

# Anticorruptie- en anti-omkopingsbeleid

## A. Beginselen

Bij House of HR ('HOHR') geloven we erin om ethisch, eerlijk en volledig conform alle wetten en voorschriften zaken te doen. Overal waar HOHR actief is, zetten we ons in om professioneel, eerlijk en integer te handelen in al onze contacten, voorstellen aan klanten, kandidaten en leveranciers.

Daarom neemt HOHR een duidelijk standpunt in: een nultolerantiebenadering van omkoping en corruptie.

Dit standpunt wordt niet alleen bepaald door het feit dat corruptie en omkoping misdrijven zijn die zwaar worden bestraft in de landen waar HOHR actief is. Corruptie is een praktijk die niet met een respectabel bedrijf geassocieerd kan worden, al was het maar om de schade te vermijden die veroorzaakt kan worden door de associatie met corrupte praktijken. Corruptie schaadt ook de economie en de samenleving als geheel: corruptie verstoort de vrije en eerlijke mededinging en bevordert individuele belangen ten nadele van het algemeen belang.

De Groep zet zich ook in voor de implementatie en handhaving van doeltreffende systemen om corruptie en omkoping tegen te gaan. Het beleid is van toepassing op alle werknemers bij HOHR, klanten, leveranciers en consultants en in het algemeen op derden die een vorm van commerciële of zakelijke relatie met HOHR hebben. In alle takken is het beleid beschikbaar voor belangstellenden.

Onze inspanningen tegen corruptie maken integraal deel uit van de Governance-pijler van onze ESG-strategie en dragen bij tot ethisch gedrag, naleving van de wet, risicobeperking, duurzaamheid op lange termijn, relaties met stakeholders en operationele efficiëntie. In dit verband houdt HOHR zich aan de beginselen van de World Employment Confederation (WEC) om eerlijk en ethisch werkgeverschap te garanderen. Door anticorruptiemaatregelen te integreren in ons algemene streven naar ethisch werkgeverschap, willen we eerlijke en verantwoorde bedrijfspraktijken bevorderen die bijdragen aan een betrouwbare en duurzame arbeidsmarkt.

## B. Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op alle personen die werken op alle niveaus en rangen binnen het bedrijf, met inbegrip van managers, bestuurders, werknemers (vast, bepaalde tijd of tijdelijk), consultants, opdrachtnemers en andere personen die diensten verlenen aan HOHR.

## C. Beleid

### C.1. Definities

➤ **Wat is omkoping?**

Omkoping is een financieel of ander voordeel dat wordt aangeboden of gegeven:

- Aan iemand om hem of haar over te halen of te belonen voor het ongepast uitvoeren van zijn of haar taken of;
- Aan een overheidsfunctionaris met de bedoeling die functionaris te beïnvloeden bij de uitvoering van zijn of haar taken.
- Aan iemand bij HOHR door een klant, kandidaat, werknemer of leverancier met de bedoeling een betere behandeling te krijgen bij een potentiële transactie of overeenkomst tussen beide partijen.

➤ **Wat is corruptie?**

Corruptie is machtsmisbruik waarbij oneerlijk of ongepast wordt gehandeld in ruil voor geld, persoonlijk gewin of iets van waarde. Het kan vele vormen aannemen en is niet beperkt tot interacties met de overheid.

Door ten onrechte een paar personen te bevoordelen die hun macht of positie misbruiken, ondermijnt corruptie het respect voor de rechtsstaat en zorgt het voor oneerlijke mededinging.

## C.2. Beginselen en verantwoordelijkheden

HOHR verbiedt alle vormen van corruptie, afpersing en omkoping, met inbegrip van maar niet beperkt tot het aanbieden, geven, ontvangen of vragen van onterechte voordelen, zij het direct of indirect, bij zakelijke transacties. Uitvoerigere richtlijnen over de verschillende aspecten vindt u hier:

➤ **Geschenken, maaltijden, vermaak en gastvrijheid**

Alle personen die onder dit beleid vallen, mogen geen geschenken of betalingen aanbieden wanneer deze gericht zijn op het verkrijgen van contracten of opdrachten. Ze mogen dergelijke geschenken of betalingen ook niet aanvaarden. Buitensporige zakelijke relatiegeschenken en ongepast of overmatig 'vermaak' zijn uit den boze.

### In de relatie met klanten, leveranciers, opdrachtnemers en derden:

Uitnodigingen, geschenken of representatie mogen niet aanvaard of aangeboden worden door personen die onder dit beleid vallen als dit:

- redelijkerwijs beschouwd kan worden als het uitoefenen van ongepaste druk op een klant, leverancier, opdrachtnemer of derde;
- redelijkerwijs beschouwd kan worden als het scheppen van een (morele) verplichting bij een klant, leverancier, opdrachtnemer of derde;

- een schending van wetten, professionele normen of interne regels/procedures is;
- een inbreuk op de ethische en professionele gedragscode is;
- redelijkerwijs beschouwd kan worden als een ongepaste verlokking;
- HOHR in verlegenheid kan brengen of zijn reputatie kan schaden.

Een persoon of iemand in zijn/haar naaste familie mag zijn/haar functie bij HOHR niet gebruiken om fondsen, uitnodigingen, geschenken of gratis diensten van klanten, leveranciers, opdrachtnemers of derden te vragen in zijn eigen voordeel of in het voordeel van derden.

Het aanbieden of ontvangen van bepaalde uitnodigingen en geschenken is toegelaten voor zover het uitsluitend gaat om:

- kleine, passende en gebruikelijke geschenken (bijvoorbeeld een pen, kalender, agenda, fles champagne) van beperkte waarde;
- uitnodigingen voor zakenlunches, zakendiners, zakelijke seminars, professionele conferenties of andere zakelijke evenementen als de bijbehorende kosten redelijk zijn en op legitieme zakelijke doeleinden gericht zijn;
- uitnodigingen voor sociale, culturele, sport- of andere evenementen als de daaraan verbonden kosten redelijk zijn en onze aanwezigheid een legitiem doel dient (bijvoorbeeld netwerken) of als de evenementen maatschappelijk verantwoorde projecten ondersteunen.

Elke persoon heeft bovendien de verantwoordelijkheid om de richtlijnen te kennen en te respecteren voor aanvaardbare vormen van uitnodigingen, geschenken of donaties die van toepassing zijn op het management en personeel van zijn/haar klant of leverancier. We verstrekken ook geen geschenken, maaltijden, entertainment of gastvrijheid met de bedoeling om iemand ervan te overtuigen ongepast te handelen of om een overheidsfunctionaris te beïnvloeden bij de uitvoering van zijn of haar taken.

In het kader voor belangenconflicten van House of HR wordt bepaald dat House of HR-werknemers (en hun naaste verwanten) geschenken, uitnodigingen, ondersteuning in natura of diensten, terugbetalingen, leningen of andere gastvrijheidsvoordelen van vennootschappen, ondernemingen, verenigingen, instellingen of andere bedrijven van meer dan € 250 jaarlijks moeten declareren.

Met betrekking tot overheden en politieke organisaties:

Overheden hebben uiterst strikte regels met betrekking tot uitnodigingen, geschenken en andere voordelen. Als u overweegt om overheidsfunctionarissen of politieke vertegenwoordigers een zakelijk geschenk te geven of een uitnodiging te sturen, is het verstandig om eerst na te gaan welke regels en voorschriften van kracht zijn bij de overheidsinstantie of politieke organisatie in kwestie (parlement, provincieraad, lokale overheden enz.).

➤ **Faciliterende betalingen en steekpenningen**

Wij doen geen faciliterende betalingen, geven geen steekpenningen van welke aard dan ook en aanvaarden deze ook niet.

Faciliterende betalingen zijn doorgaans kleine, niet-officiële betalingen – meestal voor handelingen waarvoor geen betaling vereist is – om een routinematige overheidshandeling door een overheidsfunctionaris te verzekeren of bespoedigen.

Steekpenningen zijn doorgaans betalingen in ruil voor een zakelijke gunst of een zakelijk voordeel. Alle werknemers moeten activiteiten vermijden die ertoe kunnen leiden, of suggereren, dat wij een faciliterende betaling doen of steekpenning geven of dat deze door ons worden aanvaard.

➤ **Verlening van gratis diensten of diensten tegen een sterk verlaagde prijs**

In sommige omstandigheden kan het aanbieden van gratis diensten of diensten tegen een sterk verlaagde prijs als een vorm van corruptie gezien worden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als men in ruil voor gratis diensten of diensten tegen een verlaagde prijs verwacht dat de ontvangende partij zijn/haar invloed uitoefent om een contract aan HOHR te gunnen. Daarom moet altijd de nodige voorzichtigheid gehanteerd worden.

➤ **Contante transacties**

Bij HOHR worden geen contante transacties verricht. Wij aanvaarden ook geen contante transacties van welke aard dan ook.

➤ **Donaties**

Wij leveren geen bijdragen van welke aard dan ook aan politieke partijen en vakbonden.

Er worden geen bijdragen aan non-profitorganisaties of liefdadigheidsschenken gedaan om een commercieel voordeel te behalen, tenzij ze gerechtvaardigd zijn door onze ESG-strategie.

➤ **Integriteit van klanten en leveranciers**

Bij HOHR gaat ons streven naar ethisch gedrag verder dan onze interne activiteiten. Het omvat elk aspect van ons bedrijf, inclusief onze relaties met klanten. We erkennen dat het handhaven van de hoogste integriteitsnormen niet alleen een verantwoordelijkheid is die we onszelf voor houden, maar ook een verwachting die we van onze gewaardeerde klanten en leveranciers hebben.

We hanteren een nultolerantiebeleid voor corruptie en omkoping en we verwachten dat onze klanten en leveranciers zich aan dezelfde hoge normen houden. Betrokkenheid bij corrupte praktijken druist niet alleen in tegen onze waarden, maar brengt ook het vertrouwen en de reputatie in gevaar die we met veel moeite hebben opgebouwd.

Voordat we een zakelijke relatie aangaan, onderwerpen we onze klanten en leveranciers aan een

due diligence om ervoor te zorgen dat ze in overeenstemming zijn met onze waarden en ethische normen. We eisen van onze leveranciers dat ze in de aanbestedingsfase een vragenlijst over Environment Social Governance (ESG) invullen. Bij de keuze van de voorkeurspartner wordt rekening gehouden met de resultaten van deze vragenlijst.

### C.3. Monitoring en rapportage

#### ➤ **Melding van verdachte activiteiten**

Verdachte activiteiten worden ingediend en gemeld aan de directe leidinggevende, de afdeling Finance en/of de afdeling Compliance van de Powerhouse of HOHR. Periodieke training zorgt ervoor dat medewerkers worden herinnerd aan hun plicht om verdachte activiteiten tijdig te melden als dit volgens de lokale voorschriften is toegestaan.

Meldingen van atypische transacties of verdachte activiteit worden geanalyseerd en afhankelijk van het resultaat van dit onderzoek wordt beslist of het al dan niet nodig is om een melding naar de bevoegde regelgevende instanties te sturen, in overeenstemming met de wettelijke verplichtingen.

Bij HOHR geven we prioriteit aan transparantie, integriteit en de hoogste ethische normen. House of HR heeft de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor en bescherming te bieden aan de omgeving waarin we actief zijn. We zetten ons volledig in om de ethische prestaties bij al onze zakelijke activiteiten te verbeteren en moedigen onze zakenpartners en leden van de gemeenschap aan om zich bij ons aan te sluiten.

#### ➤ **Administratie**

Door een grondig en goed georganiseerd administratiesysteem bij te houden, zorgen we ervoor dat onze inzet om corruptie en omkoping te bestrijden niet alleen bekend wordt gemaakt, maar ook met tastbaar bewijs bij HOHR wordt onderbouwd, faciliteren we interne en externe audits en versterken we een cultuur van integriteit binnen onze organisatie.

We voeren een (financiële) administratie en beschikken over passende interne controles, die zakelijke transacties bewijzen. Alle rekeningen, facturen, andere documenten en bescheiden met betrekking tot de omgang met derden, zoals klanten, leveranciers en zakelijke contacten, moeten uiterst nauwkeurig en volledig opgesteld en bijgehouden worden.

#### ➤ **Monitoring**

We erkennen dat effectieve interne controles essentieel zijn om mogelijke gevallen van corruptie en omkoping binnen onze organisatie te voorkomen en op te sporen. Deze controles maken deel uit van het kader voor governance en ondernemingsrisicobeheer (GERMP). House of HR heeft een jaarlijkse campagne voor risicobeoordeling en belangenverstrengeling opgezet.

Bovendien legt HOHR sterk de nadruk op de rol van interne audits om de doeltreffendheid en naleving van het anticorruptie- en anti-omkopingsbeleid van de Groep te garanderen. Onze interne auditfunctie speelt een cruciale rol bij de onafhankelijke evaluatie van het ontwerp en de implementatie van anticorruptie- en anti-omkopingscontroles, de beoordeling van de naleving van beleidslijnen en de vaststelling van verbeterpunten. Er worden regelmatig interne audits uitgevoerd om financiële processen onder de loep te nemen, met een specifieke focus op het opsporen en

voorkomen van corruptie- en omkopingsrisico's.

De Raad van Bestuur en de afdeling Compliance beoordelen regelmatig de doeltreffendheid van dit beleid.

## D. Naleving

### D.1. Taken en verantwoordelijkheden

Alle werknemers en medewerkers van HOHR zijn verantwoordelijk voor de naleving van de beginselen en waarden die in dit beleid zijn uiteengezet. Iedereen moet zich vertrouwd maken met dit beleid en deelnemen aan geplande trainings-/informatiesessies. Er moeten passende middelen voor training en bewustmaking aangewend worden om de kennis en het begrip van het anticorruptie- en anti-omkopingsbeleid van HOHR te ontwikkelen.

De leiding van HOHR heeft een top-down verplichting om corruptie en omkoping aan te pakken. Het management houdt zich aan de bovengenoemde beleidslijnen, beginselen en verantwoordelijkheden en zet de toon aan de top door elke vorm van omkoping en corruptie af te wijzen en passende maatregelen tegen fraude te treffen.

We hebben een nultolerantiebeleid voor activiteiten die verband houden met corruptie en omkoping. Nalatigheid in dit opzicht kan leiden tot disciplinaire maatregelen tot en met beëindiging van uw dienstverband of beëindiging van uw zakelijke relatie met HOHR en bij schending van het anticorruptie- en anti-omkopingsbeleid eist HOHR een schadevergoeding.

De eindverantwoordelijkheid voor het beleid, de verspreiding en updaten van het beleid ligt bij de afdeling Compliance. Dit anticorruptie- en anti-omkopingsbeleid wordt zo nodig jaarlijks beoordeeld en herzien.

### D.2. Naleving van het beleid

Dit beleid biedt richtlijnen voor het omgaan met situaties waarbij sprake is van corruptie en omkoping. Het doel is ervoor te zorgen dat alle werknemers van HOHR en alle onafhankelijke derden die wereldwijd namens HOHR werken (zoals consultants, agenten, leveranciers en anderen die zakendoen met HOHR) de toepasselijke wetten en het beleid van HOHR tegen corruptie en omkoping begrijpen en naleven.

De naleving van dit beleid, de lokale wetgeving en internationale wetten tegen corruptie en omkoping is verplicht.

#### ➤ **Wettelijk kader**

Dit beleid moet in overeenstemming zijn met internationale wetten en normen en de lokale wetgeving tegen omkoping en corruptie en wordt herzien als een ervan of beide worden gewijzigd.

Voor HOHR zijn onder andere volgende wetgeving en conventies van toepassing:

- OESO-verdrag inzake de bestrijding van omkoping
- Verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie (UNCAC)
- Verdrag van de Raad van Europa inzake de strafrechtelijke bestrijding van corruptie
- Landspecifieke strafcodes en codes inzake ondernemingsbestuur

### D. 3. Vragen en zorgen onder de aandacht brengen

House of HR streeft ernaar een gezonde, ethische en veilige werkomgeving te creëren en behouden. Als een schending van dit beleid plaatsvindt, kan en moet daarom iedereen dit onder de aandacht brengen, zodat er passende maatregelen genomen kunnen worden. Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld. Iedereen die zich afvraagt of twijfelt of een situatie het beleid schendt, moet van zich laten horen.

Alle inbreuken, vragen, zorgen en twijfels kunnen via verschillende kanalen worden gemeld:

1. De internettoepassing 'SPOT': Met SPOT kunt u gevoelige kwesties op een toegankelijke en desgewenst anonieme manier aan de orde stellen. De aangepaste workflow in SPOT begeleidt mensen die een kwestie aan de orde stellen gedurende het hele proces. Elke kwestie wordt aangepakt en opgevolgd volgens de bestaande escalatieprocedures. Open de tool via [talktoSPOT.com/hohr](https://talktoSPOT.com/hohr) of via de QR-code:



2. U kunt contact opnemen met uw directe lijnmanager of leidinggevende, de eerst hogere manager, de HR-manager, uw lokale complianceteam of de vertrouwenspersoon binnen uw PowerHouse of Boutique.
3. Als u vindt dat de bovenstaande kanalen ontoereikend of ongepast zijn, kunt u contact opnemen met Abdel Bencheikh, de Group Risk and Sustainability Officer (+33 6 95 39 39 15 of [abdel.bencheikh@houseofhr.com](mailto:abdel.bencheikh@houseofhr.com)) of met Astrid Heiremans, voorzitter van het auditcomité van de Groep (+32 475 900 458 of [astrid.heiremans@finfactory.be](mailto:astrid.heiremans@finfactory.be)).

House of HR zorgt ervoor dat personen die onder het toepassingsgebied van dit beleid vallen, niet gedupeerd of gestraft worden voor het melden van vermoedelijk onredelijk gedrag. Wanneer blijkt dat iemand een andere persoon heeft gedupeerd, wordt hij of zij onderworpen aan de gevolgen van het schenden van dit beleid.

## **E. Contactpersonen voor aanvullende begeleiding**

Neem bij twijfel of vragen contact op met de Chief Sustainability and Risk Officer om de kwestie te bespreken.

Abdel Bencheikh  
Chief Risk and Sustainability Officer  
Mobiel: +33 6 95 39 39 15  
Direct: +32 51 46 04 01  
[abdel.bencheikh@houseofhr.com](mailto:abdel.bencheikh@houseofhr.com)