

**CODICE ETICO E DI
CONDOTTA PER
COLLABORATRICI E
COLLABORATORI**

TUTTI GLI ATTORI DELL'ETICA AZIENDALE

NHOOD è una società di servizi immobiliari a uso misto, creata per servire i proprietari di beni immobili, per animare, rinnovare e trasformare i siti in nuovi luoghi di vita, per vivere meglio insieme, con un triplo impatto positivo: Pianeta, Persone, Profitto.

L'ambizione di NHOOD riguardo al triplice impatto positivo è ricca di significato e di valori, fa parte della volontà duratura di valorizzare il patrimonio dei nostri committenti, pur sempre avendo a cuore il bene comune.

LA NOSTRA VOCAZIONE POGGIA SU VALORI, UOMINI E DONNE IMPEGNATI E ONESTI. I VALORI ETICI DI NHOOD NE ORIENTANO LE AZIONI, NE ILLUMINANO LE DECISIONI, NE GARANTISCONO L'INTEGRITÀ.

Riteniamo importante condividere con le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori gli impegni che sosteniamo e che ci aspettiamo da tutti coloro che ci affiancano e lavorano in NHOOD.

Auspichiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori condividano i nostri requisiti etici, promuovano un impegno autentico verso i valori nel rispetto dell'etica e dell'integrità,

dei diritti umani fondamentali, della sicurezza sul lavoro, che siano al nostro fianco nella lotta contro la discriminazione e che adottino comportamenti ambientali impegnati.

È ESSENZIALE ADOTTARE UNA CONDOTTA RESPONSABILE E RISPETTOSA CHE NON AMMETTA LA CORRUZIONE, NON SCENDA A COMPROMESSI SUI DIRITTI UMANI FONDAMENTALI, BENSÌ COMBATTA EFFICACEMENTE I COMPORTAMENTI NON ETICI.

Insieme, garantiamo così un'etica aziendale nel rispetto delle regole di concorrenza, astenendoci da ogni tipo di corruzione, vigilando in modo assoluto nella lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo, non scendendo a compromessi sul rispetto dei diritti umani fondamentali, contrastando fermamente qualsiasi forma di lavoro indegno, irrispettoso o pericoloso.

Vi auspichiamo di reperire nel presente codice le linee guida per guidare e orientare le vostre scelte.

Il nostro codice etico e di condotta per collaboratrici e collaboratori si fonda soprattutto sulla legge e sui principi guida del Patto mondiale delle Nazioni Unite. Il codice stabilisce principi che coinvolgono ciascuno di noi e risulta decisivo e insindacabile rispettarne la sostanza più ancora della lettera. Ha carattere obbligatorio per le collaboratrici e i collaboratori ed è allegato al regolamento interno o a qualsiasi equivalente previsto dalla normativa nazionale del paese in cui si applica.

IL CODICE RISPESCHIA ALTRESÌ L'IMPEGNO DELLE COLLABORATRICI E DEI COLLABORATORI CHE HANNO PRESO GRANDE PARTE, NEI PAESI, NELLE PROFESSIONI, ALLA RELATIVA ELABORAZIONE. SONO TRA I PRINCIPALI AMBASCIATORI DELL'ETICA DI NHOOD.

Il nostro codice etico e di condotta per collaboratrici e collaboratori è rivolto a tutta la holding NHOOD e alle sue filiali, alla comunità dei dipendenti, indipendentemente dal loro status, che siano essi dirigenti o amministratori, della holding NHOOD o di una delle sue filiali che definiamo "collaboratrici e collaboratori".



Etienne Dupuy,
AD

LA FIDUCIA CHE I CLIENTI E LE COLLABORATRICI E I COLLABORATORI HANNO ACCORDATO ALL'AZIENDA È DIRETTAMENTE CONNESSA AL MODO IN CUI QUESTA AGISCE, AL MODO IN CUI ESSA SVOLGE LE SUE ATTIVITÀ. LA SUA ETICA È IMPORTANTE QUANTO I SUOI RISULTATI FINANZIARI.

Noi di NHOOD ci impegniamo affinché le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori operino in un ambiente permeato dalla fiducia e ognuno di noi sia un ambasciatore di etica e dell'azienda.

Il nostro triplice impegno, Pianeta Persone Profitto, si inserisce direttamente in questa dimensione e orienta le nostre attività e le nostre decisioni. Si tratta di un punto di riferimento per le nostre azioni quotidiane, che sappiamo dover essere sì sostenibili ma anche giudicate in base agli standard etici di domani.

Già al giorno d'oggi, la società civile nel suo insieme esige che gli attori siano decisamente etici e che, a loro volta, i fallimenti non siano più tollerati.

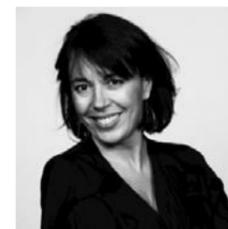
Il raggiungimento dei migliori standard etici a livello mondiale e l'orgoglio per i nostri valori sono gli elementi che orientano ogni giorno il nostro operato. Dobbiamo lavorare tutti insieme per costruire il futuro della nostra azienda, del nostro mondo e attuare una politica e criteri ambientali, sociali e di governance impegnativi.

È anche il nostro requisito etico che contribuirà a rendere NHOOD un'azienda rispettata, che ispira fiducia a tutte le sue parti interessate e attira i migliori talenti.

So che vi impegnate ad investire in voi stessi, a non scendere a compromessi con l'etica e ad applicare tutti i principi richiamati nel presente codice.

È bene che l'azienda e ciascuno di noi dimostrino tolleranza zero rispetto alla corruzione, al traffico di influenze illecite, al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo.

Sono orgoglioso della nostra comunità di collaboratrici e collaboratori impegnati.



Véronique Lautsch,
Responsabile Etica e conformità

Ognuno di noi ha, a livello personale, i propri valori che formano il fondamento della sua integrità.

In un mondo complesso e in movimento, i nostri principi di integrità sono una bussola che guida le nostre azioni quotidiane e ci permette di agire responsabilmente.

Agire eticamente e con integrità all'interno dell'azienda significa impegnarsi a pensare a ciò che è accettabile o preferibile a seconda di una determinata situazione; significa sforzarsi di trovare sempre la decisione più corretta.

A volte le situazioni possono essere difficili, sollevare dubbi, essere ostiche da risolvere o non consentire una decisione inequivocabile.

Poiché il modo in cui svolgiamo un progetto è importante quanto l'obiettivo, agire con integrità, onestà ed etica è fondamentale e deve essere l'approccio che guida ognuno di noi.

IL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA È UNA GUIDA CHE VI OFFRIAMO, IN QUALITÀ DI COLLABORATRICI E COLLABORATORI, PER CONDIVIDERE IL SIGNIFICATO DEI NOSTRI IMPEGNI, PER ACCOMPAGNARVI NELL'ATTUAZIONE DELL'ETICA E NELLA SUA APPLICAZIONE PRATICA NELL'AMBITO DELLE NOSTRE ATTIVITÀ QUOTIDIANE.

E inoltre, la nostra piattaforma di allerta permette a ciascuno di noi di segnalare le situazioni problematiche. Offre inoltre la possibilità di orientarsi in caso di difficoltà.

Questo è il vostro codice; mi auspico che sia una guida alle nostre politiche, un'ispirazione per le nostre decisioni e una bussola nelle situazioni problematiche.

Sono lieta di condividerlo con voi e di contribuire con voi ogni giorno a fare di NHOOD un'azienda riconosciuta per la sua etica dalle sue collaboratrici e dai suoi collaboratori, oltre che dai suoi clienti e partner.

L'ETICA, TUTTI RESPONSABILI



Marco Balducci,
ITALIA E UCRAINA



Severine Bodard,
PORTOGALLO



Tatian Diaconu,
ROMANIA



Etienne Dupuy,
FRANCIA



Thierry Leconte,
RUSSIA



Matteo Perino,
LUSSEMBURGO



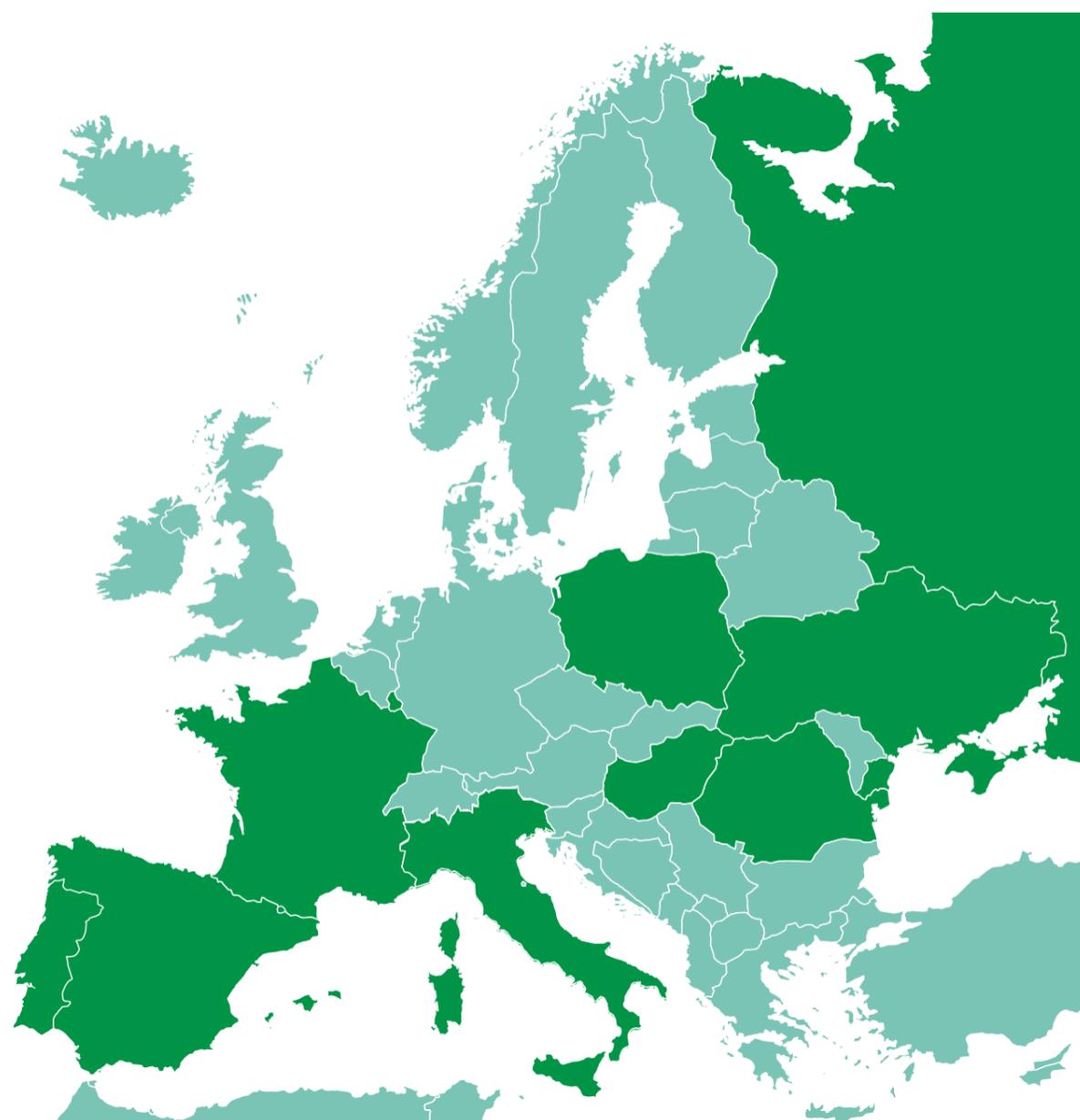
Pascal Steens,
UNGHERIA



Manuel Teba,
SPAGNA



Ada Walentek,
POLONIA



I direttori generali per i paesi
in cui è presente Nhood

SIAMO ORGOGLIOSI DI CONDIVIDERE
QUESTO CODICE CON VOI. L'APPROCCIO
ETICO DI NHOOD È RICCO DI SIGNIFICATO
E CONTRIBUISCE ATTIVAMENTE
A CREARE VALORI PER LA NOSTRA
AZIENDA. INSIEME, CONDIVIDIAMO UN
ECOSISTEMA
ESIGENTE, CON CIASCUNO DI VOI,
COLLABORATRICI E COLLABORATORI,
CON I NOSTRI PARTNER E I NOSTRI
CLIENTI.

In qualità di Direttore generale, siamo ambasciatori
del rispetto e dell'applicazione dei valori del
presente codice etico e della sua attuazione.

Ancorarsi a livello locale nel progetto etico di
NHOOD è un forte impegno che permette a tutti
di essere attori locali nell'attuazione visibile
dell'etica.

Insieme, viviamo i nostri valori, decliniamo gli
impegni etici promossi dal presente codice in
ciascuna delle nostre azioni e in ciascuna delle
nostre professioni.

Insieme, siamo impegnati a livello locale al
progetto globale della nostra azienda.

Lavoriamo eticamente al mondo di domani.

SOMMARIO

GARANTIRE IL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI

- 12  **PROMUOVERE** la salute, l'igiene, la sicurezza e le condizioni di lavoro
- 14  **SOSTENERE** la retribuzione
- 16  **VERIFICARE** l'orario di lavoro
- 18  **LOTTARE** contro la discriminazione
- 20  **MOBILITARSI** contro il lavoro minorile e il lavoro forzato
- 22  **IMPEGNARSI** a favore della protezione ambientale
- 24  **PROMUOVERE** la libertà di associazione

ADOTTARE UNA CONDOTTA COMMERCIALE RESPONSABILE

- 28  **RISPETTARE** la concorrenza, l'equità e la chiarezza con le nostre parti interessate
- 30  **PRESERVARE** la comunicazione di informazioni riservate e sensibili
- 32  **AGIRE** contro la corruzione attiva, la corruzione passiva e le tangenti
- 34  **GARANTIRE** il rispetto delle norme sui conflitti di interesse
- 36  **CONTROLLARE** l'applicazione della lotta al riciclaggio di denaro, delle regole di antiterrorismo, di sanzioni e embarghi
- 38  **INCIDERE** sulle attività politiche e i meccanismi di lobbying
- 40  **SOSTENERE** l'applicazione di diligenze ragionevoli e controlli di integrità

UTILIZZARE IL DISPOSITIVO DI ALLERTA

- 43  **IDENTIFICARE** i punti sensibili
- 44  **AGIRE** lanciando l'allerta
- 45  **ESSERE RASSICURATI** sulla protezione dei lanciatori di allerta

GARANTIRE IL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI



Animare, rinnovare e trasformare i siti in nuovi luoghi di vita, vivere meglio insieme, con un triplice impatto positivo, sono condizioni inscindibili da un rapporto etico con tutte le donne, gli uomini e le parti interessate che lavorano con noi.

Sosteniamo un'attività reciprocamente vantaggiosa, strettamente legata ad un impatto positivo sul Pianeta e sulle Persone.

SIAMO CONSAPEVOLI DI INTERAGIRE NELL'AMBITO DI COMUNITÀ DIVERSE E CHE IL NOSTRO IMPEGNO, SE ISOLATO, NON AVREBBE SENSO.

Siamo quindi impegnati a condividere il nostro impegno per i diritti dell'uomo e fondamentali: il rispetto delle leggi contro la discriminazione, le disposizioni che regolano l'orario di lavoro, la retribuzione, le leggi che prevedono la rappresentanza collettiva dei lavoratori e il divieto del lavoro minorile e forzato.

Siamo quindi convinti del grande potenziale di ciascuno e dell'interesse a consentire a tutti, collaboratrici e collaboratori nonché datori di lavoro, di esercitare pienamente le loro capacità di espressione, la loro libertà di pensiero, di instaurare un dialogo costruttivo piuttosto che contraddittorio, in ambito associativo o di contrattazione collettiva.

Agendo insieme per i diritti dell'uomo e dei lavoratori, siamo fiduciosi che la nostra collaborazione risulterà potenziata.

Quali attori responsabili, ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori si impegnino a rispettare i diritti fondamentali e i diritti dei lavoratori, ovunque si trovino nel mondo. Ci impegniamo a rispettare le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori ne promuovano l'applicazione all'interno della loro sfera di influenza e in seno alle rispettive organizzazioni, servizi e professioni.

PROMUOVERE

LA SALUTE, L'IGIENE, LA SICUREZZA, E LE CONDIZIONI DI LAVORO



CI IMPEGNAMO AD AGIRE NEL RISPETTO DELLE MIGLIORI CONDIZIONI DI LAVORO.

Adottiamo le misure necessarie per offrire un ambiente di lavoro sicuro e sano, rinunciando a qualsiasi cosa che possa avere un effetto nocivo sulla salute delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori e di terzi che potrebbero essere coinvolti (prevenzione degli incidenti, degli incendi). Garantiamo inoltre la robustezza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature nei nostri ambienti di lavoro.

Vengono organizzate regolarmente sessioni di sensibilizzazione e formazione sulla prevenzione dei rischi per consentire alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori di conoscere, comprendere e seguire le procedure in materia di protezione e di sicurezza.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo l'esistenza di procedure di protezione e sicurezza, note e comprese da collaboratrici e collaboratori.
- Promuoviamo l'istituzione di una **commissione** per la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro, o di un organismo equivalente.
- Incoraggiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori ad adottare un approccio di **prevenzione** dei rischi in termini di salute, igiene, sicurezza e condizioni di lavoro.
- Abbiamo creato **un sistema di analisi e un meccanismo di monitoraggio** delle condizioni di lavoro e dei rischi professionali e ascoltiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori, oltre a impegnarci a informarli e formarli.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo fermamente qualsiasi condizione di lavoro che sia contraria alle norme locali in vigore in materia di salute, igiene e sicurezza o che non sia conforme alle linee guida dell'OIL.
- Vietiamo qualsiasi condizione di lavoro che possa rappresentare un rischio per la salute e/o la sicurezza delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.
- Vietiamo qualsiasi misura volta a **limitare il diritto di allerta** delle collaboratrici e dei collaboratori o dei relativi organi di rappresentanza del personale, in materia di igiene, salute e sicurezza nonché qualsiasi misura di rappresaglia eventualmente prevista nei confronti di un lanciatore di allerta. Tali comportamenti sono ritenuti illeciti e punibili con le sanzioni previste dalla legge.
- Condanniamo **qualsiasi trattamento brutale**, crudele e forzato imposto sul luogo di lavoro, tra cui pressioni morali, insulti verbali e molestie.

In pratica

In qualità di collaboratrice o collaboratore, è mia responsabilità verificare che i miei partner soddisfino le norme sulla salute, l'igiene, la sicurezza e le condizioni di lavoro. Nel mio caso, un partner è stato sottoposto a un controllo di conformità del proprio sito, condotto su richiesta di uno dei nostri concorrenti, 9 mesi fa. La relazione è risultata positiva e ci è stata comunicata. Questo è sufficiente per le nostre esigenze in materia?

Sì, se ha meno di un anno ed è redatta da un organismo ufficiale indipendente, tale relazione può senz'altro essere considerata valida. Consente ai nostri partner di rivendicare la conformità evitando la reiterazione di controlli che non sarebbero giustificati in questo caso.

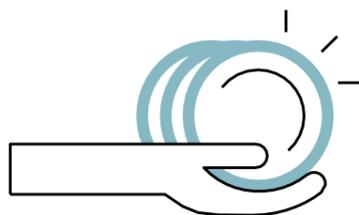
In pratica

Durante una riunione di cantiere nel sito di uno dei nostri committenti, ho scoperto che non tutti i collaboratori e le collaboratrici presenti disponevano di attrezzature di sicurezza. Il partner mi ha spiegato che l'ordine era in corso e che l'attuale pandemia aveva rallentato i tempi di consegna. È sufficiente per sentirsi sicuri?

No, le collaboratrici e i collaboratori presenti, siano essi collegati alla nostra azienda o a quella del partner, non possono in alcun modo essere privi di attrezzature di sicurezza. Naturalmente comprendiamo le situazioni di forza maggiore, ma in tal caso il lavoro deve essere rinviato.

SOSTENERE

LA RETRIBUZIONE



È necessario rispettare le leggi e le normative applicabili in materia di retribuzione, benefit e qualsiasi altra forma di vantaggio sociale.

Le collaboratrici e i collaboratori devono ricevere almeno uno stipendio minimo legale o, in sua assenza, una retribuzione secondo le norme applicabili a livello locale.

LE COLLABORATRICI E I COLLABORATORI DEVONO ESSERE RETRIBUITI PER LE COSIDDETTE ORE "NORMALI". LE ORE DI STRAORDINARIO DEVONO ESSERE PAGATE ALLA TARIFFA MAGGIORATA PREVISTA DALLA LEGGE.

Le collaboratrici e i collaboratori riceveranno il giustificativo di versamento del loro stipendio. Il termine per il pagamento della retribuzione deve essere al massimo mensile, senza alcuna deduzione o sanzione illecita.

Le ammende finanziarie non dovrebbero essere applicate come prassi disciplinare.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo retribuzioni **in conformità con le leggi vigenti in materia di retribuzione.**
- Promuoviamo il rispetto delle disposizioni legali in materia di remunerazione associate alla **durata dell'orario di lavoro** (la retribuzione aumenta in conformità con i contratti collettivi o le disposizioni legali o con i contratti di categoria applicabili).
- Promuoviamo un'informazione chiara e regolare sulla composizione della retribuzione delle collaboratrici e dei collaboratori, **senza alcuna detrazione relativa alle attrezzature di lavoro**, laddove tali costi siano a carico del datore di lavoro.
- Promuoviamo il pagamento dei contributi dei datori di lavoro richiesti dalla legge.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo fermamente il **trattamento di fine rapporto illecito** dei dirigenti e il mancato inquadramento delle condizioni di concessione delle prestazioni.
 - Condanniamo fermamente qualsiasi violazione delle norme in materia di retribuzione e dei contratti di categoria e collettivi applicabili.
- Condanniamo **qualsiasi ritenuta salariale ingiustificata o ammenda o modifica unilaterale della retribuzione** della collaboratrice/del collaboratore senza il suo consenso, o sanzione economica più in generale.

In pratica

Diamo il benvenuto a una collaboratrice o a un collaboratore fornendole/gli un telefono aziendale. La collaboratrice/il collaboratore mi chiede se può usarlo per conversazioni personali senza costi aggiuntivi.

L'uso degli strumenti e dei mezzi messi a disposizione dall'azienda deve essere effettuato nel rispetto della sicurezza, evitandone un uso improprio. È consentito l'uso misto di un telefono, secondo le istruzioni [fornite al momento della consegna dell'apparecchiatura stessa.](#)

In pratica

Ho appena assunto una collaboratrice/un collaboratore e il suo contratto di lavoro prevede una retribuzione mensile. Mi sono reso conto di un errore, a scapito della società, nel contratto firmato. Informerò il reparto paghe che l'importo della retribuzione da corrispondere deve essere modificato.

La retribuzione contrattuale non può essere modificata unilateralmente senza il consenso della collaboratrice/del collaboratore.

UN DUBBIO?

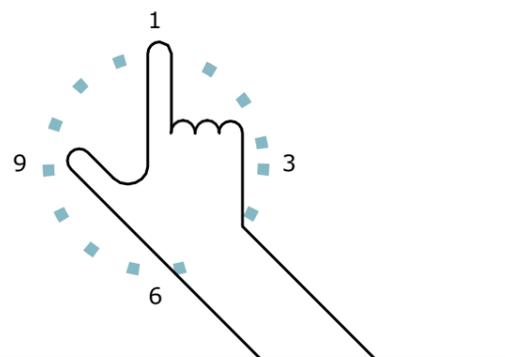
UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.hhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

CONTROLLARE

L'ORARIO DI LAVORO



UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

L'ORARIO DI LAVORO DEVE ESSERE CONFORME ALLE NORME DI LEGGE LOCALI.

Le ore di straordinario non devono superare i limiti di legge e devono essere svolte in conformità agli standard legali.

Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a ferie annuali retribuite, coperture e vantaggi sociali, festività come definito dalla legge locale applicabile.

Consapevoli del fatto che si tratta di impegni giuridici, è nostra intenzione sviluppare un approccio progressista per promuovere un'etica autentica dei rapporti con le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo il rispetto delle restrizioni legali sulla durata del lavoro, sia che si tratti di conformità alle leggi applicabili, ai contratti collettivi o ai contratti di categoria.
- Promuoviamo una distribuzione dell'orario di lavoro **in accordo con la sicurezza e la salute delle collaboratrici e dei collaboratori.**

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- **L'assenza del diritto di disconnessione**, le richieste fatte al di fuori dell'orario di lavoro o che non consentono il sereno esercizio del diritto di disconnessione sono contrarie alle nostre pratiche etiche.
- Ci impegniamo, salvo in caso di emergenza, a non sollecitare le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori e i nostri partner al di fuori dell'orario di lavoro e ci aspettiamo che anch'essi agiscano allo stesso modo.

In pratica

Sono una collaboratrice/un collaboratore con un telefono aziendale. Ricevo con molta regolarità o abitualmente in qualsiasi momento, anche a tarda notte, chiamate e e-mail che richiedono una risposta immediata, senza poter aspettare il giorno successivo. Devo accettare questa situazione?

Desideriamo che tutti, sia le collaboratrici e i collaboratori che i partner, svolgano il loro lavoro mantenendo nel contempo un rigoroso rispetto dei tempi di riposo. In nessun caso è possibile violare questo diritto. Le emergenze possono talvolta richiedere un particolare impegno, che deve tuttavia rimanere eccezionale e non compromettere in alcun modo il diritto di disconnettersi in modo **permanente e continuo.**

In pratica

La costruzione di un centro commerciale di uno dei nostri committenti ha subito un ritardo e ognuno di noi vuole portare a termine questo lavoro in tempo. Abbiamo proposto al nostro Ufficio di aumentare il nostro orario di lavoro quotidiane, prevedendo il pagamento degli straordinari e la concessione di ulteriori giorni di riposo. Si tratta di una pratica conforme?

Sì, lo è se continua a essere in linea con la legislazione sull'orario di lavoro e sul riposo e previa consultazione, se necessario, dei rappresentanti del personale.

LOTTARE

CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



Consideriamo la diversità come un punto di forza e una ricchezza. Tale convinzione ci guida in tutti i nostri processi di reclutamento, assunzione, retribuzione, formazione, condizioni di lavoro, assegnazione, misure disciplinari, promozione, avanzamento, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

PROMUOVIAMO L'INCLUSIONE PER ACCOGLIERE LA DIFFERENZA E RENDERLA UNA RICCHEZZA, E COMBATTIAMO CONTRO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.

Lo stesso vale per tutti i criteri di genere, etnia, ascendenza, casta, origine sociale; nazionale o etnica, religione, stato civile, gravidanza, età, disabilità, malattia, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o politica, opinioni politiche o altri segni distintivi, peculiarità o credenza personale.

Non è tollerato nessun comportamento simile alle molestie morali o sessuali.

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo **l'inclusione e il rispetto della diversità**.
- Incoraggiamo **le pari opportunità** tra le collaboratrici e i collaboratori, indipendentemente da eventuali criteri discriminatori.
- Incoraggiamo l'istituzione di procedure e **la sensibilizzazione** per evitare qualsiasi pratica discriminatoria.
- Incoraggiamo il dialogo sociale all'interno dell'azienda, promuoviamo l'integrazione delle collaboratrici e dei collaboratori disabili, la parità professionale tra uomini e donne, la gestione dei posti di lavoro e dei percorsi di carriera, in particolare dei funzionari di alto livello e dei dipendenti che esercitano responsabilità sindacali.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo **qualsiasi forma di discriminazione**, che comporta uno svantaggio legato all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla disabilità, all'origine, all'etnia, al colore della pelle, alla religione o alle opinioni politiche nonché alla situazione familiare e matrimoniale.

In pratica

Alla ricerca di un cambiamento negli ultimi mesi, ho espresso un desiderio di sviluppo professionale e ho scoperto che non mi è stata proposta un'offerta di lavoro interna, anche se il mio Responsabile lo sapeva. Poiché il mio Responsabile apprezza molto il mio lavoro, mi chiedo se non abbia agito consapevolmente per tenermi nel suo team.

Se così fosse, si tratta di un comportamento che non può essere tollerato. NHOOD è impegnata nella parità di trattamento e promuove la promozione interna. Questo tipo di comportamento è un impedimento alla realizzazione di tali obiettivi.

In pratica

L'ufficio risorse umane ha messo in atto momenti di sensibilizzazione e formazione per diversificare le candidature e rendere più professionali le pratiche di selezione dei futuri collaboratori/collaboratrici dell'azienda, senza tener conto di fattori discriminatori. In qualità di collaboratrici e collaboratori, come attuare questa buona pratica con i nostri partner?

In effetti, è una buona pratica. La formazione, la sensibilizzazione e la parità di trattamento senza discriminazioni nella fase di assunzione sono fondamentali. Nei vostri bandi di gara, fate in modo di non basarvi su criteri legati all'età, al sesso o all'etnia dei vostri interlocutori. Auspichiamo che i nostri partner facciano lo stesso.

MOBILITARSI

CONTRO IL LAVORO MINORILE E IL LAVORO FORZATO



L'uso del lavoro forzato o del lavoro minorile comporta condizioni di lavoro indegne e inaccettabili.

Ci imponiamo di non ricorrere al lavoro minorile, come ad esempio incaricando persone con un'età inferiore a quella minima legale per l'accesso al lavoro nel paese in cui la fornitura o la produzione è effettuata, in violazione delle disposizioni dell'OIL. In ogni caso, i dipendenti di età inferiore ai diciotto anni non devono svolgere lavori pericolosi che, per loro natura o per le condizioni in cui vengono svolti, possano nuocere alla loro salute, sicurezza, integrità morale e/ o essere dannosi per il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

INOLTRE, VIETIAMO E CONDANNIAMO QUALSIASI RICORSO AL LAVORO FORZATO. IL LAVORO FORZATO O NASCOSTO NON È TOLLERATO IN ALCUNA FORMA, SIA ESSO OBBLIGATORIO, CONTRO GARANZIE O ESEGUITO DA PRIGIONIERI INDEBITAMENTE RETRIBUITI.

È vietato ogni tipo di punizione corporale, psicologica, abuso verbale e qualsiasi forma di intimidazione. Non è possibile adottare misure volte a impedire a una

collaboratrice/un collaboratore di lasciare legittimamente il suo posto di lavoro.

Il lavoro deve essere svolto nell'ambito di un rapporto riconosciuto e stabilito in conformità con la legislazione nazionale applicabile. Siamo tenuti a informare le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori dei loro diritti e doveri quali definiti dal codice del lavoro e dalle leggi locali applicabili.

Tutti i rapporti di lavoro devono essere documentati, rispettando rigorosamente i requisiti legali applicabili.

In tale contesto, siamo tenuti a dichiarare tutte le informazioni sui luoghi di servizio e di produzione.

Siamo autorizzati a effettuare controlli, pianificati o imprevisi, in qualsiasi momento nei luoghi in cui i servizi o le produzioni vengono eseguiti per nostro conto. Tali controlli possono essere effettuati dai nostri team o da un organismo esterno indipendente incaricato. Dai collaboratori e dalle collaboratrici ci si aspetta che siano particolarmente vigili in tali controlli.

Dovremo dimostrare una reale volontà di migliorare continuamente le nostre prestazioni sociali e di sviluppare sforzi in questa direzione.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo lo svolgimento di **audit sociali** per verificare che non sia implicato un uso illegale del lavoro minorile nella prestazione di servizi o in fase di produzione.
- Qualsiasi lavoro fornito deve essere **volontario**, non eseguito sotto la minaccia o la costrizione, mentale, fisica o verbale.
- Promuoviamo, laddove possibile contrattualmente, la **condivisione dei risultati** degli audit sociali effettuati per conto o su richiesta di terzi, tali da dimostrare utilmente un approccio di monitoraggio continuo.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- In ogni caso, i dipendenti di **età inferiore ai diciotto anni** non devono svolgere lavori pericolosi che, per loro natura o per le condizioni in cui vengono svolti, possano nuocere alla loro salute, sicurezza, integrità morale e/o essere dannosi per il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.
- Vietiamo **qualsiasi restrizione alla libertà di circolazione o alla conservazione dei documenti personali**.
- Condanniamo fermamente **qualsiasi azione disciplinare** eventualmente applicata senza essere nota in anticipo o senza fondamento su norme valide e giuridiche.

In pratica

Un partner che svolge lavori di costruzione in Francia per noi ha difficoltà a trovare manodopera locale e ci ha informato della sua intenzione di ricorrere a lavoratori stranieri. Abbiamo ricordato al nostro partner che, in particolare, tutti i lavoratori che operano nei nostri cantieri devono essere assunti conformemente alla legislazione applicabile e che l'uso del lavoro forzato è stato severamente vietato.

Al partner va di fatto ricordato il suo impegno a rispettare il nostro codice di condotta per i partner, compreso il divieto del lavoro forzato, nonché l'impegno a garantire che i lavoratori operino nelle migliori condizioni di salute e sicurezza. In caso di dubbi sorti su un cantiere, è necessario condurre un controllo.

In pratica

La nostra cartellonistica da cantiere è realizzata in Europa. Il fornitore mi informa che il diritto del lavoro locale vieta il lavoro dei minori di 18 anni e che pertanto non vi sono bambini coinvolti nella fabbricazione di tale cartellonistica. Posso quindi considerare che non vi è alcun rischio, giusto?

I nostri impegni si misurano non solo alla luce delle nostre affermazioni, ma anche della nostra capacità di verificarli. Indipendentemente dal fornitore, dalla sua posizione, o dall'anzianità del rapporto, non potete accontentarvi della sua buona fede o delle sue rivendicazioni e dovrete disporre di un documento che formalizza l'impegno. In questo caso, il codice etico per i partner prevede tale stipula e impegna il vostro fornitore. Occorre darne comunicazione al fornitore.

IMPEGNARSI

PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE



Siamo impegnati nella tutela dell'ambiente e della conservazione delle risorse naturali.

Così, lo sviluppo etico e sociale che promuoviamo comporta la selezione e la creazione di relazioni commerciali con partner impegnati a favore del progresso ambientale, della diversità, e favorisce il commercio equo.

Ci impegniamo ad agire in modo responsabile e sostenibile in materia di ambiente.

Le nostre attività devono essere conformi alle normative vigenti in materia di protezione dell'ambiente.

INTRAPRENDIAMO AZIONI PER RIDURRE AL MINIMO O MITIGARE I RISCHI AMBIENTALI ASSOCIATI ALLE NOSTRE ATTIVITÀ. CI IMPEGNIAMO A LAVORARE SOLO IN POSSESSO DI TUTTI I CERTIFICATI E/O DELLE AUTORIZZAZIONI NECESSARI PER GESTIRE I NOSTRI SITI O SVOLGERE LE NOSTRE ATTIVITÀ.

Siamo particolarmente attenti a tutte le proposte che contribuiscono, in particolare, a preservare la biodiversità, ridurre il consumo di acqua ed energia e la produzione di rifiuti. Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sono invitati a dare priorità alle relazioni commerciali con i partner che adottano una politica di tutela ambientale.

Laddove possibile, incoraggiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a essere sensibili nella realizzazione delle loro missioni, rispetto a qualsiasi attività o partner che attui un Sistema di gestione ambientale (EMS) secondo, per esempio, la norma ISO 14001.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo il rispetto delle leggi e delle normative applicabili in materia di ambiente, in particolare riguardo alla **gestione delle sostanze pericolose, l'inquinamento, il consumo energetico, la conservazione e lo sviluppo della biodiversità e la gestione dei rifiuti.**
- Incoraggiamo la definizione di procedure semplici, familiari alle collaboratrici e ai collaboratori, nonché di **misure di controllo e di follow-up.**
- Stiamo promuovendo il miglioramento continuo delle misure di protezione ambientale nel contesto delle attività commerciali.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo fermamente qualsiasi attività che non rispetti le attuali norme ambientali.
- Proibiamo qualsiasi progetto realizzato **senza tener conto del relativo impatto ambientale complessivo** (ad esempio rumori molesti per il vicinato, scarichi nell'ambiente, mancato rispetto dei requisiti legali o degli impegni ambientali).

In pratica

La costruzione di un centro commerciale per uno dei nostri committenti richiederà consegne di materiali, il cui scarico potrebbe talvolta causare rumori molesti. Per evitare il traffico diurno, le consegne saranno effettuate di notte. Va bene?

È impossibile evitare emissioni sonore in fase di cantiere e lavori di costruzione, tuttavia è necessario garantire che non vi siano disturbi anomali per il vicinato, soprattutto di notte. È pertanto indispensabile prevedere precauzioni particolari e dare istruzioni alle parti coinvolte per limitare il più possibile il disturbo ai residenti.

È possibile reperire maggiori informazioni sui cantieri responsabili presso l'Ufficio RSI della società.

In pratica

So di un rischio ambientale legato all'attività dell'azienda. Ho avvertito il mio Responsabile. È questo il comportamento giusto?

Sì, assolutamente. Al benché minimo rischio ambientale (inquinamento, sversamento o emissione anomala nell'acqua o nell'aria), occorre avvertire immediatamente l'Ufficio e i team incaricati della RSI. È fondamentale tenere conto degli obiettivi ambientali nell'esercizio del proprio lavoro ed essere ambasciatori di buone pratiche nell'ambito degli approvvigionamenti, dello sviluppo, dell'utilizzo o della fruizione del sito.

FAVORIRE

LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE



CI IMPEGNIAMO A RICONOSCERE ALLE NOSTRE COLLABORATRICI E AI NOSTRI COLLABORATORI IL DIRITTO, SENZA PREVIA AUTORIZZAZIONE, DI FORMARE E ADERIRE AD ORGANIZZAZIONI DI LORO SCELTA. INOLTRE, CI IMPEGNIAMO A RISPETTARE IL LIBERO ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ESERCITARE ATTIVITÀ SINDACALI, IN CONFORMITÀ CON LE NORMATIVE LOCALI.

Inoltre, le collaboratrici e i collaboratori devono poter godere di un'adeguata protezione contro ogni atto di discriminazione che minerebbe la libertà sindacale. In paesi in cui queste libertà fondamentali siano limitate dalla legge, è bene promuovere qualsiasi misura che consenta lo sviluppo dei diritti fondamentali e dei diritti dell'uomo.

In caso di limitazione o divieto della libertà di associazione e/o di contrattazione collettiva per legge, ci impegniamo a rispettare le convenzioni dell'OIL, che prevedono in particolare altre forme di rappresentanza e/o di libera contrattazione.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Incoraggiamo le collaboratrici e i collaboratori e i dirigenti a **rispettare rigorosamente la libertà di associazione**, in conformità con le leggi applicabili, sia che si tratti della creazione di sindacati o della composizione di organi di rappresentanza, per esempio.
- Promuoviamo il **diritto alla contrattazione collettiva** del personale e il diritto dei dipendenti di nominare liberamente i loro rappresentanti, senza minacce di rappresaglia.
- Incoraggiamo il **dialogo con i partner** sociali e **le contrattazioni rispettose**.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo le **violazioni del libero esercizio del diritto di svolgere attività sindacali o di rappresentanza**, come previsto dalle convenzioni dell'OIL e/o dalle normative locali, ove opportuno.
- Condanniamo ogni **discriminazione in relazione alla libertà di esercitare attività sindacali**, nonché la considerazione di appartenere o meno a un sindacato nelle decisioni in termini di carriera professionale o di assunzione di un dipendente
- Non avrà luogo alcun **trattamento discriminatorio** a motivo dell'appartenenza a un sindacato o dell'esercizio dell'attività sindacale, che si tratti di un trattamento discriminatorio relativo alla valutazione professionale, allo sviluppo professionale, alla retribuzione o a qualsiasi altro elemento relativo all'attività di un dipendente

In pratica

Una collaboratrice/un collaboratore del nostro team intende entrare a far parte di un sindacato, ma teme che ciò possa portare a tensioni e suscitare il disaccordo della direzione. In qualità di Responsabile di tale collaboratrice/collaboratore, l'ho rassicurata/o per quanto riguarda la sua libertà di associazione e il rispetto da parte dell'azienda per questa possibilità. È una buona pratica?

È senz'altro una buona pratica rassicurare la collaboratrice/il collaboratore affermando il nostro rigoroso rispetto per la libertà sindacale e di associazione. Si tratta di una scelta personale della collaboratrice/del collaboratore che rispettiamo.

In pratica

Uno dei nostri partner ci informa che nelle fabbriche in cui si rifornisce, "le scadenze sono sempre rispettate perché non ci sono i sindacati". Resto sbalordito/a da questa affermazione. Devo fare finta di niente?

No, non è certo un atteggiamento per noi ammissibile. In tutto il mondo, i diritti delle collaboratrici e dei collaboratori devono essere rispettati ed è nostro dovere ricordarlo. È possibile condividerlo sulla piattaforma di allerta.

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

ADOTTARE UNA CONDOTTA COMMERCIALE RESPONSABILE



I nostri principi etici guidano la nostra condotta aziendale e si applicano a noi e ai nostri collaboratori e alle nostre collaboratrici.

Consideriamo tutti i nostri rapporti con grande senso di responsabilità e siamo molto esigenti nella scelta dei nostri partner.

Vogliamo così essere degni di fiducia reciproca. Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori rappresentano l'azienda e ne rispettano gli interessi e le esigenze, in tutte le relazioni con i nostri partner commerciali, nonché con i nostri azionisti e con ciascuna delle nostre parti interessate.

Ecco perché agiamo con la convinzione che le nostre interazioni all'interno della nostra azienda devono essere basate sulla fiducia reciproca, sul rispetto, sull'apertura di spirito e sul coraggio.

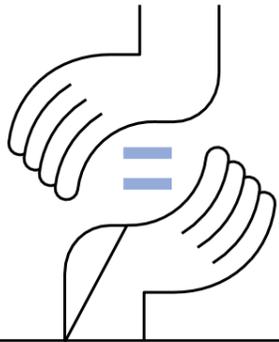
IL NOSTRO RAPPORTO PRIVILEGIATO CON IL TERRITORIO E I SUOI ABITANTI FORGIA LA NOSTRA CONVINZIONE DI ESSERE RIGOROSI E DI DARE IL BUON ESEMPIO.

Il presente codice è vincolante per le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori, così come lo sono gli obblighi imposti loro dal diritto nazionale o dal diritto internazionale,

Le regole di comportamento e gli standard etici, che promuovono l'integrità, e comportano il divieto di qualsiasi atto di corruzione, sono altresì descritti nel codice di condotta aziendale e per i partner NHOOD.

RISPETTARE

LA CONCORRENZA, L'EQUITÀ E LA CHIAREZZA CON LE NOSTRE PARTI INTERESSATE



Ci impegniamo a rappresentare l'azienda con le nostre parti interessate, applicando attentamente i principi del presente codice e agendo secondo l'etica.

Selezioniamo i nostri partner con obiettività, lealtà e rispetto.

DIAMO LE STESSE OPPORTUNITÀ A TUTTI, CON COMUNICAZIONI E PRATICHE AZIENDALI CHIARE E COERENTI.

Non appena la situazione lo consente, lavoriamo scegliendo i nostri partner attraverso la realizzazione di bandi di gara. Una volta conclusi tali bandi di gara, le società che hanno risposto hanno diritto a un feedback esplicito e onesto sui motivi per cui la loro offerta non è stata accettata.

Rapporti equilibrati assicurano una collaborazione sana. Di conseguenza, garantiamo l'autonomia di ciascuna parte. Per evitare situazioni che comportino un rischio di dipendenza economica o commerciale, ascoltiamo i nostri partner e siamo disposti a sostenerli al fine di ridurre questo rischio.

A tal riguardo, invitiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a essere vigili nei rapporti con i partner e a spronarli a dichiarare la quota che rappresentiamo nel loro fatturato complessivo.

Con i nostri azionisti siamo anche garanti della sincerità dei nostri scambi. Sui social network siamo cauti ed esprimiamoci esclusivamente a titolo personale.

In caso di crisi non interveniamo senza l'approvazione della comunicazione.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Selezioniamo i nostri partner su basi obiettive, chiare, aperte e competitive. Quando possibile, siamo favorevoli all'uso **di una gara d'appalto**. Ci impegniamo a rendere conto delle nostre scelte e a spiegarle.
- Ci impegniamo a **rispettare i nostri concorrenti**.
- Ascoltiamo i nostri partner e attuiamo piani d'azione per ridurre i casi di **di dipendenza comprovata**.
- Forniamo ai nostri partner e clienti **informazioni affidabili, corrette e mai tendenziose**, in modo da non indurli in errore o generare profitti personali.

Con i nostri azionisti ci impegniamo a mantenere rapporti sani fornendo informazioni di qualità e oneste basate su rapporti esigenti e leali, alla luce di informazioni affidabili e trasparenti.

- Incoraggiamo il mantenimento di rapporti sani con i nostri clienti, che siano rigorosamente **rispettosi dei loro diritti e ne preservino gli interessi**.
- Garantiamo scrupolosamente l'accuratezza dei nostri conti e dei nostri controlli.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Abbiamo vietato **le situazioni di intesa, di abuso** e qualsiasi atto che sarebbe stato anche indirettamente in violazione delle regole di concorrenza.
- Ci imponiamo di non denigrare i nostri concorrenti né quelli dei nostri partner.
- Respingiamo con forza **qualsiasi atteggiamento irrispettoso**, che si tratti di un rinvio ingiustificato di un appuntamento, di un comportamento condiscendente o del mutismo.
- Ci rifiutiamo di assumere impegni che non possiamo rispettare e rifiutiamo di rivelare informazioni sleali o eventualmente non sincere.

In pratica

Ho sentito dire che il mio fornitore si trova in una situazione finanziaria precaria. Non posso annullare né rinviare le consegne. È possibile modificarlo preventivamente?

No, non dovete prendere decisioni sulla sola base di voci. Dovreste discutere la situazione con il vostro fornitore, il vostro Ufficio Contabilità e, se le difficoltà vengono accertate, definire insieme le migliori opzioni che comportino un vantaggio reciproco.

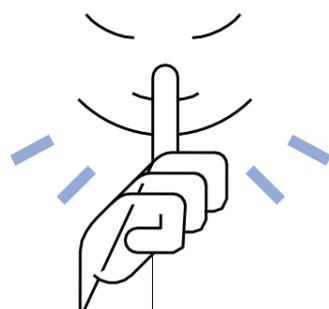
In pratica

Il mio fornitore viene scelto regolarmente al termine delle gare d'appalto indette. Tuttavia, abbiamo ricevuto la brochure di un nuovo concorrente sul mercato e mi sembra interessante includerlo nei progetti futuri nell'ambito delle gare d'appalto. Posso farlo o dovrei preferire il fornitore storico?

Sì, potete senz'altro affiancare al vostro fornitore storico il potenziale concorrente. Siate chiari fin da subito sui requisiti e sui criteri di presentazione che verranno presi in considerazione.

PRESERVARE

LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI RISERVATE E SENSIBILI



Ci impegniamo a mantenere rapporti cortesi e rispettosi. In base a tale principio, non vogliamo comportarci in modo denigrante, disinvolto o incivile nei confronti di tutti i nostri partner e collaboratori/collaboratrici.

Il dialogo con loro è fondamentale, l'interazione con loro per comprendere le aspettative e i vincoli rispettivi è cruciale. Tuttavia, discutere insieme delle controversie interne, comunicare informazioni riservate o trasmettere dati in relazione a terzi non sono comportamenti accettabili. Sono contrari alla nostra etica.

PERTANTO, LE DISCUSSIONI DOVREBBERO CONCENTRarsi SOLO SUGLI ELEMENTI DAVVERO PERTINENTI E UTILI AI FINI DELLA DISCUSSIONE, E TENERE CONTO DELLA RISERVATEZZA O DELLA SENSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI FORNITE O RICEVUTE.

In caso di divulgazione di informazioni sensibili, è importante che tutti i destinatari siano espressamente informati della sensibilità di tali informazioni.

Ci impegniamo a sostenere il principio della riservatezza delle informazioni presentate come riservate e/o sensibili che abbiamo appreso nell'ambito dei nostri rapporti e scambi.

Ci impegniamo a evitare nei nostri scambi qualsiasi informazione pertinente riguardante i nostri concorrenti.

Siamo consapevoli delle sfide poste da una sana concorrenza e ci impegniamo formalmente a non violarla in alcun modo.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Promuoviamo il **rispetto della privacy** e la descrizione chiara e univoca dei nostri impegni in materia di rispetto della privacy.
- Ci impegniamo, nell'ambito di studi preliminari, di preselezioni e, in occasione di tutti i progetti sensibili o suscettibili di avere un impatto economico, a firmare **impegni di riservatezza**.
- Ci impegniamo a rispettare il nostro **obbligo di discrezione**, a trattare in modo adeguato qualsiasi informazione riservata, a non discutere o commentare questioni interne di NHOOD su siti internet o sui social network, a verificare, prima di qualsiasi condivisione di informazioni sensibili, che il destinatario abbia sottoscritto un accordo di riservatezza.
- Informiamo l'Ufficio Etica e compliance di qualsiasi informazione riservata che sia stata divulgata.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Ci asteniamo dal discutere di informazioni sensibili **in spazi pubblici**.
- Non facciamo cenno ai nostri progetti riservati.
- Non facciamo riferimento al nostro rapporto contrattuale con una terza parte **senza l'esplicito consenso** della persona o della società di cui intendiamo divulgare l'identità.
- Non divulghiamo informazioni sensibili o riservate nel corso di scambi professionali o personali, sul posto di lavoro o in occasione di fiere, pranzi o cene di gala o altre occasioni.
- Non minimizziamo l'impatto che la divulgazione di informazioni sensibili o riservate può avere, in pubblico, sui treni, nelle fiere, **rispettiamo un obbligo di riservatezza**.

In pratica

Per agevolare lo scambio di contratti in fase di redazione, il mio partner mi ha consegnato una chiavetta USB su cui sono memorizzati altri contratti con alcuni dei nostri concorrenti. La tentazione di farne una copia è forte. Posso farlo visto che la chiavetta mi è stata data spontaneamente?

No, non dovete fare nessuna copia. Non sono informazioni non vi interessano e non è etico approfittare di un errore.

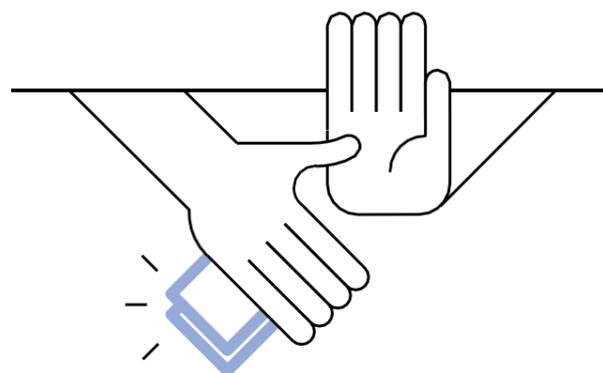
In pratica

Abbiamo indetto una gara d'appalto. Uno dei concorrenti non selezionato mi chiede di comunicargli l'azienda che è stata selezionata. Non sono sicuro/a che questo sia possibile. Cosa devo fare?

Dobbiamo essere chiari con i concorrenti. Senza necessariamente fornire il nome del concorrente selezionato, a meno che il concorrente selezionato vi dia il proprio consenso, potete essere chiari sui motivi della vostra scelta e confermarne il contenuto, anche per iscritto.

AGIRE

CONTRO LA CORRUZIONE ATTIVA, LA CORRUZIONE PASSIVA E LE TANGENTI



Combattere la corruzione in tutto il mondo è uno dei nostri principi etici immateriali. Ci opponiamo a tutte le forme di corruzione e attuiamo misure per combattere questo flagello, che si tratti di corruzione passiva o attiva, tangenti, conflitti di interesse, traffico di influenze illecite, frodi, ecc..

LA CORRUZIONE SI RIFERISCE AL COMPORTAMENTO MEDIANTE IL QUALE VENGONO CHIESTI, ACCETTATI, RICEVUTI OFFERTE, PROMESSE, OMAGGI O DONI ALLO SCOPO DI COMPIERE UN ATTO O DI RINUNCIARVI, OTTENERE FAVORI O BENEFICI SPECIALI.

La corruzione attiva è una corruzione nell'ambito della quale una collaboratrice/un collaboratore adotta un comportamento di corruzione (ad esempio, proporre una bustarella), la corruzione passiva è una corruzione nell'ambito della quale una collaboratrice/un collaboratore è oggetto di un comportamento di corruzione (ad esempio, accettare una bustarella).

Per traffico di influenze illecite si intende il promettere qualcosa a qualcuno affinché questi eserciti la propria influenza su un terzo, per ottenere una decisione o un parere favorevole, sia nel caso che tale influenza sia reale o presunta.

I NOSTRI RAPPORTI CON I PARTNER SI BASANO SUL PRINCIPIO DELLA BUONA FEDE E DELLA LEALTÀ COMMERCIALE. TALI PRINCIPI SI CONCRETIZZANO IN PARTICOLARE NEL RIFIUTO RECIPROCO DI QUALSIASI ATTO DI CORRUZIONE, ACCETTAZIONE, SOLLECITAZIONE O OFFERTA DI OMAGGI, INVITI O VANTAGGI PERSONALI NON DOVUTI.

Le disposizioni anticorruzione sono vincolanti per tutti i collaboratori e i partner.

A titolo professionale, l'accettazione o l'offerta di omaggi, inviti, riduzioni di prezzo e altri vantaggi, direttamente o indirettamente, sono, in linea di principio, vietate, fatta eccezione per gli omaggi promozionali o di valore molto ridotto, offerti in via eccezionale e consegnati senza sotterfugi sul luogo di lavoro. I nostri collaboratori e le nostre collaboratrici, esattamente come i nostri partner, non possono pertanto offrire o chiedere la concessione di omaggi e/o inviti personali. Tale principio implica che omaggi e favori a titolo personale non possano essere offerti o accettati in nessun caso.

Qualora sorgano dubbi sul valore di un omaggio o di un invito, le collaboratrici e i collaboratori saranno tenuti a rivolgersi al proprio Responsabile e all'Ufficio Etica e compliance.

Vietiamo le bustarelle e chiediamo ai nostri partner di agire nello stesso modo. Dalle nostre collaboratrici e dai nostri collaboratori ci aspettiamo un rigoroso rispetto della lotta contro la corruzione e chiediamo loro di accertarsi dell'applicazione dello stesso principio da parte di terzi.

Ogni collaboratore/collaboratrice ha accesso ai moduli di formazione disponibili dall'azienda, che consentono di comprendere e identificare le situazioni di rischio. In caso di dubbio, ogni collaboratore/collaboratrice può contattare l'Ufficio Etica e compliance.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Ci impegniamo a **rispettare rigorosamente gli obblighi legali relativi alla lotta contro la corruzione**, e, in pratica, mettiamo in atto quanto prevista dalla legge sulla trasparenza, la lotta contro la corruzione e la modernizzazione della vita economica, nota come "Sapin 2".
- Incoraggiamo le collaboratrici e i collaboratori di NHOOD a **interrogarsi sistematicamente su ogni omaggio, sia esso ricevuto o offerto**, al fine di verificarne l'adeguatezza alla politica di NHOOD (in particolare, occorre rifiutare sistematicamente qualsiasi omaggio ricevuto a titolo personale da un fornitore, cliente o terza parte che mantenga relazioni commerciali con il gruppo NHOOD, restituire gli omaggi ricevuti per errore, gli omaggi inadeguati, gli omaggi o i vantaggi che potrebbero compromettere la nostra libertà di giudizio o indurre a pensare che stiamo subendo un'influenza).
- L'offerta o l'accettazione di un omaggio a titolo professionale sono oggetto di una **registrazione esatta nel libro previsto a tal fine**.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo situazioni complicate in cui una parte può sentirsi in debito o in imbarazzo.
Condanniamo quindi qualsiasi offerta di omaggi o inviti a titolo professionale **non effettuata sul posto di lavoro e non direttamente correlata con l'attività professionale**.
- Condanniamo i **pagamenti e le riscossioni indebiti**.
- Offriamo sconti, riduzioni o storni solo **in cambio di una vera contropartita commerciale menzionata sulle fatture**.

In pratica

Vorrei lodare gli sforzi del mio fornitore di servizi durante il periodo di confinamento, in cui ha continuato a garantire la manutenzione dei siti senza problemi. Posso inviargli un coupon da utilizzare presso le attività commerciali dei siti? O è meglio far pervenire a tutto il team un cesto di prodotti alimentari gourmet venduti da uno dei commercianti dei siti?

Infatti è meglio far pervenire dei prodotti alimentari che i team possano condividere e considerare come omaggio aziendale e di modesto valore. Al contrario, un buono regalo potrebbe essere considerato alla stregua di un atto di corruzione di cui potremmo essere accusati. Non dimenticate di riportarlo nel libro omaggi e inviti, disponibile presso l'Ufficio Etica e compliance: agendo in modo trasparente, ci tuteliamo contro interpretazioni discutibili.

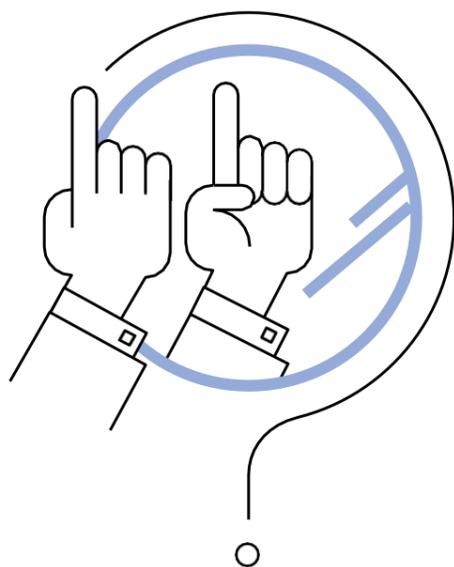
In pratica

Il nostro nuovo modello di area ristorazione italiana in cartone. La possibilità di installare un'analoga area ristorazione in un progetto di ristrutturazione di una stazione ci sembra rilevante da studiare. Per coinvolgere gli eletti nei nostri progetti, desideriamo dare loro la massima visibilità e invitarli a venire a testare il concetto per valutarne il pieno interesse, il che implica l'organizzazione di un viaggio. Dobbiamo prendere precauzioni speciali?

In effetti, il quadro giuridico per le relazioni con il mondo politico, così come per il mondo della pubblica amministrazione, suggerisce di essere particolarmente cauti riguardo agli inviti e agli omaggi destinati a un pubblico del genere. È quindi possibile offrire agli eletti un tour in loco, senza che sia necessario accollarsi tutte le spese di viaggio. In ogni caso, è necessario consultarsi preventivamente con l'Ufficio Etica e compliance.

VIGILARE

SUL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI CONFLITTI DI INTERESSE



Prosperare in un ambiente di sana concorrenza significa vietare qualsiasi situazione in cui i nostri interessi personali possano essere in conflitto con quelli che rappresentiamo a livello professionale, e viceversa. L'imparzialità e l'autonomia devono essere la base per rapporti sani.

CI IMPEGNIAMO A VIETARE O A RISOLVERE QUALSIASI SITUAZIONE DI CONFLITTO DI INTERESSI, IN CUI GLI INTERESSI PERSONALI INFLUISCONO SUL RAPPORTO PROFESSIONALE.

La mera comparsa di conflitti di interesse può minare relazioni sane.

Il conflitto di interessi può verificarsi quando persone vicine o membri della stessa famiglia condividono un rapporto professionale.

Gli interessi finanziari, come i contratti, gli investimenti possono talvolta essere in contraddizione con quelli della società che la collaboratrice/il collaboratore o la parte rappresentano.

Per questo motivo incoraggiamo la trasparenza e l'eliminazione dei dubbi.

A tal fine, le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sono invitati ad avvisare l'Ufficio e a non prendere alcuna decisione qualora una situazione possa influenzarne il libero arbitrio. Le linee guida e le buone pratiche per la gestione dei conflitti di interesse sono disponibili presso l'Ufficio Etica e compliance.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Preferiamo relazioni chiare in cui giocare a carte scoperte. Se può verificarsi un conflitto di rischio di interesse, lo identifichiamo chiaramente, lo segnaliamo e **decidiamo se sia preferibile esonerare la persona interessata dalla gestione del fascicolo.**
- Inoltre, siamo favorevoli **alla trasparenza** nella gestione degli interessi in tutte le relazioni commerciali.
- Incoraggiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a escludere qualsiasi rischio di conflitti di interesse, a non prendere **decisioni sotto l'influenza di interessi personali.**
- Incoraggiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a **inviare un avviso** tramite il dispositivo dedicato o tramite un superiore, ogni volta che si verifica una situazione di conflitto di interesse effettivo o potenziale.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Condanniamo situazioni complicate in cui una parte può sentirsi in debito o in imbarazzo. Non ci vietiamo di lavorare con un partner rappresentato, ad esempio, da un familiare di uno dei nostri collaboratori/delle nostre collaboratrici.
- Tuttavia, non vogliamo che **il collaboratore/la collaboratrice sia coinvolto/a** in questo rapporto di affari.
- Non vogliamo approfittare della nostra posizione in azienda per realizzare un profitto, sia diretto che indiretto, o per farne beneficiare un familiare.

In pratica

Siamo abituati a organizzare i nostri seminari del team Contabilità in una sala affittata ben posizionata che soddisfa le nostre specifiche. Abbiamo appena appreso che il manager di questa azienda partner è marito della nostra Direttrice Marketing. Possiamo continuare ad avere un rapporto di affari? Quali precauzioni è necessario prendere?

Sì, possiamo mantenere il rapporto commerciale perché la nostra Direttrice Marketing non è coinvolta nelle commesse per l'Ufficio Contabilità e perché, d'altra parte, avete una specifica oggettiva di cui potete giustificare il contenuto.

In pratica

Abbiamo creato un rapporto con un partner la cui attività è promettente. Il/la responsabile commerciale intende investire nella sua azienda. Può farlo?

La situazione è delicata perché investire in un'azienda può comportare che la collaboratrice/ il collaboratore abbia interesse a mantenere questo rapporto di affari, indipendentemente dal fatto che gli obiettivi siano o meno raggiunti con quella società. Anche se la partecipazione è minima, può verificarsi un conflitto di interessi. Il modo più semplice è quello di valutare la situazione con la direzione, tenendo conto delle funzioni svolte, il rapporto tra i partner economici e l'importo dell'investimento.

UN DUBBIO?

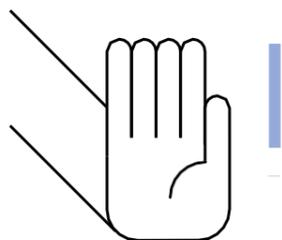
UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

CONTROLLARE

L'APPLICAZIONE DELLA LOTTA CONTRO IL RICICLAGGIO DI DENARO, LA LOTTA CONTRO IL TERRORISMO, DI SANZIONI ED EMBARGHI



In qualità di attore responsabile, ci impegniamo a fornire informazioni finanziarie affidabili e a conquistare la fiducia dei nostri partner implementando strumenti di verifiche contabili.

Durante una segnalazione, e durante il rapporto con un partner, i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici sono tenuti ad essere vigili e a monitorare, secondo le procedure interne, i terzi con i quali il gruppo manterrà rapporti o avvierà rapporti commerciali.

IN TALE AMBITO, I NOSTRI COLLABORATORI E LE NOSTRE COLLABORATRICI POSSONO ESSERE TENUTI A CHIEDERE A TERZI DI GIUSTIFICARE LE MISURE ATTUATE PER COMBATTERE IL RICICLAGGIO DI DENARO O IL FINANZIAMENTO DI ATTIVITÀ NON CONFORMI AI PRINCIPI DEL PRESENTE CODICE.

Agiamo anche accertando sempre il rapporto di etica e l'integrità dei nostri partner, intraprendendo qualsiasi iniziativa tale da dimostrare che le attività non finanziano né derivano dal finanziamento di attività illecite. Più in generale, condanniamo qualsiasi attività fraudolenta e destabilizzante del mercato economico, nonché il finanziamento di attività occulte o contrarie all'etica.

Rispettiamo le decisioni dei tribunali e le restrizioni commerciali internazionali, discendenti in particolare da decisioni europee o da giurisdizioni da cui dipendiamo.

Nei nostri progetti e nel sostenere i nostri clienti, ci riserviamo il diritto di non supportare o sostenere progetti che non siano in linea con la nostra etica.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- All'inizio del rapporto, si controlla la valuta di pagamento, il luogo in cui il servizio è effettuato, la banca di liquidazione e se abbiamo dati che non corrispondono, non esitiamo a trovare informazioni utili a **fuggare i dubbi**.
Collaboriamo a qualsiasi richiesta legittima per identificare i nostri beneficiari effettivi.
- Siamo lieti di rispondere alle **procedure di due diligence** (verifiche ragionevoli).
Incoraggiamo ciascuno dei nostri collaboratori e collaboratrici coinvolti nel processo a partecipare **attivamente alle procedure di controllo annuali** dei nostri Revisori dei conti.
- Seguiamo le procedure consigliate dall'Ufficio Controllo interno.
- Avvisiamo l'Ufficio Legale e l'Ufficio Etica e compliance o segnaliamo un avviso in tal senso se sospettiamo attività illegali correlate al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Non si accettano **pagamenti in contanti**.
- Non convalidiamo **conti multipli** per una singola entità di un partner.
- Non scendiamo a compromessi sulla trasparenza delle informazioni finanziarie.
- Non raccogliamo fondi pagati per conto dei nostri partner da **terzi non elencati** nei nostri registri contabili.
- Non concediamo sconti o differimenti di pagamento al di fuori di una procedura scritta e convalidata.
- Non accettiamo **cambi di valuta** in fase di regolamento e nella maggior parte dei casi accettiamo solo il pagamento in euro, dollari USA, o valuta locale della società per la quale il servizio è eseguito.

In pratica

Il nostro partner ci invia una fattura sulla quale il numero IBAN è diverso da quello indicato nel nostro programma di contabilità. Possiamo convalidare il pagamento, visto che gli altri dati sono invariati?

In linea di principio, un servizio prestato deve essere pagato secondo i termini previsti dal contratto. Tuttavia, è necessario procedere a una modifica delle coordinate bancarie e non è possibile decidere solo sulla modifica dell'IBAN, soprattutto perché il pagamento non può essere convalidato nella contabilità. Collaborate con il partner per comprendere questa modifica e seguire le procedure descritte dall'Ufficio Contabilità.

In pratica

La nostra piattaforma di allerta affronta la questione del riciclaggio di denaro. Possono usarlo anche i nostri partner?

È senz'altro corretto condividere e rendere nota la nostra piattaforma di allerta che permette a tutti, collaboratori e collaboratrici nonché partner, di avere accesso alla stessa piattaforma per segnalare un avviso, chiedere chiarimenti o ricevere consigli. La nostra piattaforma è ospitata da terzi e garantisce la riservatezza degli scambi.

INFLUIRE

SULLE ATTIVITÀ POLITICHE E I MECCANISMI DI LOBBYING



In qualità di società di servizi immobiliari a uso misto creata per servire i proprietari di beni immobili, per animare, rinnovare e trasformare i siti in nuovi luoghi di vita, possiamo interagire, anche attraverso mandati ricevuti, con attori, partner, investitori e sfere di influenza. Dobbiamo essere parte dei pensieri in atto. Svolgiamo le nostre attività in modo rispettoso e chiaro e partecipiamo, quando i nostri mandati lo prevedono, agli scambi e ai dibattiti che si svolgono all'interno di organizzazioni e associazioni professionali.

TUTTE QUESTE AZIONI VOLTE A ESERCITARE UN'INFLUENZA SONO ELENCAE CON PRECISIONE

NELL'AMBITO DEI REGISTRI GIURIDICI EVENTUALMENTE ESISTENTI, COME IL REGISTRO DEI RAPPRESENTANTI DI INTERESSI IN FRANCIA, DEPOSITATO PRESSO L'ALTA AUTORITÀ PER LA TRASPARENZA DELLA VITA PUBBLICA.

Non partecipiamo in alcun modo al finanziamento di partiti politici o organizzazioni religiose. Prestiamo molta attenzione alle nostre attività di mecenatismo e alle nostre attività di beneficenza affinché non siano in alcun modo considerate alla stregua di contributi occulti. A livello professionale, contiamo su collaboratrici e collaboratori che esercitano un'attività di lobbying o di rappresentanza dell'azienda in ambiti di influenza. Questi sono chiaramente identificati e hanno la formazione e l'esperienza necessarie. Le loro attività rientrano sotto tutti gli aspetti nell'ambito del presente codice, in particolare per quanto riguarda la prevenzione dei rischi di conflitti di interesse e la prevenzione della corruzione.

A titolo individuale, nessuno dei nostri collaboratori e collaboratrici può vantarsi di rappresentare i nostri interessi o di essere il portavoce dei nostri progetti.

Ci atteniamo alle regole del nostro team dell'Ufficio Comunicazione per esprimerci e lasciamo questo compito ai nostri rappresentanti designati.

Ci aspettiamo che i nostri collaboratori/collaboratrici non siano mai né politicizzati né strumentalizzati in nome di cause che non avremmo scelto di sostenere.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Svolgiamo le nostre attività in modo chiaro e trasparente e riportiamo le nostre azioni nei registri dedicati.
- Preferiamo rapporti basati sulla **fiducia reciproca**.
- Affidiamo le nostre opinioni pubbliche ai **professionisti ferrati** nel settore.
- Partecipiamo alle azioni dei nostri sindacati di rappresentanza mantenendo il nostro libero arbitrio, facoltà che esercitiamo con trasparenza.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Non vogliamo che il nostro nome sia citato o usato senza il nostro **preventivo consenso**.
- Lo stesso vale per i progetti che portiamo avanti o per i risultati che otteniamo, tranne nel caso in cui l'informazione sia già di dominio pubblico.

In pratica

Il nostro partner appare su un giornale per le attività svolte dalla sua fondazione a sostegno dei diritti dei bambini di tutto il mondo. Penso che sarebbe bello parlarne anche per far conoscere il nostro progetto e il nostro partner.

Non potete permettervi di farlo senza il suo consenso, né può farlo il partner senza comunicarlo a voi. È indispensabile che vi mettiate d'accordo e lo comuniciate all'Ufficio Comunicazione per discuterne al meglio con il Partner.

In pratica

Il nostro partner desidera parlare del nostro progetto in una fiera locale. Mi ha trasmesso l'opuscolo della sua presentazione. Devo trasmetterlo ai team dell'Ufficio Comunicazione?

Sì, è il giusto atteggiamento. L'Ufficio Comunicazione sarà in grado di accertare con voi e con il vostro partner se l'approccio è in linea con il nostro obiettivo di comunicazione.

UN DUBBIO?

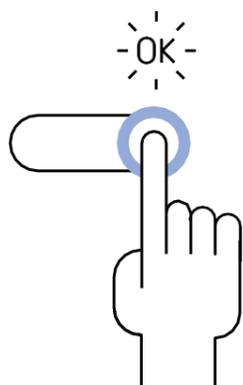
UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

SOSTENERE

L'APPLICAZIONE DI DILIGENZE RAGIONEVOLI E DI CONTROLLI DI INTEGRITÀ



PROGETTIAMO IL NOSTRO IMPEGNO ETICO ATTRAVERSO PRINCIPI QUALI QUI RAMMENTATI E LA CUI PROVA DEBBA NECESSARIAMENTE ESSERE RIPORTATA PER ISCRITTO.

Inoltre, effettuiamo o possiamo incaricare di effettuare controlli utili, in particolare organizzando controlli di integrità volti a rafforzare la conoscenza dei nostri partner.

Ci aspettiamo che i nostri collaboratori e le nostre collaboratrici siano particolarmente vigili nell'identificazione e nell'esecuzione di tali controlli di integrità in conformità alle raccomandazioni dell'Ufficio Etica e compliance.

Ci si attiene poi al diritto di non instaurare rapporti o addirittura di interrompere un rapporto con un partner le cui pratiche non siano conformi ai nostri requisiti etici contenuti nel presente codice.

Qualsiasi informazione sui dati raccolti è disponibile presso il responsabile della protezione dei dati (DPO) al seguente indirizzo:

dpo@NHOOD.com

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

CIÒ CHE PROMUOVIAMO

- Ci concentriamo **sull'identificazione degli elementi chiave e dei collegamenti** che possono esistere nell'ecosistema dei nostri partner e nei nostri.
- Pensiamo che il nostro impegno etico sia stato affermato, dimostrato e provato.
- La comunicazione delle informazioni richieste al partner risponde a tale obiettivo.

CIÒ CHE CONDANNIAMO

- Vietiamo l'avvio di un rapporto senza eseguire una due diligence, in particolare ricevendo **un questionario completo compilato e firmato** dal partner.
- Non accettiamo un questionario incompleto.
- Non permettiamo rapporti altresì stabiliti senza soddisfare le diligence ragionevoli che consideriamo utili.

In pratica

La relazione con il nostro partner dura da diversi anni. È davvero necessario inviargli questo questionario?

Si è instaurato un rapporto di fiducia e possiamo esserne orgogliosi. Tuttavia dobbiamo essere costantemente aggiornati sulle informazioni che abbiamo e per cui siamo

responsabili giuridicamente in prima persona. Trattandosi di un rapporto consolidato, il questionario dovrebbe già essere noto e richiederà un semplice aggiornamento.

In pratica

Il nostro partner ci segnala che il questionario di due diligence che gli abbiamo inviato è in fase di revisione da parte del suo team legale. Lo dovremmo considerare un messaggio di allerta?

È normale che il nostro partner si prenda il tempo necessario per completare il questionario ed è legittimo che i suoi team siano mobilitati per rispondere. Collaboriamo allo stesso modo con le richieste dei nostri partner. Non si tratta di un messaggio di allerta.

UTILIZZARE IL DISPOSITIVO DI ALLERTA

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

IDENTIFICARE

I PUNTI SENSIBILI

Un comportamento desta in voi dei dubbi, vi chiedete quale atteggiamento adottare in una situazione delicata...

È legale? È conforme ai principi etici e professionali, alla legge?

Ritenete che alcuni fatti possano destare critiche? Sapere come reagire?

Basatevi sulle 3 domande di riferimento e utilizzatele per valutare la situazione verificando se siete in grado di rispondere in modo affermativo a tutte:

- La situazione potrebbe essere facilmente spiegata al di fuori dell'azienda.
- Mi sento a mio agio a parlarne con colleghi, pari grado e superiori.
- Se anche la stampa lo sapesse, non avremo nulla da temere.

Se avete risposto "no" anche soltanto a una di queste domande di riferimento o in caso di dubbi, non esitate: spetta a voi interrogarsi o segnalare, in completa buona fede, qualsiasi situazione che sembra essere in conflitto con il presente codice e utilizzare la piattaforma di allerta.

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

AGIRE

LANCIANDO L'ALLERTA

Con chi devo parlarne? Al vostro Responsabile, all'Ufficio Etica e compliance, all'Ufficio Risorse umane. È inoltre possibile utilizzare la piattaforma di allerta protetta in modo riservato.

Abbiamo messo in atto un sistema di allerta per gestire qualsiasi segnalazione di dubbi, domande o violazioni del presente codice o per ottenere assistenza per la sua attuazione.

Senza sostituire gli scambi diretti che potete preferire, lo schema di allerta costituisce un rimedio alternativo.

Quali sono gli argomenti etici trattati? Potete trattare qualsiasi fatto, o qualsiasi domanda, relativo all'etica. La nostra procedura di allerta etica descrive in dettaglio l'iter da seguire per lanciare un'allerta e comunicare con le persone autorizzate.

È anche possibile ottenere consigli in una situazione che vi sembra difficile.

ESSERE RASSICURATI

SULLA PROTEZIONE DEI LANCIATORI D'ALLERTA

In qualità di lanciatore/lanciatrice di un'allerta etica, siete protetti dalla legge. La vostra identità non verrà divulgata, nessuna sanzione o azione giudiziaria potrà essere adottata nei vostri confronti per il fatto di essere un Lanciatore di allerta. La vostra identità sarà trattata in modo strettamente riservato.

Verrà divulgata solo se darete il consenso o se richiesto dalla legge. In tal caso, la sua divulgazione sarebbe strettamente limitata alle persone autorizzate nell'ambito dell'indagine. Ogni persona che partecipa all'indagine si assume la responsabilità in caso di inosservanza del proprio obbligo di riservatezza.

Nessuna sanzione, rappresaglia o cessazione del rapporto di lavoro può essere adottata nei vostri confronti, al solo scopo di effettuare una segnalazione.

Chiunque vi minacci con ritorsioni rischia un'azione disciplinare, che può addirittura comportare il licenziamento.

Si specifica che tale protezione del Lanciatore di allerta è valida qualora l'allerta sia stata lanciata in buona fede, non si applica nel caso di una provata malafede del Lanciatore di allerta.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI: UNA PROCEDURA COMPLETA È DISPONIBILE PRESSO L'UFFICIO ETICA E COMPLIANCE.

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

UN DUBBIO?

UNA DOMANDA?

UN'ALLERTA?

Visita speakup.nhood.org Una piattaforma aperta e protetta che garantisce la privacy e l'anonimizzazione dei messaggi di allerta.

EDIZIONE 2021

Per NHOOD si intendono le
collegate della Holding NHOOD

ai sensi dell'articolo L 233-1
del codice commerciale
francese e le società
controllate dalla Holding
NHOOD

ai sensi dell'articolo L 233-3
del codice commerciale francese.

HOLDING NHOOD

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