

## Politique d'Alerte

### 1. Objectif – Pourquoi ?

Les valeurs et les lignes de conduite de notre entreprise sont détaillées **dans le Code de Conduite et d'Ethique de « House of HR »**. Avec notre Code de Conduite et d'Ethique, nous voulons mettre en avant les valeurs et les principes de l'entreprise dans nos actions professionnelles et personnelles et nous engager à remplir notre mission de manière éthique.

Cette Politique apporte une indication supplémentaire sur notre vision et nos principes dans le contexte de l'alerte, comme décrit dans le Code de Conduite et d'Ethique. Elle établit un **cadre pour le signalement interne et le suivi** de toute suspicion de mauvaise conduite. Nous sommes convaincus que chacun peut et doit réagir s'il pense, de bonne foi, que des pratiques contraires à l'éthique ou des comportements fautifs ont lieu.

Cette Politique a également été élaborée en vue de la Directive (EU) 2019/1937 concernant la protection des personnes qui signalent **des manquements au Droit de l'Union** et à la législation Belge, par transposition au droit national. L'objectif général de la Directive Européenne et de la loi Belge est de protéger les lanceurs d'alerte des représailles de toutes formes et de forcer les organisations publiques et privées à mettre en place des procédures formelles de signalement interne et de suivi.

Nous soulignons que chacun est responsable de construire et de maintenir une culture de transparence et d'ouverture, sans représailles. Plus spécifiquement, **le management de House of HR NV a une responsabilité clé** dans le fait d'agir en accord avec nos valeurs et politiques fondamentales.

### 2. Etendue – Qui ?

Conformément à la Directive Européenne et la loi Belge, la Politique d'Alerte de House of HR ne s'applique pas uniquement aux employés actuels, mais également aux employés précédents, aux personnes indépendantes, aux actionnaires et aux personnes appartenant à l'administration, au management et à l'organe de supervision, aux bénévoles et aux stagiaires payés et non payés, aux candidats, et aux personnes qui travaillent sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs.

Par conséquent, les voies de signalement interne décrites dans cette Politique seront étendues à toutes les parties mentionnées ci-dessus, tous ceux que House of HR s'engage à protéger contre des représailles. Dans le cadre de cette Politique d'Alerte, House of HR est également nommée comme House of HR NV, House of Invest NV, House of IT Support BV et The House of Finance NV.

### 3. Conduite non appropriée – Quoi ?

Cette Politique d'Alerte s'applique aux craintes/doutes concernant une conduite illégale, contraire à l'éthique ou non légitime, qu'elle soit suspectée ou avérée (tentative), et liée à House of HR (ci-dessous reprise comme « infractions à signaler »).

Dans le cadre de cette Politique, une distinction est faite entre différents **types d'infractions à signaler** :

- 1) Les infractions qui tombent dans le champ d'application de la Directive Européenne et de la loi Belge :
  - Marchés publics
  - Services, produits et marchés financiers ; prévention du blanchissement d'argent et du financement du terrorisme
  - Sécurité et conformité des produits
  - Sécurité des transports
  - Protection de l'environnement
  - Infractions affectant les intérêts financiers de l'Union et se rapportant au marché interne
  - Sécurité de la nourriture, de la santé et du bien-être des animaux
  - Radioprotection et sûreté nucléaire
  - Santé publique
  - Protection des consommateurs
  - Protection de la vie privée et des données personnelles ; sécurité des réseaux et des systèmes d'information
  - Fraude sociale
  - Fraude fiscale
  
- 2) Les infractions qui ne tombent pas directement dans le champ d'application de la Directive Européenne et de la loi Belge mais qui peuvent toujours constituer une conduite illégale, contraire à l'éthique ou non légitime, suspectée ou avérée (tentative). Les exemples de telles infractions sont (liste non-exhaustive) :
  - Violation des principes des Droits de l'Homme
  - Violation des principes commerciaux de l'entreprises ou pratiques allant à l'encontre des valeurs de notre Code de Conduite et d'Ethique
  - Violation des politiques et des procédures de l'entreprise
  - Infractions criminelles (ex : pratiques anticoncurrentielles, discrimination, harcèlement, corruption, fraude)
  - Manquement à l'obligation de se conformer aux obligations imposées par la loi ou les réglementations (incluant des méthodes de finance et de comptabilité incorrectes)

La Politique d'Alerte de House of HR ne s'applique pas uniquement aux infractions sur le lieu de travail, dans les espaces publiques et privés, mais elle **s'étend également aux infractions relatives à toutes les activités liées au travail** telle que (liste non exhaustive) :

- Pendant les conférences, les séminaires ou les formations
- Lors de voyages liés au travail
- Pendant les événements « afterwork »
- Dans des communications liées au travail
- Dans les hébergements fournis par l'employeur, par ex. lorsque des logements sont mis à disposition au travail

House of HR soulignons et s'engage à protéger contre les représailles tous les individus qui, de bonne foi, signalent des infractions suspectées ou avérées (tentative).

#### **4. Dénoncer les abus ! – Comment ?**

Les infractions au Droit de l'Union ou toute autre forme de mauvaise conduite doivent être détectées, traitées et corrigées à un stade précoce. Il est essentiel de mettre en place des canaux permettant de signaler les infractions ou les fautes de conduite (« alerte »).

Cette Politique d'Alerte vise à mettre en place des canaux internes pour signaler des observations ou des constatations relatives à des infractions (présumées) liées à House of HR, sans avoir à suivre

la voie hiérarchique ou le canal habituel. Cela ne remplace pas mais est bien complémentaire aux procédures existantes de traitement des plaintes (individuelles) ou des irrégularités. Les canaux d'alerte sont mis en place pour signaler les (tentatives de) comportements illégaux, non éthique ou illégitime qui ne peuvent pas être signalés via les canaux habituels, tels que le superviseur direct, le manager RH ou toute autre personne habituellement désignée.

Nous encourageons tous les employés de House of HR, les employés précédents, les personnes indépendantes, les actionnaires et personnes appartenant à l'administration, le management et l'organe de supervision, les bénévoles et les stagiaires payés et non payés, les candidats, et les personnes qui travaillent sous la supervision et la direction d'entrepreneurs, de sous-traitants et de fournisseurs à signaler toute forme d'infraction ou de faute de conduite suspectée ou avérée via les canaux internes dédiés, implémentés par House of HR. Nous prenons tous les signalements reçus au sérieux et nous nous engageons à enquêter sur chacun d'entre eux.

Vous pouvez effectuer un signalement de différentes manières :

- Si possible, soulevez le problème personnellement avec la Personne de Confiance, par téléphone ou par mail :

**Personne de Confiance de House of HR :**

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

- Si vous ne vous en sentez pas capable, vous pouvez signaler une faute de conduite via notre outil de signalement (SPOT) :



Ce spot vous permet de signaler une faute de conduite suspectée ou avérée de manière accessible et, si vous le désirez, anonyme. Le déroulement personnalisé de Spot vous guidera tout au long du processus. Tout problème doit être traité et suivi conformément aux procédures de transmission existantes. Ouvrez l'outil via [talkspot.com/hohr](https://talkspot.com/hohr) ou via le QR code.

Bien que House of HR espère que signaler une inquiétude via les canaux internes de signalement permette un confort suffisant et que ce soit dès lors la voie à privilégier, il peut y avoir des circonstances où il est plus approprié de signaler une crainte directement à une autorité externe. Si nécessaire, vous pouvez signaler vos inquiétudes directement au Médiateur Fédéral et à l'Institut Fédéral pour la protection et la promotion des Droits de l'Homme (FIRM-IFDH).

## 5. Traitement

Pour chaque cas signalé, vous devez recevoir un accusé de réception dans les sept jours ouvrables. La Personne de Confiance doit également vous indiquer si le cas signalé est considéré comme une faute de conduite potentielle ou s'il s'agit d'une question à traiter selon les procédures normales de

signalement. Si cela est jugé nécessaire, la Personne de Confiance doit ouvrir une enquête sur le contenu du rapport.

Durant l'enquête, la Personne de Confiance peut également vous contacter (via SPOT ou, lorsque c'est possible, directement) pour plus d'explications. Comme l'exige la Directive, House of HR doit respecter le droit des personnes mentionnées dans le signalement d'être entendues en temps voulu et le droit d'accéder à leur dossier, en prenant en compte l'anonymat et la confidentialité du signalement et de la personne qui le rapporte, le tout sans compromettre l'enquête.

Dans les trois mois suivant l'accusé de réception, la Personne de Confiance ou le responsable désigné du signalement doit, dans la mesure du possible et en prenant en compte toute exigence de confidentialité applicable ou toute question de vie privée relative à quiconque se trouvant dans le rapport, fournir un retour concernant l'état de l'enquête et les mesures correctives prises (le cas échéant) à la personne ayant signalé la faute.

Tous les signalements doivent être traité de manière confidentielle et les informations ne doivent être partagées que s'il y a une « nécessité de savoir ». Les enregistrements de chaque signalement ne doivent pas être conservés plus longtemps que nécessaire et qu'approprié pour se conformer aux exigences imposées par la Directive.

Toutes les données à caractère personnel traitées par House of HR dans le cadre de cette Politique d'Alerte doivent être maniées conformément à la législation applicable et doivent être uniquement utilisées pour atteindre les objectifs de cette Politique.

## **6. Absence de représailles**

L'identité de la personne qui a effectué un signalement et toute autre information qui permettrait de l'identifier directement ou indirectement doivent rester confidentielles dans la mesure du possible. De telles informations ne peuvent être divulguées que s'il s'agit d'une obligation nécessaire et proportionnée imposée par le droit de l'Union ou le droit national dans le cadre d'enquêtes menées par les autorités nationales ou de procédures judiciaires. En cas de divulgation, la personne concernée doit être informée avant que son identité ne soit révélée, à moins que cette information ne compromette les enquêtes ou les procédures judiciaires en cours.

La personne ayant effectué le signalement qui agit de bonne foi et pour des motifs raisonnables est protégée contre les représailles par cette Politique d'Alerte. Il n'y a pas de répercussions pour avoir signalé une crainte de bonne foi et pour des motifs raisonnables, même si cela s'avère être non fondé. Cela signifie que la personne qui effectue un signalement ne doit pas être désavantagée de quelque manière que ce soit en raison de celui-ci.

Si la personne qui a effectué le signalement constate qu'elle est punie, traitée injustement ou lésée de toute autre manière à la suite de sa dénonciation, il doit être présumé que le préjudice a été causé en représailles de son signalement ; sauf si la personne qui a pris la mesure négative peut prouver que cette mesure était fondée sur des motifs dûment justifiés et qu'elle n'était en aucun cas liée à l'acte de signalement. Si l'enquête montre que le signalement a été fait faussement ou de mauvaise foi, cela peut constituer un motif pour prendre des mesures appropriées et raisonnables contre la personne ayant effectué la dénonciation. Toute personne qui enfreint les dispositions de cette Politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le licenciement.

**Fin du document.**