y en la Fundación Verisure y es el órgano competente para el nombramiento y cese del Administrador del Canal de Denuncias y su suplente.
Administrador del Canal de Denuncias	<p>Es el responsable del Canal de Denuncias en Securitas Direct España, S.A.U. y ESML SD Iberia Holding, S.A.U. Se encarga de la gestión de las denuncias y la tramitación de los expedientes de investigación, sin perjuicio de que pueda delegar determinadas funciones en ciertos miembros del departamento de Seguridad Corporativa con experiencia en investigaciones.</p> <p>En caso de ausencia del Administrador del Canal de Denuncias, la persona designada como suplente asumirá dichas funciones.</p>
Equipos de RR. HH. y Asesoría Jurídica	Cumplen con los principios establecidos en esta Política. En los casos que el Administrador del Canal de Denuncias considere oportunos, se les podrá solicitar asesoramiento sobre denuncias e investigaciones relacionadas, manteniendo en todo caso la confidencialidad y el acceso limitado a las mismas.
Responsables de equipos	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 puedan tener lugar las denuncias.
Representantes de los trabajadores	<p>Colaboran en la implementación y cumplimiento de la presente Política. En los casos de modificación y actualización de la Política, se les realiza una consulta previa con una antelación mínima de 15 días antes de su implementación, donde pueden emitir informes no vinculantes.</p> <p>Allá donde exista un protocolo concreto de actuación en casos de acoso moral, o sexual o por razón de sexo, y siempre que se hubiera pactado expresamente en el mismo, también formarán parte de la comisión instructora.</p>

Preguntas y asistencia

Si tienes más preguntas y necesitas ayuda, puedes ponerte en contacto con el departamento de Compliance, a través de compliance@verisure.es.

Control de versiones

Historial 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)
2.0	Julio de 2024	Versión actualizada a la Ley 2/2023 y Directiva de Protección al Denunciante. Ampliación del alcance a la Fundación Verisure.	Comisión de Cumplimiento y aprobado por el Consejo de Administración de SDE y ESML (julio 2024) y por el Patronato de la Fundación Verisure (diciembre 2023)