

Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

A. Grundsätze

Innerhalb der House of HR-Gruppe („HOHR“) legen wir Wert auf eine ethische und ehrliche Geschäftspolitik und die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften. HOHR verpflichtet sich, bei sämtlichen Geschäften, Angeboten an Kunden, Interessenten und Lieferanten professionell, fair und compliant zu handeln. Dies gilt ortsunabhängig für alle Bereiche der Geschäftstätigkeit.

Daher vertritt HOHR einen klaren Standpunkt: eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption.

Diese Haltung beruht nicht nur auf der Tatsache, dass Korruption oder Bestechung Verbrechen sind, die in den Ländern, in denen HOHR tätig ist, hohe Strafen nach sich ziehen. Korruption ist eine Praxis, die nicht mit einem seriösen Unternehmen in Verbindung gebracht werden darf, allein schon, um den Schaden zu vermeiden, der entstehen kann, wenn ein Unternehmen mit korrupten Praktiken in Verbindung gebracht wird. Korruption schadet auch der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt: Korruption stört den freien und fairen Wettbewerb und dient individuellen Interessen zum Nachteil des Allgemeininteresses.

Die Gruppe setzt sich auch für die Einführung und Durchsetzung effektiver Systeme zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von HOHR, Kunden, Lieferanten und Berater sowie generell für Dritte, die in irgendeiner Art von kommerzieller oder geschäftlicher Beziehung zu HOHR stehen. Die Richtlinie allen Interessenten zur Verfügung.

Unsere Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung sind integraler Bestandteil der Governance-Säule unserer ESG-Strategie und tragen zu ethischem Verhalten, rechtlicher Compliance, Risikominderung, langfristiger Nachhaltigkeit, Beziehungen zu Stakeholdern und operativer Effizienz bei. In diesem Zusammenhang hält sich HOHR an die Grundsätze der World Employment Confederation (WEC), um faire und ethische Beschäftigungspraktiken zu gewährleisten. Durch die Integration von Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen in unser allgemeines Engagement für ethische Beschäftigung wollen wir faire und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken fördern, die zu einem vertrauenswürdigen und nachhaltigen Arbeitsmarkt beitragen.

B. Umfang

Diese Richtlinie gilt für alle natürlichen Personen, unabhängig davon, auf welchen Ebenen sie arbeiten, einschließlich der Geschäftsleitung, der Area Directors/ Head of's, Branch-/ Districtmanager und Consultants sowie aller Angestellten der HOHR (egal, ob es sich um

Festangestellte, befristet Beschäftigte oder Zeitarbeiter handelt), sowie für sämtliche Berater, Auftragnehmer und alle anderen Personen, die Dienstleistungen für HOHR erbringen.

C. Richtlinie

C.1. Definitionen

➤ Was gilt als Bestechung?

Eine Bestechung ist ein finanzieller oder sonstiger Vorteil, der folgenden Personenkreisen angeboten oder gewährt wird:

- Personen, um sie zu veranlassen oder dafür zu belohnen, dass sie ihre Pflichten nicht ordnungsgemäß erfüllen, oder
- Amtsträgern mit der Absicht, den jeweiligen Amtsträger bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu beeinflussen.
- allen innerhalb von HOHR, ob Kunde, Interessent, Arbeitnehmer oder Lieferant, mit der Absicht, eine bessere Behandlung bei einem potenziellen Geschäft oder Deal zwischen beiden Parteien zu erreichen.

➤ Was ist Korruption?

Korruption ist ein Machtmissbrauch, der darin besteht, unehrlich oder unangemessen zu handeln, um im Gegenzug Geld, persönliche Vorteile oder sonstige Werte zu erhalten. Die Korruption kann auf viele Arten erfolgen und beschränkt sich nicht auf Interaktionen mit der Regierung.

Indem sie einigen wenigen Personen, die ihre Macht oder Position missbrauchen, zu Unrecht Vorteile verschafft, untergräbt die Korruption die Achtung der rechtsstaatlichen Grundsätze und schafft unlauteren Wettbewerb.

C.2. Grundsätze und Zuständigkeiten

HOHR verbietet alle Formen von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, aber nicht beschränkt auf das Anbieten, Gewähren, Annehmen oder Fordern von unzulässigen Vorteilen, sei es direkt oder indirekt, bei geschäftlichen Transaktionen. Ausführlichere Leitlinien zu den verschiedenen Aspekten finden Sie hier:

➤ Geschenke, Bewirtung, Unterhaltung und Einladungen

Die unter diese Richtlinie fallenden Personen dürfen keine Geschenke oder Zahlungen anbieten, wenn diese darauf abzielen, Verträge oder Aufträge zu erhalten. Ebenso wenig dürfen sie solche Geschenke oder Zahlungen annehmen. Teure Geschenke im Rahmen von Geschäftsbeziehungen

und unangemessene oder unverhältnismäßige Einladungen zu „Unterhaltungsangeboten“ sind nicht zulässig.

In Bezug auf Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer und Dritte gilt Folgendes:

Einladungen, Geschenke oder repräsentative Aufgaben dürfen von Personen, die unter diese Richtlinie fallen, nicht angenommen oder angeboten werden, wenn dies:

- berechtigterweise als unangemessener Druck auf einen Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer oder Dritten angesehen werden kann;
- berechtigterweise als (moralische) Verpflichtung für einen Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer oder Dritten angesehen werden kann;
- einen Verstoß gegen Gesetze, berufliche Standards oder interne Regeln/Verfahren darstellt;
- einen Verstoß gegen den ethischen und beruflichen Verhaltenskodex darstellt;
- berechtigterweise als unangebrachtes Lockangebot angesehen werden kann;
- HOHR in Schwierigkeiten bringen oder seinem Ruf schaden kann.

Kein Mitarbeiter oder Familienangehöriger darf seine Position bei HOHR nutzen, um Gelder, Einladungen, Geschenke oder kostenlose Dienstleistungen von Kunden, Lieferanten, Auftragnehmern oder Dritten zu seinem eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu erhalten.

Das Anbieten oder Entgegennehmen bestimmter Einladungen und Geschenke ist zulässig, sofern es sich ausschließlich um Folgendes handelt:

- kleine, angemessene und übliche Geschenke (z. B. ein Stift, ein Kalender, ein Notizbuch, eine Flasche Champagner) von geringem Wert;
- Einladungen zu geschäftlichen Mittagessen, geschäftlichen Abendessen, geschäftlichen Seminaren, beruflichen Konferenzen oder sonstigen geschäftlichen Veranstaltungen, wenn die damit verbundenen Kosten angemessen sind und legitimen geschäftlichen Zwecken dienen;
- Einladungen zu sozialen, kulturellen, sportlichen oder anderen Veranstaltungen, wenn die damit verbundenen Kosten angemessen sind und unsere Anwesenheit einem legitimen Zweck dient (z. B. Vernetzung) oder wenn die Veranstaltungen sozial verantwortliche Projekte unterstützen.

Darüber hinaus muss sich jeder Einzelne mit den Richtlinien bezüglich akzeptabler Formen von Einladungen, Geschenken oder Spenden, die für das Management und die Mitarbeiter seines Kunden oder Lieferanten gelten, vertraut machen und diese respektieren. Wir selbst werden auch keine Geschenke, Bewirtungen, Unterhaltung oder Einladungen anbieten, um jemanden davon zu überzeugen, unrechtmäßig zu handeln, oder um einen Amtsträger bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu beeinflussen.

Im Rahmen der Bestimmungen zu Interessenkonflikten bei House of HR ist festgelegt, dass Mitarbeiter von House of HR (und ihnen nahestehende Personen) jährlich alle Geschenke, Einladungen, Sachleistungen, Rückerstattungen, Darlehen oder sonstige Bewirtungsleistungen von Unternehmen, Firmen, Verbänden, Institutionen oder anderen Unternehmen im Wert von mehr als 250 € melden müssen.

In Bezug auf Regierungsbehörden und politische Gremien gilt Folgendes:

Für Regierungsbehörden gelten extrem strenge Regeln in Bezug auf Einladungen, Geschenke und andere Vorteile. Sollten Sie erwägen, Amtsträgern oder politischen Vertretern ein geschäftliches Geschenk zu machen oder ihnen eine Einladung zu schicken, wäre es ratsam, zuerst zu prüfen, welche Regeln und Vorschriften bei der jeweiligen Regierungsbehörde oder dem jeweiligen politischen Gremium (Parlament, Landtag, kommunale Behörden usw.) gelten.

➤ **„Schmiergelder“ und sonstige Vergütungen**

Wir leisten keine „Schmiergeldzahlungen“ oder „sonstige Vergütungen“ jeglicher Art und werden diese auch nicht annehmen.

Schmiergelder sind in der Regel kleine, inoffizielle Zahlungen – meist für unentgeltliche Handlungen –, mit denen eine routinemäßige Amtshandlung eines Behördenvertreters gewährleistet oder beschleunigt werden soll.

Sonstige Vergütungen sind in der Regel Zahlungen, die als Gegenleistung für einen geschäftlichen Gefallen oder Vorteil geleistet werden. Alle Mitarbeiter müssen jegliche Handlungen vermeiden, die dazu führen oder den Eindruck erwecken könnten, dass eine Schmiergeldzahlung oder sonstige Vergütung von uns geleistet oder angenommen wird.

➤ **Kostenlose Dienstleistungen oder Dienstleistungen zu einem stark reduzierten Preis**

Unter bestimmten Umständen kann die Bereitstellung kostenloser Dienstleistungen oder Dienstleistungen zu einem stark reduzierten Preis als eine Form der Korruption angesehen werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn man im Gegenzug für kostenlose oder preisreduzierte Leistungen erwartet, dass der Empfänger seinen Einfluss geltend macht, um einen Auftrag an HOHR zu vergeben. Daher ist immer die nötige Vorsicht geboten.

➤ **Bargeschäfte**

Innerhalb von HOHR werden keine Bargeschäfte getätigt. Wir akzeptieren auch keine Bargeschäfte jeglicher Art.

➤ **Spenden**

Wir leisten keinerlei finanzielle Unterstützung für politische Parteien und Gewerkschaften.

Spenden an gemeinnützige Organisationen oder wohltätige Spenden werden nicht zum Zweck der Erlangung eines kommerziellen Vorteils geleistet, es sei denn, sie sind durch unsere ESG-Strategie gerechtfertigt.

➤ **Integrität von Kunden und Lieferanten**

Bei HOHR geht unsere Verpflichtung zu ethischem Verhalten über unsere internen Abläufe hinaus und umfasst alle Aspekte unseres Geschäfts, einschließlich unserer Beziehungen zu den Kunden. Die Einhaltung der höchsten Integritätsstandards ist nicht nur eine Verantwortung, die wir für uns selbst tragen, sondern auch eine Forderung, die wir an unsere geschätzten Kunden und Lieferanten stellen.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption und Bestechung und erwarten von unseren Kunden und Lieferanten, dass sie dieselben hohen Standards einhalten. Die Beteiligung an korrupten Praktiken widerspricht nicht nur unseren Werten, sondern gefährdet auch das Vertrauen und den Ruf, den wir uns hart erarbeitet haben.

Bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen, führen wir eine Due Diligence-Prüfung unserer Kunden und Lieferanten durch, um sicherzustellen, dass unsere Werte und ethischen Standards gewahrt bleiben. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie in der Ausschreibungsphase einen Fragebogen zu ESG-Aspekten (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) ausfüllen. Die Ergebnisse dieses Fragebogens fließen in die Auswahl des geeigneten Partners ein.

C.3. Überwachung und Berichterstattung

➤ **Meldung verdächtiger Aktivitäten**

Verdächtige Aktivitäten werden dem unmittelbaren Vorgesetzten, der Finanzabteilung und/oder der Compliance-Abteilung des Powerhouse oder HOHR gemeldet. Regelmäßige Schulungen sorgen dafür, dass die Mitarbeiter an ihre Pflicht erinnert werden, verdächtige Aktivitäten zeitnah zu melden, wenn dies im Rahmen der örtlichen Vorschriften zulässig ist.

Berichte über atypische Transaktionen oder verdächtige Aktivitäten werden analysiert und je nach Ergebnis dieser Untersuchung wird entschieden, ob es notwendig ist, gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen einen Bericht an die zuständigen Aufsichtsbehörden zu senden oder nicht.

Bei HOHR setzen wir auf Transparenz, Integrität und höchste ethische Standards. House of HR fühlt sich verpflichtet, das Umfeld, in dem wir tätig sind, zu pflegen und zu schützen. Wir sind fest entschlossen, unsere ethische Bilanz in allen unseren Geschäftsbereichen zu verbessern, und wir werden unsere Geschäftspartner und Mitglieder der breiteren Öffentlichkeit dazu ermutigen, sich uns in diesem Bemühen anzuschließen.

➤ **Aufbewahrung von Unterlagen**

Durch die Pflege eines gründlichen und gut organisierten Systems stellen wir sicher, dass unser Engagement im Kampf gegen Korruption und Bestechung nicht nur kommuniziert, sondern auch innerhalb von HOHR mit greifbaren Beweisen belegt wird, was interne und externe Audits

erleichtert und eine Kultur der Integrität innerhalb unserer Organisation stärkt.

Wir fertigen (finanzielle) Prozesse an und verfügen über angemessene interne Kontrollen, die jede geschäftliche Transaktion belegen. Alle Konten, Rechnungen, sonstigen Dokumente und Aufzeichnungen im Zusammenhang mit Geschäften mit Dritten, wie Kunden, Lieferanten und Geschäftskontakten, müssen mit äußerster Genauigkeit und Vollständigkeit erstellt und gepflegt werden.

➤ **Überwachung**

Wir sind uns bewusst, dass wirksame interne Kontrollen unerlässlich sind, um potenzielle Fälle von Korruption und Bestechung innerhalb unserer Organisation zu verhindern und aufzudecken. Diese Kontrollen sind Teil des Governance- und Enterprise Risk Management Framework (GERMP). House of HR hat eine jährliche Kampagne zur Risikobewertung und eine Kampagne zu Interessenkonflikten ins Leben gerufen.

Darüber hinaus legt HOHR großen Wert auf die Rolle der Innenrevision bei der Sicherstellung der Wirksamkeit und Einhaltung unserer Konzernrichtlinien zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung. Unsere Innenrevision spielt eine wichtige Rolle bei der unabhängigen Bewertung der Gestaltung und Umsetzung von Kontrollen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, bei der Beurteilung der Einhaltung von Richtlinien und bei der Identifizierung von Bereichen mit Verbesserungspotenzial. Zur Überprüfung der Finanzprozesse werden regelmäßig interne Audits durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf der Aufdeckung und Vermeidung von Korruptions- und Bestechungsrisiken liegt.

Der Geschäftsführung, finance-Abteilung und die Compliance-Abteilung werden die Wirksamkeit dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen.

D. Compliance

D.1. Rollen und Zuständigkeiten

Alle Mitarbeiter und Partner von HOHR sind dafür verantwortlich, die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze einzuhalten und die Werte zu wahren. Alle Beteiligten müssen sich mit dieser Richtlinie vertraut machen und an den vorgesehenen Schulungen/Informationsveranstaltungen teilnehmen. Für die Schulung und Bewusstseinsbildung sollten angemessene Ressourcen bereitgestellt werden, um entsprechende Kenntnisse und Verständnis für die Anti-Korruptions- und Bestechungspolitik von HOHR zu entwickeln.

Die Unternehmensleitung von HOHR verpflichtet sich von höchster Ebene aus, gegen Korruption und Bestechung vorzugehen. Das Management hält sich an die oben genannten Richtlinien, Grundsätze und Zuständigkeiten und gibt die Richtung an der Spitze vor, indem es jede Form von Bestechung und Korruption missbilligt und angemessene Maßnahmen gegen Betrug ergreift.

Wir vertreten eine Null-Toleranz-Politik im Hinblick auf die Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung. Zuwiderhandlungen können zu entsprechenden

Disziplinarverfahren bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Beendigung Ihrer Geschäftsbeziehung mit HOHR führen und HOHR kann Schadenersatzansprüche für einen Verstoß gegen die Antikorruptions- und Bestechungsrichtlinie geltend machen.

Die letztendliche Verantwortung für die Richtlinie, die Verbreitung und die Aktualisierung der Richtlinie liegt bei der finance- und Compliance-Abteilung. Diese Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung wird jährlich überprüft und bei Bedarf überarbeitet.

D.2. Einhaltung der Richtlinien

Diese Richtlinie enthält Leitlinien für den Umgang mit Korruptionsfällen und Bestechung. Sie soll sicherstellen, dass alle HOHR-Mitarbeiter und alle unabhängigen Dritten, die weltweit im Auftrag von HOHR arbeiten (wie Berater, Beauftragte, Lieferanten und andere, die mit HOHR Geschäfte tätigen) die geltenden Gesetze und die HOHR-Richtlinien gegen Korruption und Bestechung verstehen und einhalten.

Die Einhaltung dieser Richtlinie, regionaler Gesetze und internationaler Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist zwingend erforderlich.

➤ **Rechtlicher Rahmen**

Diese Richtlinie muss den internationalen Gesetzen und Standards sowie der regionalen Gesetzgebung zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption entsprechen und wird überarbeitet, wenn sich eine dieser Bestimmungen oder beide ändern. Für HOHR gelten unter anderem folgende Gesetze und Übereinkommen:

- OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung von Bestechung
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UNCAC)
- Strafrechtsübereinkommen des Europarats über Korruption
- Länderspezifische Strafgesetzbücher und Corporate-Governance-Kodex

D. 3. Bringen Sie Ihre Fragen und Bedenken vor

House of HR ist bestrebt, ein gesundes, ethisches und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Daher kann und sollte jeder das Bewusstsein dafür schärfen, ob ein Verstoß gegen diese Richtlinie vorliegt, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Alle Meldungen werden vertraulich und mit viel Einfühlungsvermögen behandelt. Wer Fragen oder Zweifel hat, ob eine Situation gegen die Richtlinie verstößt, sollte dies ansprechen.

Alle Verstöße, Fragen, Bedenken und Zweifel können über verschiedene Kanäle geäußert werden:

1. Die Internet-Anwendung „SPOT“: SPOT ermöglicht es Ihnen, heikle Themen auf zugängliche und auf Wunsch auch anonyme Weise anzusprechen. Der benutzerdefinierte Arbeitsablauf in SPOT führt diejenigen, die ein Problem zur Sprache bringen möchten, durch den gesamten Prozess. Jedes Problem wird

gemäß den bestehenden Eskalationsverfahren behandelt und weiterverfolgt. Öffnen Sie das Tool über talktoSPOT.com/hohr oder über den QR-Code.



2. Sie können sich an Ihren direkten Vorgesetzten, an den nächsthöheren Vorgesetzten, an den Personalleiter, an Ihr lokales Compliance-Team oder an die Vertrauensperson(en) in Ihrem PowerHouse oder Ihrer Boutique wenden.
3. Wenn Sie der Meinung sind, dass die oben genannten Kanäle unzureichend oder ungeeignet sind, können Sie sich an Abdel Bencheikh, den Group Risk and Sustainability Officer (+33 6 95 39 39 15 oder abdel.bencheikh@houseofhr.com) oder an Astrid Heiremans, Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Gruppe (+32 475 900 458 oder astrid.heiremans@finfactory.be) wenden.

House of HR stellt sicher, dass Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Beschwerden vornehmen, hierfür nicht schikaniert oder bestraft werden, wenn sie vermeintlich unangemessenes Verhalten melden. Jede Person, die die meldende Person in diese Opferlage gebracht und sich damit schuldig gemacht hat, muss mit den Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie rechnen.

E. Ansprechpartner für zusätzliche Beratung

Bei Zweifeln oder Fragen wenden Sie sich bitte an den Chief Sustainability and Risk Officer, um die Angelegenheit zu besprechen.

Abdel Bencheikh Chief Risk and Sustainability Officer Mobil: +33 6 95 39 39 15 Direkt: +32 51 46 04 01 abdel.bencheikh@houseofhr.com
