

Klokkenluidersregeling

1. Doel – Waarom?

Onze bedrijfswaarden en gedragsrichtlijnen zijn uitgewerkt in de **House of HR Code of Conduct & Ethics**. Met onze Code of Conduct & Ethics willen wij de bedrijfswaarden en principes in ons professioneel en persoonlijk gedrag uitzetten en ons ertoe verbinden onze missie op een ethische manier te vervullen.

Deze procedure biedt een aanvullende regeling voor onze visie en beginselen in het kader van klokkenluiden, zoals beschreven in de Code of Conduct & Ethics. Het biedt een **kader voor interne rapportering en voor de opvolging** van vermoedelijk wangedrag. Wij zijn ervan overtuigd dat iedereen het bewustzijn kan en moet verhogen als hij/zij te goeder trouw gelooft dat er onethische praktijken of wangedrag gaande is.

Deze regeling is ook aangenomen ter uitvoering van Richtlijn (EU) 2019/1937 betreffende de bescherming van personen die inbreuken op het recht van de Unie melden alsook van de Belgische wetgeving waarmee de Richtlijn in nationaal recht werd omgezet. Het algemene doel van de Europese richtlijn en de Belgische wet is klokkenluiders te beschermen tegen vergelding in welke vorm dan ook en publieke en private organisaties te verplichten formele procedures in te stellen voor interne melding en opvolging van meldingen.

Wij benadrukken dat iedereen de verantwoordelijkheid heeft voor het bijdragen tot en handhaven van een cultuur van transparantie en openheid, vrij van vergelding. Meer in het bijzonder **draagt het management van House of HR NV een belangrijke verantwoordelijkheid** om te handelen in overeenstemming met onze kernwaarden en ons beleid. Zij moeten niet alleen het goede voorbeeld geven, maar ook hun teamleden ondersteunen in hun inspanningen om deze principes te handhaven.

2. Scope – Wie?

In overeenstemming met de Europese richtlijn en de Belgische wetgeving is de Klokkenluidersregeling van House of HR niet alleen van toepassing op huidige werknemers, maar ook op voormalige werknemers, zelfstandigen, aandeelhouders en personen die deel uitmaken van het bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan, vrijwilligers en betaalde of onbetaalde stagiairs, sollicitanten, alle personen die werken onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers.

Bijgevolg zullen de in deze regeling beschreven interne meldingskanalen worden opengesteld voor alle voornoemde partijen, die allen door House of HR zullen worden beschermd tegen represailles. In het kader van deze Klokkenluidersregeling verwijst House of HR naar House of HR NV, House of Invest NV, House of IT Support BV en The House of Finance NV.

3. Wangedrag – Wat?

Deze Klokkenluidersregeling is van toepassing op alle vermoedelijke of daadwerkelijke (pogingen tot) onwettig, onethisch of niet-legitiem gedrag dat betrekking heeft op House of HR (hierna de "rapporteerbare inbreuken").

In het kader van deze regeling wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende **soorten rapporteerbare inbreuken**:

- 1) Inbreuken die onder het toepassingsgebied van de Europese Richtlijn en de Belgische wet vallen, namelijk inbreuken met betrekking tot:
 - Overheidsopdrachten
 - Financiële diensten, producten en markten en preventie van witwassen en financiering van terrorisme
 - Productveiligheid en compliance
 - Transportveiligheid
 - Bescherming van het milieu
 - Inbreuken die de financiële belangen van de Unie schaden en verband houden met de interne markt
 - Voedsel- en voederveiligheid, gezondheid en welzijn van dieren
 - Stralingsbescherming en nucleaire veiligheid
 - Volksgezondheid
 - Bescherming van de consument
 - Bescherming van privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen
 - Sociale fraude
 - Fiscale fraude

- 2) Inbreuken die niet rechtstreeks onder het toepassingsgebied van de Europese Richtlijn en de Belgische wet vallen, maar die toch vermoedelijk of daadwerkelijk (pogingen tot) onwettig, onethisch of niet-legitiem gedrag kunnen vormen. Voorbeelden van **dergelijke inbreuken** zijn (niet-limitatief):
 - Schendingen van mensenrechtenprincipes
 - Inbreuken op bedrijfsprincipes of -praktijken die indruisen tegen de waarden van onze Code of Conduct and Ethics
 - Inbreuken op het beleid of de procedures van House of HR
 - Strafbare feiten (bijv. concurrentiebeperkende praktijken, discriminatie, intimidatie, omkoping, fraude)
 - Niet-naleving van verplichtingen opgelegd door wet- of regelgeving (waaronder onjuiste financiële en boekhoudkundige praktijken)

De Klokkenluidersregeling van House of HR is niet alleen van toepassing op inbreuken op de werkplek, in openbare en privéruimten, maar **strekt zich uit tot inbreuken met betrekking tot alle werk-gerelateerde activiteiten** zoals (niet-limitatief):

- Tijdens conferenties, seminars of opleidingen
- Tijdens werk-gerelateerde reizen
- Tijdens evenementen na het werk
- Via werk-gerelateerde communicatie
- In door de werkgever beschikbaar gestelde accommodatie, bijvoorbeeld bij het verstrekken van woonfaciliteiten aan mensen op het werk

House of HR benadrukt en verbindt zich ertoe alle personen die te goeder trouw vermoedelijke of daadwerkelijke (pogingen tot) inbreuken melden, te beschermen tegen vergelding.

4. Blow the whistle! – Hoe?

Inbreuken op het recht van de Unie of andere vormen van wangedrag moeten in een vroeg stadium worden ontdekt, aangepakt en verholpen. Het bieden van kanalen voor het melden van inbreuken of wangedrag ("klokkenluiden") is essentieel.

Deze Klokkenluidersregeling is bedoeld om interne kanalen te bieden voor het melden van waarnemingen of bevindingen met betrekking tot (vermoedelijke) inbreuken die betrekking hebben op House of HR, zonder de hiërarchische route of het gebruikelijke kanaal te hoeven volgen. Het is geen vervanging van maar een aanvulling op de bestaande procedures voor de behandeling van (individuele) klachten of onregelmatigheden. Klokkenluiderskanalen zijn ingesteld om (pogingen tot) illegaal, onethisch of niet-legitiem gedrag te melden wanneer deze niet via de gebruikelijke kanalen, zoals de directe leidinggevende, de HR-manager of een andere reguliere aangewezen persoon, kunnen worden gemeld.

Wij moedigen alle medewerkers van House of HR, voormalige medewerkers, zelfstandigen, aandeelhouders, personen die deel uitmaken van het bestuurlijk, management of toezichhoudend orgaan, vrijwilligers en stagiaires, sollicitanten, alle personen die onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers werken, aan om elke vorm van vermoedelijke of daadwerkelijke inbreuken of wangedrag te melden via de speciale interne kanalen die House of HR heeft geïmplementeerd. Wij nemen alle ontvangen meldingen serieus en zetten ons in om elke melding te onderzoeken.

U kunt op verschillende manieren rapporteren:

- Indien mogelijk, bespreek de kwestie met uw Vertrouwenspersoon persoonlijk, telefonisch of via e-mail:

House of HR Vertrouwenspersoon:

Abdel Bencheikh
Chief Risk and Sustainability officer
Abdel.bencheikh@houseofhr.com
+33 6 95 39 39 15

- Als u zich daartoe niet in staat acht, kunt u het wangedrag melden via onze meldingstool (SPOT):



Met Spot kunt u feitelijk of vermoedelijk wangedrag op een toegankelijke en desgewenst anonieme manier aanklaarten. De aangepaste workflow binnen Spot begeleidt klokkenluiders door het hele proces. Elke kwestie wordt behandeld en opgevolgd volgens de bestaande escalatieprocedures. Open de tool via talkspot.com/hohr of via de QR-code.

Hoewel House of HR hoopt dat het melden van een zorg via de interne meldingskanalen voldoende soelaas biedt en daarom de voorkeur geniet, kunnen er omstandigheden zijn waarin het gepaster is om een bezorgdheid rechtstreeks aan een externe instantie te melden. Indien van toepassing, kunt

u uw bezorgdheid rechtstreeks melden aan de Federale Ombudsman en het Federaal Instituut voor de bescherming en de bevordering van de mensenrechten (FIRM-IFDH).

5. Behandeling en onderzoek

Voor elke melding ontvangt u binnen zeven kalenderdagen een ontvangstbevestiging. De Vertrouwenspersoon zal u ook meedelen of de melding als een potentieel wangedrag wordt beoordeeld, of dat het een zaak is die via de normale meldingsprocedures moet worden afgehandeld. Indien dit noodzakelijk wordt geacht, zal de Vertrouwenspersoon een onderzoek instellen naar de inhoud van de melding.

Tijdens het onderzoek kan de Vertrouwenspersoon ook contact met u opnemen (via SPOT of, indien mogelijk, rechtstreeks) voor verdere verduidelijking. Zoals de Europese Richtlijn vereist, moet House of HR het recht van de in de melding genoemde personen om te worden gehoord en het recht op toegang tot hun dossier respecteren, hierbij rekening houdend met de anonimiteit en vertrouwelijkheid van de melding en de melder en zonder het onderzoek in gevaar te brengen.

Binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging zal de Vertrouwenspersoon of de aangewezen Klokkenluidersverantwoordelijke, voor zover mogelijk en met inachtneming van eventuele van toepassing zijnde vertrouwelijkheidseisen of privacy kwesties met betrekking tot eenieder die het onderwerp van de melding is, aan de melder verslag uitbrengen over de stand van het onderzoek en de eventueel genomen verzachtende maatregelen.

Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld en informatie wordt alleen gedeeld op een 'need to know' basis. De gegevens van elke melding worden niet langer bewaard dan nodig en passend is om aan de eisen van de Richtlijn te voldoen.

Alle persoonsgegevens die door House of HR in het kader van deze Klokkenluidersregeling worden verwerkt, worden uitgevoerd in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en worden uitsluitend gebruikt om de doelstellingen van deze regeling te verwezenlijken.

6. Niet-vergelding

De identiteit van de melder en alle andere informatie waaruit de identiteit van de melder direct of indirect kan worden afgeleid, worden zoveel als mogelijk confidentieel gehouden. Deze informatie mag alleen openbaar worden gemaakt wanneer dit in het kader van onderzoeken door nationale autoriteiten of gerechtelijke procedures een noodzakelijke en evenredige verplichting is die door het recht van de Unie of het nationale recht wordt opgelegd. Indien informatie openbaar wordt gemaakt, wordt de melder daarvan in kennis gesteld voordat zijn identiteit bekend wordt gemaakt, tenzij die informatie het desbetreffende onderzoek of de gerechtelijke procedure in gevaar zou brengen.

De melder die te goeder trouw en op redelijke gronden handelt ("*gegronde redenen*" / "*motifs raisonnables*") wordt door deze Klokkenluidersregeling beschermd tegen vergelding. Er zijn geen repercussies verbonden aan het te goeder trouw en op redelijke gronden melden van een (mogelijke) inbreuk, ook niet als de melding achteraf ongegrond blijkt te zijn. Dit betekent dat de melder op geen enkele wijze mag worden benadeeld als gevolg van zijn of haar melding.

Indien de melder aantoont dat hij of zij als gevolg van zijn of haar melding wordt gestraft, onrechtvaardig wordt behandeld of op een andere wijze wordt benadeeld, wordt aangenomen dat de schade is toegebracht als vergelding voor de melding, tenzij de persoon die de negatieve maatregel heeft genomen kan aantonen dat die maatregel gebaseerd was op gerechtvaardigde redenen en geen enkel verband hield met de meldingsdaad van de melder. Indien uit het onderzoek

blijkt dat een melding vals of te kwader trouw is gedaan, kan dit reden zijn om passende en redelijke maatregelen tegen de melder te nemen. Tegen eenieder die de bepalingen van deze regeling overtreedt, kunnen disciplinaire maatregelen worden genomen, waaronder ontslag.

Einde van het document.