

— ETICA
IN OGNI AZIONE
CONFORMITÀ
IN OGNI DECISIONE —

nh00d
DES LIEUX
EN MIEUX

CODICE
ETICO
2025



Perché siamo noi,
perché è Nhood, abbiamo
deciso di illustrare il
Codice Etico con i nostri
risultati .

Créer et partager
de la valeur
à court, moyen
et long terme
sur le territoire.

PRO
PERTY
MANAG
EMENT

SOMMARIO

- 4 Parola a Antoine Grolin
- 6 Parola a Marco Balducci
- 7 Parola a Véronique Lautsch
- 9 A chi è destinato questo Codice?
- 10 Principi di governance che garantiscono e promuovono un comportamento integro e responsabile

CAPITOLO 1

UTILIZZARE IL SISTEMA DI ALLERTA

- 14 In caso di dubbio, domande o situazioni a rischio, attivate l'allerta

CAPITOLO 2

GARANTIRE IL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI

- 18 Adottare l'etica quotidiana
- 20 Rispettare i diritti e la dignità di ciascuna e ciascuno
- 22 Promuovere orari di lavoro e una retribuzione giusta
- 24 Favorire il dialogo sociale
- 26 Promuovere la salute, l'igiene, la sicurezza e le condizioni di lavoro
- 28 Mobilitarsi contro il lavoro forzato e il lavoro minorile
- 30 Impegnarsi per la protezione dell'ambiente

CAPITOLO 3

ADOTTARE UN COMPORTAMENTO COMMERCIALE RESPONSABILE

- 34 Rispettare la concorrenza, l'equità e la trasparenza con i nostri stakeholder
- 36 Agire contro la corruzione attiva, passiva e i pagamenti di facilitazione
- 38 Applicare i controlli contro il riciclaggio di denaro, il terrorismo e rispettare le sanzioni e gli embarghi internazionali
- 40 Garantire il rispetto delle regole sui conflitti di interesse
- 42 Valutare i nostri partner e realizzare controlli di integrità
- 44 Proteggere l'integrità del patrimonio della nostra azienda
- 46 Conservare le informazioni confidenziali e sensibili che ci vengono affidate
- 48 Influenzare le attività politiche e il lobbying



Nhood è la storia di imprenditori impegnati al servizio dei proprietari e dei territori. La nostra azienda è guidata da valori di condivisione, solidarietà e prossimità.

Nel 2021, Nhood ha lanciato il suo grande progetto a impatto positivo triplice People, Planet, Profit, per diventare una società internazionale, specializzata nella gestione, nei servizi e nello sviluppo immobiliare, focalizzata sulla creazione e trasformazione di luoghi di vita urbani... per migliorarli.

Il nostro approccio si basa su 3 pilastri:

- la rigenerazione e la trasformazione urbana,
- la gestione, la promozione e i servizi immobiliari,
- lo sviluppo sostenibile.

Proximity, Empowerment, Positive Impact : questi valori sono i pilastri della nostra azione collettiva. Riflettono l'impegno della nostra azienda e di ciascuno di noi nell'agire come imprenditori vicini ai territori e agli abitanti per avere un impatto positivo.

Impegnarsi all'interno di Nhood significa agire con integrità ed etica per affrontare le sfide sociali e ambientali, rispondendo all'evoluzione delle aspettative dei nostri stakeholder. Significa inventare nuovi modelli di supporto ai nostri clienti, essendo utili e leali. Ci impegniamo su temi che contano: l'etica nelle relazioni d'affari

“Questo Codice ricorda i principi etici su cui, insieme, fondiamo la nostra comunità impegnata”

Antoine Grolin
Presidente del Consiglio
di Amministrazione

come all'interno dell'azienda, la protezione dell'ambiente, le relazioni con le comunità locali, la qualità della vita di ciascuno, la crescita sostenibile e condivisa.

Sono sfide straordinarie e opportunità incredibili.

Questo Codice ricorda i principi etici su cui, insieme, fondiamo la nostra comunità impegnata.

I nostri valori etici guidano le nostre azioni, illuminano le nostre decisioni e garantiscono la nostra integrità.

Sono orgoglioso di Nhood, la nostra azienda, guidata da valori e da persone impegnate ed etiche.



1310

ESPERTI



10

PAESI



4,3

MILIONI DI M²
AMMINISTRATI



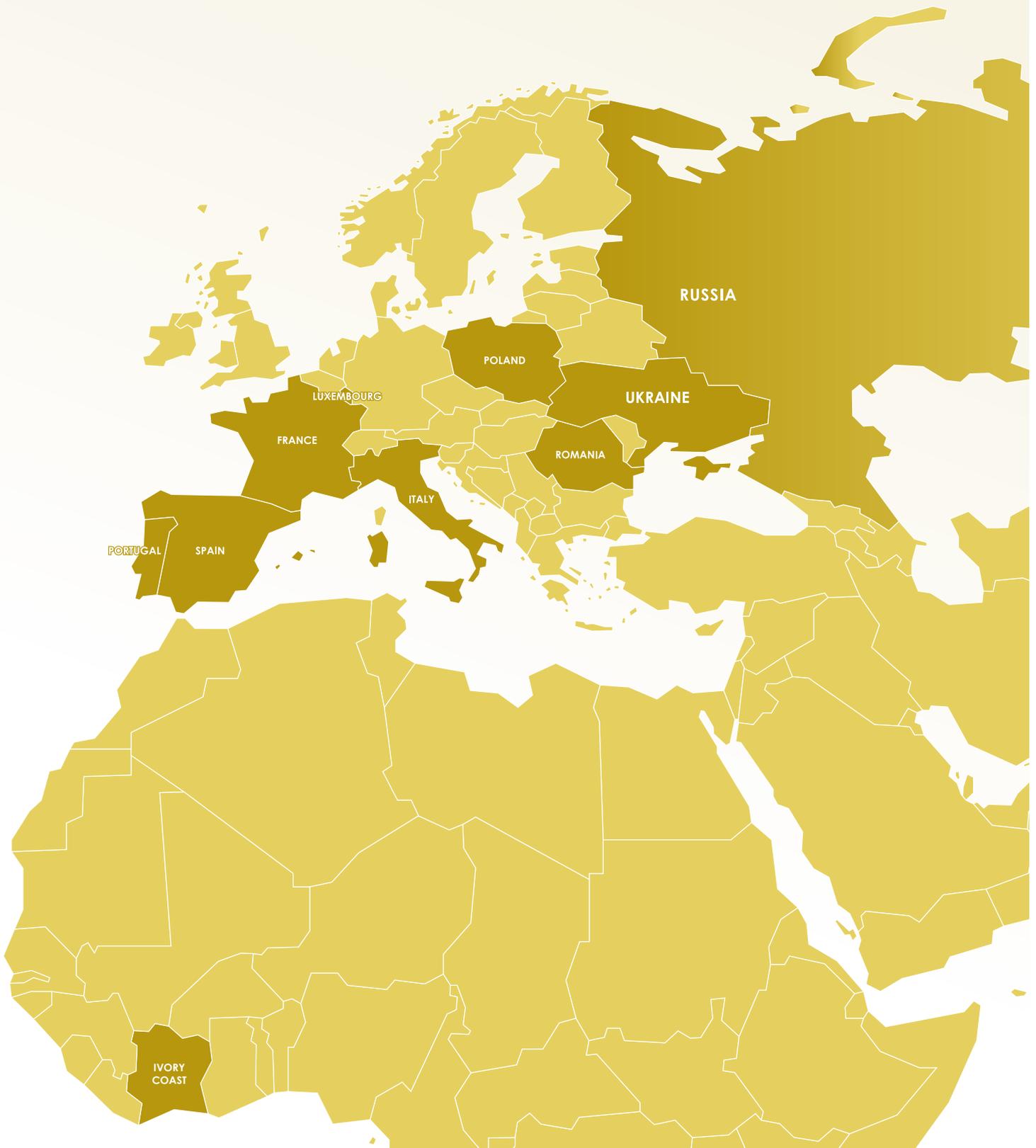
14

MILIARDI DI
EURO
VALORIZZATI



75%

PORTAFOGLIO
ASSET
CORE E CORE+





“Il DNA della nostra azienda è radicato nell’etica”

Marco Balducci
Global Head of People
and Markets

In Nhood abbiamo un’ambizione potente: realizzare luoghi migliori. Miglioriamo, gestiamo e trasformiamo gli asset, i beni, i fondi che i nostri clienti e committenti ci affidano. Questa etica, la attingiamo dalla storia della nostra azienda, che si è costruita attorno a valori forti. Pertanto, il DNA della nostra azienda, saldamente radicato nell’etica, costituisce la pietra angolare della fiducia che i nostri stakeholder e tutti noi, collaboratori e collaboratrici, riponiamo in Nhood.

La nostra missione comporta una grande responsabilità che dobbiamo portare con la massima etica.

La responsabilità di ogni Nhooder è di **lavorare quotidianamente per meritare questa fiducia**. Ogni decisione presa deve riflettere una totale integrità e un impegno orientato verso gli interessi dei nostri clienti e committenti. Il nostro approccio deve essere **trasparente, onesto** e allineato alle migliori pratiche **etiche**. Non ci possono essere scorciatoie verso l’eccellenza e c’è un solo modo di fare le cose: farle nel modo giusto.

Ogni collaboratore e collaboratrice deve agire in coerenza con i nostri valori. Il contenuto di questo Codice Etico è fondamentale, **costituisce la base della nostra integrità** e garantisce la nostra reputazione sul mercato.

Proibiamo qualsiasi situazione che possa compromettere la nostra imparzialità o favorire indebitamente parti specifiche. In tutto il mondo, ognuno di noi deve applicare la nostra **politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di corruzione**. Ogni cantiere deve essere un esempio del nostro impatto positivo sull’ambiente e deve essere privo di qualsiasi rischio, perché nulla è più importante della vita umana.

Allineando le nostre intenzioni con le nostre azioni, onoriamo i nostri obblighi verso i nostri clienti, i nostri committenti e contribuiamo anche alla stabilità, alla sostenibilità, alla fiducia e all’orgoglio di ognuno di noi nella nostra azienda.

Mi aspetto che ogni Nhooder sia impegnato e contribuisca così a mantenere i più alti standard etici all’interno di Nhood; è un dovere nei confronti di ogni collaboratrice e di ogni collaboratore dell’azienda e nei confronti della società nel suo complesso.

Insieme, continuiamo a fare la differenza. Realizziamo luoghi migliori.

“Con determinazione e responsabilità, agiamo per un’azienda etica e sostenibile”



Véronique Lautsch
Head of Ethics & Compliance

Un’azienda sostenibile è quella che agisce per le generazioni di oggi e di domani. È l’azienda le cui convinzioni e valori si basano su un’etica solida; non esiste performance economica e finanziaria sostenibile senza etica.

Il nostro approccio si basa su questa convinzione: ogni azione che intraprendiamo, ogni decisione che prendiamo deve essere guidata da principi etici solidi. Crediamo fermamente che l’integrità e la trasparenza siano le fondamenta della fiducia dei nostri collaboratori, clienti, partner e investitori.

Per questo motivo, abbiamo redatto questo Codice Etico. Esso riflette il nostro impegno collettivo per i più alti standard di condotta etica. È il frutto della riflessione collettiva di collaboratori provenienti da un panel rappresentativo di tutte le funzioni aziendali e di tutti i nostri territori. Ha lo scopo di definire una direzione: fare luoghi migliori con etica, indipendentemente dalle situazioni a cui ci troviamo di fronte. Alcune di esse possono essere fragili o delicate. Questo Codice è una guida per illuminare le vostre scelte e indirizzarvi.

Agire con la massima integrità significa lottare contro la corruzione e il riciclaggio di denaro, implementando meccanismi robusti di controllo e verifica. Agire per l’ambiente, rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali è al centro del nostro impegno. Dobbiamo continuamente interrogarci sulle nostre azioni, sulle nostre decisioni, consapevoli che esse saranno giudicate in base agli standard di domani, che saranno in costante aumento.

Seguiamo questa linea di condotta all’interno della nostra azienda e del nostro ecosistema.

Utilizziamo gli strumenti più performanti per facilitare l’integrazione dell’etica nella nostra quotidianità e mantenere l’agilità e la reattività che caratterizzano il nostro spirito imprenditoriale. La piattaforma compliance, gli strumenti di valutazione dei nostri partner, le politiche pratiche co-scritte dai team di mercato, la nostra linea di allerta, la presenza di un referente Compliance in ogni paese hanno lo scopo di supportare ogni Nhooder nel prendere le migliori decisioni.

Integrando l’etica al cuore della nostra strategia aziendale, contribuiamo a un ambiente commerciale più giusto e più equo.

Con determinazione e responsabilità, agiamo per un’azienda etica e sostenibile.



A CHI È DESTINATO QUESTO CODICE ?

UN CODICE PER GUIDARE E AIUTARE LE COLLABORATRICI E I COLLABORATORI

INDIPENDENTEMENTE DALLA VOSTRA PROFESSIONE O DAL VOSTRO PAESE, SIA COME DIPENDENTI CHE COME DIRIGENTI, QUESTO CODICE È PENSATO PER SUPPORTARVI. INTEGRA LE LEGGI, LE NORMATIVE, LE PROCEDURE E LE NOTE INTERNE CHE RISPETTIAMO IN OGNI CIRCOSTANZA.

Applicata all'azienda, l'etica consiste nel cercare ogni volta la decisione più **equa** per agire quotidianamente.

Il nostro Codice Etico è destinato alla comunità di Nhood Holding e alle sue filiali, alla comunità delle dipendenti e dei dipendenti, indipendentemente dal loro status, alle dirigenti e ai dirigenti, alle amministratrici e agli amministratori della società Nhood Holding o di una delle sue filiali, che definiamo come "collaboratrici e collaboratori".

Ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori **condividano la nostra esigenza etica**, si impegnino a rispettare i valori di integrità, il rispetto dei diritti umani fondamentali, rifiutino qualsiasi forma di lavoro indegno o pericoloso, contribuiscano alla lotta contro la discriminazione e adottino un comportamento rispettoso dell'ambiente.

Ognuno di noi agisce per un'etica degli affari che rispetta le regole della concorrenza, escludendo qualsiasi forma di corruzione, mantenendo una vigilanza assoluta nella lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo, e agendo con rispetto verso i nostri partner commerciali.

Così, agire con integrità confortandosi nelle proprie scelte quotidiane.

Questo Codice illustra, guida e orienta verso le migliori scelte. È anche il riflesso dell'impegno

delle collaboratrici e dei collaboratori che sono stati coinvolti, nei paesi e nelle funzioni, nella sua elaborazione. Essi sono tra i primi ambasciatori

Questo Codice ti aiuterà a :

- Rispettare le leggi e le normative legate alla tua funzione,
- Riflettere su alcune situazioni delicate,
- Anticipare i rischi legati al tuo ruolo e alle tue responsabilità,
- Prendere decisioni esemplari e sviluppare all'interno dei team una cultura dell'etica.

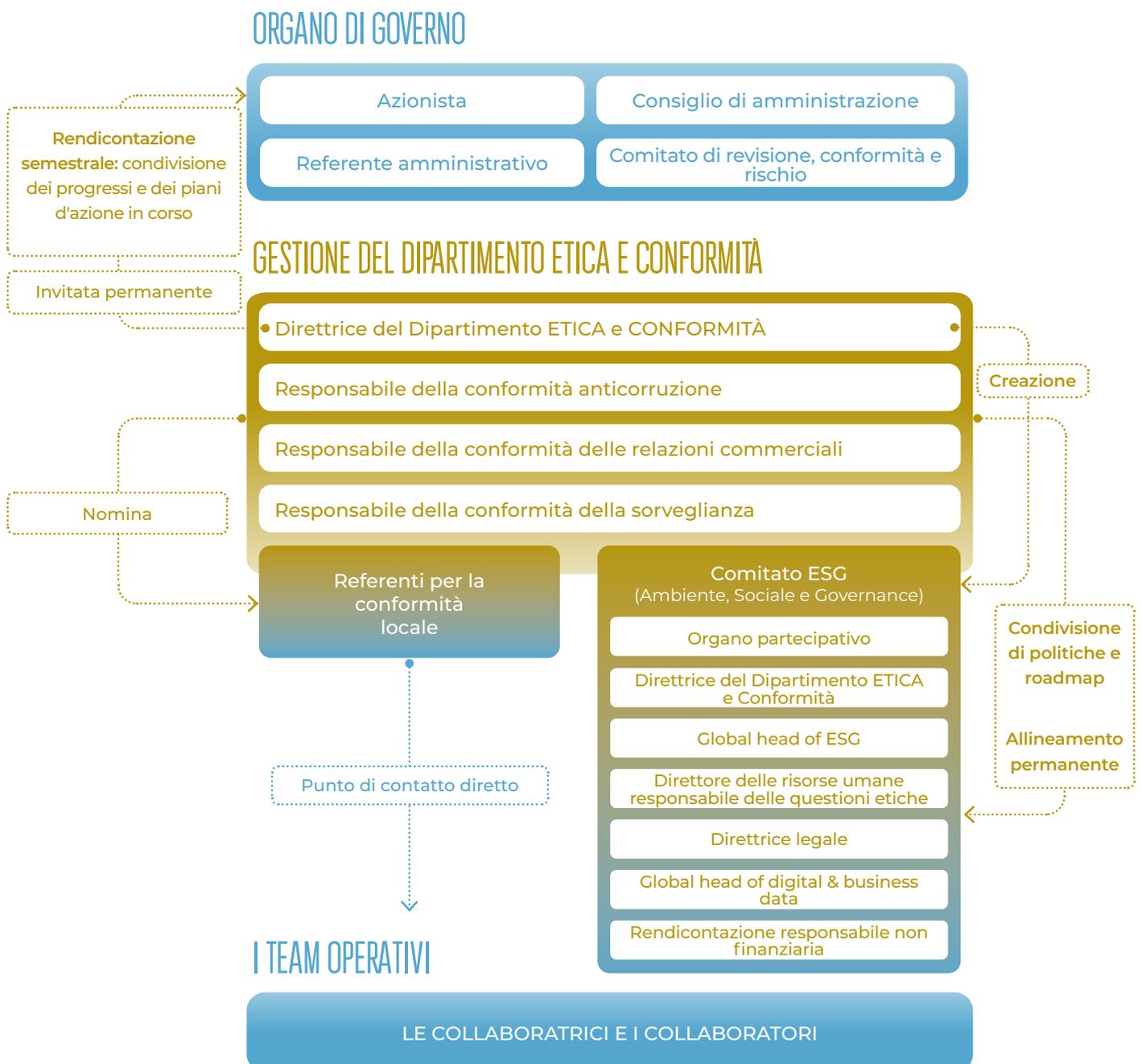
dell'etica di Nhood.

Si basa sulla legge e sui principi guida del Global Compact delle Nazioni Unite. Stabilisce **principi che impegnano ciascuno di noi**, e il cui rispetto è determinante e incontestabile. Si impone alle collaboratrici e ai collaboratori ed è allegato al regolamento interno o a qualsiasi equivalente secondo la normativa locale applicabile.

Così, insieme, agiamo in conformità ai valori di Nhood.

PRINCIPI DI GOVERNANCE CHE GARANTISCONO E FAVORISCONO UN COMPORTAMENTO INTEGRo E RESPONSABILE

IN NHOOD, METTIAMO IN ATTO LE MIGLIORI PRATICHE IN TERMINI DI GOVERNANCE DELLE FUNZIONI ETICA E COMPLIANCE CHE PROMUOVONO L'INDIPENDENZA DELLE COLLABORATRICI E DEI COLLABORATORI ADDETTI A QUESTI TEMI.



L'INDIPENDENZA E L'AUTONOMIA DELLA DIREZIONE ETICA E COMPLIANCE SONO GARANTITE DAL LORO COLLEGAMENTO AL PIÙ ALTO LIVELLO

DELLA GERARCHIA DELL'AZIENDA. QUESTA INDIPENDENZA RINFORZA LA CREDIBILITÀ DELLE DECISIONI E DELLE AZIONI DI NHOOD.

Ciascuna e ciascuno è quindi garantito che la Direzione Etica e Compliance operi in modo autonomo, assicurando che le pratiche e le decisioni siano allineate con gli standard etici.

L'indipendenza garantisce decisioni imparziali, senza influenze o pressioni esterne. Ogni decisione si basa su valori e principi etici, e non su interessi personali o commerciali, né su conflitti di interesse all'interno dell'azienda.

IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Identificare i rischi e le opportunità
- Garantire che le politiche e le pratiche etiche siano regolarmente valutate e migliorate, e che i responsabili etici ricevano il supporto necessario per mantenere elevati standard

IL RUOLO DEL COMITATO ESG

- Garantire un ruolo centrale dell'etica nell'elaborazione e supervisione delle politiche
- Assicurare la condivisione e l'integrazione delle pratiche etiche nelle nostre strategie
- Coordinare efficacemente le diverse funzioni per integrare le considerazioni etiche in tutte le dimensioni dell'azienda

IL RUOLO DEI REFERENTI COMPLIANCE LOCALI

- Garantire l'efficace attuazione delle politiche etiche
- Facilitare una diffusione uniforme e coerente dei principi etici in tutta l'azienda
- Adattare, aggiornare e declinare il sistema etico e assicurare la sua applicazione pratica
- Formare i team e garantire l'applicazione di questo Codice a livello locale



ALLÉE
10



CAPITOLO 1

**UTILIZZARE
IL SISTEMA
D'ALLERIA
SPEAKUP.NHOOD.ORG**

IN CASO DI DUBBIO, DOMANDE O SITUAZIONI A RISCHIO, LANCIA L'ALLERTA: LA TUA VOCE, LA NOSTRA VIGILANZA

“All'interno di questa comunità siamo tutti e individualmente responsabili ad agire quotidianamente con etica. Ciò significa fare la scelta migliore in ogni situazione e agire in conformità con i principi di questo Codice.

Quando una situazione solleva interrogativi o dubbi, dobbiamo rispondere con esigente professionalità e integrità. Ciascuna e ciascuno di noi deve poter esprimere le proprie preoccupazioni per fare le scelte migliori o correggere eventuali deviazioni, senza temere ritorsioni. L'etica è nelle mani di ciascuno di noi.”

La comunità dei referenti compliance

È ESSENDO ESIGENTI NEL NOSTRO COMPORTAMENTO QUOTIDIANO CHE RAGGIUNGEREMO IL SUCCESSO DURATURO. INTERROGARSI SULL'ETICA SIGNIFICA RIFLETTERE SU CIÒ CHE È ACCETTABILE O PREFERIBILE IN UNA DATA SITUAZIONE.

Ogni collaboratrice e ogni collaboratore deve essere convinto della propria capacità di valutare l'etica di una situazione. Fidati di te stesso!”

Tre domande per valutare una situazione::

La risposta “sì” a ciascuna domanda indica una situazione accettabile. Una risposta “no” a una di queste domande solleva un dubbio e può preannunciare una situazione critica. Potenzialmente, può anche sollevare un problema etico.


SÌ
È una situazione accettabile.

La situazione potrebbe essere facilmente spiegata al di fuori dell'azienda ?

Mi sentirei a mio agio a parlarne con i miei colleghi, coetanei e dirigenti ?

Se la stampa ne venisse a conoscenza, ci sentiremmo a nostro agio nel commentarla ?


NO

Questa situazione solleva dubbi e potrebbe preannunciare una situazione critica. Potrebbe anche sollevare una questione di natura etica.

In caso di dubbio, si prega di utilizzare la piattaforma [Speakup.nhood.org](https://www.speakup.nhood.org)

DI FRONTE A UNA SITUAZIONE O UN DUBBIO: NON RIMANERE DA SOLO!

PUÒ CAPITARCI DI TROVARCI DI FRONTE A SITUAZIONI DI DUBBIO E DI AVER BISOGNO DI CONFRONTARCI. È PER QUESTO CHE NHOOD HA ISTITUITO UNA LINEA DI ALLERTA ETICA.

La nostra linea di allerta permette a ciascuna e ciascuno di agire con la massima riservatezza per ottenere consigli o presentare un'allerta. Garantisce che ognuno abbia un mezzo semplice ed efficace per condividere le proprie preoccupazioni etiche in qualsiasi momento e in qualsiasi parte del mondo.

Ogni collaboratrice e ogni collaboratore ha il diritto di chiedere chiarimenti.



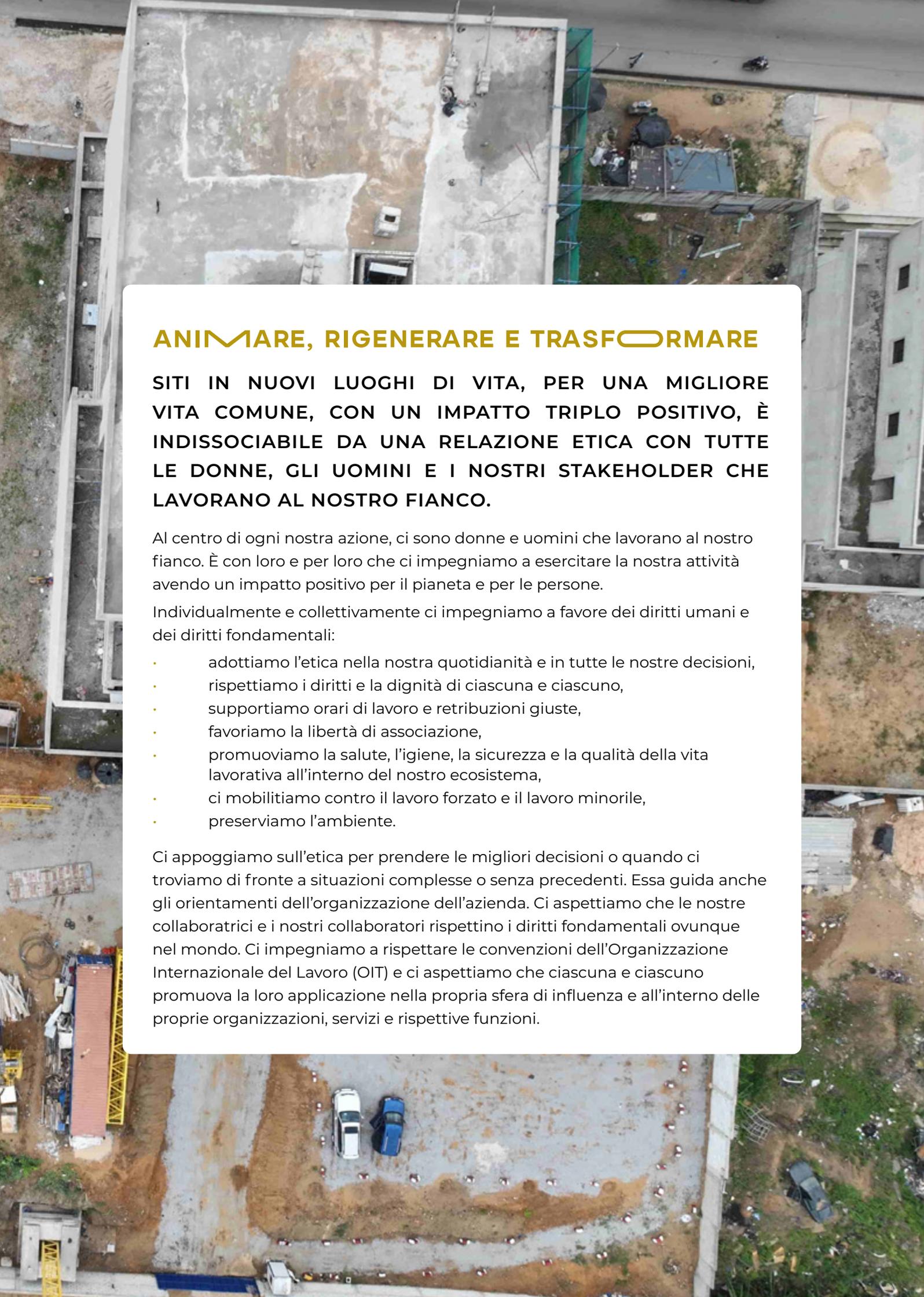
In caso di dubbio, si prega di utilizzare la piattaforma Speakup.nhood.org

- Chi effettua una segnalazione etica è tutelato dalla legge. La sua identità non sarà rivelata e nessuna sanzione o accusa potrà essere mossa contro di lui/lei in qualità di informatore.
- Non sono ammesse sanzioni, rappresaglie o licenziamenti nei confronti di chi ha effettuato una segnalazione in buona fede.
- Le indagini mirano a preservare il clima di fiducia all'interno dell'azienda e, sia che una persona sia oggetto di una segnalazione o ne abbia effettuata una, la sua identità resterà riservata.
- Ogni persona che partecipa all'indagine si assume la propria responsabilità in caso di mancato rispetto del proprio impegno di riservatezza.
- Speakup.nhood.org è a disposizione per garantire che tutti possano esprimersi nel modo più sicuro possibile.

An aerial photograph of a large-scale construction site. The ground is mostly reddish-brown earth, with several large pits and areas of excavation. In the center, a white concrete pump truck with a long, articulated orange boom is positioned. To its left, a blue truck is parked. Further left, a red truck is visible. In the upper right, a yellow excavator is working. The site is surrounded by a grey concrete wall. Various construction materials, including pipes and rebar, are scattered across the site. The overall scene depicts a busy and active construction project.

CAPITOLO 2

GARANTIRE IL RISPETTO DEI DIRITTI FONDAMENTALI



ANIMARE, RIGENERARE E TRASFORMARE

SITI IN NUOVI LUOGHI DI VITA, PER UNA MIGLIORE VITA COMUNE, CON UN IMPATTO TRIPLO POSITIVO, È INDISSOCIABILE DA UNA RELAZIONE ETICA CON TUTTE LE DONNE, GLI UOMINI E I NOSTRI STAKEHOLDER CHE LAVORANO AL NOSTRO FIANCO.

Al centro di ogni nostra azione, ci sono donne e uomini che lavorano al nostro fianco. È con loro e per loro che ci impegniamo a esercitare la nostra attività avendo un impatto positivo per il pianeta e per le persone.

Individualmente e collettivamente ci impegniamo a favore dei diritti umani e dei diritti fondamentali:

- adottiamo l'etica nella nostra quotidianità e in tutte le nostre decisioni,
- rispettiamo i diritti e la dignità di ciascuna e ciascuno,
- supportiamo orari di lavoro e retribuzioni giuste,
- favoriamo la libertà di associazione,
- promuoviamo la salute, l'igiene, la sicurezza e la qualità della vita lavorativa all'interno del nostro ecosistema,
- ci mobilitiamo contro il lavoro forzato e il lavoro minorile,
- preserviamo l'ambiente.

Ci appoggiamo sull'etica per prendere le migliori decisioni o quando ci troviamo di fronte a situazioni complesse o senza precedenti. Essa guida anche gli orientamenti dell'organizzazione dell'azienda. Ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori rispettino i diritti fondamentali ovunque nel mondo. Ci impegniamo a rispettare le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIT) e ci aspettiamo che ciascuna e ciascuno promuova la loro applicazione nella propria sfera di influenza e all'interno delle proprie organizzazioni, servizi e rispettive funzioni.

ADOTTARE L'ETICA QUOTIDIANAMENTE

“Mettere l’etica al centro della nostra gestione e delle nostre attività significa instaurare un clima di fiducia e integrità, favorendo così la coesione e la performance collettiva.

Questa pratica quotidiana deve riflettere l’impegno che misuriamo attraverso il nostro Barometro di Impegno Sociale (BES). Spetta a ciascuno di noi integrare pratiche responsabili nel cuore della nostra strategia e agire con esemplarità.”

Maria Barao Assis - Direttore legale e compliance officer in Portogallo
& **Baptiste Pericard** - Head of Asset Management in Francia

COLLABORARE IN NHOOD SIGNIFICA ADOTTARE COMPORTAMENTI ETICI IN QUALSIASI CIRCONSTANZA, CHE SI SIA COLLEGA, COLLABORATRICE, COLLABORATORE, MANAGER, DIRETTRICE O DIRETTORE. L'ETICA GIOCA UN RUOLO CRUCIALE NEL NOSTRO LAVORO QUOTIDIANO, INFLUENZANDO LE NOSTRE AZIONI INDIVIDUALI E COLLETTIVE.

Di fronte a una posizione di potere, i criteri di reclutamento e selezione dei candidati devono essere obiettivi. Il manager deve sostenere la mobilità e la promozione interna. Deve promuovere il principio di reclutare persone migliori di sé per contribuire all'**ambizione di eccellenza dell'azienda**. Quando la competenza richiesta non è presente internamente o non può essere acquisita tramite formazione, il manager deve considerare assunzioni esterne applicando gli stessi criteri.



Nhood Services Portugal, Alegro Setubal

Il manager deve essere attento ai rischi di conflitto di interessi o favoritismi. La sua pratica di reclutamento deve essere conforme ai **principi di inclusione, evoluzione interna e diversità**.

Le valutazioni delle collaboratrici e dei collaboratori si basano su motivi legittimi e sono condotte in conformità con la Carta Globale delle Risorse Umane, in modo trasparente, equo e basate su criteri oggettivi.

Favorire un dialogo aperto e onesto permette di prevenire malintesi e risolvere i conflitti in modo costruttivo. Il manager, le collaboratrici e i collaboratori promuovono un **clima di fiducia** dove ciascuno si sente a suo agio nel sollevare preoccupazioni senza timore di ritorsioni ingiustificate. Individualmente o collettivamente, le collaboratrici e i collaboratori privilegiano il dialogo costruttivo e benevolo con il proprio management.

L'atteggiamento delle collaboratrici e dei collaboratori deve essere allineato ai valori dell'azienda e **dimostrare ascolto, imparzialità e cooperazione attiva**.

Ambasciatori di Nhood e della sua organizzazione, i manager si ispirano quotidianamente al Codice etico e ai valori dell'azienda. Li promuovono sia internamente che esternamente.

C grazie alla loro leadership, i manager svolgono un ruolo fondamentale nella promozione di una cultura etica e nell'**incoraggiare** tutte le collaboratrici e i collaboratori a comportarsi in conformità con i principi di questo codice:

- discutere apertamente e sottolineare l'importanza dell'etica e dell'integrità negli affari,

Ciò che promuoviamo

- ✓ Trattare tutte le collaboratrici e i collaboratori con **rispetto ed equità**, indipendentemente dal loro ruolo o dalla loro anzianità,
- ✓ Prendere decisioni basate su criteri oggettivi e allineate ai **valori dell'azienda**,
- ✓ Promuovere e incoraggiare **comportamenti etici** all'interno del proprio team,
- ✓ **Condividere il Codice etico** con tutti i nuovi membri del team.
- ✓ **Sostenere la mobilità** delle collaboratrici e dei collaboratori che si candidano internamente.

- mantenere e promuovere un ambiente di lavoro che incoraggi una discussione regolare e aperta su questioni etiche (compreso il condividere le sfide etiche che sono emerse o che potrebbero emergere nel lavoro e le risposte da dare),
- non giustificare mai le mancanze di integrità con l'argomento che contribuiscono al "risultato finale",
- assicurarsi che le ritorsioni per aver parlato non siano tollerate,
- cercare aiuto per risolvere e far emergere i problemi man mano che si presentano.

Ciò che condanniamo

- ✗ Tollerare comportamenti inappropriati,
- ✗ Accettare azioni contrarie all'etica senza condannarle o trattarle in modo adeguato,
- ✗ Praticare favoritismi nel team o durante il reclutamento,
- ✗ Essere apertamente critici senza un intento costruttivo sull'organizzazione o sui colleghi con persone interne o esterne.

In pratica

L'azienda è molto indietro su un tema cruciale e recluta un nuovo manager di conseguenza. All'arrivo, egli assume tutti i membri del team che aveva nella sua precedente azienda senza verificare se l'expertise interna esisteva o poteva essere acquisita. Non crea alcun rituale di team per integrare i nuovi collaboratori con quelli esistenti e mostra favoritismi nella gestione quotidiana.



Questo comportamento non è allineato con i nostri valori. Il manager avrebbe dovuto verificare in anticipo, con il supporto delle Risorse Umane, se esistevano competenze interne o se le formazioni potevano essere utili. In caso di reclutamento, il manager dovrebbe guardare prima all'interno e creare un collettivo di lavoro favorevole alla coesione del team.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Il tuo manager, la Direzione Etica e Compliance, Direzione Risorse Umane



DOCUMENTO

Libretto delle Risorse Umane del manager

RISPETTO DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DI CIASCUNA E CIASCUNO

“In Nhood, siamo convinti che la cultura e la diversità di ciascuno siano la ricchezza di tutti. Promuoviamo la mobilità interna, pur sapendo aprirci a nuovi orizzonti per garantire una giusta rappresentanza di tutti i talenti all'interno dell'azienda.”

“Garantiamo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove ciascuna e ciascuno ha pari opportunità di successo e di realizzazione.”

Isabel Perero - HR Director Nhood Spagna
& Alessia Rivolta - Giurista e Compliance Officer Italia

**CONSIDERIAMO LA DIVERSITÀ
UNA FORZA E UNA RICCHEZZA.
PROMUOVIAMO L'INCLUSIONE
PER ACCOGLIERE LA DIFFERENZA
E FARNE UNA RICCHEZZA, E
LOTTIAMO CONTRO OGNI FORMA
DI DISCRIMINAZIONE.**

Ogni collaboratrice e ogni collaboratore, ogni manager, direttrice e direttore è la chiave del successo di Nhood. Adottiamo una cultura di lavoro basata sulla **diversità, l'uguaglianza e l'inclusione** e ci impegniamo a favorire un ambiente privo di molestie o discriminazioni di qualsiasi natura.

Questi principi guidano tutti i nostri processi: reclutamento, assunzione, retribuzione, formazione, condizioni di lavoro, assegnazione, misure disciplinari, promozione, avanzamento, cessazione dei rapporti di lavoro o pensionamento delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori. Nel nostro quotidiano, condanniamo fermamente ogni discriminazione basata su un criterio di :

- genere,
- etnia o nazionalità,
- ascendenza,
- casta,
- origine sociale,

- religione,
- stato civile,
- gravidanza,
- età,
- disabilità,
- malattia,
- orientamento sessuale,
- appartenenza sindacale o politica,
- opinioni politiche o qualsiasi altro segno distintivo, particolarità o credo personale.

Qualsiasi comportamento che assomigli a molestie morali o sessuali è assolutamente contrario ai nostri valori e **non può essere tollerato.**

Oltre agli impegni legali, ogni collaboratrice e collaboratore deve agire con etica nei suoi **rapporti con i colleghi e i team.** Questo include l'adattamento dei posti di lavoro per facilitare l'integrazione di persone con disabilità, di chi è caregiver, o che rientra nel mondo del lavoro. Include anche il supporto alla mobilità e alla promozione interna, indipendentemente dall'età del candidato o dalla sua situazione personale.

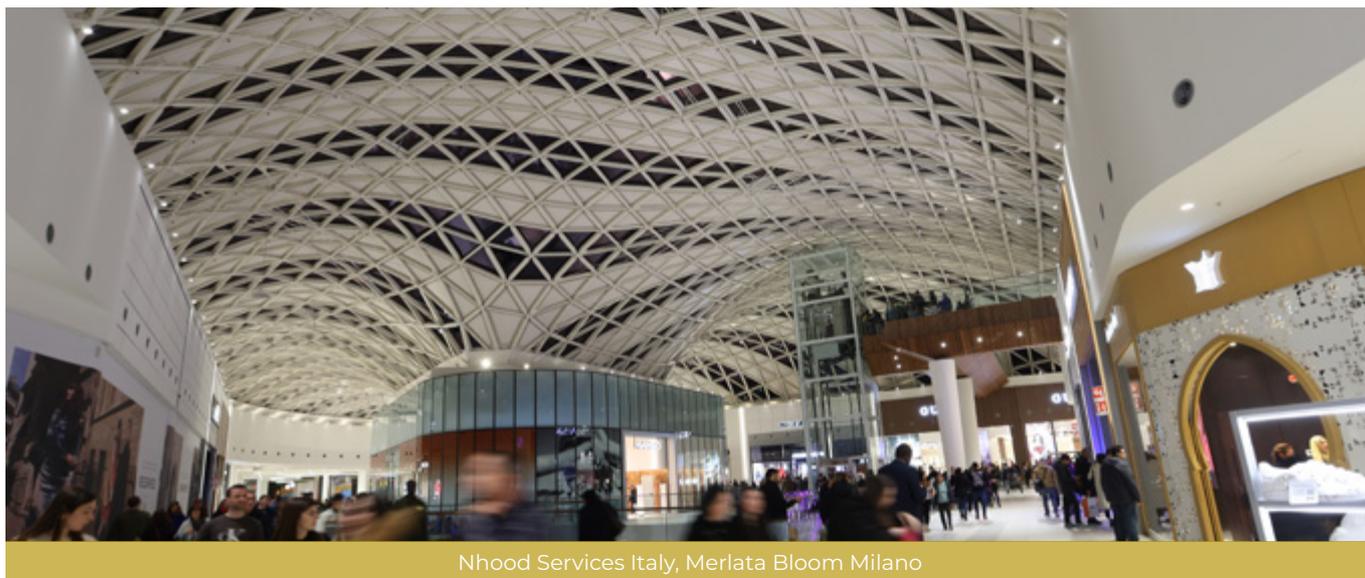
Insieme, costruiamo collettivamente un'organizzazione allineata alle esigenze dell'azienda.

Ciò che promuoviamo

- ✓ Promuovere l'**uguaglianza di opportunità** tra le collaboratrici e i collaboratori, indipendentemente da qualsiasi criterio discriminatorio,
- ✓ Stabilire **procedure e sensibilizzazioni** per evitare qualsiasi pratica discriminatoria,
- ✓ Incoraggiare l'**inserimento di persone con disabilità, l'uguaglianza professionale** tra donne e uomini, e gestire i percorsi professionali, in particolare dei senior e dei dipendenti con responsabilità sindacali,
- ✓ Reclutare con obiettività promuovendo la **mobilità interna**,
- ✓ Aprirsi a **reclutamenti esterni** per arricchire il bacino dell'azienda.

Ciò che condanniamo

- ✗ Tollerare qualsiasi forma di discriminazione,
- ✗ Stigmatizzare i candidati che hanno avuto difficoltà a trovare un impiego,
- ✗ Limitare il reclutamento a paesi esclusivamente nativi di collaboratrici e collaboratori.



Nhood Services Italy, Merlata Bloom Milano

In pratica

Sono appena tornato da un lungo periodo di assenza con un adattamento del mio orario di lavoro. Durante la mia assenza, il mio ruolo è stato modificato. Mi sento molto preoccupato per il futuro. La mia direzione mi ha appena detto che è compito mio trovare una nuova funzione all'interno dell'azienda e che non può fare nulla. È normale questa pratica?

No, questa pratica non è normale. Il tuo management deve accompagnarti nel tuo ritorno, affinché tu possa riprendere il lavoro con piacere al nostro fianco. Se così non fosse, la Direzione delle Risorse Umane deve essere coinvolta. In caso di sensazione di esclusione, la linea di allerta ti permette anche di essere ascoltato.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Il tuo manager, la Direzione Etica e Compliance, Direzione delle Risorse Umane



DOCUMENTO

Carta Globale delle Risorse Umane

PROMUOVERE ORARI DI LAVORO E UNA RETRIBUZIONE GIUSTA

“L’equità salariale e il rispetto degli orari di lavoro sono pilastri essenziali del nostro impegno verso le collaboratrici e i collaboratori.”

“Essi costituiscono la chiave di volta di un ambiente di lavoro equilibrato e motivante che dobbiamo promuovere all’interno di tutto il nostro ecosistema.”

Ada Andrzejuk - HR Director Corporate
& Olivier Buaille - Global Head of Dev

DOBBIAMO CONFORMARCI ALLE LEGGI E NORMATIVE APPLICABILI RIGUARDO LA REMUNERAZIONE, I BENEFICI O QUALSIASI ALTRA FORMA DI VANTAGGIO SOCIALE, E RISPETTARE GLI ORARI DI LAVORO.

Il tempo di lavoro deve essere conforme agli **standard legali locali**. Le ore straordinarie non devono superare i limiti legali.

Le collaboratrici e i collaboratori devono almeno percepire uno stipendio minimo legale o, in sua assenza, una retribuzione in accordo con le normative locali in vigore. Le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a ferie annuali retribuite, coperture e vantaggi sociali, festivi definiti dalla legge locale applicabile.

Le collaboratrici e i collaboratori devono essere remunerati per le ore cosiddette «normali». Le ore straordinarie devono essere retribuite con la maggiorazione legale.

I pacchetti retributivi sono attentamente studiati dai team delle Risorse Umane per rispondere a una doppia esigenza: **garantire un’equità**

interna e un allineamento con il mercato.

Inviando una prova del pagamento del salario. La scadenza per il pagamento della retribuzione deve essere al massimo mensile, senza detrazioni o penalità illegali. Non applichiamo multe finanziarie come pratica disciplinare. Consapevoli che si tratta di impegni legali, ci impegniamo in un processo di miglioramento etico:

- pratichiamo l’arrotondamento sul salario a livello locale, che consente a ciascuno di contribuire a una causa che supporta,
- sviluppiamo il mecenatismo delle competenze su scala nazionale,
- organizziamo varie manifestazioni per promuovere iniziative etiche all’interno del nostro ecosistema,
- realizziamo regolarmente benchmark sui salari e adeguamenti quando si riscontrano disparità,
- in Nhood, tutti i team sono motivati a fare di Nhood uno dei marchi preferiti dai datori di lavoro.



© Grosmond Nicolas - Nhood Services France La Maillerie

Ciò che promuoviamo

- ✓ Offrire **informazioni chiare e regolari** sulla composizione della **retribuzione delle collaboratrici e dei collaboratori**,
- ✓ Stabilire un **dialogo aperto e costruttivo** con i manager, i collaboratori e le istanze rappresentative quando vengono trattati temi di retribuzione o orari di lavoro,
- ✓ **Non sollecitare**, salvo casi di emergenza, i nostri dipendenti e i nostri partner **al di fuori degli orari di lavoro** e aspettarsi reciprocità,
- ✓ Distribuire il tempo di lavoro in accordo con **la sicurezza e la salute** delle collaboratrici e dei collaboratori.

Ciò che condanniamo

- ✗ Concedere eccessive indennità di licenziamento a dirigenti e non regolamentare l'attribuzione o la rimozione dei benefici,
- ✗ Mancare al rispetto delle normative su retribuzione, tempi di disconnessione e accordi professionali e contratti collettivi applicabili,
- ✗ Effettuare trattenute sul salario ingiustificate, multe, modifiche unilaterali della retribuzione senza accordo della collaboratrice o del collaboratore, o applicare sanzioni pecuniarie.

In pratica

Sono un collaboratore con un telefono professionale. Ricevo regolarmente chiamate ed email a qualsiasi ora, a volte anche tardi la sera, con richieste che non possono aspettare fino al giorno successivo.
Devo accettare questa situazione?



Desideriamo che tutti, collaboratrici e collaboratori come partner, esercitino il loro mestiere rispettando rigorosamente i tempi di riposo. In nessun caso è possibile violare questo diritto.

Le emergenze possono richiedere un impegno particolare, ma questo deve rimanere marginale e non deve mai ostacolare in modo continuo o duraturo il diritto alla disconnessione.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Il tuo manager, la Direzione Etica e Compliance, Direzione delle Risorse Umane



DOCUMENTO

Carta Globale delle Risorse Umane – Guida delle Regole d'Oro

FAVORIRE IL DIALOGO SOCIALE

“Crediamo nel dialogo e nel valore dello scambio, sia individuale che collettivo. La nostra visione ci porta a promuovere il diritto essenziale degli individui di riunirsi, organizzarsi ed esprimersi collettivamente per promuovere la giustizia sociale e i diritti umani.”

“Supportiamo questa causa in tutto il nostro ecosistema, dove affermiamo il diritto alla libertà di associazione, il diritto di organizzarsi e di aderire ai sindacati liberamente, affinché ciascuna e ciascuno possa difendere i propri diritti e interessi.”

Agnieszka Gutowska - Head of Brand & Communication Polonia
& **Paloma Salcedo** - Direttore Legale e Compliance Officer Spagna

SIAMO CONVINTI DEL FANTASTICO POTENZIALE DI CIASCUNO E CIASCUNA E DELL'IMPORTANZA DI CONSENTIRE ALLE NOSTRE COLLABORATRICI E AI NOSTRI COLLABORATORI DI ESPRIMERSI LIBERAMENTE. INCORAGGIAMO LA LIBERTÀ DI PENSIERO, IL DIALOGO COSTRUTTIVO PIUTTOSTO CHE CONFLITTUALE, ALL'INTERNO DI ASSOCIAZIONI O TRAMITE LA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA.

Ci impegniamo a riconoscere alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori il diritto, senza autorizzazione preventiva, di costituire **organizzazioni di loro scelta** e di affiliarsi ad esse. Ci impegniamo inoltre a rispettare il libero esercizio del diritto sindacale nel rispetto della normativa locale.

Le collaboratrici e i collaboratori devono beneficiare di una protezione adeguata **contro qualsiasi discriminazione che possa riguardare la libertà sindacale**. Nei paesi dove queste libertà fondamentali sono limitate dalla legge, è incoraggiato ogni tipo di misura che favorisca lo sviluppo dei diritti fondamentali e dei diritti umani.

In caso di restrizione o divieto della libertà di associazione e/o negoziazione collettiva da parte della legge, applichiamo le convenzioni dell'OIT che prevedono altre forme di rappresentanza e/o negoziazione libera.

Il BES (Barometro dell'Impegno Sociale) è un'iniziativa fondamentale per garantire il **benessere** all'interno dell'azienda. Questo sondaggio, condotto annualmente, misura la soddisfazione delle collaboratrici e dei collaboratori all'interno del collettivo aziendale. Raccoglie le preoccupazioni e i suggerimenti di ciascuno. Il BES è un vettore essenziale del dialogo sociale, favorendo, insieme agli altri rituali HR, una comunicazione aperta e trasparente tra la Direzione delle Risorse Umane, i manager e i team. Contribuisce a identificare le aree da migliorare e a rafforzare la nostra cultura aziendale basata sul **rispetto e sull'impegno**. Grazie a questo barometro, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro positivo e a rispondere ai bisogni delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori in modo proattivo.

Possiamo anche partecipare attivamente alle attività promosse dalla nostra comunità: azioni caritative, mecenatismo o azioni civiche sostenute dall'azienda.



Nhood Services Poland, Mikolow

Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare la **libertà di associazione**, in conformità con le leggi applicabili, sia per creare sindacati che per aderire a organi di rappresentanza, ecc.,
- ✓ Garantire il **diritto alla negoziazione collettiva** del personale e il diritto dei dipendenti di **designare liberamente i loro rappresentanti**, senza timori di ritorsioni,
- ✓ Incoraggiare il **dialogo** con i partner sociali e le **negoziations** rispettose.

In pratica

Un membro del nostro team desidera aderire a un sindacato, ma teme che ciò possa causare tensioni o disaccordo con la direzione. Teme anche che l'immagine del servizio possa essere associata al sindacato. Come manager, l'ho rassicurato riguardo alla sua libertà sindacale e al rispetto che l'azienda ha per questa possibilità. È una buona pratica?

È effettivamente una buona pratica assicurargli il nostro rispetto per la libertà sindacale e di associazione. Si tratta di una scelta personale che rispettiamo.

Ciò che condanniamo

- ✗ Impedire il libero esercizio del diritto sindacale o di rappresentanza, previsto dalle convenzioni dell'OIT e/o dalla normativa locale, se applicabile,
- ✗ Discriminare individui per la loro attività sindacale,
- ✗ Considerare l'appartenenza a un sindacato nelle decisioni di carriera professionale o di assunzione di un dipendente.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Il tuo manager, la Direzione Etica e Compliance, Direzione delle Risorse Umane



DOCUMENTO

Codice Etico dei partner

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

“In Nhood, non facciamo compromessi sulla salute e sicurezza delle collaboratrici e dei collaboratori e sulle loro condizioni di lavoro. In tutte le operazioni in cui siamo incaricati, consideriamo la salute e la sicurezza delle persone come priorità assolute.”

“Rispettare la Carta Salute, Sicurezza e Diritti Umani è essenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e protetto che salvaguardi i lavoratori. Il suo rispetto contribuisce alla nostra efficacia operativa e garantisce la qualità dei nostri progetti.”

Manuel Teba - Global Head of PAS
& **Cécile Meunier** - Compliance Officer – Dovere di Vigilanza, Global

ATTRAVERSO I NOSTRI PROCESSI, GARANTIAMO CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE PER TUTTI I LAVORATORI CHE OPERANO SUGLI ATTIVI CHE GESTIAMO.

Abbiamo a cuore l'impegno di agire rispettando condizioni di lavoro dignitose. Prendiamo le misure necessarie per offrire un ambiente di lavoro sicuro e sano, rinunciando a tutto ciò che potrebbe avere un effetto nocivo sulla **salute delle collaboratrici e dei collaboratori**.

Inoltre, ci assicuriamo della solidità, stabilità e sicurezza degli edifici e delle attrezzature nei nostri ambienti di lavoro. Vengono organizzate regolarmente sessioni di sensibilizzazione e

formazione sulla prevenzione dei rischi. Queste sessioni permettono alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori di conoscere, comprendere e seguire le procedure di **protezione e sicurezza**.

Per garantire che questo impegno o le prescrizioni legali e convenzionali siano attuati, apriamo una **linea di allerta etica** che consente di segnalare internamente ed esternamente qualsiasi fatto che violi questo sistema.

Stabiliamo procedure di protezione e sicurezza che siano conosciute e comprese da tutti.

Analizziamo e monitoriamo la qualità della vita lavorativa e i rischi professionali.

Siamo attenti alle preoccupazioni delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

Ciò che promuoviamo

- ✓ Adottare un **approccio preventivo sui rischi** legati alla salute, igiene, sicurezza e condizioni di lavoro,
- ✓ Offrire **sensibilizzazione sui primi gesti di soccorso**,
- ✓ Istituire una **commissione per la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro**, o un'istanza equivalente.

Ciò che condanniamo

- ✗ Applicare condizioni di lavoro contrarie alla normativa locale in materia di salute, igiene e sicurezza o che non siano conformi ai principi guida dell'OIT,
- ✗ Consentire qualsiasi trattamento brutale, crudele, lavoro forzato o imposto sul luogo di lavoro, inclusa la pressione morale, gli insulti verbali e le molestie.



© Jean Henri Buisigne engagé auprès de nombreux collaborateurs bâtisseurs - Nhood services France, Lens Fréchet

In pratica

Durante una riunione di cantiere riguardante il sito di uno dei nostri committenti, ho notato che alcune persone presenti non avevano equipaggiamento di sicurezza.

Il partner mi ha spiegato che l'ordine è in corso e che i tempi di approvvigionamento sono lunghi.

È vero che i tempi sono aumentati dal Covid e che difficilmente possiamo rimproverare il partner per questo.

In ogni caso, l'ordine è in corso. È sufficiente?



No, in nessun caso la presenza di collaboratrici e collaboratori, che siano legati alla nostra società o a quella del partner, può avvenire senza l'equipaggiamento di sicurezza. Comprendiamo i casi di forza maggiore, ma in questo caso il cantiere deve essere posticipato.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e
Compliance, Head of DEV



DOCUMENTO

Carta Salute, Sicurezza e Diritti Umani – Carta Cantieri
Responsabili – Codice Etico dei Partner

MOBILITARSI CONTRO IL LAVORO FORZATO E IL LAVORO MINORILE

“La nostra azienda adotta le normative internazionali che vietano il lavoro minorile e il lavoro forzato.”

“In Nhood, condanniamo fermamente il lavoro minorile e il lavoro forzato. Ci impegniamo ad applicare pratiche rigorose affinché la nostra catena del valore sia priva di lavoro forzato o di lavoro svolto da persone che non abbiano l'età richiesta.”

Aichata Sidibe - Direttore Legale e Compliance Officer, Costa d'Avorio
& **Ethel Brezzo** - Head of RFI Italia

IL RICORSO AL LAVORO FORZATO O AL LAVORO MINORILE CORRISPONDE A CONDIZIONI DI LAVORO INDEGNE E INACCETTABILI. CI IMPEGNIAMO A COMBATTERE QUESTE PRATICHE, NELLE NOSTRE ATTIVITÀ E NELLA NOSTRA CATENA DEL VALORE.

Vietiamo il ricorso al lavoro minorile, definito come qualsiasi persona al di sotto dell'età minima legale per l'accesso all'occupazione nel paese. Vietiamo anche il lavoro che non sia conforme alle disposizioni dell'OIT. Le collaboratrici e i collaboratori di età inferiore ai diciotto anni non devono eseguire lavori pericolosi che possano danneggiare la loro salute, sicurezza, integrità morale, e/o che siano dannosi per il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

Il lavoro forzato o nascosto **non è tollerato**, in

nessuna delle sue forme, che sia obbligatorio, ipotecato o eseguito da prigionieri pagati ingiustamente. Qualsiasi punizione fisica, psicologica, abuso verbale, nonché qualsiasi forma di intimidazione sono vietati. Nessuna misura può impedire a una collaboratrice o un collaboratore di lasciare legittimamente il proprio posto di lavoro.

Il lavoro deve essere svolto nell'ambito di **una relazione lavorativa riconosciuta e conforme alla legislazione nazionale applicabile**. Informiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori dei loro diritti e doveri, come definiti dal Codice del lavoro e dalle leggi locali applicabili.

Ogni relazione di lavoro deve essere documentata, rispettando alla lettera le disposizioni legali in vigore. Le collaboratrici e i collaboratori sono responsabili dell'applicazione della procedura di controllo dei terzi, che garantisce l'affidabilità e la reputazione delle aziende con cui lavoriamo.



Nhood Services Italy, Merlata Bloom Milano

Ciò che promuoviamo

- ✓ Realizzare audit sociali per verificare che **non venga utilizzato lavoro minorile o illegale** nell'esecuzione di prestazioni o produzioni,
- ✓ Garantire che ogni lavoro svolto sia **volontario, libero da qualsiasi costrizione o minaccia**, mentale, fisica o verbale,.
- ✓ **Condividere**, quando possibile, i risultati degli audit sociali realizzati per conto o su richiesta di terzi,
- ✓ Incoraggiare qualsiasi iniziativa che dimostri **una ricerca di miglioramento continuo**.

Ciò che condanniamo

- ✗ Fare seguire al lavoratore sotto i diciotto anni lavori pericolosi che possano danneggiare la loro **salute, sicurezza, integrità morale**, e/o che siano pregiudizievoli per il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale,
- ✗ Limitare la libertà di movimento o trattenere documenti personali,
- ✗ Applicare qualsiasi misura disciplinare senza che sia preventivamente conosciuta o senza basarsi su regole valide e legali.

In pratica

I nostri cartelloni di cantiere sono realizzati in Europa. Il fornitore di cartelloni mi ha informato che la legge sul lavoro locale vieta il lavoro minorile e che, quindi, non ci sono bambini coinvolti nella produzione di questi cartelloni per definizione.
Di conseguenza, non ci sono rischi?



I nostri impegni si misurano non solo alla luce delle nostre affermazioni, ma anche alla nostra capacità di controllarli. Indipendentemente dal fornitore, dalla sua localizzazione o dall'anzianità del rapporto, non possiamo accontentarci della buona fede o delle affermazioni e dobbiamo avere un documento che formalizzi l'impegno. In questo caso, il Codice Etico Aziendale prevede tale stipulazione e impegna il tuo fornitore. Deve essere comunicato al fornitore.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI
Direzione Etica e Compliance,
Head of DEV



DOCUMENTO
Carta Salute, Sicurezza e Diritti Umani –
Codice Etico dei Partner

IMPEGNARSI PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

“Ci impegniamo per un impatto ambientale positivo dei nostri progetti, promuovendo costruzioni ecologiche, ad alta efficienza energetica e rispettose della biodiversità, gestendo i siti in modo responsabile, selezionando i fornitori e i prestatori di servizi più impegnati.”

“In Nhood, promuoviamo pratiche rispettose dell'ambiente, incoraggiando anche i nostri partner commerciali ad adottare iniziative sostenibili ed ecocompatibili all'interno delle loro attività.”

Christian Lema - Global Head of ESG
& **Jean-Michel Germain** - Direttore Legale e Compliance Officer, Lussemburgo

**SIAMO CONSAPEVOLI
DELL'EMERGENZA CLIMATICA E
DEI LIMITI PLANETARI CHE STIAMO
AFFRONTANDO. SIAMO CERTI CHE
SOLO TRAMITE L'INTELLIGENZA
COLLETTIVA RIUSCIREMO A
INDIVIDUARE SOLUZIONI OTTIMALI,
COLLABORANDO CON TUTTI I
NOSTRI STAKEHOLDER.**

Sappiamo che le soluzioni e il cambiamento verranno realizzati insieme.

Desideriamo coinvolgere ogni collaboratrice e ogni collaboratore nella consapevolezza acuta che dobbiamo avere riguardo a queste problematiche.

Mettiamo in atto dispositivi di **sensibilizzazione** come il “Climate Fresco”, corsi di formazione dedicati e l'intervento di esperti qualificati per formare i team sulla comprensione delle sfide climatiche. Moltiplichiamo gli interventi di esperti interni ed esterni su questi temi. Ci impegniamo ad agire in modo responsabile e sostenibile in materia di ambiente.

Attuiamo azioni per **minimizzare o attenuare i rischi ambientali** legati alle nostre attività. Ci

impegniamo a lavorare solo possedendo tutti i certificati e/o permessi necessari per operare sui nostri siti o svolgere le nostre attività.

Il nostro impegno all'interno dell'azienda deve essere portato anche all'esterno. Ci impegniamo a collaborare con **aziende che condividono il nostro impegno** per la sostenibilità, la diversità e il rispetto degli standard ambientali. Promuoviamo uno sviluppo etico e sociale selezionando partner impegnati in un progresso ambientale, nella diversità e a favore del commercio equo. La selezione dei nostri partner non si limita ai criteri finanziari. Includiamo anche criteri extra-finanziari.

Ognuno deve quindi selezionare partner allineati con i nostri impegni e la cui prova delle azioni è verificata.

Siamo particolarmente attenti alle proposte che contribuiscono a preservare la biodiversità, a ridurre i consumi di acqua e energia o la produzione di rifiuti. Per ridurre l'impronta di carbonio delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, promuoviamo la mobilità dolce e offriamo il lavoro da remoto.

Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare le leggi e le normative ambientali applicabili, in particolare per la gestione delle sostanze pericolose, l'inquinamento, il consumo energetico, la protezione e lo sviluppo della biodiversità e la gestione dei rifiuti,
- ✓ Seguire la Politica degli **acquisti responsabili**,
- ✓ Definire **procedure semplici**, conosciute dalle collaboratrici e dai collaboratori, nonché **misure di controllo** e monitoraggio,
- ✓ Migliorare costantemente le misure di protezione dell'ambiente nell'ambito delle attività commerciali.

Ciò che condanniamo

- ✗ Violare la normativa in vigore in materia ambientale,
- ✗ Valutare le offerte esclusivamente su criteri finanziari,
- ✗ Negligere il controllo dei terzi,
- ✗ Realizzare un progetto senza tenere conto del suo impatto ambientale complessivo, in particolare le molestie per il vicinato, i rifiuti nell'ambiente, il non rispetto delle normative legali o degli impegni ambientali, comprese le questioni relative alla biodiversità o alle dichiarazioni non quantitative.



Nhood Services Luxembourg, La Cloche d'Or

In pratica

La costruzione di un centro commerciale per uno dei nostri committenti richiederà il disboscamento di un terreno, mentre gli ecologisti locali hanno rilevato la presenza di una specie protetta. Poiché non stiamo antropizzando il suolo, non vedo alcun problema. Ci sono altre precauzioni da prendere?

Non antropizzare il suolo è già un primo elemento positivo. Tuttavia, le specie protette devono essere identificate e potrebbero essere necessarie alcune misure complementari. Contatta il tuo referente ESG locale.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione ESG, Referente locale ESG,
Direzione Etica e Compliance, Head of DEV



DOCUMENTO

Politica degli acquisti responsabili
– Codice Etico dei Partner

A photograph of a modern residential building with a mix of orange, brown, and white facade panels. The building has multiple stories with balconies and windows. In the foreground, there are several young green trees, a street lamp, and a bicycle rack. The sky is clear and blue.

CAPITOLO 3

ADOPTARE UNA CONDOTTA COMMERCIALE RESPONSABILE

I NOSTRI PRINCIPI ETICI GUIDANO LA NOSTRA CONDOTTA NEGLI AFFARI

CIASCUNO DI NOI, E TUTTI INSIEME, RAPPRESENTIAMO L'AZIENDA E RISPETTIAMO I SUOI INTERESSI NEL NOSTRO ECOSISTEMA.

LA NOSTRA ETICA DEGLI AFFARI INIZIA CON IL RISPETTO DELLE REGOLE DI CONCORRENZA, DI EQUITÀ E DI TRASPARENZA. QUESTE REGOLE FORMANO IL QUADRO GIURIDICO DELLE NOSTRE AZIONI, OVUNQUE SIAMO PRESENTI.

Le nostre decisioni sono prese senza influenze, ecco perché:

- rispettiamo le regole di concorrenza, equità e trasparenza,
- non tolleriamo né sollecitiamo alcuna forma di corruzione,
- applichiamo le normative contro il riciclaggio di denaro; in un contesto globale turbolento, siamo particolarmente attenti al rispetto delle sanzioni e degli embarghi,
- siamo attenti alla prevenzione dei conflitti di interesse. Applichiamo questi principi a noi stessi e nei controlli che facciamo sui nostri terzi. L'indipendenza e l'obiettività sono le parole chiave nelle nostre interazioni,
- selezioniamo i nostri terzi secondo un processo obiettivo e verificabile, e privilegiando le gare d'appalto in conformità con le nostre regole d'oro,
- proteggiamo i nostri beni preservando l'integrità del patrimonio della nostra azienda,
- le informazioni confidenziali e sensibili che ci vengono affidate sono gestite con responsabilità,
- sosteniamo le attività di terzi quando rispettano i nostri impegni di neutralità e corrispondono alle cause a noi care.
- Non devono esserci dubbi sul nostro impegno ad agire in modo leale e indipendente all'interno dell'azienda e nei confronti dei nostri partner. Abbiamo a cuore rappresentare l'azienda presso i nostri stakeholder applicando scrupolosamente i principi di questo Codice e agendo con etica.
- Ciascuna e ciascuno di noi si impegna a rispettare queste regole. Esse garantiscono la nostra reputazione e prevengono i rischi finanziari.

RISPETTARE LA CONCORRENZA, L'EQUITÀ E LA TRASPARENZA CON I NOSTRI STAKEHOLDER

“La nostra storia di imprenditori impegnati ci porta a credere fermamente in un mercato giusto e dinamico, favorevole all’innovazione e alla crescita sostenibile.”

“La nostra etica degli affari si inserisce nel rispetto delle regole del diritto della concorrenza. Si traduce nell’adozione di pratiche concorrenziali e commerciali eque, garanzia dell’integrità del nostro mercato e della fiducia dei nostri clienti e partner.”

Filomena Conceição - Global Head of Business Development
& **Julie Legon** - Compliance Officer – Business Ethics & Third-Parties Assessment Global

**MANTENIAMO RELAZIONI
CORDIALI E RISPETTOSE. IN
LINEA CON QUESTI PRINCIPI,
CI VIETIAMO DI COMPORTARCI
IN MODO SCORRETTO,
SUPERFICIALE O MALEUCATO
NEI CONFRONTI DEI NOSTRI
PARTNER, COLLABORATORI E
COLLABORATRICI.**

Selezioniamo i nostri partner con obiettività, lealtà e rispetto. Offriamo pari opportunità a tutti, con una comunicazione e pratiche commerciali **chiare e omogenee**. Non appena la situazione lo consente, scegliamo i nostri partner tramite gare d'appalto. Ci aspettiamo e selezioniamo partner con la stessa posizione, al fine di stabilire una relazione di **fiducia duratura** ed equa.

Le collaboratrici e i collaboratori incaricati delle gare d'appalto devono fornire un ritorno **esplicito**

e onesto al partner che lo richiede, indicando i motivi per cui la loro offerta non è stata selezionata.

Rapporti equilibrati sono garanzia di una collaborazione sana. Perciò, ci preoccupiamo dell'autonomia di ciascuna delle parti. Per evitare qualsiasi situazione che porti a una dipendenza, siamo attenti ai nostri partner e pronti ad accompagnarli per ridurre i rischi di dipendenza. A tal fine, invitiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori a prestare attenzione durante gli scambi con i partner e a spingerli a dichiarare la quota che noi rappresentiamo nel loro fatturato.



Nhood Services Portugal, Alegro Sintra

Ciò che promuoviamo

- ✓ Selezionare i nostri partner su basi oggettive, chiare e competitive,
- ✓ Ricorrere alle **gare d'appalto** non appena possibile, in conformità con la nostra politica di acquisto,
- ✓ Rendere conto delle nostre scelte,
- ✓ Fornire **informazioni affidabili** e veritiere ai nostri partner e clienti, per non indurli in errore o generare un profitto personale.

Ciò che condanniamo

- ✗ Contravvenire, anche indirettamente, alle regole della concorrenza: situazioni di accordo o abuso,
- ✗ Denigrare i nostri concorrenti o quelli dei nostri partner,
- ✗ Mancare di rispetto: rinvii ingiustificati, comportamenti condiscendenti, silenzio,
- ✗ Menzionare le nostre relazioni commerciali davanti a un concorrente del nostro partner citando il suo nome senza autorizzazione.

In pratica

Al termine di una gara d'appalto, uno dei competitori non selezionati mi chiede quale sia la società vincitrice. Non ho voglia di giustificarmi. Cosa devo fare?



È legittimo che un concorrente non selezionato cerchi di migliorarsi. Tuttavia, comunicare il nome della società vincitrice non è necessario. Puoi essere chiaro sulle motivazioni della tua scelta, anche per iscritto. Il nome del vincitore non potrà essere comunicato senza il suo consenso.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance,
Direzione Legale



DOCUMENTO

Guida delle Regole d'Oro – Codice Etico
dei Partner

AGIRE CONTRO LA CORRUZIONE ATTIVA, LA CORRUZIONE PASSIVA E I PAGAMENTI DI FACILITAZIONE

“La corruzione è un flagello che impoverisce le popolazioni, falsando le regole del gioco economico sia mondiale che locale. È una violazione dei principi di equità, integrità e giustizia. Inquina irrimediabilmente la fiducia tra i partner; crea un ambiente commerciale imprevedibile e costoso, scoraggiando gli investitori, sia locali che esteri.”

“La corruzione è spesso legata ad altre forme di criminalità, come il riciclaggio di denaro. Combattendo la corruzione e seguendo i più alti standard di integrità, contribuiamo a un ambiente commerciale etico ed equo.”

Stanislas Rohmer - Direttore Generale Africa dell'Ovest
& **Clara Cenerario** - Compliance Officer Global

IN NHOOD, C'È UN SOLO MODO DI REALIZZARE LE NOSTRE ATTIVITÀ: FARLO NEL MODO GIUSTO.

Non è solo un dovere per ciascuno di noi rifiutare qualsiasi forma di corruzione, ma è anche un promemoria che, **in nessun momento, Nhood accetterà o chiuderà gli occhi su una situazione criticabile.**

Lottare senza sosta e ovunque nel mondo contro la corruzione è un **principio etico inderogabile.** Ci opponiamo a tutte le forme di corruzione e mettiamo in atto misure per combattere questo flagello, indipendentemente dalla forma che assume la corruzione: tangenti, conflitti di interesse, traffico di influenze, frodi, ecc.

Vietiamo il pagamento diretto o indiretto di agenti pubblici per facilitare pratiche amministrative (pagamento di facilitazione). Chiediamo ai nostri partner di rispettare questa stessa posizione. Ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori rispettino rigorosamente la lotta contro la corruzione e chiediamo loro di far

rispettare lo stesso principio presso i terzi.

Questi principi si concretizzano nel **rifiuto di qualsiasi atto di corruzione, accettazione, richiesta o offerta di regali, inviti, vantaggi personali indebiti.**

A livello professionale, accettare o offrire regali, inviti, sconti e altri vantaggi, direttamente o indirettamente, è per principio vietato, salvo regali pubblicitari o di valore molto ridotto, offerti in via eccezionale, rispettando la legislazione locale, consegnati in modo aperto sul luogo di lavoro e dichiarati nel registro.

A livello personale, le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori non possono né proporre né sollecitare né accettare l'offerta di regali o inviti personali.

In caso di dubbio sul valore di un regalo o di un invito, le collaboratrici e i collaboratori sono invitati a consultarsi con il loro manager e con la Direzione Etica e Compliance.

Oltre alle definizioni, il principio è semplice: **rifiutare ogni forma di corruzione.** Fidati di te stesso per sapere come reagire di fronte a una

richiesta o a una proposta sospetta e poni 3 domande:

- Saresti a tuo agio nel parlare del vantaggio proposto con il tuo manager?
- Con i tuoi colleghi?
- Con il tuo team?

Se una di queste risposte è no, non puoi accettarlo e devi rifiutarlo.

Ogni collaboratrice, ogni collaboratore ha accesso a **moduli di formazione** messi a disposizione dall'azienda, che gli permettono di comprendere e identificare le situazioni a rischio. In caso di dubbio, ogni collaboratrice o collaboratore può rivolgersi alla Direzione Etica e Compliance.

Le disposizioni relative alla lotta contro la corruzione si applicano a ciascuna e ciascuno di noi.



Nhood Services Côte d'Ivoire, Abidjan Riviera

Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare rigorosamente gli **obblighi legali** nella lotta contro la corruzione,
- ✓ Applicare le procedure previste dalla Direzione Etica & Compliance,
- ✓ **Interrogarsi su ogni regalo** ricevuto o offerto, per verificare la sua conformità alla nostra politica,
- ✓ **Dichiarare** i regali offerti o ricevuti a titolo professionale nel registro previsto a tale scopo.

In pratica

Stiamo valutando la possibilità di installare una zona ristoro in un progetto di ristrutturazione di una stazione ferroviaria. Per coinvolgere i funzionari locali, vogliamo dare loro la massima visibilità e invitarli a vedere il concept in un sito vicino. Dobbiamo prendere precauzioni particolari?



Sì. Esistono numerose leggi che regolano i regali e gli inviti agli agenti pubblici, in tutto il mondo. Devi essere particolarmente vigile. Puoi proporre ai funzionari una visita organizzata sul sito, ma non devi coprire le spese di viaggio o l'intero costo dei pasti. Rivolgiti preventivamente alla Direzione Etica e Compliance.

Ciò che condanniamo

- ✗ Tollerare una situazione ambigua in cui una delle parti potrebbe sentirsi debitrice o imbarazzata,
- ✗ Offrire un invito o un regalo a titolo personale,
- ✗ Offrire un invito o un regalo non correlato all'attività professionale,
- ✗ Effettuare pagamenti e incassi indebiti,
- ✗ Concedere sconti o ribassi senza una reale controparte commerciale.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance, Relè compliance locale



DOCUMENTO

Politica regali e inviti – Codice Etico dei Partner

APPLICARE I CONTROLLI CONTRO IL RICICLAGGIO DI DENARO, IL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO E RISPETTARE LE SANZIONI E GLI EMBARGHI INTERNAZIONALI

“Abbiamo la responsabilità di contribuire attivamente alla lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo (AML - CFT). Ogni collaboratore deve essere vigile e proattivo nell'identificare e segnalare qualsiasi attività sospetta.”

“Agendo con diligenza e rispettando gli obblighi legali, rafforziamo il nostro impegno etico e il nostro contributo alla sicurezza economica.”

Elena Bocan - Head of RFI Romania
& **Wojciech Jagnieza** - Giurista e Compliance Officer Polonia

LE TRANSAZIONI IMMOBILIARI POSSONO ESSERE VETTORI POTENZIALI DI ATTIVITÀ FINANZIARIE ILLECITE. CONSAPEVOLI DI QUESTI RISCHI, ABBIAMO ISTITUITO PROCESSI RIGOROSI E CONTROLLI INTERNI STRETTI PER PREVENIRE E RILEVARE QUALSIASI ATTIVITÀ SOSPETTA DI RICICLAGGIO DI DENARO.

Sensibilizziamo e formiamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sulle problematiche specifiche del Riciclaggio di Denaro e del Finanziamento del Terrorismo (AML – CFT anti-money laundering/countering the financing of terrorism)).

Collaboriamo strettamente con le autorità competenti e ci conformiamo alle normative nazionali e internazionali per **garantire la trasparenza e l'integrità delle nostre transazioni**. Ogni relazione d'affari e transazione immobiliare deve essere oggetto di una verifica rigorosa.

Non esitiamo a terminare le collaborazioni che non rispettano i nostri standard etici. Agendo in questo modo, garantiamo la fiducia dei nostri stakeholder e contribuiamo alla stabilità e alla sicurezza del mercato.

Mettiamo in atto **strumenti di verifica contabile** per garantire l'affidabilità delle nostre informazioni finanziarie e meritare la fiducia dei nostri partner.

Monitoriamo le liste di sanzioni nazionali e internazionali e seguiamo le raccomandazioni del FATF(Financial Action Task Force) per adattarci a un ambiente in continua evoluzione. Durante tutta la relazione con un partner, le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sono vigili e controllano, secondo le leggi nazionali AML – CFT e le procedure interne, i terzi con cui intratteniamo rapporti. Inoltre, esaminiamo attentamente ogni transazione effettuata dai nostri clienti.

Le collaboratrici e i collaboratori in contatto con i partner devono applicare le procedure interne destinate a combattere il riciclaggio di denaro o il finanziamento di attività contrarie a questo Codice. Ci assicuriamo in ogni momento

dell'integrità dei nostri partner. Svolgiamo attività per dimostrare che le operazioni non finanziano e non provengono dal finanziamento di attività illecite. Più in generale, condanniamo le **attività fraudolente**, destabilizzanti per il mercato economico, e il finanziamento di attività contrarie all'etica.

Rispettiamo le decisioni giuridiche e le restrizioni sul commercio internazionale, in particolare quelle derivanti da decisioni europee o da giurisdizioni a cui siamo soggetti. Nei nostri progetti e nell'accompagnamento dei nostri clienti, ci riserviamo il diritto di **non supportare progetti** che non siano coerenti con la nostra etica.



Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare le procedure di due diligence (verifiche ragionevoli),
- ✓ Identificazione approfondita del cliente al fine di rivelare i beneficiari effettivi ultimi e le persone politicamente esposte,
- ✓ Verificare la valuta di pagamento, il luogo di realizzazione della prestazione e la banca di regolamento,
- ✓ Richiedere ogni informazione utile per **chiarire qualsiasi dubbio** in caso di dati incoerenti,
- ✓ Segnalare al referente AML- CFT-FT locale ogni sospetto di riciclaggio di denaro o finanziamento occulto.

Ciò che condanniamo

- ✗ Effettuare, accettare o sollecitare pagamenti in contante,
- ✗ Entrare in relazione con clienti presenti in una lista di sanzioni internazionali,
- ✗ Mancare di trasparenza in materia di informazioni finanziarie,
- ✗ Versare somme per conto di un partner tramite un terzo non registrato nei nostri conti contabili,
- ✗ Concedere sconti o dilazioni di incasso fuori da una procedura scritta e validata,
- ✗ Cambiare valuta durante il pagamento.

In pratica

Durante una negoziazione, la società che desidera acquisire uno dei nostri asset cambia più volte la banca di finanziamento e la filiale che deve acquisire l'asset. A mio parere, non cambia nulla, basta cambiare la filiale che acquista e i dettagli della banca. Ho ragione?

Assolutamente no, questo è un segnale di rischio di riciclaggio di denaro che deve essere necessariamente segnalato al referente AML- CFT-FT locale o alla Direzione Etica e Compliance.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance, Relè AML
- CFT locale, Direzione Legale



DOCUMENTO

Politica Gruppo AML- CFT , Politica di
Controllo dei Terzi - Codice Etico dei Partner

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE REGOLE IN MATERIA DI CONFLITTI DI INTERESSE

“Ogni giorno ci impegniamo ad esercitare le nostre missioni all’interno dell’azienda e con i terzi in modo leale. Le nostre decisioni, le nostre orientazioni, i consigli che forniamo devono essere privi di qualsiasi influenza esterna se non quella degli interessi che ci sono affidati. I nostri clienti devono essere certi della nostra obiettività.”

“Ognuno di noi presta la massima attenzione a mantenere la propria indipendenza nell’esercizio delle sue missioni. Essere vigili e trasparenti, identificando e segnalando ogni situazione in cui interessi personali potrebbero entrare in conflitto con quelli dell’azienda o dei nostri terzi, garantisce relazioni sane.”

Daniele Di Giacomo - Head of RFI Fra-Lux
& **Sergei Mytarev** - Direttore Legale e Compliance Officer Russia

ESERCITARE LE NOSTRE MISSIONI CON INDIPENDENZA È ESSENZIALE E GARANTISCE L’OBIETTIVITÀ NECESSARIA ALL’ADEMPIMENTO DEI NOSTRI MANDATI. IL CONFLITTO DI INTERESSI INDUCE UN DUBBIO SULLA NOSTRA CAPACITÀ DI SVOLGERE LE NOSTRE MISSIONI CON INTEGRITÀ.

La prevenzione dei conflitti di interesse è quindi essenziale per mantenere la **fiducia** nella nostra organizzazione e nelle **relazioni** con i nostri clienti.

Un conflitto di interesse si verifica quando una persona si trova in una situazione in cui i suoi interessi personali potrebbero influenzare la sua capacità di prendere decisioni imparziali e oggettive nell’interesse dell’azienda o del cliente che rappresenta. Ognuno di noi deve conoscere le situazioni che potrebbero creare conflitti di interesse e valutare regolarmente le proprie attività professionali e personali e i contatti per rilevare qualsiasi conflitto di interesse potenziale.

L’assenza di conflitti di interesse implica anche il non trarre vantaggio da informazioni acquisite in occasione delle proprie funzioni. Nessuna collaboratrice e nessun collaboratore può approfittare della propria posizione nell’azienda per trarne profitto, sia direttamente che indirettamente, o per farne beneficiare un familiare.

Ognuno di noi partecipa alle **formazioni** organizzate dalla Direzione Etica e Compliance per comprendere e gestire i conflitti di interesse e per aumentare le proprie competenze e conoscenze. Spetta a ciascuno adottare le misure appropriate e dichiarare le situazioni di conflitto di interesse per garantire la propria imparzialità e non trovarsi in una situazione delicata. Infatti, segnalando un potenziale conflitto di interesse, la collaboratrice o il collaboratore si mette nella condizione di svolgere serenamente le proprie missioni, evitando situazioni difficili.

Segnalare un potenziale conflitto di interesse significa **agire con responsabilità**.



© Poudovkina Svetlana Nikolaevna - Nhood Service Russia, Aquarelle

Ciò che promuoviamo

- ✓ Dichiarare ogni potenziale conflitto di interesse sulla piattaforma dedicata,
- ✓ Gestire **correttamente** le situazioni dichiarate,
- ✓ Ritirarsi dal processo decisionale quando esistono interessi divergenti che potrebbero compromettere l'obiettività,
- ✓ Accettare l'implementazione di **azioni correttive** da parte dell'azienda.

Ciò che condanniamo

- ✗ Lasciare che permanga un dubbio con regole del gioco poco chiare,
- ✗ Tollerare una situazione ambigua in cui una delle parti potrebbe sentirsi debitore o imbarazzato,
- ✗ Lavorare con un partner rappresentato, ad esempio, da un membro della famiglia di una nostra collaboratrice o di un nostro collaboratore,
- ✗ Permettere a una collaboratrice o un collaboratore di essere coinvolto in una relazione d'affari nonostante una situazione di conflitto di interesse.

In pratica

Siamo abituati a organizzare i nostri seminari per il team Finanze in una sala conferenze ben posizionata che risponde alle nostre esigenze. Abbiamo appena appreso che il gestore di questa società è il coniuge della nostra direttrice marketing. Possiamo continuare questa relazione commerciale? Quali precauzioni dobbiamo prendere?

Sì, possiamo mantenere questa relazione commerciale. Da una parte, la nostra direttrice marketing non è coinvolta nelle prenotazioni per la Direzione Finanze e, dall'altra parte, avete una documentazione oggettiva che giustifica la vostra scelta.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance,
Relè Compliance Locale



DOCUMENTO

Politica di prevenzione dei conflitti di interesse,
Politica di Controllo dei Terzi - Codice Etico dei Partner

VALUTARE I NOSTRI TERZI E REALIZZARE CONTROLLI DI INTEGRITÀ

“La valutazione dei terzi è una fase indispensabile in ogni relazione commerciale. Permette di garantire che i partner, i fornitori e gli altri stakeholder rispettino gli standard di Nhood e che non ci espongano a rischi finanziari, reputazionali e legali.”

“La realizzazione delle valutazioni, chiamate anche due diligence, è essenziale per agire in conformità con le leggi e le normative. La conoscenza dei nostri terzi, della loro organizzazione, della loro capacità finanziaria e della loro sana gestione contribuisce a sostenere la strategia globale di Nhood e a garantire il suo successo duraturo.”

Thierry Leconte - Global Head of RFI
& **Marta Orlenko** - Direttore Finanza e Legale & Compliance Officer Ucraina

LAVORARE CON ETICA IMPLICA SELEZIONARE I NOSTRI PARTNER, PRESTATORI E FORNITORI CON RIGORE.

Ognuno di noi è garante dei terzi che coinvolgiamo nei nostri progetti. La loro etica deve essere irreprensibile affinché le nostre relazioni commerciali siano fonte di benefici reciproci e, al contrario, non possano rappresentare rischi finanziari, legali e reputazionali. Questo processo è essenziale per garantire l'affidabilità e la legittimità dei nostri partner.

I terzi con cui lavoriamo sono altrettante referenze nella ricerca dei nostri mandati. La loro reputazione e affidabilità contribuiscono a costruire la nostra.

A tale proposito, realizziamo **controlli di integrità** su partner, prestatori e fornitori attuali o futuri.

Ci aspettiamo che le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori applichino rigorosamente le procedure. Analizziamo questi controlli di integrità con vigilanza secondo le raccomandazioni emesse dalla Direzione Etica e Compliance. Conducendo indagini approfondite sui precedenti finanziari, le pratiche commerciali e la reputazione dei nostri potenziali partner,

proteggiamo l'azienda da una molteplicità di rischi.

- Sul piano legale, questi controlli ci permettono di assicurarci che i nostri partner rispettino le leggi e le normative in vigore. Questo approccio ci protegge da sanzioni legali e contenziosi costosi.
- Sul piano finanziario, la valutazione dei terzi aiuta a verificare la stabilità economica dei terzi, riducendo così il rischio di insolvenza o frode che potrebbe avere ripercussioni negative sulle nostre finanze.
- Sul piano reputazionale, queste verifiche ci consentono di non associare il nostro nome a partner le cui pratiche dubbie potrebbero danneggiare la nostra immagine e ridurre la fiducia dei nostri clienti, investitori e altri stakeholder.

La nostra postura etica non può limitarsi all'intenzione e deve riflettersi nelle nostre **azioni**. Non intraprendiamo relazioni o interrompiamo una relazione con un terzo le cui pratiche siano evidentemente non conformi alle nostre esigenze etiche. È responsabilità delle collaboratrici e dei collaboratori incaricati di una relazione commerciale realizzare i controlli di integrità e le azioni correttive, se necessario.



Nhood Services Ukraine, Auchan Rive Gauche

Ciò che promuoviamo

- ✓ Raccogliere le informazioni necessarie per **valutare i terzi**,
- ✓ Identificare gli **elementi di rischio** e i legami che potrebbero derivare dall'ecosistema dei nostri partner,
- ✓ Conservare i documenti di valutazione dei terzi e mantenerli aggiornati regolarmente,
- ✓ Realizzare due diligence in conformità con la nostra politica di gruppo di valutazione dei terzi.

In pratica

Il nostro partner è in relazione con noi da molti anni. È davvero indispensabile inviargli questo questionario di due diligence?



Si è instaurata una relazione di fiducia e possiamo esserne orgogliosi. Tuttavia, dobbiamo aggiornare regolarmente le informazioni che possediamo e di cui siamo responsabili legalmente. Poiché la relazione è consolidata, il questionario dovrebbe essere già conosciuto e richiederà solo un aggiornamento.

Ciò che condanniamo

- ✗ Entrare o rimanere in relazione senza aver effettuato o aggiornato una due diligence in conformità con la politica di controllo dei terzi.
- ✗ Compilare un questionario in modo incompleto, nonché la mancata allegazione dei documenti obbligatori che confermano lo status giuridico e fiscale della controparte.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance, Relè
Compliance Locale, Controllo Interno



DOCUMENTO

Politica di Controllo dei Terzi

PROTEGGERE L'INTEGRITÀ DEL PATRIMONIO DELLA NOSTRA AZIENDA

“La protezione e la valorizzazione dei beni e delle risorse dell'azienda, come se fossero nostri, rafforzano il suo valore, la nostra reputazione e il nostro marchio. Il nostro marchio è spesso percepito attraverso le esperienze e le impressioni che lasciamo alle persone esterne. Si riflette anche nella qualità e trasparenza delle informazioni che comunichiamo al mercato e agli azionisti.”

“Che sia attraverso i nostri servizi, la gestione del nostro bene comune o le nostre relazioni professionali, ogni contatto con l'esterno deve essere un'opportunità per rafforzare la fiducia e la credibilità del nostro marchio.”

Audrey Delavault - Global Head of Brand Marketing & Communications
& **Cristina Bulata** - Responsabile Controllo Interno e Compliance Romania

L'IMMAGINE DELLA NOSTRA AZIENDA È UNA RICCHEZZA A CUI TUTTI NOI POSSIAMO CONTRIBUIRE, IN PARTICOLARE MANTENENDO L'INTEGRITÀ E AGENDO CON PRUDENZA E RISPETTO.

Proteggiamo il nostro patrimonio da danni, perdite o furti, danni o negligenze ed evitiamo gli sprechi.

Il patrimonio dell'azienda comprende:

- gli asset fisici, come l'attrezzatura messa a disposizione e i nostri locali,
- gli asset immateriali, come il modo in cui comunichiamo, la nostra competenza o i nostri team.

Prestiamo attenzione nell'utilizzare i materiali di comunicazione e i documenti ufficiali (presentazioni PowerPoint, lettere intestate, tipografie...) messi a disposizione sulla piattaforma Nhooder's Place.

Quando ricorriamo a illustrazioni o icone, ognuno di noi rispetta il diritto d'immagine, paga i diritti d'autore e, quando necessario, cita i crediti.

Ci asteniamo dal denigrare l'immagine di Nhood, la nostra reputazione e i nostri successi, sia verbalmente che sui social media o nei media. Come attori, tutti noi possiamo contribuire a correggere ciò che può essere corretto. Pertanto, in caso di insoddisfazione, **affrontiamo insieme i punti di miglioramento all'interno dell'azienda con obiettività**. In caso di crisi, non comunichiamo alcuna informazione senza averne parlato con la Direzione Brand Marketing & Communication.

Il nostro dovere di discrezione ci impone di non divulgare alcuna informazione sensibile senza verificare gli obblighi legati ad essa. Usiamo gli strumenti e i mezzi informatici in conformità con la Charte Informatique.

Prestiamo attenzione all'accuratezza dei nostri conti e delle nostre verifiche. I nostri libri e registri contabili rispettano le norme interne, le leggi e le normative.

Trasmettiamo solo informazioni **affidabili e sincere** e ci impegniamo a fornire dati esatti e il più precisi possibile, senza trasmettere documenti falsificati, volutamente incompleti o di cui abbiamo motivo di pensare che siano stati corrotti.

Manteniamo **relazioni sane** con i nostri azionisti, ai quali forniamo informazioni di qualità e sincere. I nostri rapporti finanziari e extra-finanziari sono redatti con esigente precisione e lealtà, senza enfasi inutile. Conserviamo i file sorgenti.

Siamo vigili con le e-mail e le richieste che riceviamo e ci assicuriamo dell'**affidabilità** dei mittenti delle nostre e-mail prima di aprire o scaricare allegati.

La valorizzazione del nostro patrimonio passa anche attraverso la nostra **assiduità nella formazione** che ci permette di essere sempre più performanti.



Nhood Services France, Le Compact_2

Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare il **dovere di discrezione**, utilizzando e archiviando le informazioni confidenziali e commerciali in condizioni di sicurezza ottimali,
- ✓ Verificare prima di condividere qualsiasi informazione sensibile che il destinatario abbia firmato un **accordo di riservatezza**,
- ✓ Vigilare e partecipare all'accuratezza dei nostri conti e delle nostre verifiche,
- ✓ Esporsi con **prudenza** e a titolo personale sui social media,
- ✓ Rispettare gli accordi di riservatezza, anche internamente.

In pratica

Sono stato testimone di un incidente su uno dei nostri cantieri. Un giornalista mi chiede di raccontare ciò che ho visto. So che alcuni dettagli potrebbero danneggiare l'azienda, ma ho anche in mente alcuni aspetti molto positivi che potrebbero aiutarci. Cosa posso dire?

La comunicazione su questo tipo di argomento è spesso delicata. Sebbene confidiamo nel tuo giudizio, contatta la Direzione Brand Marketing & Communication che ti darà consigli. Nel frattempo, fai valere il tuo dovere di riservatezza. Per andare oltre, prendi il contatto del giornalista e trasmettilo alla Direzione Brand Marketing & Communication.

Ciò che condanniamo

- ✗ Discutere e commentare questioni interne su siti web o social media utilizzando i propri contatti professionali,
- ✗ Comunicare dati non verificati nei rapporti finanziari e extra-finanziari,
- ✗ Lavorare su progetti sensibili senza accordi di riservatezza,
- ✗ Non rispettare i tempi di comunicazione degli elementi necessari per le pubblicazioni regolamentate.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Brand Marketing & Communication, Direzione Legale



DOCUMENTO

Charte graphique

PROTEGGERE LE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI E SENSIBILI CHE CI SONO AFFIDATE

“I dati che ci sono affidati rappresentano una vera ricchezza; sono anche una grande responsabilità per noi.”

“Spetta a noi implementare misure di sicurezza solide per garantire la riservatezza e l'integrità di queste informazioni nei confronti dei nostri collaboratori e stakeholder. In questo modo, proteggiamo i diritti delle persone con cui interagiamo.”

Thibaut Le Masne - Global Head of Digital & Business Data
& **Catherine Robert** - Data Protection Officer Global

I DATI SONO DIVENTATI UNA RISORSA PREZIOSA, MA PUR SEMPRE SENSIBILE, PER OGNI AZIENDA. STABILIRE PRINCIPI CHIARI RIGUARDO LA LORO RACCOLTA, GESTIONE E RISERVATEZZA È ESSENZIALE.

Rispettiamo la **privacy** di ciascuno. Rispettiamo il principio di riservatezza delle informazioni confidenziali o sensibili riguardanti i nostri collaboratori. Queste informazioni sono trattate con la massima rigore e solo con il consenso del collaboratore o della collaboratrice. Solo la Direzione delle Risorse Umane ha accesso ai dati del personale nell'ambito delle sue missioni.

La protezione dei dati e il rispetto della riservatezza non sono solo obblighi legali. Sono anche fondamentali per mantenere la fiducia dei nostri stakeholder e garantire **l'integrità** delle nostre operazioni.

Possiamo essere sottoposti a controlli delle autorità e audit ai quali dobbiamo rispondere con rigore.

Regolarmente, scambiamo dati internamente ed esternamente. Dialogare con i nostri stakeholder e scambiare informazioni con loro

per comprendere le rispettive aspettative e restrizioni è fondamentale.

Questi scambi sono essenziali e devono riguardare elementi realmente pertinenti. Devono tenere conto della **riservatezza o della natura sensibile delle informazioni fornite o ricevute**.

Non comunichiamo ai terzi quanto segue:

- informazioni confidenziali non coperte da un impegno di riservatezza,
- controversie interne,
- dati che coinvolgono altre società o che non rispetterebbero la riservatezza.

Ci impegniamo a escludere dalle nostre comunicazioni qualsiasi informazione che riguardi i nostri concorrenti.

Quando abbiamo bisogno di comprendere tendenze di mercato o le mosse dei nostri concorrenti, ci avvaliamo di società di ricerca stabilite e riconosciute per questo scopo.

Le informazioni più sensibili sono condivise solo con i team coinvolti nel progetto con cui sono in relazione. Stipuliamo accordi di riservatezza sia internamente che esternamente per i dossier sensibili.

In luoghi pubblici, non menzioniamo i nostri partner o terzi e non parliamo dei nostri progetti.

Limitiamo la citazione del nome della nostra azienda a ciò che serve ai nostri interessi. Utilizziamo i riferimenti dei nostri partner

commerciali solo se lo hanno accettato.

Rispettando la legislazione e le regole interne che si applicano alla raccolta, all'archiviazione, alla sicurezza e all'uso dei dati personali.



Nhood Services Spain, Zenia

Ciò che promuoviamo

- ✓ Rispettare la riservatezza e la descrizione chiara e inequivocabile dei nostri impegni di riservatezza,
- ✓ Firmare impegni di riservatezza fin dalle fasi preliminari e nelle pre-selezioni dei terzi,
- ✓ Richiedere accordi quadro di non divulgazione o accordi tipo di riservatezza alla Direzione Legale, se necessario,
- ✓ Rispettare le **misure di sicurezza**, come le password per la crittografia dei dati elettronici.

Ciò che condanniamo

- ✗ Parlare di informazioni sensibili in spazi pubblici,
- ✗ Discutere di progetti ancora confidenziali in fiere o eventi,
- ✗ Connettersi a reti internet sensibili: hotspot pubblici.

In pratica

Desidero utilizzare uno strumento di intelligenza artificiale (IA) per creare una presentazione. L'ideale sarebbe fornire all'IA dati precisi (nome dell'azienda, nome del progetto, ubicazione del sito...). Posso utilizzare l'IA per realizzare questa presentazione?



No, non è consigliato utilizzare strumenti di IA per trattare o manipolare dati sensibili dell'azienda. Gli strumenti di IA, anche i più sofisticati, non offrono le garanzie di sicurezza necessarie. I dati che fornite potrebbero essere trasmessi a server esterni dove potrebbero essere archiviati, trattati o anche analizzati da terzi. Potrebbero diventare pubblici. L'uso dell'IA avviene solo con informazioni anonime e non strategiche.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Digital and Data Business,
Responsabile della Protezione dei Dati
Personali, Direzione Legale



DOCUMENTO

Charte Data e SIA Etica – NDA
(Accordo di Non Divulgazione)

INFLUENZA SULLE ATTIVITÀ POLITICHE E SUL LOBBYING

“Da Nhood, agiamo il più vicino possibile ai territori e ai loro abitanti. Il dialogo con le autorità pubbliche contribuisce all’elaborazione di politiche pubbliche adattate alle realtà dei nostri settori e alla comprensione delle aspettative locali.”

“Il nostro approccio si basa su una solida esperienza e un impegno chiaro nel proibire qualsiasi pratica che possa essere percepita come un’influenza indebita. Collaborando in modo trasparente e con integrità con le autorità pubbliche, puntiamo a servire l’interesse generale rispondendo alle aspettative delle collettività e alla nostra strategia ‘luoghi in meglio’.”

Stéphane Leverger - Head of Strategic Alliance Global
& **Hamid Regragui** - Direttore delle relazioni con i territori Francia

PARTECIAMO ALLE RIFLESSIONI IN CORSO PER OTTENERE LE MIGLIORI DECISIONI, ALLINEANDO LE OPPORTUNITÀ CON I VINCOLI. ESERCITIAMO QUESTE ATTIVITÀ IN MODO RISPETTOSO E CHIARO.

Come operatore immobiliare, possiamo essere chiamati a interagire con attori pubblici, partner, investitori, sfere di influenza, organizzazioni e associazioni professionali.

Le nostre azioni di influenza sono registrate nei registri legali quando esistono, come il registro dei rappresentanti di interessi in Francia, registrato presso l’Alta Autorità per la Trasparenza della Vita Pubblica (HATVP).

A livello professionale, le collaboratrici e i collaboratori esercitano attività di lobbying o rappresentanza presso le sfere di influenza. Sono **chiaramente identificati** e dispongono della formazione e dell’esperienza necessarie. Le loro azioni si inseriscono nel contesto di questo Codice, in particolare per quanto riguarda la prevenzione dei conflitti di interesse e della corruzione.

A livello privato, nessuna collaboratrice e nessun collaboratore può rappresentare i nostri interessi

presso le sfere di influenza o i media.

Siamo vigili nelle nostre azioni di sponsorizzazione e beneficenza. Queste non devono mai essere assimilabili a contributi mascherati. **Sosteniamo cause che ci sono care** attraverso una Fondazione che agisce con convinzione, disinteresse e trasparenza.

Le nostre realizzazioni e i nostri progetti sono allineati con i valori e gli impegni che abbiamo scelto di difendere. Non devono essere strumentalizzati o utilizzati a scopi politici.

All’interno dell’azienda e nel contesto delle nostre attività professionali, rispettiamo un principio di stretta neutralità e svolgiamo le nostre attività senza interagire, interferire, condizionare o influenzare alcun movimento politico o religioso. Naturalmente, ognuno è libero di intraprendere attività politiche, culturali, religiose, umanitarie o sportive al di fuori dell’azienda e durante il proprio tempo libero.

Non partecipiamo in alcun modo al finanziamento di partiti politici o organizzazioni religiose.



© A6A - Nhood Services France, Counord

Ciò che promuoviamo

- ✓ Condurre le nostre azioni con totale chiarezza,
- ✓ Registrare le nostre azioni nei registri dedicati,
- ✓ Lasciare che i **professionisti** esperti prendano la parola in pubblico.

Ciò che condanniamo

- ✗ Sostenere attività destinate a finanziare indirettamente l'ottenimento di autorizzazioni amministrative,
- ✗ Fare proselitismo,
- ✗ Strumentalizzare i nostri progetti per cause che non abbiamo scelto di sostenere.

In pratica

L'architetto responsabile del progetto conosce personalmente il sindaco della città dove desideriamo ottenere un'autorizzazione per il passaggio del tram vicino a uno dei nostri siti.
Posso chiedergli di intervenire affinché otteniamo l'autorizzazione?



No, questa è un'azione di influenza, che deve essere esercitata solo nell'ambito di un contratto. Il prestatore incaricato di organizzare l'influenza deve farlo con chiarezza e trasparenza.

ANDARE
OLTRE:



CONTATTI

Direzione Etica e Compliance, Direzione Brand Marketing & Communication



DOCUMENTO

Politica Sponsorship – Politica AML-CFT – Politica di controllo dei terzi

UN DUBBIO,
UNA DOMANDA,
UN ALLARME

speakup.Nhood.org

Una piattaforma aperta e protetta che garantisce
la riservatezza e l'anonimato delle segnalazioni

En collaboration avec
 **LABRADOR**
Ethics & Compliance
+33 (0)1 53 06 30 80

nh0od
DES LIEUX
EN MIEUX

NHOOD
243-245, rue Jean-Jaurès,
59 650 Villeneuve-d'Ascq

QUESTA GUIDA È LA VOSTRA

Dal momento che tutti noi ci siamo trovati a dover affrontare situazioni complesse e ci siamo interrogati sulla correttezza delle nostre decisioni, questo Codice etico funge da guida. Vi fornisce gli strumenti necessari per prendere la decisione migliore.

Riprende una serie di principi che, pur appearing ovvi, è importante tenere a mente. Quando vi trovate di fronte a un dilemma, chiedete aiuto invece di affrontarlo da soli. Utilizzate questo Codice per aiutarvi ad adottare i giusti comportamenti e a mantenere fede ai nostri impegni quotidiani.

Avete tra le mani una guida perfetta per l'uso quotidiano.