



**WE  
CHANGE  
LIVES**

**ESG CHARTER**



**HOUSE OF HR**

ESG IN DE  
KERN VAN  
WAT WE  
DOEN

WE  
CHANGE  
LIVES

# ONZE VERBINTENIS

Wij zetten ons met hart en ziel in om een positieve en duurzame impact voor de wereld te realiseren. We doen dit door onze droom steeds voorop te stellen: 'to change lives'. We verbinden en versterken talent en bieden zo het hoofd aan een wereld in continue verandering.

House of HR heeft ambitieuze plannen voor de toekomst. Groei en duurzame waardecreatie zijn de belangrijkste drijfveren. Deze groei op een duurzame en verantwoorde manier realiseren, is een absolute voorwaarde.

Onze **visie** bij House of HR is om Europa's meest bruisende 'PowerHouse' te zijn dat mensen kansen biedt en dat de wereld van morgen vormgeeft. Onze waarden liggen aan de basis van alles wat we doen. Ze inspireren ons elke dag om alles in het werk te stellen om onze ambities te realiseren en onze visie te verwezenlijken met één gemeenschappelijk doel: '**to change lives**'.

Onze **missie** stelt dat we een thuis willen bouwen voor pioniers met een bijzondere voorliefde voor het ontdekken van menselijk potentieel. Deze baanbrekers vormen de groep van Happy Rebels, uitzendkrachten, kandidaten, klanten en toekomstige partners. Het zijn stuk voor stuk pioniers die enthousiast deuren openen voor anderen. is voor ons van het grootste belang om voor deze stakeholders een echt positieve impact te creëren.

Het is onze **ambitie** om een wereldwijde toonaangevende organisatie te worden die een voorbeeld kan zijn als het gaat over hoe we in de toekomst werk zullen organiseren en waar klanten, bedrijven en andere stakeholders voortdurende verandering en nieuwe tendensen omarmen.

In de Ethische en Gedragscode van House of HR worden deze bedrijfswaarden en beginselen uiteengezet en wordt beschreven wat ze betekenen voor ons professioneel en persoonlijk

gedrag. Alle vertegenwoordigers van House of HR, onze Happy Rebels, uitzendkrachten en kandidaten zijn ervan overtuigd dat ons bedrijf de verantwoordelijkheid heeft om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij waarin we dagdagelijks opereren.

We weten dat de duurzame en winstgevende groei van ons bedrijf bepaald wordt door de economische, ecologische en sociale duurzaamheid van de maatschappij waarin we wonen en werken. Daarom stellen we duurzaamheid centraal in onze organisatie en verankeren we het in ons bedrijf en onze dagelijkse activiteiten.

Alles wat House of HR doet, draait om mensen. Het creëren en behouden van een duurzaam personeels- en klantenbestand vormt de basis van het succes van de onderneming. Goede en getalenteerde medewerkers, consultants, uitzendkrachten en kandidaten moeten worden gesteund en in staat worden gesteld om te groeien en zich te ontwikkelen om zo bijzondere prestaties te leveren. Goede relaties met onze medewerkers en klanten zijn daarom essentieel. Zij moeten worden gehoord en er moet rekening worden gehouden met hun mening.

We zijn ons ervan bewust dat we niet in een vacuüm opereren. We streven ernaar een positieve impact te hebben op onze stakeholders en de gemeenschappen waarin we leven en werken.

House of HR zet zich in voor de verfijning en verbetering van zijn ESG-strategie als een manier om zich verder te ontwikkelen, nu en in de toekomst. Dit houdt in dat het doel en de strategie wordt onderzocht, beleid wordt ontwikkeld, doelstellingen en streefcijfers worden vastgesteld, middelen en verantwoordelijkheden worden toegewezen en specifieke acties op continue basis worden uitgewerkt.

<sup>1</sup> Happy Rebels zijn de interne medewerkers van House of HR, inclusief alle PowerHouses en Boutiques.

# ESG-GOVERNANCE

**Om ESG volledig in onze organisatie te verankeren, is een governance-structuur opgezet. Dankzij sterke governancestructuren en duidelijke verantwoordingslijnen kunnen we onze ambities en beloftes waarmaken.**

## ESG-comité

Het ESG-comité zal de Raad van Bestuur van House of HR bijstaan bij het vervullen van zijn verantwoordelijkheden met betrekking tot ESG-aangelegenheden, waaronder milieu, gezondheid, veiligheid, maatschappelijk verantwoord ondernemen, duurzaamheid, filantropie, deugdelijk bestuur, reputatie, diversiteit, gelijkheid, inclusie, gemeenschapsaangelegenheden en andere overheidsbeleidskwesties die relevant zijn voor de onderneming (gezamenlijk 'ESG-kwesties' genoemd).

Het ESG-comité zal de PowerHouses van de Groep maar ook de Raad van Bestuur bijstaan door de algemene strategie, prioriteiten en doelstellingen in verband met ESG-kwesties te bepalen en door op basis van die strategie initiatieven en beleidlijnen te ontwikkelen, uit te voeren en te monitoren. De rol van het ESG-comité en zijn verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een geformaliseerd charter van het ESG-comité.

## ESG rebels

We zijn er vast van overtuigd dat het succes en de doeltreffendheid van onze duurzaamheidsstrategie en de uitvoering ervan onder meer te danken zijn aan de steun en het geloof van alle Happy Rebels in onze strategie. De betrokkenheid van de Happy Rebels zal essentieel zijn om ESG-initiatieven en -activiteiten vanuit de PowerHouses en Boutiques kracht bij te zetten.

Om een gestructureerd consultatief proces met overleg met de Happy Rebels te formaliseren, hebben de CEO's van de PowerHouses een groep geëngageerde en gemotiveerde medewerkers aangesteld. Deze groep ESG Rebels zal verschillende keren per jaar samenkomen om best practices uit te wisselen en nieuwe ideeën voor te stellen aan het ESG-comité met de bedoeling ons ESG-programma in de hele Groep verder te verbeteren.

De ESG Rebels zullen zich vooral toeleggen op hun rol als ESG vertegenwoordigers binnen elk PowerHouse. In hun rol zullen ze de uitvoering van de strategie en initiatieven faciliteren en ondersteunen, toezien op het budget en de timing, en deelnemen aan ESG-vergaderingen en -workshops die vanuit de Groep georganiseerd worden.



### **PowerHouses en Boutiques**

Onze gedecentraliseerde structuur maakt een grondige aanpak op maat mogelijk, gebaseerd op de behoeften van de PowerHouses en Boutiques en op de verwachtingen van de stakeholders inzake ESG-kwesties.

House of HR bepaalt het strategisch ESG-kader. Het is aan de PowerHouses en Boutiques om de strategie verder te verfijnen en het ESG-kader in hun werk en dagelijkse activiteiten te integreren.

Het ESG-comité zal erop toezien dat de lokale strategieën en beleidslijnen coherent zijn met het strategisch kader van House of HR.

### **Risicobeheer**

Onze rigoreuze aanpak voor het beheren en monitoren van risico's helpt ons om onze strategie te borgen en te verwezenlijken. Bij House of HR streven we ernaar om duurzaamheid en risicobeheer op elkaar af te stemmen binnen de grenzen van ons bedrijfsbrede risicobeheerprogramma. Het merendeel van de risico's die in onze jaarlijkse risicobeoordeling worden geïdentificeerd, kan worden beperkt door de uitvoering van onze ESG-strategie. We zijn er vast van overtuigd dat ESG-gerelateerde initiatieven en acties het beheer van onze bedrijfsrisico's ten goede komen.

Deze nieuwe inzichten zullen onze Groep in staat stellen om zich op innovatieve manieren in te dekken tegen nieuwe uitdagingen. Het zal ons ook toelaten om kansen te benutten die duurzame waarde creëren.

# ESG STRATEGIE

WE  
CHANGE  
LIVES

# WAT WE DOEN

## Pijlers van onze ESG-strategie

Onze ESG-strategie ligt in het verlengde van onze bedrijfsstrategie en omvat drie pijlers: een ecologische, sociale en governance pijler.

De ESG-strategie is allesbehalve een bijkomstigheid. Ze is de kern van onze ambities, onze activiteiten en ons succes.

Binnen elke pijler van onze duurzaamheidsstrategie zijn s' geselecteerd. Deze 'materiële topics' worden beschouwd als zijnde cruciaal voor House of HR als onderneming en voor onze stakeholders.

De impact van deze 'materiële topics' kan vanuit verschillende hoeken ontstaan. Enerzijds kunnen we als bedrijf de impact veroorzaken of ertoe bijdragen, en anderzijds kan het 'materieel topic' een impact hebben op of gevolgen hebben voor ons bedrijf en onze dagelijkse activiteiten.

## Ecologische pijler

We nemen onze verantwoordelijkheid om bij te dragen tot een efficiënt gebruik van natuurlijke hulpbronnen. We zullen een bijdrage leveren door onze stakeholders bewust te maken, maar ook door duurzame consumptieprincipes in onze dagelijkse activiteiten te verankeren. We blijven werken aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk en het beperken van ons energieverbruik.

**Ecologisch bedachtzaamheid** – Als continu groeiend bedrijf ziet House of HR het als een van zijn verantwoordelijkheden om zijn ecologische voetafdruk te verkleinen. Dit materieel topic heeft betrekking op het verantwoord gebruik en de bescherming van de natuurlijke omgeving door milieubehoud en duurzame praktijken (milieuvriendelijk wagenpark, duurzame inkoop, afvalbeheer, circulariteit en waterbeheer).

## Sociale pijler

We zullen investeren in duurzame inzetbaarheid door onze mensen aan te moedigen te leren en hun vaardigheden te ontwikkelen, door hen te engageren en door te investeren in de verbetering van hun gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk. We streven ernaar onze knowhow en middelen in te zetten om mensen te helpen hun mogelijkheden ten volle te benutten en ervoor te zorgen dat het werk van de toekomst voor iedereen bereikbaar is.

**Klantrelatie en -tevredenheid** – Voor House of HR als aanbieder van HR-diensten zijn relaties met klanten en kandidaten essentieel. Dit materieel topic heeft betrekking op de inspanningen van House of HR om relaties met klanten en kandidaten te onderhouden, hun behoeften te begrijpen en ervoor te zorgen dat ze op elk moment tevreden zijn over onze diensten.

**Diversiteit en inclusie** – House of HR en zijn PowerHouses en Boutiques zijn van mening dat diversiteit en inclusie niet alleen belangrijk zijn vanuit een ethisch of moreel perspectief. Diversiteit en inclusie leiden tot creativiteit, innovatie, betere kennis en ervaring. House of HR garandeert eerlijkheid, gelijkheid en diversiteit bij het aantrekken, aanwerven, vergoeden, motiveren en bevorderen van zijn medewerkers en talent. Niemand op de werkplek wordt uitgesloten en niemand wordt gediscrimineerd op grond van ras, huidskleur, nationaliteit, etnische afkomst, handicap, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging, seksuele geaardheid, leeftijd, burgerlijke staat, politieke overtuiging, vakbondslidmaatschap, gezondheidstoestand, fysieke of genetische kenmerken, sociale achtergrond of gezinssamenstelling. House of HR gelooft fundamenteel in gelijke kansen en een inclusieve cultuur van samenhangigheid.

**Betrokkenheid en empowerment van medewerkers** – Alles wat House of HR doet, draait om mensen. Onze mensen, de Happy Rebels, uitzendkrachten en kandidaten hebben de grootste impact op ons succes. Dit materieel topic heeft betrekking op de aanpak van House of HR om werknemers te betrekken en te empoweren: persoonlijke groei en ondernemerschap, innovatie en verantwoordelijkheid aan te moedigen; waarde te creëren voor alle stakeholders met huidig en toekomstig talent; te investeren in een inclusieve, positieve, gezonde en veilige werkomgeving; een vitaal personeelsbestand te creëren; en ervoor te zorgen dat werknemers zich gewaardeerd, geïnspireerd en in staat gesteld voelen om hun volledige potentieel te bereiken.

**Arbeidsverhoudingen** – Om de Happy Rebels, uitzendkrachten en kandidaten te kunnen ondersteunen, moet House of HR goede relaties onderhouden met werknemers en hun vertegenwoordigers. Dit materieel topic heeft betrekking op de overlegpraktijken van House of HR en zijn interacties met werknemers en vertegenwoordigers van de sector en de overheid ter ondersteuning en bescherming van de individuele belangen van werknemers, wettelijke rechten en mensenrechten in verband met de arbeidsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers. Dit omvat ook de aanpak voor het meedelen van belangrijke operationele veranderingen.







### **Productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk**

**werk** – Productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk zijn sleutelementen bij het bereiken van een eerlijke globalisering en armoedebestrijding. House of HR is van mening dat alle werknemers toegang moeten hebben tot fatsoenlijk werk, dat wil zeggen een redelijk inkomen, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, veiligheid op de werkplek, sociale bescherming voor gezinnen, betere vooruitzichten voor persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie, vrijheid om bekommernissen te uiten en gelijke kansen voor iedereen. House of HR wil de knowhow en middelen van de Groep en andere stakeholders inzetten om werknemers te helpen hun potentieel ten volle te benutten en ervoor te zorgen dat het werk van de toekomst voor iedereen bereikbaar is.

### **Duurzame economische groei en verantwoord investeren**

– House of HR is er vast van overtuigd dat economische groei geen waarde heeft als deze niet op een duurzame en verantwoorde manier wordt gerealiseerd. Door ESG-factoren in zijn overnameproces op te nemen en verantwoord te investeren, draagt House of HR bij aan de duurzame economische groei van de onderneming. Bovendien zal House of HR nadenken over duurzame manieren om economische groei te genereren en over alternatieven in zijn dagelijkse activiteiten.

### **Aantrekken en in dienst houden van talent**

– Met de Happy Rebels als belangrijkste troeven is het aantrekken en in dienst houden van talent essentieel voor het succes van House of HR. Dit materieel topic heeft betrekking op het beleid van House of HR inzake succesvol talentmanagement, waaronder het vermogen om de juiste mensen aan te trekken, in dienst te nemen, te laten groeien en in dienst te houden in de juiste banen. Dit houdt in dat we begeleiding, een duidelijk loopbaantraject en ondersteuning bieden.

### **Training en opleiding**

– House of HR is zich ervan bewust dat training en opleiding de sleutel zijn tot de ontwikkeling van zijn Happy Rebels, uitzendkrachten en kandidaten. Dit materieel topic heeft betrekking op het fundamentele geloof van House of HR in het empoweren en betrekken van werknemers door hen relevante opleidingen te bieden en hen de kans te geven zich bij of om te scholen om zo te groeien en hun vaardigheden te ontwikkelen. House of HR is een leider op het gebied van personeelstransformatie. Wij zijn in staat de knowhow en middelen van de Groep in te zetten om klanten te ondersteunen die een betere toegang wensen tot talent en vaardigheden en om tegemoet te komen aan hun veranderende behoeften als gevolg van de snel evoluerende technologische omgeving. Dit omvat ook de aanpak van opleiding en scholing, uitbreiding van capaciteiten, bij- en omscholing, leren op de werkplek, stages enz.

## **Governance pijler**

We zullen een actieve rol spelen in de maatschappij waarin we actief zijn door de hoogste ethische bedrijfsnormen te handhaven en de mensenrechten te beschermen. We helpen ervoor te zorgen dat meer mensen kunnen deelnemen aan en profiteren van een welvarende samenleving, en we nemen onze verantwoordelijkheid als beheerders van hun persoonsgegevens zeer serieus. We streven naar operationele efficiëntie, het creëren van nieuwe oplossingen voor onze kandidaten en het leveren van een uitstekende klantervaring door technologie en innovatie te omarmen.

**Bedrijfsethiek, gedrag en integriteit** – House of HR ziet ethisch verantwoord ondernemen niet alleen als een wettelijke verplichting, maar ook als een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dit materieel topic heeft betrekking op de aanpak van House of HR om professionele integriteit te waarborgen, de mensenrechten te beschermen, ethisch zaken te doen en zakelijk en persoonlijk gedrag af te stemmen op de bedrijfsprincipes en kernwaarden.

**Gegevensbescherming en -beveiliging** – House of HR verwerkt dagelijks een immense hoeveelheid gegevens van klanten, kandidaten, Happy Rebels en uitzendkrachten en begrijpt daardoor het belang van gegevensbescherming en -beveiliging. Dit materieel topic heeft betrekking op onze benadering van gegevensbescherming en -beveiliging, zoals het identificeren en aanpakken van databeveiligingsrisico's, het beleid en de praktijken met betrekking tot het verzamelen, gebruiken en bewaren van persoonlijke informatie, het aantal gegevensinbreuken enzovoort.

**Digitale transformatie en innovatie** – Geen enkel bedrijf kan gedijen zonder digitale transformatie en innovatie. Dit materieel topic heeft betrekking op de manier waarop House of HR de digitale transformatie omarmt en hoe het nieuwe technologie integreert in zijn dagelijkse activiteiten (bv. door het ontwikkelen van technologiegedreven HR-oplossingen en -innovaties, waardoor de kwaliteit en de efficiëntie van zijn diensten worden verbeterd).



# VN-DOELSTELLINGEN VOOR DUURZAME ONTWIKKELING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG's)

**VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling** De hierboven vermelde materiële topics zijn de operationele toepassing van de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling. House of HR heeft de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN als een internationaal erkend kader geïdentificeerd en geïntegreerd. We hebben zes 'duurzame ontwikkelingsdoelstellingen geïdentificeerd waarop we als bedrijf de grootste impact hebben in het licht van onze drie strategische pijlers.



## SDG 3

### Goede gezondheid en welzijn

House of HR zorgt voor een goede werkomgeving en draagt actief bij tot het welzijn van zijn werknemers. We zetten ons in voor een veilige werkplek en een gezond evenwicht tussen werk en privéleven. We willen ook mensen in nood buiten ons bedrijf helpen, zodat we iets kunnen betekenen voor onze gemeenschappen buiten onze directe stakeholders.



## SDG 4

### Kwaliteitsonderwijs

House of HR besteedt veel aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling en begeleiding van zijn werknemers, uitzendkrachten en klanten. Ze zijn ons belangrijkste kapitaal. We blijven investeren door hen de mogelijkheid te bieden cursussen en opleidingen te volgen. Met onze mensen maken we het verschil voor onze klanten. Op die manier kunnen we onze klanten helpen hun doelstellingen te bereiken en kunnen we onze werknemers waardevolle kennis en vaardigheden bijbrengen voor hun persoonlijke en professionele groei.





## GLOBAL GOAL 5 & 10

### Gendergelijkheid en ongelijkheid verminderen

House of HR en zijn werknemers behandelen alle personen en partners gelijk en eerlijk. Als onderneming streven we naar volledige en doeltreffende participatie op alle niveaus, van besluitvorming tot uitvoering. Wij tolereren in onze bedrijfsactiviteiten geen discriminatie van personen op grond van leeftijd, afkomst, zwangerschap, geslacht, etniciteit, seksuele geaardheid, gezinssituatie of enig ander kenmerk op grond waarvan iemand zou kunnen worden gediscrimineerd. Onze methode is formeel vastgelegd in onze Ethische en Gedragscode en ons beleid tegen geweld en intimidatie, die de leidraad vormen voor het gedrag van al onze werknemers. In onze strijd tegen ongelijkheid voeren we specifieke initiatieven uit om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen en hen te helpen gemakkelijker te integreren.



## SDG 8

### Waardig werk en economische groei

Werk is de basis van ons DNA. House of HR steunt en onderschrijft economische productiviteit, ondernemerschap, creativiteit, participatie en innovatie als voorwaarden voor een betere samenleving. We zijn vastbesloten om uitdagende projecten en opdrachten mogelijk te blijven maken voor onze werknemers. We bevorderen en belonen ondernemerschap door op passende wijze hieraan bij te dragen en we streven ernaar onze klanten de beste oplossingen te bieden voor hun uitdagingen en doelstellingen.



## SDG 13

### Klimaatactie

Wat we bij House of HR doen, is onze impact op het milieu relatief beperkt. We kunnen ons helemaal vinden in de gedachte dat milieukwesties een topprioriteit zijn voor de samenleving als geheel. Daarom blijven we werken aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk en het beperken van ons energieverbruik. Naast bewustmaking van onze Happy Rebels, zijn we vastbesloten om te blijven investeren in initiatieven die klimaatactie bevorderen.

## Hoe we HET DOEN

In het kader van onze voortdurende inzet willen we de meest impactvolle bedrijfsbrede en lokale initiatieven binnen onze Groep, PowerHouses en Boutiques promoten en nieuwe initiatieven en projecten lanceren om de manier waarop we werken verder te verbeteren in het belang van al onze stakeholders. De initiatieven en projecten die we in onze dagelijkse activiteiten lanceren, komen meerdere materiële topics ten goede. Het ligt in onze aard en het behoort tot onze waarden om de geest van de materiële topics in onze dagelijkse activiteiten te integreren.

Bij het realiseren van onze ESG-doelstelling vullen onze lokale en bedrijfsbrede initiatieven en projecten elkaar aan. Lokale initiatieven bieden de PowerHouses en Boutiques de mogelijkheid om projecten op maat te initiëren, gebaseerd op hun behoeften en op de verwachtingen van hun stakeholders. De PowerHouses en Boutiques zullen 'best practices' uitwisselen, zodat interessante projecten en initiatieven andere entiteiten kunnen inspireren en zodat andere entiteiten kunnen profiteren van bestaande kennis en ervaring. Bedrijfsbrede initiatieven, geïmplementeerd en aangestuurd door House of HR in samenwerking met de PowerHouses en Boutiques, zullen ervoor zorgen dat ons ESG-programma meer is dan de som der delen.

# ESG COMMUNICATIE

WE  
CHANGE  
LIVES



Wij hechten veel waarde aan transparantie naar al onze stakeholders en willen een toonaangevend rolmodel zijn in onze sector. Open en heldere communicatie over onze ESG-strategie, onze inspanningen en onze resultaten is daarom uiterst belangrijk. Transparantie en openheid vormen een belangrijk onderdeel van onze Ethische en Gedragscode. House of HR streeft ernaar zo transparant mogelijk te zijn naar alle stakeholders.

Wij onderschrijven de gedachte dat alomvattende, ondubbelzinnige en duidelijke communicatie zowel interne als externe stakeholders meer bewust maakt van onze inspanningen en hun betrokkenheid daarbij vergroot. Bij het opstellen van mededelingen of verslagen over ESG-kwesties stellen we de belangen van onze stakeholders voorop.

Wij zijn van mening dat onze inspanningen en beloften moeten worden ondersteund door een wereldwijd consistente en vergelijkbare rapportage om mensen meer bewust te maken, de besluitvorming te verbeteren, het vertrouwen te versterken en de verantwoordingsplicht te vergroten. Daarom zetten we rapportagekader op, dat voortdurend verbeterd zal worden, rekening houdend met veranderende regelgeving op diverse overheidsniveaus en met de best practices op de markt en in onze sector. Daarnaast zullen stakeholders en het ESG-comité de uitvoering van de ESG-strategie in de hele Groep kunnen opvolgen aan de hand van zorgvuldig gekozen KPI's.



**HOUSE OF HR**