

# Politique anti-corruption

## A. Principes

Chez House of HR (« HOHR »), nous croyons en une conduite des affaires éthique, honnête et en conformité totale avec toutes les lois et réglementations. HOHR s'engage à agir de manière professionnelle, équitable et avec intégrité dans toutes ses transactions et propositions aux clients, candidats et fournisseurs, où qu'elle opère.

Par conséquent, HOHR adopte une position claire : une tolérance zéro envers la corruption et les pots-de-vin.

Cette position est dictée non seulement par le fait que la corruption et les pots-de-vin constituent des délits sévèrement punis dans les pays où HOHR est active, mais aussi parce que la corruption est une pratique non compatible avec le principe même d'entreprise responsable, sans oublier les dommages collatéraux qu'elle peut entraîner. La corruption nuit également à l'économie et à la société dans son ensemble : elle perturbe la concurrence libre et loyale et favorise l'intérêt individuel au détriment de l'intérêt général.

Le groupe s'engage également à mettre en œuvre et à faire respecter des systèmes efficaces de lutte contre la corruption et les pots-de-vin. La politique sera applicable à tous les employés de HOHR, clients, fournisseurs, consultants et, en général, à toute tierce partie ayant une relation commerciale ou d'affaires avec HOHR. Dans toutes les filiales, la politique sera mise à disposition de toute partie intéressée.

Nos efforts de lutte contre la corruption font partie intégrante du pilier Gouvernance de notre stratégie ESG en contribuant à un comportement éthique, à la conformité juridique, à l'atténuation des risques, à la durabilité à long terme, aux relations avec les parties prenantes et à l'efficacité opérationnelle. Dans ce cadre, HOHR adhère aux principes de la World Employment Confederation (WEC) pour garantir des pratiques d'emploi équitables et éthiques. En intégrant des mesures anti-corruption dans notre engagement global en faveur de normes d'emploi éthiques, nous voulons promouvoir des pratiques commerciales justes et responsables qui contribuent à un marché du travail fiable et durable.

## B. Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant à tous les niveaux et échelons, y compris la direction, les administrateurs, les employés (permanents, à durée déterminée ou temporaires), les consultants, les sous-traitants et toute autre personne fournissant des services à HOHR.

## C. Politique

### C.1. Définitions

#### ➤ Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Un pot-de-vin est un avantage financier ou autre, offert ou donné :

- À toute personne afin de la persuader de ne pas exercer ses fonctions comme il convient ou de la récompenser pour l'avoir fait ;
- À tout agent public dans l'intention de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions.
- À quiconque au sein de HOHR, de la part d'un client, d'un candidat, d'un travailleur ou d'un fournisseur, avec l'intention d'obtenir un traitement favorable dans une affaire commerciale ou un accord potentiel entre les deux parties.

#### ➤ Qu'est-ce que la corruption ?

La corruption est un abus de pouvoir qui implique d'agir de manière malhonnête ou inappropriée en échange d'argent, d'un gain personnel ou de toute chose de valeur. Elle peut prendre de nombreuses formes et ne se limite pas aux interactions avec les pouvoirs publics.

En profitant indûment à quelques individus qui abusent de leur pouvoir ou de leur position, la corruption sape le respect de la règle de droit et crée une concurrence déloyale.

### C.2. Principes et responsabilités

HOHR interdit toutes formes de corruption, d'extorsion et de pots-de-vin, y compris mais sans s'y limiter : le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter un avantage indu, direct ou indirect, dans toute transaction commerciale. Des directives plus détaillées sur les différents aspects sont disponibles ci-dessous :

#### ➤ Cadeaux, repas, divertissements et réceptions

Il est interdit à toute personne concernée par la présente politique d'offrir des cadeaux ou de l'argent qui visent à favoriser l'octroi de contrats ou de missions. Il est également interdit d'accepter de tels cadeaux ou sommes. Il n'est pas permis de faire des cadeaux de relations d'affaires excessifs et de proposer des « divertissements » inappropriés ou excessifs.

#### Dans le cadre des relations avec des clients, fournisseurs, sous-traitants et tiers :

Les personnes concernées par la présente politique ne peuvent pas accepter ou offrir d'invitations, de cadeaux ou de marques de représentation si ceux-ci :

- peuvent raisonnablement être considérés comme exerçant une pression inappropriée sur un client, un fournisseur, un contractant ou un tiers ;
- peuvent raisonnablement être considérés comme créant une obligation (morale) d'un client, d'un fournisseur, d'un contractant ou d'un tiers ;

- constituent une violation des lois, des normes professionnelles ou des règles/procédures internes ;
- constituent une infraction au code de conduite éthique et professionnelle ;
- peuvent raisonnablement être considérés comme une incitation inappropriée;
- sont susceptibles d'embarrasser HOHR ou de nuire à sa réputation.

Aucun individu ou membre de sa famille immédiate ne peut utiliser sa position chez HOHR pour solliciter des fonds, des invitations, des cadeaux ou des services gratuits auprès de clients, de fournisseurs, de sous-traitants ou de tiers, à son propre avantage ou à celui de tiers.

L'offre ou l'acceptation de certaines invitations et cadeaux ne sont autorisées que dans la mesure où cela implique exclusivement :

- de petits cadeaux appropriés et habituels (par exemple, un stylo, un calendrier, un agenda, une bouteille de champagne) d'une valeur limitée ;
- d'invitations à des déjeuners d'affaires, dîners d'affaires, séminaires d'affaires, conférences professionnelles ou autres événements d'affaires, si les coûts associés sont raisonnables et visent des objectifs commerciaux légitimes ;
- d'invitations à des événements sociaux, culturels, sportifs ou autres, si les coûts associés sont raisonnables et si notre présence sert un objectif légitime (par exemple : réseautage) ou si les événements soutiennent des projets socialement responsables.

De plus, chaque individu a la responsabilité de connaître et de respecter les directives concernant les formes acceptables d'invitation, cadeaux ou dons applicables à la direction et au personnel de son client ou fournisseur. Nous n'offrirons également pas de cadeaux, de repas, de divertissements ou de réception dans le but de persuader quiconque d'agir de manière inappropriée ou d'influencer un agent public dans l'exercice de ses fonctions.

Conformément à la politique de gestion des conflits d'intérêts de House of HR, les employés de House of HR (et leurs proches) doivent déclarer chaque année tout cadeau, invitation, soutien ou service en nature, remboursement, prêt ou autre avantages de toute société, association, institution ou autre entreprise d'un montant supérieur à 250 €.

#### Relations avec les gouvernements et les organes politiques :

Les pouvoirs publics ont des règles extrêmement strictes en ce qui concerne les invitations, les cadeaux et autres avantages. Si vous envisagez de faire un cadeau d'affaires à des fonctionnaires ou à des représentants politiques ou de leur envoyer une invitation, il est judicieux de commencer par vérifier les règles et réglementations en vigueur au sein de l'organisme gouvernemental ou de l'organe politique en question (parlement, conseil provincial, autorités locales, etc.).

➤ **Paiements de facilitation et dessous-de-table**

Nous ne faisons pas et n'acceptons pas de paiements de facilitation ou de « dessous-de-table » de quelque nature que ce soit.

Les paiements de facilitation sont généralement de petits paiements non officiels – principalement pour des actions non soumises à paiement – effectués pour garantir ou accélérer l'exécution d'une action de routine du gouvernement par un agent public.

Les dessous-de-table sont généralement des paiements effectués en échange d'une faveur ou d'un avantage commercial. Les employés doivent s'abstenir de toute activité qui pourrait conduire à ou suggérer que nous effectuons ou acceptons des paiements de facilitation ou des dessous-de-table.

➤ **Services gratuits ou à prix fortement réduit**

Dans certaines circonstances, la fourniture de services gratuits ou à prix fortement réduit peut être considérée comme une forme de corruption. Cela peut être le cas, par exemple, si la partie qui fournit les services gratuits ou à prix réduit s'attend à ce que la partie destinataire exerce son influence pour attribuer un contrat à HOHR. Par conséquent, la prudence nécessaire doit toujours être de mise.

➤ **Transactions en espèces**

Aucune transaction en espèces n'est effectuée au sein de HOHR. Nous n'acceptons pas non plus de recevoir des transactions en espèce de quelque nature que ce soit.

➤ **Dons**

Nous ne versons aucune contribution, de quelque nature que ce soit, à des partis politiques ou à des syndicats.

Aucune contribution à des organisations à but non lucratif ou à des dons caritatifs ne sera faite dans le but d'obtenir un avantage commercial, à moins qu'ils ne soient justifiés par notre stratégie ESG.

➤ **Intégrité des clients et des fournisseurs**

Chez HOHR, notre engagement envers une conduite éthique va au-delà de nos opérations internes pour englober chaque aspect de notre activité, y compris nos relations avec les clients. Nous reconnaissons que le maintien des normes les plus élevées d'intégrité n'est pas seulement une responsabilité que nous avons envers nous-mêmes, mais aussi une attente que nous avons de nos clients et fournisseurs.

Nous maintenons une politique de tolérance zéro en matière de corruption et de pots-de-vin, et nous attendons de nos clients et fournisseurs qu'ils adhèrent à ce même niveau d'exigence. Participer à des pratiques corrompues va non seulement à l'encontre de nos valeurs, mais met également en péril la confiance et la réputation que nous avons durement bâties.

Avant d'entrer dans une relation commerciale, nous effectuons une diligence raisonnable de nos clients et fournisseurs pour garantir l'alignement avec nos valeurs et nos normes éthiques. Nous exigeons que nos fournisseurs remplissent un questionnaire sur la gouvernance environnementale et sociale (ESG) lors de la phase d'appel d'offres. Les résultats de ce questionnaire sont pris en compte lors de la sélection du partenaire privilégié.

### C.3. Surveillance et signalement

#### ➤ **Signalement des activités suspectes**

Les activités suspectes sont signalées au supérieur direct, au service Finance et/ou au service Conformité de la PowerHouse ou de HOHR. Par le biais de formations périodiques, il sera rappelé aux membres du personnel qu'il est de leur devoir de signaler toute activité suspecte en temps voulu en vertu des réglementations locales.

Les signalements d'opérations atypiques ou d'activités suspectes sont analysés et selon le résultat de cet examen, il est décidé s'il est nécessaire ou non de transmettre une déclaration aux autorités réglementaires compétentes, conformément aux obligations légales.

Chez HOHR, nous mettons l'accent sur la transparence, l'intégrité et les normes éthiques les plus élevées. House of HR a la responsabilité de prendre soin de son environnement opérationnel et de veiller à son intégrité. Nous nous engageons pleinement à améliorer nos performances éthiques dans toutes nos activités commerciales et nous encouragerons nos partenaires commerciaux et les membres de la communauté au sens large à nous rejoindre dans cet effort.

#### ➤ **Tenue de registres**

En maintenant un système complet et bien organisé de tenue de registres, nous veillons à ce que notre engagement à lutter contre la corruption et les pots-de-vin soit non seulement communiqué au sein de HOHR, mais aussi étayé par des preuves tangibles, en facilitant les audits internes et externes et en renforçant une culture d'intégrité au sein de notre organisation.

Nous conservons les documents (financiers) et mettons en place des contrôles internes appropriés pour garder une trace de toute transaction commerciale. Tous les comptes, factures, autres documents et dossiers relatifs aux transactions avec des tiers, tels que les clients, les fournisseurs et les contacts commerciaux, doivent être établis et tenus à jour de manière scrupuleuse et exhaustive.

#### ➤ **Surveillance**

Nous reconnaissons que des contrôles internes efficaces sont essentiels pour prévenir et détecter tout cas potentiel de corruption au sein de notre organisation. Ces contrôles relèvent de notre cadre de gouvernance et de gestion des risques. House of HR a mis en place une campagne annuelle d'évaluation des risques et une campagne relative aux conflits d'intérêts.

En outre, HOHR met fortement l'accent sur le rôle des audits internes pour veiller à l'efficacité et au respect de la politique de lutte contre la corruption. Notre fonction d'audit interne joue un rôle essentiel dans l'évaluation indépendante de la conception et de la mise en œuvre des contrôles anti-corruption, l'évaluation du respect des politiques et l'identification des points à améliorer. Nous menons régulièrement des audits internes pour passer en revue les processus financiers, avec un accent spécifique sur la détection et la prévention des risques de corruption.

Le Conseil d'administration et le service Conformité contrôleront régulièrement l'efficacité de la présente politique.

## **D. Conformité**

### D.1. Rôles et responsabilités

Il incombe à tous les employés et associés de HOHR de respecter les principes et les valeurs énoncés dans la présente politique. Tout le monde doit se familiariser avec cette politique et participer aux sessions de formation/d'information prévues. Des ressources appropriées doivent être consacrées à la formation et à la sensibilisation, afin de développer les connaissances et la compréhension de la politique anti-corruption au sein de HOHR.

La direction de HOHR s'engage à lutter contre la corruption au plus haut niveau. La direction respecte les politiques, principes et responsabilités susmentionnés. Elle donne le ton en désapprouvant toute forme de corruption et de pots-de-vin et en mettant en œuvre des actions appropriées en matière de fraude.

Nous avons une politique de tolérance zéro pour la participation à des activités liées à la corruption. Tout manquement peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la rupture de la relation commerciale avec HOHR. En outre, HOHR pourrait réclamer des dommages et intérêts en cas de violation de la politique anti-corruption.

Le service Conformité est responsable en dernier ressort de la politique, de sa diffusion et de sa mise à jour. La présente politique de lutte contre la corruption et les pots-de-vin sera revue chaque année et révisée si nécessaire.

### D.2. Conformité à la politique

La présente politique fournit des directives pour aborder les situations de corruption. Son objectif est de faire en sorte que tous les employés de HOHR et tous les tiers indépendants qui travaillent pour le compte de HOHR à l'échelle mondiale (comme les consultants, les agents, les fournisseurs et toute autre personne en relation d'affaires avec HOHR) comprennent et respectent les lois applicables et la politique anti-corruption de HOHR.

Le respect de la présente politique, de la législation locale et des lois internationales de lutte contre la corruption et les pots-de-vin est obligatoire.

#### ➤ **Cadre juridique**

La présente politique doit être conforme aux lois et normes internationales et à la législation locale en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin et sera révisée en cas de modification à ce niveau. La législation et les conventions suivantes s'appliquent notamment à HOHR :

- Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption
- Convention des Nations unies contre la corruption (CNUCC)

- Convention pénale sur la corruption du Conseil de l'Europe
- Codes pénaux et codes de gouvernance d'entreprise nationaux

E. 3. Questions et préoccupations

F. House of HR s'efforce de créer et de maintenir un environnement de travail sain, éthique et sécurisé. Par conséquent, tout le monde peut et doit signaler les violations de la présente politique afin que les mesures appropriées puissent être prises. Tous les signalements seront traités de manière confidentielle et avec la diligence requise. Toute personne qui a des questions ou des doutes quant à une situation susceptible de violer cette politique est tenue de s'exprimer.

Les violations, questions, préoccupations et doutes peuvent être signalés et soulevés via plusieurs canaux :

1. L'application en ligne « SPOT » : SPOT vous permet de soulever des problèmes sensibles de manière accessible et, si vous le souhaitez, anonyme. Le flux de travail personnalisé dans SPOT guide les personnes qui soulèvent des problèmes tout au long du processus. Tout problème sera traité et suivi conformément aux procédures d'escalade existantes. Vous pouvez ouvrir l'outil via [talktoSPOT.com/hohr](http://talktoSPOT.com/hohr) ou en utilisant ce code QR.



2. Vous pouvez contacter votre supérieur hiérarchique direct ou votre manager, le responsable d'un niveau supérieur, le responsable RH, votre équipe locale chargée de la conformité ou la ou les personnes de confiance au sein de votre PowerHouse ou Boutique.
3. Si vous estimez que les canaux ci-dessus sont insuffisants ou inappropriés, vous pouvez contacter Abdel Bencheikh, Group Risk and Sustainability Officer (+ 33 6 95 39 39 15 ou [abdel.bencheikh@houseofhr.com](mailto:abdel.bencheikh@houseofhr.com)) ou Astrid Heiremans, présidente du Comité d'audit du Groupe (+32 475 900 458 ou [astrid.heiremans@finfactory.be](mailto:astrid.heiremans@finfactory.be)).

House of HR veille à ce que les personnes couvertes par le champ d'application de cette politique ne soient pas victimisées ou pénalisées pour avoir signalé un comportement présumé déraisonnable. Toute personne dont le comportement de victimisation aura été avéré devra subir les conséquences découlant du non-respect de cette politique.

## **G. Contacts pour obtenir un accompagnement supplémentaire**

En cas de doute ou de questions, vous pouvez contacter le Chief Risk and Sustainability Officer.

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