

**CODE DE CONDUITE
ETHIQUE DES
COLLABORATRICES
ET DES
COLLABORATEURS**

TOUS ACTEURS DE L'ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE

NHOOD est un opérateur immobilier mixte, créé au service de foncières propriétaires d'actifs, pour animer, régénérer et transformer des sites en nouveaux lieux de vie, pour le mieux vivre ensemble, avec un triple impact positif : Planet, People, Profit.

L'ambition de NHOOD de triple impact positif est riche de sens et de valeurs, elle s'inscrit dans la volonté durable de valoriser les patrimoines de nos mandants, tout en ayant à cœur d'agir pour le bien commun.

NOTRE VOCATION EST PORTÉE PAR DES VALEURS, DES FEMMES ET DES HOMMES ENGAGÉS ET INTÈGRES. LES VALEURS ÉTHIQUES DE NHOOD GUIDENT SES ACTIONS, ELLES ÉCLAIRENT SES DÉCISIONS, ELLES SONT GARANTES DE SON INTÉGRITÉ.

Il nous paraît important de partager avec nos Collaborateurs.trices les engagements que nous prônons et que nous attendons de tous ceux qui nous accompagnent et qui travaillent chez NHOOD.

Nous attendons de nos Collaborateurs.trices qu'ils partagent notre exigence éthique, qu'ils promeuvent un véritable engagement autour de valeurs respectueuses de l'éthique, de l'intégrité,

du respect des droits humains fondamentaux, de la sécurité au travail, qu'ils participent à nos côtés à la lutte contre la discrimination et qu'ils adoptent un comportement environnemental engagé.

L'ADOPTION D'UNE CONDUITE RESPONSABLE, RESPECTUEUSE ET QUI NE TRANSIGE PAS AVEC LA CORRUPTION, LES DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX MAIS LUTTE EFFICACEMENT CONTRE TOUT COMPORTEMENT NON ÉTHIQUE EST ESSENTIELLE.

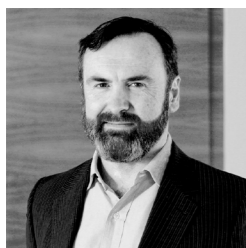
Nous garantissons ainsi, tous ensemble, une éthique des affaires respectueuse des règles de concurrence, en excluant toute corruption, en ayant une vigilance absolue à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, en étant intransigeant avec le respect des droits humains fondamentaux, en réprouvant fermement toute forme de travail indigne, irrespectueuse ou dangereuse.

Nous vous proposons de trouver dans ce code des orientations pour guider et orienter vos choix.

Notre code de conduite éthique des Collaborateurs.trices s'appuie notamment sur la loi et sur les principes directeurs de Global Compact des Nations Unies. Il fixe des principes qui engagent chacun de nous, dont le respect de l'esprit plus encore que de la lettre, est déterminant et incontestable. Il s'impose aux Collaborateurs.trices, et est annexé au règlement intérieur ou à tout équivalent prévu par la réglementation nationale du pays où il s'applique.

CE CODE EST ÉGALEMENT LE REFLET DE L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS. TRICES QUI SE SONT FORTEMENT IMPLIQUÉS, DANS LES PAYS, DANS LES MÉTIERS, À SON ÉLABORATION. ILS COMPTENT PARI MI LES PREMIERS AMBASSADEURS DE L'ÉTHIQUE DE NHOOD.

Notre code de conduite éthique des Collaborateurs.trices s'adresse à la communauté NHOOD Holding et ses filiales, à la communauté des Salariés.ées, quel que soit leur statut, Dirigeant.e, Administrateur.trice, de la société NHOOD Holding ou d'une de ses filiales que nous désignons sous le terme "Collaborateurs.trices".



Etienne Dupuy,
CEO

LA CONFIANCE ACCORDÉE PAR LES CLIENTS ET LES COLLABORATEURS.TRICES À L'ENTREPRISE EST DIRECTEMENT LIÉE À LA FAÇON DONT ELLE AGIT, À LA MANIÈRE DONT ELLE CONDUIT SES ACTIVITÉS. SON ÉTHIQUE EST AUSSI IMPORTANTE QUE SES RÉSULTATS FINANCIERS.

Chez NHOOD, nous avons à cœur que nos Collaborateurs.trices travaillent dans un environnement de confiance et que chacun de nous soit un ambassadeur de l'éthique comme de l'entreprise.

Notre triple engagement, Planet People Profit, s'inscrit directement dans cette dimension et guide nos activités comme nos décisions. Il constitue un repère pour nos actions au quotidien dont nous savons qu'elles ont vocation à être pérennes mais aussi qu'elles seront jugées sur les standards de l'éthique de demain.

Dès aujourd'hui, la société civile dans son ensemble exige des acteurs qu'ils soient résolument éthiques, et corrélativement, les manquements ne sont plus tolérés.

Atteindre les meilleurs standards éthiques mondiaux et être fiers de nos valeurs conduit notre action au quotidien. Nous devons collectivement œuvrer en faveur de la construction de l'avenir de notre entreprise, de notre monde et appliquer une politique et des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance exigeants.

C'est également notre exigence en matière d'éthique qui contribuera à faire de NHOOD une entreprise respectée, qui inspire confiance à toutes ses parties prenantes et qui attirera les meilleurs talents.

Je connais votre engagement à vous investir, à ne jamais transiger avec l'éthique et à appliquer l'ensemble des principes rappelés dans ce code. L'entreprise et chacun de nous doit appliquer une tolérance zéro envers les faits de corruption, de trafic d'influence, de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Je suis fier de notre communauté de Collaborateurs.trices engagé.e.s.



Véronique Lautsch,
Directrice Éthique & Compliance

Chacun de nous dans sa dimension personnelle a ses propres valeurs qui constituent les fondements de son intégrité.

Dans un monde complexe et mouvant, nos principes d'intégrité constituent une véritable boussole qui oriente nos actions au quotidien et nous permet d'agir de façon responsable.

Agir avec éthique et intégrité au sein de l'entreprise, c'est s'engager à réfléchir à ce qui est acceptable ou préférable face à une situation donnée ; c'est rechercher à chaque fois la décision la plus juste.

Des situations peuvent parfois poser question, entrainer un doute, être difficiles à arbitrer ou ne pas permettre une décision évidente.

Parce que la manière de mener un projet est tout aussi importante que l'objectif à atteindre, agir avec intégrité, honnêteté et éthique est essentiel et doit guider chacun de nous.

LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE EST UN GUIDE QUE NOUS VOUS OFFRONS, EN TANT QUE COLLABORATEURS.TRICES, AFIN DE PARTAGER LE SENS DE NOS ENGAGEMENTS, DE VOUS ACCOMPAGNER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉTHIQUE ET DANS SON APPLICATION CONCRÈTE AU SEIN DE NOS ACTIVITÉS QUOTIDIENNES.

Et pour aller plus loin, notre plateforme d'alerte permet, à chacun de nous, de reporter les situations qui posent question. Elle offre également la possibilité d'être orienté en cas de difficulté.

Ce code est le vôtre ; je souhaite qu'il soit un guide pour nos politiques, une inspiration pour nos décisions, et une boussole dans les situations difficiles.

Je suis heureuse de le partager avec vous et de contribuer avec vous chaque jour à faire de NHOOD une entreprise reconnue pour son éthique par ses Collaborateurs.trices comme par ses Clients et Partenaires.

**L'ÉTHIQUE,
TOUS
RESPONSABLES**



Marco Balducci,
ITALIE & UKRAINE



Severine Boutel,
PORTUGAL



Tatian Diaconu,
ROUMANIE



Etienne Dupuy,
FRANCE



Thierry Leconte,
RUSSIE



Matteo Perino,
LUXEMBOURG



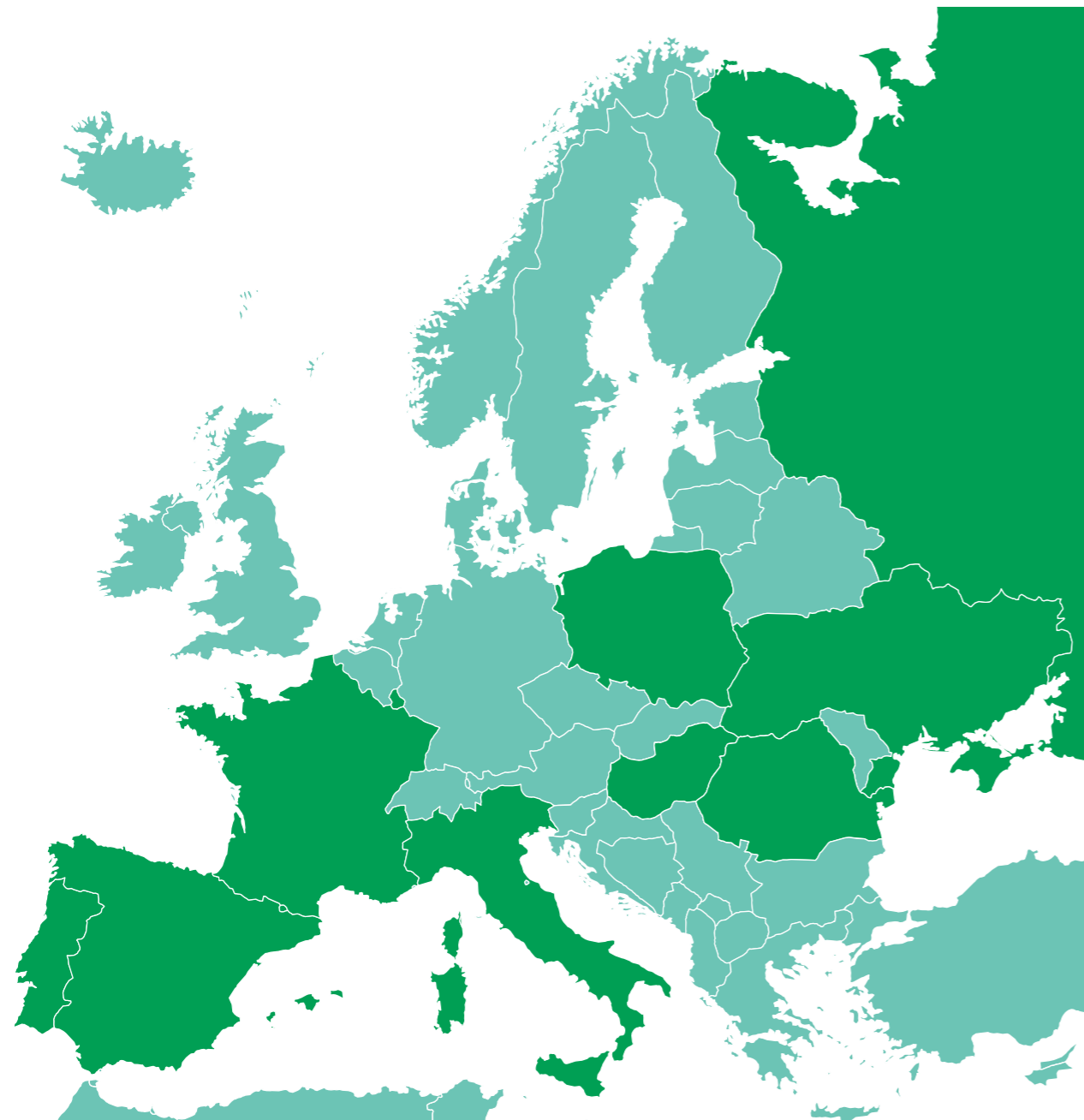
Pascal Steens,
HONGRIE



Manuel Teba,
ESPAGNE



Ada Walentek,
POLOGNE



Les directeurs.trices généraux
pays de Nhood

**NOUS SOMMES FIER.S.ÈRES DE PARTAGER
AVEC VOUS CE CODE. LA DÉMARCHÉ
ÉTHIQUE DE NHOOD EST RICHE DE SENS
ET ELLE CONTRIBUE ACTIVEMENT
À LA CRÉATION DE VALEURS POUR
NOTRE ENTREPRISE. NOUS PARTAGEONS,
ENSEMBLE, UN ÉCOSYSTÈME
EXIGEANT, AVEC CHACUN DE VOUS,
COLLABORATEURS.TRICES, AVEC NOS
PARTENAIRES ET AVEC NOS CLIENTS.**

En tant que Directeur.trice Général.e, nous sommes ambassadeurs.drices du respect et de l'application des valeurs de ce code éthique et de sa mise en œuvre.

S'ancrer localement dans le projet éthique de NHOOD est un engagement fort qui permet à chacun.e d'être un acteur.trice local.e de la mise en œuvre visible de l'éthique.

Ensemble, faisons vivre nos valeurs, déclinons les engagements éthiques promus par ce code dans chacune de nos actions et dans chacun de nos métiers.

Ensemble, soyons engagés localement autour du projet global de notre entreprise.

Œuvrons avec éthique au monde de demain.

SOMMAIRE

GARANTIR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

- 12 **PROMOUVOIR** la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- 14 **SOUTENIR** la rémunération
- 16 **VÉRIFIER** le temps de travail
- 18 **LUTTER** contre les discriminations
- 20 **SE MOBILISER** contre le travail des enfants et le travail forcé
- 22 **S'ENGAGER** pour la protection de l'environnement
- 24 **FAVORISER** la liberté d'association

ADOPTER UNE CONDUITE COMMERCIALE RESPONSABLE

- 28 **RESPECTER** la concurrence, l'équité et la clarté avec nos parties prenantes
- 30 **PRÉSERVER** la communication des informations confidentielles et sensibles
- 32 **AGIR** contre la corruption active, la corruption passive, et les paiements de facilitation
- 34 **VEILLER** au respect des règles en matière de conflits d'intérêts
- 36 **CONTRÔLER** l'application de l'anti-blanchiment, de l'anti-terrorisme, des sanctions & embargos
- 38 **INFLUER** sur les activités politiques et le lobbying
- 40 **CONFORTER** l'application de diligences raisonnables et de contrôles d'intégrité

UTILISER LE DISPOSITIF D'ALERTE

- 43 **IDENTIFIER** les points délicats
- 44 **AGIR** en lançant l'alerte
- 45 **ÊTRE RASSURÉ** sur la protection des Lanceurs d'Alerte

GARANTIR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX



Animer, régénérer et transformer des sites en nouveaux lieux de vie, pour le mieux vivre ensemble, avec un triple impact positif, est indissociable d'une relation éthique avec l'ensemble des Femmes, des Hommes et de nos Parties Prenantes qui œuvrent à nos côtés.

Nous prônons une activité mutuellement Profitable, étroitement liée à un impact positif pour la Planète et pour les Personnes.

NOUS SOMMES CONSCIENTS QUE NOUS INTERAGISSONS AU SEIN DE COMMUNAUTÉS DIVERSES ET QUE NOTRE ENGAGEMENT, S'IL ÉTAIT ISOLÉ, N'AURAIT AUCUN SENS.

Nous avons donc à cœur de partager notre engagement en faveur des droits de l'Homme et des droits fondamentaux : respect des lois contre la discrimination, des dispositions réglementant la durée du travail, la rémunération, des lois prévoyant la représentation collective des salariés et l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

Nous sommes ainsi convaincus du formidable potentiel de chacun et de l'intérêt de permettre à tous, Collaborateurs.trices comme Employeurs, d'exercer pleinement leurs possibilités d'expression, leur liberté de penser, de dialogue constructif plutôt que conflictuel, au sein d'association ou au sein de la négociation collective.

En agissant de concert pour les droits de l'Homme et des Travailleurs, nous sommes persuadés que notre collaboration en sera renforcée.

Acteur responsable, nous attendons de nos Collaborateurs.trices qu'ils soient engagés dans le respect des droits fondamentaux et des droits des Travailleurs, où qu'ils se situent dans le monde. Nous nous engageons à respecter les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et attendons de nos Collaborateurs.trices qu'ils promeuvent son application dans leur sphère d'influence et au sein de leurs organisations, services et métiers respectifs.

PROMOUVOIR

LA SANTÉ, L'HYGIÈNE, LA SÉCURITÉ, ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL



NOUS AVONS À CŒUR D'AGIR EN RESPECTANT DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES.

Nous prenons les mesures nécessaires pour offrir un environnement de travail sûr, sain et renoncer à tout ce qui pourrait avoir un effet nocif sur la santé de nos Collaborateurs.trices et des tiers pouvant être impactés (prévention des accidents, lutte contre les incendies). Nous veillons par ailleurs à la solidité, à la stabilité et à la sécurité des bâtiments et équipements de nos environnements de travail.

Des séances de sensibilisation et de formation à la prévention des risques sont organisées régulièrement, afin de permettre à nos Collaborateurs.trices de connaître, de comprendre et de suivre les procédures de protection et de sécurité.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promouvons l'existence de procédures de protection et de sécurité, connues et comprises des Collaborateurs.trices.
- Nous promouvons la mise en place d'une **commission** de santé, sécurité et des conditions de travail, ou une instance équivalente.
- Nous encourageons nos Collaborateurs.trices à adopter une démarche de **prévention** des risques en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- Nous mettons en place **des analyses et un suivi** des conditions de travail et des risques professionnels, nous sommes à l'écoute de nos Collaborateurs.trices et nous nous engageons à informer et à former nos Collaborateurs.trices.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous condamnons fermement toute condition de travail qui serait contraire à la réglementation locale en vigueur en matière de santé, d'hygiène et de sécurité ou qui ne serait pas conforme aux principes directeurs de l'OIT.
- Nous proscrivons toute condition de travail qui présenterait un risque pour la santé et/ou la sécurité de nos Collaborateurs.trices.
- Nous proscrivons toute mesure qui viserait à **limiter le droit d'alerte** des Collaborateurs.trices ou de leurs instances représentatives du personnel, en matière d'hygiène, de santé et de sécurité, ainsi que toutes mesures de représailles qui seraient envisagées à l'égard d'un Lanceur d'Alerte. De tels comportements constitueraient une faute et seraient passibles de sanctions légales.
- Nous proscrivons **tout traitement brutal**, cruel, travail forcé, imposé sur le lieu de travail, incluant la pression morale, les insultes verbales et le harcèlement.

En pratique

En tant que Collaborateur.trice, il m'appartient de vérifier que mes Partenaires sont en conformité avec la réglementation sur la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Dans ma situation, un Partenaire a fait l'objet d'un audit de conformité de son site, réalisé à la demande de l'un de nos concurrents, il y a 9 mois. Le rapport était bon et nous a été communiqué. Est-ce suffisant par rapport à nos exigences sur le sujet ?

Oui, s'il a moins d'un an et qu'il est établi par un organisme officiel indépendant, ce rapport peut tout à fait être considéré comme valable. Il permet à nos Partenaires de revendiquer leur conformité tout en évitant la multiplication d'audits qui ne seraient ici pas justifiés.

En pratique

A l'occasion d'une réunion de chantier concernant le site d'un de nos mandants, j'ai constaté que les Collaborateurs.trices présents ne disposaient pas tous d'un équipement de sécurité. Le Partenaire m'a expliqué que la commande était en cours et que la pandémie actuelle avait ralenti les délais d'approvisionnement. Est-ce suffisant pour nous couvrir ?

Non, en aucune façon la présence de Collaborateurs.trices qu'ils soient rattachés à notre société ou à celle du Partenaire, ne peut se faire sans équipement de sécurité. Nous comprenons bien sûr les cas de force majeure mais dans une telle hypothèse, le chantier doit être ajourné.

SOUTENIR

LA RÉMUNÉRATION



Nous devons nous conformer aux lois et règlements applicables concernant la rémunération, les bénéfices et toute autre forme d'avantage social.

Les Collaborateurs.trices doivent au moins percevoir un salaire minimum légal ou, en son absence, une rémunération en accord avec les normes locales en vigueur.

LES COLLABORATEURS.TRICES DOIVENT ÊTRE RÉMUNÉRÉS POUR LES HEURES DITES "NORMALES". LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DOIVENT ÊTRE RÉTRIBUÉES AU TAUX MAJORÉ LÉGAL.

Les Collaborateurs.trices recevront une preuve de versement de leur salaire. L'échéance de versement de la rémunération doit être au maximum mensuelle, sans déduction ou pénalité illégale. Il ne doit pas être appliqué d'amendes financières comme pratique disciplinaire.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promouvons des rémunérations **conformes aux lois salariales en vigueur.**
- Nous promouvons le respect des dispositions juridiques en matière de rémunération associée à la **durée de temps de travail** (majorations de rémunération en accord avec les conventions collectives ou dispositifs légaux ou accords professionnels applicables).
- Nous promouvons une information claire et régulière de la composition de la rémunération des Collaborateurs.trices, **sans retenue liée au titre de l'équipement de travail**, lorsque ces frais sont à la charge de l'Employeur.
- Nous promouvons le paiement des cotisations patronales exigées par la loi.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous condamnons fermement les **indemnités de départ abusives** des Dirigeants.tes et l'absence d'encadrement des conditions d'attribution des avantages.
- Nous condamnons fermement tout manquement aux réglementations en matière de rémunération et aux accords professionnels et conventions collectives applicables.
- Nous condamnons **toute retenue sur salaire injustifiée ou amende ou modification unilatérale de la rémunération** du. de la Collaborateur.trice sans son accord, ou sanction pécuniaire plus globalement.

En pratique

Nous accueillons un.e Collaborateur.trice à qui nous remettons un téléphone professionnel. Il.Elle me demande s'il.elle pourra l'utiliser à titre personnel sans surfacturation.

L'usage des outils et moyens mis à disposition par l'entreprise doit se faire dans le respect de la sécurité et de l'utilisation non abusive. L'usage mixte d'un téléphone est permis, dans le respect des instructions données lors de la remise dudit équipement.

En pratique

Je viens d'embaucher un.e Collaborateur.trice et son contrat de travail prévoit une rémunération mensuelle. Je me suis rendu compte d'une erreur, au détriment de l'entreprise, dans le contrat signé. Je vais informer le service paie qu'il faut modifier le montant de la rémunération à payer.

La rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée unilatéralement sans l'accord du.de la Collaborateur.trice.

UN DOUTE ?

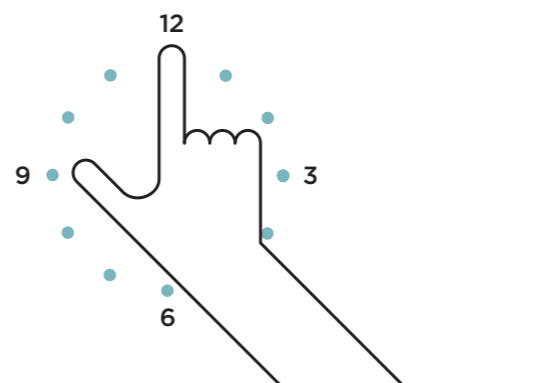
UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée qui garantit la confidentialité et l'anonymisation des alertes.

VÉRIFIER

LE TEMPS DE TRAVAIL



UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

LE TEMPS DE TRAVAIL DOIT ÊTRE CONFORME AUX NORMES LÉGALES LOCALES.

Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder les limites légales et doivent être réalisées en accord avec les normes légales.

Les Collaborateurs.trices ont droit à des congés payés annuels, aux couvertures et avantages sociaux, aux jours fériés tels que définis par la loi locale applicable.

Conscients qu'il s'agit d'engagements légaux, nous entendons développer une démarche de progrès pour favoriser une véritable éthique des relations avec nos Collaborateurs.trices.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promouvons le respect des restrictions juridiques en matière de durée légale du travail, qu'il s'agisse du respect des lois, des conventions collectives ou des accords professionnels applicables.
- Nous promouvons une répartition du temps de travail qui soit **en accord avec la sécurité et la santé des Collaborateurs.trices.**

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- **L'absence de droit à la déconnexion**, les demandes formulées hors horaires de travail ou ne permettant pas l'exercice serein du droit à la déconnexion sont contraires à nos pratiques éthiques.
- Nous nous engageons, sauf cas d'urgence, à ne pas solliciter nos Collaborateurs.trices et nos Partenaires en dehors des horaires de travail et nous attendons de leur part la réciprocité stricte.

En pratique

Je suis Collaborateur.trice avec un téléphone professionnel. Je reçois très régulièrement voire habituellement des appels et emails à toute heure, y compris tard le soir, exigeant un retour ne pouvant attendre le lendemain. Dois-je accepter la situation ?

Nous souhaitons que tous, Collaborateurs.trices comme Partenaires, exercent leur métier tout en ayant un strict respect des temps de repos. En aucun cas il est possible de contrevenir à ce droit. Des urgences peuvent nécessiter parfois un investissement particulier, mais cela doit rester exceptionnel et en aucun cas gêner de manière durable et continue le droit à la déconnexion.

En pratique

Le chantier de construction d'un centre commercial d'un de nos mandants a pris du retard et chacun de nous souhaite finaliser ce chantier dans les délais. Nous avons proposé à notre Direction d'augmenter l'amplitude horaire de nos journées, moyennant le paiement d'heures supplémentaires et l'octroi de jours de repos ultérieurs. Est-ce que c'est une pratique conforme ?

Oui, elle l'est si elle reste conforme à la législation en matière de temps travail et de repos, et après consultation si nécessaire des représentants du personnel.

LUTTER

CONTRE LES DISCRIMINATIONS



Nous considérons la diversité comme une force et une richesse. Ces convictions nous guident dans l'ensemble de nos processus de recrutement, d'embauche, de rémunération, de formation, de conditions de travail, d'affectation, de mesures disciplinaires, de promotion, d'avancement, de résiliation des rapports de travail ou de retraite de nos Collaborateurs.trices.

NOUS PROMOUVONS L'INCLUSION AFIN D'ACCUEILLIR LA DIFFÉRENCE ET D'EN FAIRE UNE RICHESSE, ET NOUS LUTTONS CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION.

Il en est de même pour tout critère de genre, d'ethnie, ascendance, caste, origine sociale, nationale ou ethnique, religion, statut matrimonial, grossesse, âge, handicap, maladie, orientation sexuelle, affiliation syndicale ou politique, opinions politiques ou de tout autre signe distinctif, particularité ou croyance personnelle.

Tout comportement s'apparentant à du harcèlement moral ou sexuel n'est pas toléré.

UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promovons **l'inclusion et le respect de la diversité**.
- Nous encourageons **l'égalité des chances** entre les Collaborateurs.trices, indépendamment de tout critère discriminatoire.
- Nous encourageons la mise en place de procédures et **sensibilisations** en vue d'éviter toute pratique discriminatoire.
- Nous encourageons le dialogue social au sein de l'entreprise, nous favorisons l'insertion de Collaborateurs.trices handicapés, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion des emplois et parcours professionnels notamment des séniors et des Salariés.ées exerçant des responsabilités syndicales.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous condamnons **toute forme de discrimination**, entraînant un désavantage lié à l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine, l'ethnie, la couleur de peau, la religion ou les convictions politiques, ainsi que la situation familiale et matrimoniale.

En pratique

En quête d'évolution depuis plusieurs mois, j'ai émis un souhait d'évolution professionnelle et j'ai découvert qu'une offre d'emploi interne ne m'a pas été proposée, alors même que mon Manager en avait connaissance. Mon Manager appréciant beaucoup mon travail, je me demande s'il ne l'a pas fait exprès pour que je reste dans son équipe.

S'il est avéré, ce comportement ne saurait être toléré. NHOOD s'engage en effet en faveur de l'égalité de traitement et favorise la promotion interne. Ce type de comportement est une entrave à sa réalisation.

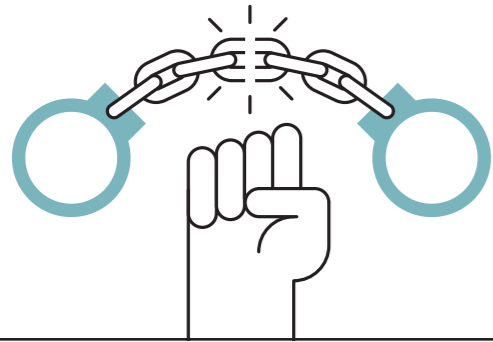
En pratique

Ma DRH a mis en place des sensibilisations et formations visant à diversifier les candidatures et à professionnaliser les pratiques de sélection des futur.e.s Collaborateurs.trices de l'entreprise, sans prise en compte de facteurs discriminants. En tant que Collaborateurs.trices comment mettre en oeuvre cette bonne pratique avec nos partenaires ?

En effet, il s'agit d'une bonne pratique. Former, sensibiliser et assurer une égalité de traitement sans discrimination dès le stade de l'embauche est essentiel. Lors de vos appels d'offre, interdisez-vous de vous attacher à des critères d'âge, de sexe ou d'ethnie de vos interlocuteurs. Nous attendons de nos Partenaires qu'ils fassent de même.

SE MOBILISER

CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS ET LE TRAVAIL FORCÉ



Le recours au travail forcé ou au travail des enfants correspond à des conditions de travail indignes et inacceptables.

Nous nous interdisons de recourir au travail des enfants, tel que désignant toute personne en-dessous de l'âge minimum légal d'accès à l'emploi du pays où la prestation ou production est réalisée en non-conformité avec les dispositions de l'OIT. En toute hypothèse, les salariés de moins de dix-huit ans ne doivent pas exécuter de travaux dangereux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité, à leur intégrité morale, et/ou d'être préjudiciables à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

NOUS NOUS INTERDISONS ET CONDAMNONS ÉGALEMENT TOUT RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ. LE TRAVAIL FORCÉ OU DISSIMULÉ N'EST PAS TOLÉRÉ, QUELLE QU'EN SOIT LA FORME, QU'IL SOIT OBLIGATOIRE, GAGÉ OU RÉALISÉ PAR DES PRISONNIERS INJUSTEMENT RÉMUNÉRÉS.

Tout châtiment corporel, psychologique, abus verbal, ainsi que toute forme d'intimidation sont interdits. Aucune mesure ne peut empêcher un.e

Collaborateur.trice de quitter légitimement son emploi.

Le travail doit être effectué dans le cadre d'une relation reconnue et établie conformément à la législation nationale applicable. Nous nous obligeons à informer nos Collaborateurs.trices de leurs droits et devoirs, tels que définis par le code du travail et les lois locales applicables.

Toute relation de travail doit être documentée, en respectant à la lettre les dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, nous nous obligeons à déclarer toutes les informations sur les lieux de prestations et de production.

Nous sommes autorisés à mener à tout moment des contrôles, prévus ou imprévus, sur les lieux où des prestations ou productions sont réalisées pour notre compte. Ces contrôles pourront être réalisés par nos équipes ou par un organisme extérieur indépendant mandaté. Il est attendu des Collaborateurs.trices une particulière vigilance lors de tels audits.

Nous devons démontrer une réelle volonté d'améliorer continuellement notre performance sociale et développer des efforts dans ce sens.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promovons la réalisation **d'audits sociaux** de nature à vérifier qu'aucun recours illégal au travail des enfants n'intervient dans la réalisation des prestations ou productions.
- Tout travail fourni doit être un **travail volontaire**, non réalisé sous la contrainte ou la menace, mentale, physique ou verbale.
- Nous promovons, lorsque cela est contractuellement possible, de **partager les résultats** des audits sociaux réalisés pour le compte ou à la demande de tiers et qui peuvent utilement démontrer d'une démarche de suivi continu.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- En toute hypothèse, les salariés **de moins de dix-huit ans** ne doivent pas exécuter de travaux dangereux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité, à leur intégrité morale, et/ou d'être préjudiciables à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- Nous interdisons **toute restriction à la liberté de mouvement ou la rétention de documents personnels.**
- Nous condamnons fermement **toute mesure disciplinaire** qui serait appliquée sans être préalablement connue ou ne s'appuyant pas sur des règles valables et légales.

En pratique

Un Partenaire réalisant des travaux de construction en France à notre demande rencontre des difficultés pour trouver de la main d'œuvre locale et nous a fait part de son intention de recourir à des Travailleurs.euses étrangers. Nous avons rappelé à notre Partenaire que tous les Travailleurs.euses intervenant sur nos chantiers devaient notamment être employés en accord avec la législation applicable et que le recours au travail forcé était strictement proscrit.

Il faut en effet rappeler au Partenaire son engagement de respecter notre code de conduite des Partenaires, incluant l'interdiction de recourir au travail forcé, ainsi que l'engagement de garantir aux Travailleurs.euses les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité. En cas de doute constaté sur un chantier, nous devons diligenter un audit.

En pratique

Nos affichages chantier sont réalisés en Europe. Le Fournisseur m'indique que le droit du travail local interdit le travail des mineurs de moins de 18 ans et qu'il n'y a donc pas d'enfants affectés à la fabrication de ces affiches. Par conséquent, je peux considérer qu'il n'y a pas de risque, c'est bien cela ?

Nos engagements se mesurent non seulement à la lumière de nos affirmations mais également à notre capacité à les contrôler. Quel que soit le Fournisseur, sa localisation, ou l'ancienneté de la relation, vous ne pouvez pas vous contenter de sa bonne foi ou de ses affirmations et vous devez avoir un document qui formalise l'engagement. En l'occurrence, le code éthique des Partenaires prévoit cette stipulation et engage votre Fournisseur. Il doit lui être communiqué.

S'ENGAGER

POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



Nous nous engageons dans la protection de l'environnement et la préservation des ressources naturelles.

Ainsi, le développement éthique et sociétal que nous promouvons induit la sélection et l'instauration de relations d'affaires avec des Partenaires engagés dans une démarche de progrès environnemental, de diversité, et favorisant le commerce équitable.

Nous nous engageons à agir de manière responsable et durable en matière d'environnement.

Nos activités doivent être conformes à la réglementation en vigueur, relative à la protection de l'environnement.

NOUS MENONS DES ACTIONS PERMETTANT DE MINIMISER OU D'ATTÉNUER LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX LIÉS À NOS ACTIVITÉS. NOUS NOUS ENGAGEONS À NE TRAVAILLER QU'EN POSSESSION DE L'ENSEMBLE DES CERTIFICATS ET/OU AUTORISATIONS REQUIS POUR EXPLOITER NOS SITES OU MENER À BIEN NOS ACTIVITÉS.

Nous sommes particulièrement attentifs à toutes les propositions qui contribuent, notamment, à préserver la biodiversité, à diminuer les consommations d'eau et d'énergie, la production de déchets. Nos collaborateurs.trices sont invités à prioriser les relations d'affaires avec des Partenaires ayant une politique de protection de l'environnement.

Dans la mesure du possible, nous encourageons nos Collaborateurs.trices à être sensibles dans la réalisation de leurs missions, à toute activité ou Partenaire qui appliquerait un Système de Management Environnement (SME) tel que ISO 14001.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promouvons le respect des lois et des réglementations applicables en matière d'environnement, notamment en matière de **gestion des substances dangereuses, de pollution, de consommation énergétique, de préservation et de développement de la biodiversité et de gestion des déchets.**
- Nous encourageons la définition de procédures simples, connues des Collaborateurs.trices, et de **mesures de contrôle et de suivi.**
- Nous promouvons une amélioration constante des mesures de protection de l'environnement dans le cadre des activités commerciales.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous condamnons fermement toute activité non conforme à la réglementation en vigueur en matière d'environnement.
- Nous proscrivons tout projet réalisé **sans prise en compte de l'impact environnemental global** de celui-ci (nuisances auprès du voisinage par exemple, rejets dans l'environnement, non-respect des contraintes légales ou des engagements environnementaux).

En pratique

La construction d'un centre commercial pour l'un de nos mandants va nécessiter des livraisons de matériaux et leur déchargement pouvant parfois causer des nuisances sonores. Pour éviter la circulation en journée, les livraisons se feront la nuit. Cela convient-il ?

Il est impossible d'empêcher des nuisances sonores lors de chantiers et travaux, cependant il faut veiller à l'absence de troubles anormaux pour le voisinage, notamment la nuit. Il est donc impératif de prévoir des précautions particulières et donner des instructions en ce sens aux intervenants afin de limiter au maximum les nuisances pour les riverains.

Il est possible de retrouver plus d'informations sur les chantiers responsables auprès de la Direction RSE de l'entreprise.

En pratique

J'ai connaissance d'un risque environnemental lié à l'activité de l'entreprise. J'ai alerté mon Manager. Est-ce le bon comportement ?

Oui tout à fait. Au moindre risque environnemental (pollution, déversement ou émission inhabituelle dans l'eau ou l'air), il convient d'alerter sans délai la Direction et les équipes en charge de la RSE. Il est indispensable de prendre en compte les objectifs environnementaux dans l'exercice du métier et d'être ambassadeur des bonnes pratiques en matière d'achat, de développement, d'exploitation ou d'animation de site.

FAVORISER

LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION



NOUS NOUS ENGAGEONS À RECONNAÎTRE À NOS COLLABORATEURS.TRICES, LE DROIT, SANS AUTORISATION PRÉALABLE, DE CONSTITUER DES ORGANISATIONS DE LEUR CHOIX AINSI QUE DE S'Y AFFILIER. NOUS NOUS ENGAGEONS EN OUTRE À RESPECTER LE LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, DANS LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION LOCALE.

Par ailleurs, les Collaborateurs.trices doivent pouvoir bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Dans les pays où ces libertés fondamentales seraient restreintes par la loi, il est encouragé de favoriser toute mesure permettant le développement des droits fondamentaux et des droits de l'Homme.

En cas de restriction ou d'interdiction de la liberté d'association et/ou de négociation collective par la loi, nous nous engageons à respecter les conventions de l'OIT prévoyant notamment d'autres formes de représentation et/ou de négociation libre.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous encourageons les Collaborateurs.trices et les Managers à **respecter strictement la liberté d'association**, en accord avec les lois applicables, qu'il s'agisse de créer des syndicats ou d'adhérer à des organes de représentation par exemple.
- Nous promovons le **droit à la négociation collective** du personnel et le droit des Employés.es de désigner librement leurs représentants, sans menaces de représailles.
- Nous encourageons le **dialogue avec les Partenaires sociaux** et **les négociations respectueuses**.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous condamnons les **atteintes au libre exercice du droit syndical ou de représentation**, prévus par les conventions de l'OIT et/ou la réglementation locale le cas échéant.
- Nous condamnons toute **discrimination relative à la liberté syndicale**, ainsi que la prise en considération de l'appartenance ou non à un syndicat dans les décisions de carrière professionnelle ou d'embauche d'un.e Employé.e.
- Aucun **traitement différenciant** ne doit être réalisé en raison de l'appartenance syndicale ou de l'exercice d'une activité syndicale, qu'il s'agisse d'un traitement différenciant relatif à l'évaluation professionnelle, à l'évolution professionnelle, à la rémunération ou à tout autre élément relatif à l'activité d'un.e Employé.e.

En pratique

Un.e Collaborateur.trice de notre équipe souhaite adhérer à un syndicat mais il.elle craint que cela puisse entraîner des tensions et le désaccord de la direction. En tant que Manager de ce.tte Collaborateur.trice, je l'ai rassuré.e quant à sa liberté syndicale et au respect de cette possibilité par l'entreprise. Est-ce une bonne pratique ?

C'est en effet une bonne pratique que de rassurer le.a Collaborateur.trice de notre respect strict de la liberté syndicale et d'association. Il s'agit d'un choix personnel du.de la Collaborateur.trice que nous respectons.

En pratique

Un de nos Partenaires nous indique que dans les usines où il se fournit, "les délais sont toujours respectés parce qu'il n'y a pas de syndicat". J'ai trouvé cela choquant. Est-ce que je dois fermer les yeux ?

Non, ce n'est pas une approche que nous pouvons cautionner. Partout dans le monde, les droits des Collaborateurs.trices doivent être respectés et il est de notre devoir de le rappeler. Vous pouvez en faire part sur la ligne d'alerte.

UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

ADOPTER UNE CONDUITE COMMERCIALE RESPONSABLE



Nos principes éthiques guident notre conduite des affaires et s'imposent à nous comme à nos Collaborateurs.trices.

Nous envisageons l'ensemble de nos relations avec le sens des responsabilités et choisissons nos Partenaires avec exigence.

Nous souhaitons être ainsi dignes de confiance réciproque. Nos Collaborateurs.trices représentent l'entreprise et respectent ses intérêts comme ses besoins, dans toutes relations avec nos Partenaires commerciaux, comme avec nos Actionnaires et chacune de nos parties prenantes.

C'est pourquoi nous agissons avec la conviction que nos interactions à l'intérieur de notre entreprise doivent être basées sur une confiance mutuelle, le respect, l'ouverture d'esprit et le courage.

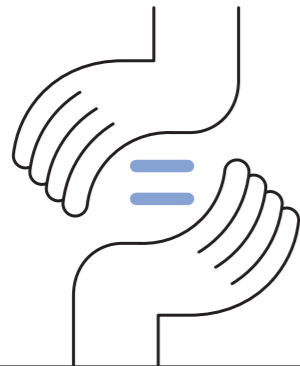
NOTRE RELATION PRIVILÉGIÉE AVEC LE TERRITOIRE ET SES HABITANTS FORGE NOTRE CONVICTION D'EXIGENCE ET D'EXEMPLARITÉ.

Ce code s'impose à nos Collaborateurs.trices tout comme les obligations qui leur sont imposées par la loi nationale ou en vertu du droit international,

Les règles de comportement et les standards d'éthique, prônant l'intégrité, et impliquant de proscrire tout acte de corruption sont également décrits dans le code de conduite des affaires et des Partenaires NHOOD.

RESPECTER

LA CONCURRENCE, L'ÉQUITÉ ET LA CLARTÉ AVEC NOS PARTIES PRENANTES



Nous avons à cœur de représenter l'entreprise auprès de nos parties prenantes en appliquant scrupuleusement les principes de ce code et en agissant avec éthique.

Nous sélectionnons nos Partenaires avec objectivité, loyauté et respect.

NOUS DONNONS LES MÊMES CHANCES À TOUS, EN AYANT UNE COMMUNICATION ET DES PRATIQUES COMMERCIALES CLAIRES ET HOMOGENES.

Dès que la situation le permet, nous travaillons en choisissant nos Partenaires via la réalisation d'appels d'offres. Au terme de ceux-ci, les sociétés répondantes concernées sont en droit d'obtenir un retour explicite et honnête quant aux raisons pour lesquelles leur offre n'a pas été retenue.

Des rapports équilibrés sont garants d'une collaboration saine. Aussi, nous veillons à l'autonomie de chacune des parties. Pour éviter toute situation conduisant à un risque de dépendance économique ou commerciale, nous sommes à l'écoute de nos Partenaires et ouverts à les accompagner pour réduire ce risque.

À ce titre, nous invitons nos Collaboratrices à être vigilantes lors des échanges avec des Partenaires et à les inciter à déclarer la part que nous représentons dans leur chiffre d'affaires global.

Avec nos Actionnaires nous sommes également garants de la sincérité de nos échanges. Sur les réseaux sociaux nous sommes prudents et nous nous exprimons uniquement à titre personnel.

En cas de crise nous n'intervenons pas sans l'aval de la Communication.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous sélectionnons nos Partenaires sur des bases objectives, claires, ouvertes et concurrentielles. A chaque fois que cela est possible, nous privilégions le recours à **l'appel d'offres**. Nous nous engageons à rendre compte de nos choix et à les expliciter.
- Nous **respectons nos concurrents**.
- Nous sommes à l'écoute de nos Partenaires et nous mettons en œuvre des plans d'actions pour réduire les cas de **dépendance avérée**.
- Nous transmettons à nos Partenaires et Clients des **informations fiables, justes, jamais orientées**, afin de ne pas les induire en erreur ou générer un profit personnel.
- Avec nos Actionnaires nous nous engageons à entretenir des relations saines en fournissant des informations de qualité, sincères, basées sur des rapports exigeants et loyaux, reposant sur des informations fiables et transparentes.
- Nous encourageons le maintien de relations saines avec nos Clients, strictement respectueuses de leurs droits, préservant leurs intérêts.
- Nous veillons scrupuleusement à l'exactitude de nos comptes et de nos audits.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous proscrivons **les situations d'entente, d'abus** ainsi que tout acte qui contreviendrait même indirectement aux règles de concurrence.
- Nous nous interdisons de dénigrer nos concurrents ou ceux de nos Partenaires.
- Nous rejetons fermement **toute posture irrespectueuse** que ce soit le report injustifié de rendez-vous, les comportements condescendants, le mutisme.
- Nous nous refusons de prendre des engagements que nous ne pouvons respecter et nous refusons de communiquer des informations déloyales ou qui ne seraient pas sincères.

En pratique

J'ai entendu dire que mon Fournisseur serait dans une situation financière fragilisée. Je ne peux pas échouer ni reporter les livraisons. Puis-je en changer préventivement ?

Non, vous ne devez pas prendre des décisions sur la base de seules rumeurs. Vous devez évoquer la situation avec votre Fournisseur, votre Direction Financière et si les difficultés sont avérées, définir ensemble les meilleures options mutuellement profitables.

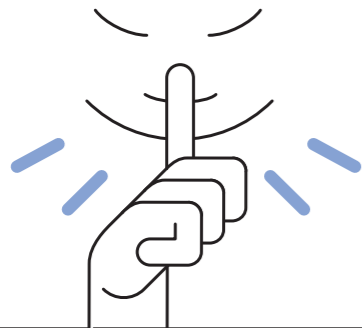
En pratique

Mon Fournisseur est régulièrement retenu à l'issue des appels d'offres. Pourtant, nous avons reçu la plaquette d'un nouvel arrivant sur le marché et il me semble intéressant de l'intégrer aux prochains projets dans le cadre des appels d'offres. Puis-je le faire ou faut-il privilégier le Fournisseur historique ?

Oui, vous pouvez tout à fait associer laux côtés de votre Fournisseur historique ce prospect à la compétition. Soyez clair dès le lancement sur les conditions de soumission et les critères qui seront retenus.

PRÉSERVER

LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET SENSIBLES



Nous avons à cœur d'entretenir des relations courtoises et respectueuses. En accord avec ce principe, nous nous interdisons de nous comporter de manière dénigrante, désinvolte ou incivique vis-à-vis de l'ensemble de nos Partenaires et Collaborateurs.trices.

Dialoguer avec eux est essentiel, échanger avec eux pour comprendre les attentes et contraintes respectives est déterminant. Toutefois, évoquer ensemble des différends internes, communiquer des informations confidentielles ou transmettre des données en rapport avec des tiers ne sont pas des attitudes acceptables. Elles sont contraires à notre éthique.

AINSI, LES DISCUSSIONS SE DOIVENT DE PORTER SUR LES SEULS ÉLÉMENTS RÉELLEMENT PERTINENTS ET UTILES POUR LA DISCUSSION, ET TENIR COMPTE DE LA CONFIDENTIALITÉ OU DU CARACTÈRE SENSIBLE DES INFORMATIONS DONNÉES OU REÇUES.

En cas de divulgation d'informations sensibles, il est important que l'ensemble des destinataires soient explicitement informés de la sensibilité de ces informations.

Nous nous engageons à faire respecter le principe de confidentialité des informations présentées comme confidentielles et/ou sensibles dont nous avons eu connaissance dans nos rapports et échanges.

Nous nous engageons à écarter de nos échanges toute information qui concernerait nos concurrents.

Nous sommes conscients des enjeux d'une concurrence saine et nous nous interdisons formellement d'y contrevenir d'une quelconque façon.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous promouvons le **respect de la confidentialité** et la description claire et non équivoque de nos engagements de respect de la confidentialité.
- Nous nous engageons dans le cadre des pré-études, pré-sélections ainsi qu'à l'occasion de tous projets sensibles ou susceptibles d'avoir un impact économique, à signer des **engagements de confidentialité**.
- Nous nous engageons à respecter notre **devoir de discrétion**, à traiter toute information confidentielle de manière appropriée, à ne discuter ni commenter les questions internes à NHOOD sur des sites internet ou sur les réseaux sociaux, à vérifier avant tout partage d'information sensible que le destinataire a bien signé un accord de confidentialité.
- Nous alertons la Direction Ethique et Compliance de toute information confidentielle qui aurait été divulguée.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous nous abstenons d'évoquer des informations sensibles dans **des espaces publics**.
- Nous n'évoquons pas nos projets confidentiels.
- Nous ne faisons pas référence à nos relations contractuelles avec un tiers **sans l'accord explicite** de la personne ou de l'entreprise dont nous souhaitons divulguer l'identité.
- Nous ne divulguons pas d'informations sensibles ou confidentielles à l'occasion d'échanges professionnels ou personnels, sur le lieu de travail ou lors d'un salon professionnel, cocktail ou autre occasion.
- Nous ne minimisons pas l'impact que peut avoir la divulgation d'une information sensible ou confidentielle, dans l'espace public, dans les trains, sur les salons professionnels, **nous respectons une obligation de réserve**.

En pratique

Pour faciliter l'échange de contrats en cours de rédaction, mon Partenaire m'a remis une clé USB sur laquelle d'autres contrats avec certains de nos concurrents sont stockés. C'est tentant d'en faire une copie. Puis je le faire puisque cette clé m'a été remise spontanément ?

Non, vous ne devez pas réaliser de copie. Ces informations ne vous concernent pas et il n'est pas éthique de profiter d'une erreur.

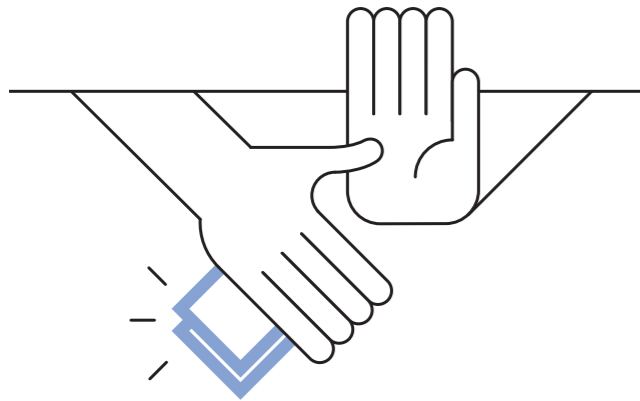
En pratique

Nous avons réalisé un appel d'offres. L'un des compétiteurs qui n'est pas retenu me demande de lui indiquer quelle est la société retenue. Je ne suis pas sûr.e que ce soit possible. Que dois-je faire ?

Nous nous devons d'être clairs avec les compétiteurs. Sans nécessairement communiquer le nom du compétiteur retenu, sauf si celui-ci n'y voit pas d'objections, vous pouvez être clair sur les raisons de votre choix et en confirmer la teneur, y compris par écrit.

AGIR

CONTRE LA CORRUPTION ACTIVE, LA CORRUPTION PASSIVE ET LES PAIEMENTS DE FACILITATION



Lutter sans cesse et partout dans le monde contre la corruption est l'un de nos principes éthiques intangibles. Nous nous opposons à toutes formes de corruption et mettons en œuvre des mesures pour lutter contre ce fléau, qu'il s'agisse de corruption passive ou active, pots de vin, conflits d'intérêts, trafic d'influence, fraude, etc.

LA CORRUPTION VISE LE COMPORTEMENT PAR LEQUEL SONT SOLLICITÉS, ACCEPTÉS, REÇUS DES OFFRES, PROMESSES, DONNÉS OU PRÉSENTS PROPOSÉS À DES FINS D'ACCOMPLISSEMENT OU D'ABSTENTION D'UN ACTE, D'OBTENTION DE FAVEURS OU D'AVANTAGES PARTICULIERS.

La corruption active est celle par laquelle un.e Collaborateur.trice adopte un comportement de corruption (par exemple, proposer un dessous de table), la corruption passive est celle par laquelle un.e Collaborateur.trice est l'objet d'un comportement de corruption (par exemple accepter un dessous de table).

Le trafic d'influence consiste à promettre quelque chose à quelqu'un pour qu'il l'utilise son influence auprès d'un tiers, pour obtenir une décision ou un avis favorable, que cette influence soit réelle ou supposée.

NOS RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES SONT BASÉES SUR LE PRINCIPE DE LA BONNE FOI ET DE LA LOYAUTÉ DANS LES AFFAIRES. CES PRINCIPES S'ILLUSTRENT NOTAMMENT PAR LE REFUS MUTUEL DE TOUT ACTE DE CORRUPTION, ACCEPTATION, SOLlicitATION OU PROPOSITION DE CADEAUX, D'INVITATIONS, D'AVANTAGES PERSONNELS INDUS.

Les dispositions afférentes à la lutte contre la corruption s'imposent à chacun, chacune.

À titre professionnel, accepter ou offrir des cadeaux, invitations, réductions de prix et autres avantages, de manière directe ou indirecte, est, par principe, interdit, à l'exception de cadeaux publicitaires ou de très faible valeur, offerts de manière exceptionnelle et remis de façon ouverte sur le lieu de travail. Nos Collaborateurs.trices, tout comme nos Partenaires, ne peuvent donc ni proposer ni solliciter l'octroi de cadeaux et/ou d'invitations personnels. Ce principe implique que les cadeaux et faveurs à titre personnel ne peuvent en aucun cas être offerts ou acceptés.

En cas de doute sur la valeur d'un cadeau ou d'une invitation, les Collaborateurs.trices sont invités à se rapprocher de leur Manager et de la Direction Ethique et Compliance.

Nous interdisons les paiements de facilitation et demandons à nos Partenaires de respecter cette même position. Nous attendons de nos Collaborateurs.trices le strict respect de la lutte contre la corruption et leur demandons de recueillir des tiers l'application de ce même principe.

Chaque Collaborateur.trice a accès à des modules de formation mis à disposition par l'entreprise, qui lui permettent de comprendre et d'identifier les situations à risques. En cas de doute, chaque Collaborateur.trice peut s'adresser à la Direction Ethique et Compliance.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous nous engageons au **strict respect des obligations légales de lutte contre la corruption**, et en pratique, nous mettons en œuvre le dispositif prévu par la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique, dite "Sapin 2".
- Nous encourageons les Collaborateurs.trices de NHOOD à **s'interroger systématiquement à chaque cadeau, qu'il soit reçu ou offert**, afin de vérifier son adéquation avec la politique NHOOD (notamment refuser systématiquement tout cadeau reçu à titre personnel par un Fournisseur, Client, ou tiers en relation d'affaire avec le groupe NHOOD, renvoyer les cadeaux reçus par erreur, les cadeaux inappropriés, les cadeaux ou avantages qui pourraient compromettre notre liberté de jugement ou pourraient laisser penser que nous sommes sous influence).
- L'offre ou l'acceptation de cadeau à titre professionnel fait l'objet d'un **enregistrement rigoureux dans le registre prévu à cet effet**.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous proscrivons les situations troubles dans lesquelles l'une des parties peut se sentir redevable ou embarrassée.
- Nous proscrivons ainsi toute offre de cadeau ou invitation à titre professionnel **non remise sur le lieu de travail et non directement corrélée à l'activité professionnelle**.
- Nous proscrivons les **paiements et encaissements indus**.
- Nous n'accordons de remises, rabais ou ristournes qu'en **échange d'une réelle contrepartie commerciale mentionnée sur les factures**.

En pratique

Je tiens à saluer les efforts de mon Prestataire durant la période de confinement, ce dernier a continué à assurer la maintenance des sites sans faille. Puis-je lui adresser un bon d'achat à valoir dans les commerces des sites ? Ou est-il préférable de faire livrer à toute l'équipe une corbeille de denrées gourmandes commercialisées par l'un des commerçants des sites ?

En effet, il est préférable de faire livrer des denrées que les équipes pourront se partager et qui sera donc analysé comme un cadeau à destination professionnelle et de faible valeur. A l'inverse, un chèque cadeau pourrait être analysé comme un acte de corruption susceptible de nous être reproché. N'oubliez pas de le mentionner sur le registre des cadeaux et invitations, disponible auprès de la Direction Ethique et Compliance : en agissant en toute transparence, nous nous prémunissons contre les interprétations discutables.

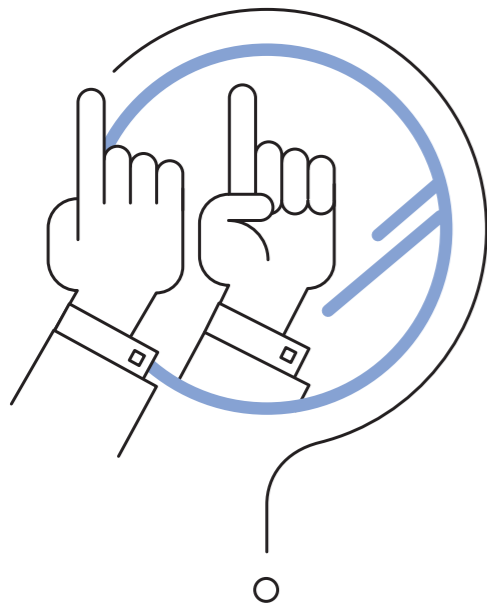
En pratique

Notre nouveau modèle de food court italien cartonne. L'éventualité d'installer un food court similaire dans un projet de rénovation d'une gare nous semble pertinente à étudier. Pour embarquer les élus dans nos projets, nous souhaitons leur donner le maximum de visibilité et les inviter à venir tester le concept pour en mesurer tout l'intérêt, ce qui suppose l'organisation d'un voyage. Devons-nous prendre des précautions particulières ?

En effet, l'encadrement juridique des relations avec le monde politique, comme avec le monde de la fonction publique suggère d'être particulièrement prudent quant aux invitations et cadeaux à destination de ces publics. Vous pouvez donc proposer aux élus une visite organisée sur site mais vous ne devez pas prendre en charge l'intégralité des frais de voyage. En toute hypothèse vous devez en référer préalablement à la Direction Ethique et Compliance.

VEILLER

AU RESPECT DES RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS



Evoluer dans un environnement de saine concurrence suppose de proscrire toute situation dans laquelle nos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux que nous représentons à titre professionnel, et vice versa. L'impartialité et l'autonomie doivent présider à de saines relations.

NOUS NOUS ENGAGEONS À PROSCRIRE OU À RÉGLER TOUTE SITUATION DE CONFLIT D'INTÉRÊT, DANS LAQUELLE DES INTÉRÊTS PERSONNELS INFLUERAIENT SUR LA RELATION PROFESSIONNELLE.

La simple apparence de conflit d'intérêt peut nuire à des relations saines.

Le conflit d'intérêt peut se produire lorsque des personnes proches ou des membres de la même famille sont en relation professionnelle.

Des intérêts financiers, tels que des contrats, des investissements peuvent parfois être en contradiction avec ceux de la société que le.la Collaborateur.trice ou la partie représente.

C'est la raison pour laquelle nous encourageons la transparence et la levée de doutes.

À cet effet, nos Collaborateurs.trices sont invité.e.s à alerter la Direction et ne prendre aucune décision lorsqu'une situation peut influencer sur leur libre arbitre. Des orientations et bonnes pratiques en matière de gestion des conflits d'intérêts sont disponibles auprès de la Direction Ethique et Compliance.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous privilégions des relations claires dans lesquelles nous jouons cartes sur table. Si un risque de conflit d'intérêt peut apparaître, nous l'identifions clairement, nous le signalons et **nous décidons s'il est préférable de décharger du dossier la personne impactée.**
- Nous privilégions également la **transparence** quant à la gestion d'intérêt tout au long de la relation commerciale.
- Nous encourageons nos Collaborateurs.trices à écarter tout risque de conflits d'intérêts, à ne prendre **aucune décision sous influence d'intérêts personnels.**
- Nous encourageons nos Collaborateurs.trices à **déposer une alerte** via le dispositif dédié ou par l'intermédiaire de leur hiérarchie, dès lors qu'une situation de conflits d'intérêts avérée ou potentielle se présenterait.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous proscrivons les situations troubles dans lesquelles l'une des parties peut se sentir redevable ou embarrassée.
- Nous ne nous interdisons pas de travailler avec un Partenaire représenté par exemple par un membre de la famille de l'un de nos Collaborateurs.trices.
- En revanche, nous ne souhaitons pas que **le.la Collaborateur.trice lié.e soit impliqué.e** dans cette relation d'affaire.
- Nous nous interdisons de profiter de notre position dans l'entreprise pour en tirer un profit, que ce soit de manière directe ou indirecte, ou pour en faire bénéficier un proche.

En pratique

Nous avons l'habitude d'organiser nos séminaires équipe Finances dans une salle de location très bien située, et qui répond à notre cahier des charges. Nous venons d'apprendre que le gérant de cette société Partenaire est le conjoint de notre Directrice Marketing. Pouvons-nous continuer à avoir cette relation d'affaires ? Quelles sont les précautions à prendre ?

Oui, nous pouvons maintenir cette relation commerciale puisque d'une part notre Directrice Marketing n'est pas impliquée dans les réservations pour la Direction Finances et que d'autre part, vous disposez d'un cahier des charges objectif dont vous pouvez justifier le contenu.

En pratique

Nous avons noué une relation avec un Partenaire dont le business est prometteur. Le.a chargé.e d'affaires souhaite investir dans son entreprise. Peut-il.elle le faire ?

La situation est délicate car le fait d'investir dans une société peut conduire à ce que le.la Collaborateur.trice ait un intérêt à maintenir cette relation commerciale, indépendamment de l'atteinte ou non des objectifs avec cette société. Même si la participation est minime, il peut y avoir un conflit d'intérêt. Le plus simple est d'évaluer la situation avec le management, en tenant compte des fonctions exercées, du lien entre les Partenaires économiques et du montant de l'investissement.

UN DOUTE ?

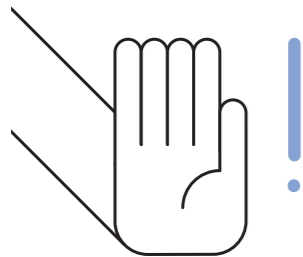
UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée qui garantit la confidentialité et l'anonymisation des alertes.

CONTRÔLER

L'APPLICATION DE L'ANTI-BLANCHIMENT, DE L'ANTI-TERRORISME, DES SANCTIONS & EMBARGOS



En tant qu'acteur responsable, nous nous engageons à fournir une information financière fiable et à mériter la confiance de nos Partenaires en mettant en place des outils de vérifications comptables.

Lors d'un référencement, et tout au long de la relation avec un Partenaire, nos Collaboratrices sont tenues d'être vigilantes et de contrôler, en accord avec les procédures internes, les tiers avec qui le groupe entretiendrait des relations ou entrerait en relation.

DANS CE CADRE, NOS COLLABORATRICES PEUVENT ÊTRE AMENÉS À DEMANDER À DES TIERS DE JUSTIFIER DES MESURES MISES EN ŒUVRE POUR LUTTER CONTRE LE BLANCHIMENT OU LE FINANCEMENT D'ACTIVITÉS NON CONFORMES AUX PRINCIPES DE CE CODE.

Nous agissons également en nous acquittant à tout moment de la relation de l'éthique et de l'intégrité de nos Partenaires, en engageant toute démarche de nature à démontrer que les activités ni ne financent, ni ne sont issues du financement d'activités illicites. Plus largement, nous réprouvons toute activité frauduleuse, déstabilisante du marché économique, tout comme le financement d'activités occultes ou contraires à l'éthique.

Nous respectons les décisions de justice et les restrictions de commerce international en particulier issues de décisions européennes ou de juridictions dont nous dépendons.

Dans nos projets et dans l'accompagnement de nos Clients, nous nous réservons le droit de ne pas soutenir ou accompagner des projets qui ne seraient pas en cohérence avec notre éthique.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- En début de relation, nous vérifions la devise de paiement, le lieu de réalisation de la prestation, la banque de règlement et si nous avons des données qui ne coïncident pas, nous n'hésitons pas à solliciter toute information utile de nature à **lever le doute**.
- Nous collaborons à toute demande légitime visant à identifier nos bénéficiaires effectifs.
- Nous répondons volontiers aux **procédures de due diligence** (vérifications raisonnables).
- Nous encourageons chacun de nos Collaboratrices impliqués dans le process à participer **activement aux procédures d'audit annuel** de nos Commissaires aux Comptes.
- Nous appliquons les procédures préconisées par le Contrôle Interne.
- Nous alertons la Direction Juridique et la Direction Ethique et Compliance ou déposons une alerte à cet effet, si nous soupçonnons des activités illicites relatives au blanchiment ou au financement du terrorisme.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous n'acceptons pas **les paiements en liquide**.
- Nous ne validons pas **les comptes multiples** pour une seule entité d'un Partenaire.
- Nous ne transigeons pas avec la transparence de l'information financière.
- Nous n'encaissons pas de sommes versées pour le compte de nos Partenaires par un **tiers non référencé** dans nos comptes comptables.
- Nous n'accordons pas de remises ou de différé d'encaissement en dehors d'une procédure écrite et validée.
- Nous n'acceptons pas de **changement de devises** en cours de règlement et dans la majorité des cas, nous acceptons uniquement le paiement en euros, US dollar, ou en devise locale de l'entreprise pour laquelle la prestation est exécutée.

En pratique

Notre Partenaire nous adresse une facture sur laquelle le numéro d'IBAN est différent de celui mentionné dans notre outil comptable. Pouvons-nous valider le paiement, les autres données étant inchangées ?

Par principe, une prestation réalisée doit être payée selon les délais prévus au contrat. Néanmoins, un changement de comptes bancaires doit être validé et vous ne pouvez pas décider seul de ce changement d'IBAN, d'autant plus que le paiement ne pourra être validé en comptabilité. Rapprochez-vous de votre Partenaire pour comprendre ce changement et appliquez la procédure prévue par la Direction Financière.

En pratique

Notre ligne d'alerte aborde la question du blanchiment d'argent. Est-ce que nos Partenaires peuvent également l'utiliser ?

Il est tout à fait sain de partager et de faire connaître notre ligne d'alerte qui permet à tous, Collaboratrices comme Partenaires d'avoir accès à la même plateforme pour déposer une alerte, demander des précisions ou obtenir des conseils. Notre plateforme est hébergée par un tiers et garantit la confidentialité des échanges.

INFLUER

SUR LES ACTIVITÉS POLITIQUES ET LE LOBBYING



En tant qu'opérateur immobilier mixte, créé au service de foncières propriétaires d'actifs pour animer, régénérer et transformer des sites en nouveaux lieux de vie, nous pouvons être amenés à interagir, notamment aux termes de mandats reçus, avec les acteurs, les Partenaires, les investisseurs et les sphères d'influence. Nous nous devons de participer aux réflexions en place. Nous exerçons nos activités de façon respectueuse et claire et nous participons, lorsque nos mandats le prévoient, aux échanges et aux débats qui sont menés au sein des organisations et associations professionnelles.

L'ENSEMBLE DE CES ACTIONS D'INFLUENCE EST SCRUPULEUSEMENT RÉPERTORIÉ DANS LE CADRE DES RÉPERTOIRES LÉGAUX LORSQU'ILS EXISTENT, TELS QUE LE RÉPERTOIRE DES REPRÉSENTANTS D'INTÉRÊTS EN FRANCE ENREGISTRÉ AUPRÈS DE LA HAUTE AUTORITÉ POUR LA TRANSPARENCE DE LA VIE PUBLIQUE.

Nous ne participons en aucune façon au financement de partis politiques ou organisations religieuses. Nous apportons toute vigilance à nos actions de mécénat, à nos actions caritatives de telle sorte qu'elles ne puissent en aucune façon être assimilées à des contributions masquées. A titre professionnel, des Collaborateurs.trices exercent une activité de lobbying ou de représentation de l'entreprise auprès des sphères d'influence. Ils.Elles sont clairement identifié.e.s et disposent de la formation comme de l'expérience requises. Leurs actions s'inscrivent en tous points dans le cadre de ce code notamment en ce qui concerne la prévention des risques de conflit d'intérêt et la prévention de la corruption.

A titre individuel, aucun de nos Collaborateurs.trices ne peut se targuer de représenter nos intérêts ou d'être le porte-parole de nos projets.

Nous nous référons aux règles de notre équipe de Communication pour nous exprimer et laissons le soin à nos représentants désignés de le faire.

Nous attendons de nos Collaborateurs.trices qu'à aucun moment les projets que nous menons ne soient ni politisés ni instrumentalisés au nom de causes que nous n'aurions pas choisi de soutenir.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous exerçons nos actions en toute clarté et inscrivons nos actions dans les registres dédiés.
- Nous privilégions des relations basées sur la **confiance réciproque**.
- Nous confions nos prises de parole publiques à des **professionnels aguerris** à l'exercice.
- Nous participons aux actions de nos syndicats de représentation tout en gardant notre libre arbitre que nous exerçons avec transparence.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous ne souhaitons pas que notre nom soit cité, utilisé sans notre **accord préalable**.
- Il en est de même des projets que nous portons ou de nos réalisations, sauf à ce que l'information soit déjà publique.

En pratique

Notre Partenaire apparaît dans un journal pour les actions de sa fondation en faveur du respect des droits des enfants dans le monde. Je trouve que ce serait formidable que nous en parlions, nous aussi, pour faire connaître notre projet et notre Partenaire.

Vous ne pouvez pas vous permettre de le faire sans son accord, pas plus qu'il pourrait le faire sans nous associer. Concertez-le, c'est indispensable, et associez la Direction Communication pour en parler avec le Partenaire de la meilleure manière.

En pratique

Notre Partenaire souhaite évoquer notre projet lors d'un salon local. Il m'a fait passer la plaquette de sa présentation. Dois-je la faire passer aux équipes de Communication ?

Oui, c'est le bon réflexe. La Communication pourra valider avec vous et avec votre Partenaire si l'approche est conforme à notre souhait de communication.

UN DOUTE ?

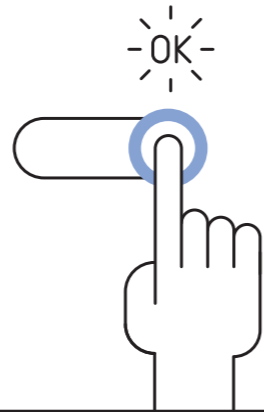
UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

CONFORTER

L'APPLICATION DE DILIGENCES RAISONNABLES ET DE CONTRÔLES D'INTÉGRITÉ



NOUS CONCEVONS NOTRE ENGAGEMENT ÉTHIQUE AU TRAVERS DE PRINCIPES, TELS QU'ILS SONT ICI RAPPELÉS ET DONT LA PREUVE SE DOIT NéCESSAIREMENT DE POUVOIR ÊTRE RAPPORTÉE.

Aussi, nous procédons ou pouvons faire procéder aux vérifications utiles, notamment par l'organisation de contrôles d'intégrité destinés à renforcer la connaissance de nos Partenaires.

Nous attendons de nos Collaborateurs.trices une vigilance particulière dans l'identification et la réalisation de ces contrôles d'intégrité selon les recommandations émises par la Direction Ethique et Compliance.

Il s'ensuit le droit de ne pas entrer en relation ou bien d'interrompre une relation avec un Partenaire dont les pratiques ne seraient pas conformes à nos exigences éthiques de ce code.

Toute information sur les données collectées sont disponibles auprès du délégué à la protection des données (DPO) à l'adresse suivante :

dpo@NHOOD.com

UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

CE QUE NOUS PROMOUVONS

- Nous privilégions **l'identification des éléments clés et des liens** qui peuvent exister dans l'écosystème de nos Partenaires comme des nôtres.
- Nous concevons notre engagement éthique comme étant affirmé, démontré et prouvé.
- La communication des informations sollicitées auprès du Partenaire répond à cet objectif.

CE QUE NOUS PROSCRIVONS

- Nous proscrivons l'entrée en relation sans réalisation d'une diligence via notamment la réception d'un **questionnaire complet rempli et signé** par le Partenaire.
- Nous n'acceptons pas un questionnaire rempli de manière incomplète.
- Nous n'autorisons pas les relations mêmes établies sans répondre aux diligences raisonnables que nous estimons utiles.

En pratique

Notre Partenaire est en relation avec nous depuis déjà plusieurs années. Est-il réellement indispensable de lui adresser ce questionnaire ?

Une relation de confiance s'est établie et nous pouvons en être fiers. Pour autant, nous nous devons de mettre régulièrement à jour les informations dont nous disposons et dont nous sommes nous-mêmes redevables juridiquement. La relation étant ancienne, le questionnaire devrait déjà être connu et nécessitera une simple réactualisation.

En pratique

Notre Partenaire nous signale que le questionnaire de due diligence que nous lui avons transmis est en cours de relecture par son équipe juridique. Devons-nous considérer qu'il s'agit d'une alerte ?

Il est tout à fait normal que notre Partenaire prenne le temps de répondre au questionnaire et il est légitime que ses équipes soient mobilisées pour y répondre. Nous coopérons de la même façon aux demandes de nos Partenaires. Il ne s'agit pas d'une alerte.

UTILISER LE DISPOSITIF D'ALERTE

UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

IDENTIFIER

LES POINTS DÉLICATS

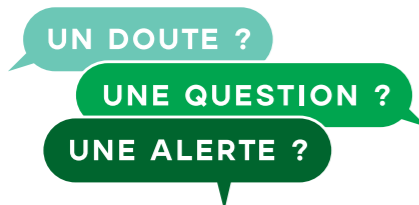
Un comportement vous pose question, vous vous interrogez sur l'attitude à adopter dans une situation délicate...

Est-ce légal ? Est-ce conforme aux principes éthiques et professionnels, à la loi ?
Des faits vous semblent critiquables ?
Savez-vous comment réagir ?

Faites-vous confiance et utilisez les 3 questions repères pour évaluer la situation en vérifiant si vous êtes en mesure de répondre par l'affirmative à toutes :

- **La situation pourrait facilement s'expliquer à l'extérieur de l'entreprise,**
- **Je suis à l'aise d'en parler avec mes collègues, mes pairs et ma hiérarchie,**
- **Si la presse en avait connaissance, nous n'avons rien à redouter.**

Si vous avez répondu « non » ne serait-ce qu'à l'une de ces questions repères ou si vous avez des doutes, n'hésitez pas : c'est à vous qu'il appartient de questionner ou de signaler, en toute bonne foi, toute situation qui semble être en contradiction avec ce code et d'utiliser la plateforme d'alerte.



Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

AGIR

EN LANÇANT L'ALERTE

A qui en parler ? À votre Manager, à la Direction Ethique et Compliance, à la Direction des Ressources Humaines. Vous pouvez aussi utiliser, de manière confidentielle, la plateforme d'alerte sécurisée.

Nous avons mis en place un dispositif d'alerte pour prendre en charge tout signalement de doutes, d'interrogations ou de violations du présent code ou obtenir de l'aide sur sa mise en œuvre.

Sans remplacer les échanges directs que vous pouvez privilégier, le dispositif d'alerte constitue un autre recours.

Quels sont les sujets éthiques couverts ? Vous pouvez remonter tout fait, ou toute interrogation, en lien avec l'éthique. Notre procédure d'alerte éthique détaille la marche à suivre pour lancer une alerte et entrer en communication avec les personnes habilitées. Vous pouvez également obtenir un conseil dans une situation qui vous semble délicate.

ÊTRE RASSURÉ

SUR LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

En tant qu'émetteur.trice d'une alerte éthique, vous êtes protégé.e par la loi. Votre identité ne sera pas dévoilée, aucune sanction ni poursuite ne pourra être retenue contre vous en votre qualité de Lanceur d'Alerte. Votre identité sera traitée de façon strictement confidentielle.

Elle sera uniquement divulguée si vous l'autorisez ou si la loi l'exige. Si tel était le cas, sa révélation se limiterait strictement aux personnes habilitées au titre de l'enquête. Chaque personne qui participe à l'enquête engage sa responsabilité en cas de non-respect de son engagement de confidentialité.

Aucune sanction, représailles ou mesure de licenciement ne pourra être prise à votre encontre, pour le seul fait d'avoir procédé à un signalement.

Toute personne qui vous menacerait de représailles risque des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est précisé que cette protection du Lanceur d'Alerte est valable si l'alerte a été lancée de bonne foi, elle ne s'applique pas en cas de mauvaise foi avérée du Lanceur d'Alerte.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :
UNE PROCÉDURE COMPLÈTE
EST DISPONIBLE AUPRÈS
DE LA DIRECTION ÉTHIQUE ET
COMPLIANCE.

ÉTHIQUE France / Luxembourg
ЕТИЦА Ukraine
ЭТИКА Russie
ЕТИКА Pologne
ETIKAI KÓDEX Hongrie
ETICĂ Roumanie
ETICA Italie
ÉICA Portugal / Espagne

UN DOUTE ?

UNE QUESTION ?

UNE ALERTE ?

Rendez-vous sur speakup.nhood.org
Une plateforme ouverte et protégée
qui garantit la confidentialité
et l'anonymisation des alertes.

EDITION 2021

NHOOD s'entend comme les filiales de la société NHOOD Holding au sens de l'article L 233-1 du code de commerce français et les sociétés contrôlées par la société NHOOD Holding au sens de l'article L 233-3 du code de commerce français.

NHOOD HOLDING

243-245 rue Jean Jaurès
59650 Villeneuve-d'Ascq
