

# Whistleblowing-Richtlinie

## 1. Zweck - Warum?

Unsere Unternehmenswerte und Verhaltensrichtlinien sind im **Code of Conduct und Ethik des House of HR** ausführlich dargelegt. Mit unserem Code of Conduct & Ethik möchten wir die Unternehmenswerte und -prinzipien in unserem beruflichen und persönlichen Verhalten umreißen und uns verpflichten, unsere Mission auf ethische Weise zu erfüllen.

Diese Richtlinie bietet zusätzliche Leitlinien für unsere Vision und Prinzipien im Zusammenhang mit Whistleblowing, wie sie im Code of Conduct und Ethik beschrieben sind. Sie legt einen **Rahmen für die interne Meldung und Nachverfolgung** von möglichen Fehlverhalten fest. Wir sind fest davon überzeugt, dass jeder in gutem Glauben auf unethisches Verhalten oder Fehlverhalten aufmerksam machen kann und sollte.

Diese Richtlinie wurde auch im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die **Verstöße gegen Unionsrecht** und des belgischen Rechts melden, verabschiedet, durch das die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt wird. Das übergeordnete Ziel der europäischen Richtlinie und des belgischen Gesetzes besteht darin, Whistleblower vor jeglicher Form der Vergeltung zu schützen und öffentliche und private Organisationen zur Einrichtung eines formalen Verfahrens für die interne Meldung und Nachverfolgung zu verpflichten.

Wir betonen, dass jeder die Verantwortung hat, eine Kultur der Transparenz und Offenheit zu schaffen und aufrechtzuerhalten, die frei von Vergeltung ist. Insbesondere **die Geschäftsleitung der House of HR NV trägt die Verantwortung**, im Einklang mit unseren Kernwerten und Richtlinien zu handeln. Sie sollten nicht nur mit gutem Beispiel vorangehen, sondern auch ihre Teammitglieder bei ihren Bemühungen unterstützen, diese Prinzipien aufrechtzuerhalten.

## 2. Anwendungsbereich - Wer?

Im Einklang mit der europäischen Richtlinie und dem belgischen Recht gilt die Whistleblowing-Richtlinie des House of HR nicht nur für aktuelle Mitarbeiter, sondern auch für ehemalige Mitarbeiter, Selbstständige, Aktionäre sowie Personen, die dem Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsgremium angehören, Freiwillige und bezahlte oder unbezahlte Praktikanten, Bewerber, Personen, die unter Aufsicht und Anleitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten.

Folglich werden die in dieser Richtlinie beschriebenen internen Meldewege allen genannten Parteien geöffnet, für die sich House of HR verpflichtet, sie vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen. Im Sinne der Whistleblowing-Richtlinie bezieht sich House of HR auf House of HR NV, House of Invest NV, House of IT Support BV und The House of Finance NV.

## 3. Fehlverhalten - Was?

Diese Whistleblowing-Richtlinie gilt für Bedenken hinsichtlich vermuteter oder tatsächlicher (versuchter) illegaler, unethischer oder nicht rechtmäßiger Handlungen im Zusammenhang mit House of HR (im Folgenden als "meldepflichtige Verstöße" bezeichnet). Im Rahmen dieser Richtlinie wird zwischen den folgenden Arten von meldepflichtigen Verstößen unterschieden:

**Arten von Verstößen**, die in den Geltungsbereich der europäischen Richtlinie und des belgischen Rechts fallen:

- Öffentliche Auftragsvergabe
- Finanzdienstleistungen, Produkte und Märkte sowie Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Verkehrssicherheit
- Schutz der Umwelt
- Verstöße, die die finanziellen Interessen der Union betreffen und mit dem Binnenmarkt zusammenhängen
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- Öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen
- Sozialbetrug
- Steuerbetrug

Verstöße, die nicht unmittelbar in den Geltungsbereich der europäischen Richtlinie und des belgischen Rechts fallen, aber dennoch vermutete oder tatsächliche (versuchte) illegale, unethische oder nicht rechtmäßige Handlungen darstellen können. Beispiele für solche Verstöße sind (nicht abschließend):

- Verstöße gegen Grundsätze der Menschenrechte
- Verstöße gegen die Geschäftsgrundsätze oder -praktiken des Unternehmens, die gegen die Werte unseres Code of Conduct und Ethik verstoßen
- Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien oder -verfahren
- Straftaten (z. B. wettbewerbswidriges Verhalten, Diskriminierung, Belästigung, Bestechung, Betrug)
- Nichterfüllung von gesetzlichen oder regulatorischen Verpflichtungen (einschließlich falscher Finanz- und Buchhaltungspraktiken)
- Persönliches Fehlverhalten oder respektloses Verhalten

Die Whistleblowing-Richtlinie von House of HR gilt nicht nur am Arbeitsplatz, in öffentlichen und privaten Räumen, sondern erstreckt sich auch auf **Verstöße im Zusammenhang mit allen arbeitsbezogenen Aktivitäten** wie (nicht abschließend):

- Während Konferenzen, Seminaren oder Schulungen
- Auf dienstlichen Reisen
- Bei Afterwork-Veranstaltungen
- Durch dienstliche Kommunikation
- In vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften, z. B. bei der Bereitstellung von Wohnmöglichkeiten für Mitarbeiter
- Auf dem Weg zur und von der Arbeit

House of HR verpflichtet sich, alle Personen, die in gutem Glauben vermutete oder tatsächliche (versuchte) Verstöße melden, vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

#### **4. Alarm schlagen! - Wie?**

Verstöße gegen das Unionsrecht oder sonstiges Fehlverhalten müssen frühzeitig erkannt, behandelt und behoben werden. Es ist wichtig, Kanäle für die Meldung von Verstößen oder Fehlverhalten ("Whistleblowing") bereitzustellen.

Diese Whistleblowing-Richtlinie soll interne Kanäle für die Meldung von Beobachtungen oder Feststellungen im Zusammenhang mit (vermuteten) Verstößen innerhalb von House of HR bieten, ohne den hierarchischen Weg oder den üblichen Kanal einhalten zu müssen. Sie ersetzt nicht, sondern ergänzt die bestehenden Verfahren zur Bearbeitung von (individuellen) Beschwerden oder Unregelmäßigkeiten. Whistleblowing-Kanäle werden eingerichtet, um über schwerwiegende (versuchte) illegale, unethische oder nicht rechtmäßige Handlungen zu berichten, die nicht über die üblichen Kanäle wie unmittelbarer Vorgesetzter, HR-Manager oder andere dafür vorgesehene Personen gemeldet werden können.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter von House of HR, ehemalige Mitarbeiter, Selbstständige, Aktionäre, Personen, die dem Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsgremium angehören, Freiwillige und Praktikanten, Bewerber sowie Personen, die unter Aufsicht und Anleitung von Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten arbeiten, jegliche Art von vermuteten oder tatsächlichen Verstößen oder Fehlverhalten über die dedizierten internen Kanäle zu melden, die von House of HR eingerichtet wurden. Sie können Informationen über Verstöße auf verschiedene Arten melden:

- Sprechen Sie, falls möglich, persönlich, telefonisch oder per E-Mail mit Ihrer Vertrauensperson:

**House of HR Trust person:**

Abdel Bencheikh  
Chief Risk and Sustainability officer  
[Abdel.bencheikh@houseofhr.com](mailto:Abdel.bencheikh@houseofhr.com)  
+33 6 95 39 39 15

- Wenn Sie sich dazu nicht in der Lage fühlen, können Sie das Fehlverhalten über unser Meldewerkzeug (SPOT) melden:



SPOT ermöglicht es Ihnen, tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten in einer zugänglichen und auf Wunsch anonymen Weise zu melden. Der angepasste Workflow innerhalb von SPOT führt die Melder durch den gesamten Prozess. Jede Angelegenheit wird gemäß den bestehenden Eskalationsverfahren behandelt und verfolgt. Öffnen Sie das Tool unter [talktospot.com/hohr](https://talktospot.com/hohr) oder scannen Sie den QR-Code.

Während House of HR hofft, dass die Meldung von Bedenken über die internen Meldewege ausreichend Komfort bietet und daher der bevorzugte Weg ist, kann es Situationen geben, in denen es angemessener ist, Bedenken direkt an eine externe Behörde zu melden. Wenn dies zutrifft, können Sie Ihre Bedenken direkt an den Bundesombudsmann und das Bundesinstitut für Menschenrechte (FIRM-IFDH) melden.

## 5. Umgang mit den Berichten

Für jeden gemeldeten Fall erhalten Sie innerhalb von sieben Kalendertagen eine Eingangsbestätigung. Die Vertrauensperson informiert Sie auch darüber, ob die gemeldete Angelegenheit als potenzieller Fehlverhaltensfall betrachtet wird oder ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die über die normalen Meldeverfahren behandelt werden sollte. Falls erforderlich, leitet die Vertrauensperson eine Untersuchung des Inhalts des Berichts ein.

Während der Untersuchung kann die Vertrauensperson Sie auch (über SPOT oder, wenn möglich, direkt) um weitere Klarstellungen bitten. Gemäß der Richtlinie muss House of HR das Recht der im Bericht genannten Personen respektieren, zu gegebener Zeit angehört zu werden und Zugang zu ihrer Akte zu haben. Dabei wird die Anonymität und Vertraulichkeit des Berichts und der meldenden Person gewahrt, ohne die Untersuchung zu gefährden.

Innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung wird die Vertrauensperson oder die dafür zuständige Stelle für Whistleblowing, soweit möglich und unter Berücksichtigung etwaiger anwendbarer Vertraulichkeitsanforderungen oder Datenschutzfragen in Bezug auf Personen, die Gegenstand des Berichts sind, dem meldenden Mitarbeiter Rückmeldung zum Stand der Untersuchung und zu ergriffenen Maßnahmen geben, sofern vorhanden.

Alle Berichte werden vertraulich behandelt und Informationen werden nur auf "Need-to-Know"-Basis weitergegeben. Aufzeichnungen über jeden Bericht werden nur so lange aufbewahrt, wie es zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie erforderlich und angemessen ist.

Alle personenbezogenen Daten, die von House of HR im Rahmen dieser Whistleblowing-Richtlinie verarbeitet werden, erfolgen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und werden ausschließlich zur Erfüllung der Ziele dieser Richtlinie verwendet

## 6. Nicht-Vergeltung

Die Identität der meldenden Person und alle anderen Informationen, aus denen die Identität der meldenden Person direkt oder indirekt abgeleitet werden kann, werden nach Möglichkeit vertraulich behandelt. Solche Informationen dürfen nur offengelegt werden, wenn dies gemäß der Union oder nationalen Gesetze im Zusammenhang mit Untersuchungen durch nationale Behörden oder gerichtlichen Verfahren eine notwendige und verhältnismäßige Verpflichtung ist. Wenn Offenlegungen vorgenommen werden, wird die meldende Person informiert, bevor ihre Identität offengelegt wird, es sei denn, diese Information würde die entsprechenden Untersuchungen oder gerichtlichen Verfahren gefährden.

Die meldende Person, die in gutem Glauben und auf vernünftiger Grundlage ("gegronde redenen" / "motifs raisonnables") handelt, ist durch diese Whistleblowing-Richtlinie geschützt. Es gibt keine negativen Auswirkungen, wenn eine Meldung in gutem Glauben und auf vernünftiger Grundlage erfolgt, auch wenn sich herausstellt, dass sie unbegründet ist. Dies bedeutet, dass die meldende Person aufgrund ihrer Meldung in keiner Weise benachteiligt wird.

Stellt die meldende Person fest, dass sie aufgrund ihrer Meldung bestraft, unfair behandelt oder anderweitig geschädigt wird, wird vermutet, dass die Schädigung als Vergeltung für die Meldung erfolgte. Es sei denn, die Person, die die negative Maßnahme ergriffen hat, kann nachweisen, dass eine solche Maßnahme auf angemessen gerechtfertigten Gründen beruhte und in keiner Weise mit der Meldung der meldenden Person in Verbindung stand. Wenn sich bei der Untersuchung herausstellt, dass eine Meldung falsch oder in schlechtem Glauben gemacht wurde, kann dies Gründe für geeignete und angemessene Maßnahmen gegen die meldende Person darstellen. Jede Person, die gegen die Bestimmungen dieser Richtlinie verstößt, kann disziplinarischen Maßnahmen, einschließlich Kündigung, unterliegen.

**Alle Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.**

**Ende des Dokuments.**