

— ETHICS  
IN EVERY ACTION  
COMPLIANCE  
IN EVERY DECISION —

nh00d  
DES LIEUX  
EN MIEUX

CODE  
ÉTHIQUE  
2025



Parce que c'est nous,  
parce que c'est Nhood,  
nous avons décidé  
d'illustrer le Code éthique  
avec nos réalisations.

# SOMMAIRE

- 5 Mot d'Antoine Grolin
- 7 Mot de Marco Balducci
- 8 Mot de Véronique Lautsch
- 9 A qui s'adresse ce Code ?
- 11 Des principes de gouvernance qui assurent et favorisent un comportement intègre et responsable

## CHAPITRE 1

### UTILISER LE DISPOSITIF D'ALERTE

- 15 En cas de doute, de questions, de situation à risque, lancez l'alerte

## CHAPITRE 2

### GARANTIR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

- 19 Adopter l'éthique au quotidien
- 21 Respecter les droits et la dignité de chacune et chacun
- 23 Promouvoir des temps de travail et une rémunération juste
- 25 Favoriser le dialogue social
- 27 Promouvoir la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail
- 29 Se mobiliser contre le travail forcé et le travail des enfants
- 31 S'engager pour la protection de l'environnement

## CHAPITRE 3

### ADOPTER UNE CONDUITE COMMERCIALE RESPONSABLE

- 35 Respecter la concurrence, l'équité et la clarté avec nos parties prenantes
- 37 Agir contre la corruption active, passive et les paiements de facilitation
- 39 Appliquer les contrôles anti-blanchiment, anti-terrorisme et respecter les sanctions et embargos internationaux
- 41 Veiller au respect des règles en matière de conflits d'intérêts
- 43 Evaluer nos tiers et réaliser des contrôles d'intégrité
- 45 Protéger l'intégrité du patrimoine de notre entreprise
- 47 Préserver les informations confidentielles et sensibles qui nous sont confiées
- 49 Influencer sur les activités politiques et le lobbying



**Nhood est l'histoire d'entrepreneurs engagés au service des propriétaires et des territoires. Notre entreprise est portée par des valeurs de partage, de solidarité et de proximité.**

En 2021, Nhood a lancé son grand projet à triple impact positif *People, Planet, Profit*, pour devenir une société internationale, spécialisée dans la gestion, les services et le développement immobilier, axées sur la création et la transformation de lieux de vie urbains... en mieux.

**Notre approche repose sur 3 piliers :**

- la régénération et la transformation urbaine,
- la gestion, la promotion et les services immobiliers,
- le développement durable.

*Proximity, Empowerment, Positive Impact* : ces valeurs sont les piliers de notre action collective. Elles reflètent l'engagement de notre entreprise et de chacun de nous à agir en entrepreneur en proximité avec les territoires et les habitants pour avoir un impact positif.

S'engager au sein de Nhood, c'est agir avec intégrité et éthique pour faire face aux enjeux sociétaux et environnementaux, pour répondre à l'évolution des attentes de nos parties prenantes.

C'est inventer de nouveaux modèles d'accompagnement de nos clients en étant utiles et loyaux. Nous nous engageons sur les sujets qui comptent : l'éthique dans les relations d'affaires

**“Ce Code rappelle les principes éthiques sur lesquels, ensemble, nous fondons notre communauté engagée”**

Antoine Grolin  
Président du Conseil  
d'Administration

comme au sein de l'entreprise, la protection de l'environnement, les relations avec les communautés locales, la qualité de vie de chacun, la croissance durable et partagée.

Ce sont autant de formidables défis que d'incroyables opportunités.

Ce Code rappelle les principes éthiques sur lesquels, ensemble, nous fondons notre communauté engagée.

Nos valeurs éthiques guident nos actions, éclairent nos décisions et garantissent notre intégrité.

Je suis fier de Nhood, de notre entreprise, portée par des valeurs, des femmes et des hommes engagés et intègres.



**1 310**  
EXPERTS



**10**  
PAYS



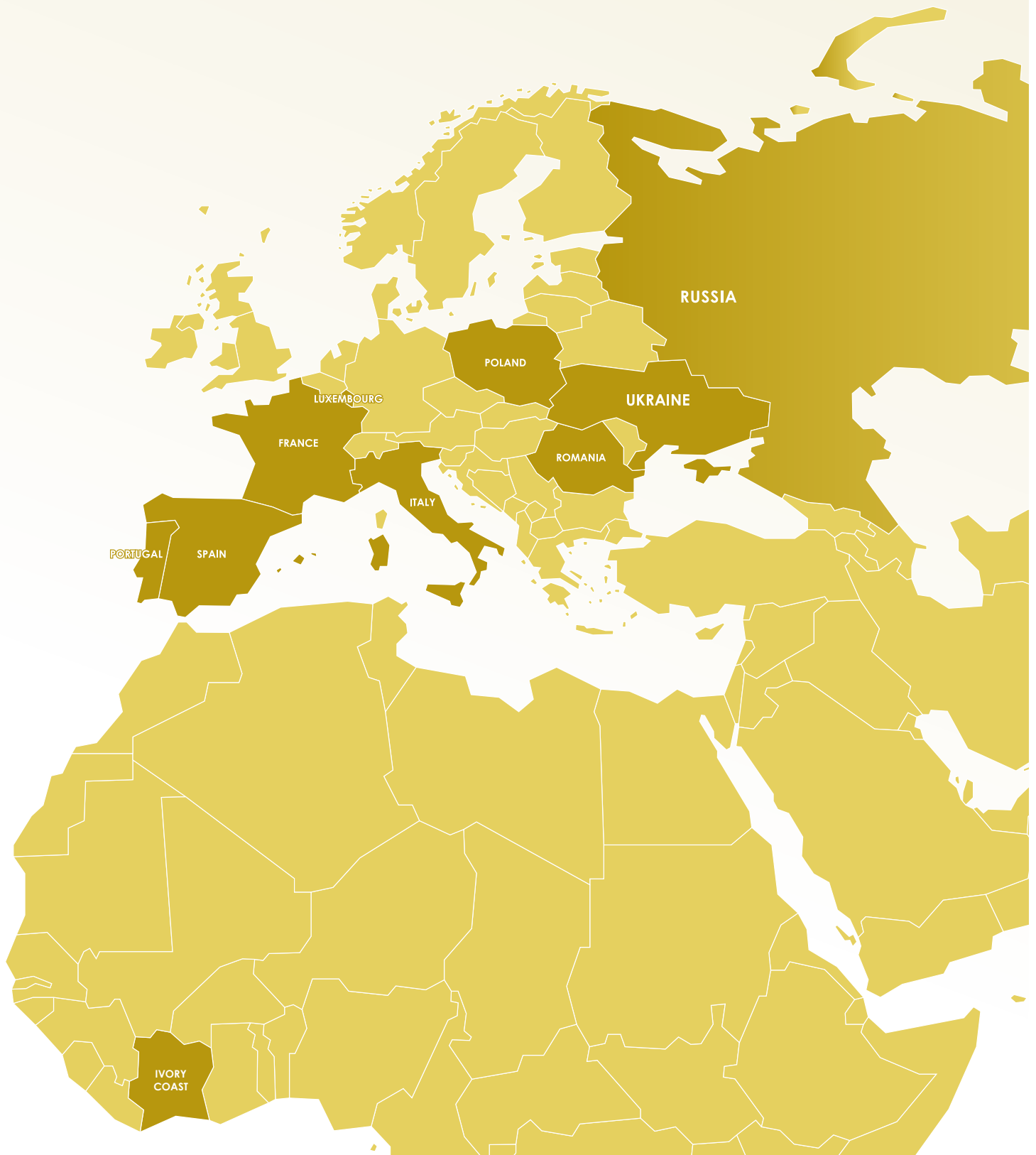
**4,3**  
MILLIONS M<sup>2</sup>  
MANAGÉS



**14**  
MILLIARDS €  
VALORISÉS



**75 %**  
ASSET PORTFOLIO  
CORE AND CORE+





## “L’ADN de notre entreprise est ancré dans l’éthique”

Marco Balducci  
Global Head of People  
and Markets

Chez Nhood nous avons une ambition puissante : réaliser des lieux en mieux. Nous améliorons, gérons et transformons les actifs, les biens, les fonds que nos clients, nos mandants nous confient. Cette éthique, nous la puisons dans l’histoire de notre entreprise qui s’est construite autour de valeurs fortes. Ainsi, l’ADN de notre entreprise, solidement ancré dans l’éthique, constitue la pierre angulaire de la confiance que nos tiers et nous tous, collaboratrices et collaborateurs, plaçons en Nhood.

Notre mission induit une grande responsabilité que nous devons porter avec la plus grande éthique.

La responsabilité de chacune et de chacun des Nhooders est d’œuvrer au quotidien pour mériter cette confiance. Chaque décision prise doit refléter une intégrité totale et un engagement tourné envers les intérêts de nos clients et de nos mandants. Notre approche doit être transparente, honnête et alignée avec les meilleures pratiques éthiques. Il ne peut pas y avoir de raccourci vers l’excellence et il existe une seule façon de faire les choses, c’est de les faire bien.

Chaque collaboratrice et collaborateur doit agir en cohérence avec nos valeurs. Le contenu de ce Code éthique est fondamental, il constitue le socle de notre intégrité et garantit notre réputation sur le marché.

Nous prohibons toute situation pouvant compromettre notre impartialité ou favoriser indûment des parties spécifiques. Partout dans le monde, chacun de nous doit appliquer notre **politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de corruption**. Chaque chantier doit être un démonstrateur de notre impact positif sur l’environnement et être exempt de tout risque, car rien n’est plus important que la vie humaine.

En alignant nos intentions avec nos actions, nous honorons nos obligations vis-à-vis de nos clients, de nos mandants et nous contribuons également à la stabilité, la durabilité, la confiance et la fierté de chacun de nous en notre entreprise.

J’attends de chaque Nhooder qu’il soit engagé et contribue ainsi à maintenir les standards éthiques les plus élevés au sein de Nhood ; c’est un devoir envers chacune des collaboratrices, chacun des collaborateurs de l’entreprise et envers la société dans son ensemble.

**Ensemble, continuons de faire la différence.  
Réalisons des lieux en mieux.**

# “Avec détermination et responsabilité, agissons pour une entreprise éthique et durable”



Véronique Lautsch  
Head of Éthique & Compliance

**Une entreprise durable est celle qui agit pour les générations d’aujourd’hui et de demain. C’est l’entreprise dont la conviction et les valeurs sont fondées sur une éthique robuste ; il n’y a pas de performance économique et financière durable sans éthique.**

Notre démarche repose sur cette conviction : chaque action que nous entreprenons, chaque décision que nous prenons doit être guidée par des principes éthiques solides. Nous croyons fermement que **l’intégrité et la transparence sont les fondements de la confiance** de nos collaborateurs, clients, partenaires et investisseurs.

C’est pourquoi nous avons rédigé ce Code éthique. Il reflète notre **engagement collectif pour les plus hauts standards de conduite éthique**. Il est le fruit de la **réflexion collective** de collaboratrices et collaborateurs issus d’un panel représentant tous les métiers de l’entreprise et tous nos territoires. Il vise à déterminer un cap : faire des lieux en mieux avec éthique, quelles que soient les situations auxquelles nous sommes confrontés. Certaines peuvent s’avérer fragiles ou délicates. Ce Code est un guide pour éclairer vos choix et vous orienter.

**Agir avec la plus grande intégrité** signifie lutter contre la corruption et le blanchiment d’argent, en mettant en place des mécanismes robustes de contrôle et de vérification. Agir pour l’environnement, respecter les droits humains et les libertés fondamentales est au cœur de notre engagement. Nous devons sans cesse nous questionner sur nos actions, nos décisions en ayant à l’esprit qu’elles seront jugées selon les standards de demain dont l’exigence sera sans cesse accrue.

Nous suivons cette ligne de conduite **au sein de notre entreprise** comme **au sein de notre écosystème**.

Nous utilisons les outils les plus performants pour faciliter l’intégration de l’éthique dans notre quotidien et garder l’agilité et la réactivité qui caractérisent notre esprit entrepreneurial. La plateforme compliance, les outils d’évaluation de nos tiers, les politiques pratiques coécrites par les équipes en marché, notre ligne d’alerte, la présence d’un relais Compliance dans chaque pays ont vocation à accompagner chaque Nhooder à prendre les meilleures décisions.

En intégrant l’éthique au cœur de notre stratégie d’entreprise, nous contribuons à un environnement commercial plus juste et plus équitable.

**Avec détermination et responsabilité, agissons pour une entreprise éthique et durable.**



# À QUI S'ADRESSE CE CODE ?

## UN CODE POUR GUIDER ET AIDER LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

**QUEL QUE SOIT VOTRE MÉTIER OU VOTRE PAYS, EN TANT QUE COLLABORATRICE, COLLABORATEUR OU MANAGER, CE CODE EST DESTINÉ À VOUS AIDER. IL COMPLÈTE LES LOIS, RÉGLEMENTATIONS, PROCÉDURES ET NOTES INTERNES QUE NOUS RESPECTONS EN TOUTES CIRCONSTANCES.**

Appliquée à l'entreprise, l'éthique consiste à rechercher à chaque fois la décision la plus **équitable** pour agir au quotidien.

Notre Code éthique s'adresse à la communauté Nhood Holding et ses filiales, à la communauté des salariées et salariés, quel que soit leur statut, dirigeantes et dirigeants, administratrices et administrateurs, de la société Nhood Holding ou d'une de ses filiales que nous désignons sous le terme "collaboratrices et collaborateurs".

Nous attendons de nos collaboratrices et de nos collaborateurs qu'ils **partagent notre exigence éthique**, s'engagent à respecter des valeurs d'intégrité, du respect des droits humains fondamentaux, rejettent toute forme de travail indigne ou dangereux, contribuent à la lutte contre la discrimination et adoptent un comportement respectueux de l'environnement.

**Chacun de nous agit pour une éthique des affaires respectueuse** des règles de concurrence, en excluant toute forme de corruption, en ayant une vigilance absolue à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, en agissant avec nos partenaires commerciaux avec respect.

Ainsi, à agir avec intégrité en vous confortant dans vos choix au quotidien.

Ce Code illustre, guide et oriente vers les meilleurs choix. Il est également le reflet de l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs qui se

sont impliqués, dans les pays, dans les métiers, à son élaboration. Ils comptent parmi les premiers ambassadeurs de l'éthique de Nhood.

### Ce Code vous aidera à :

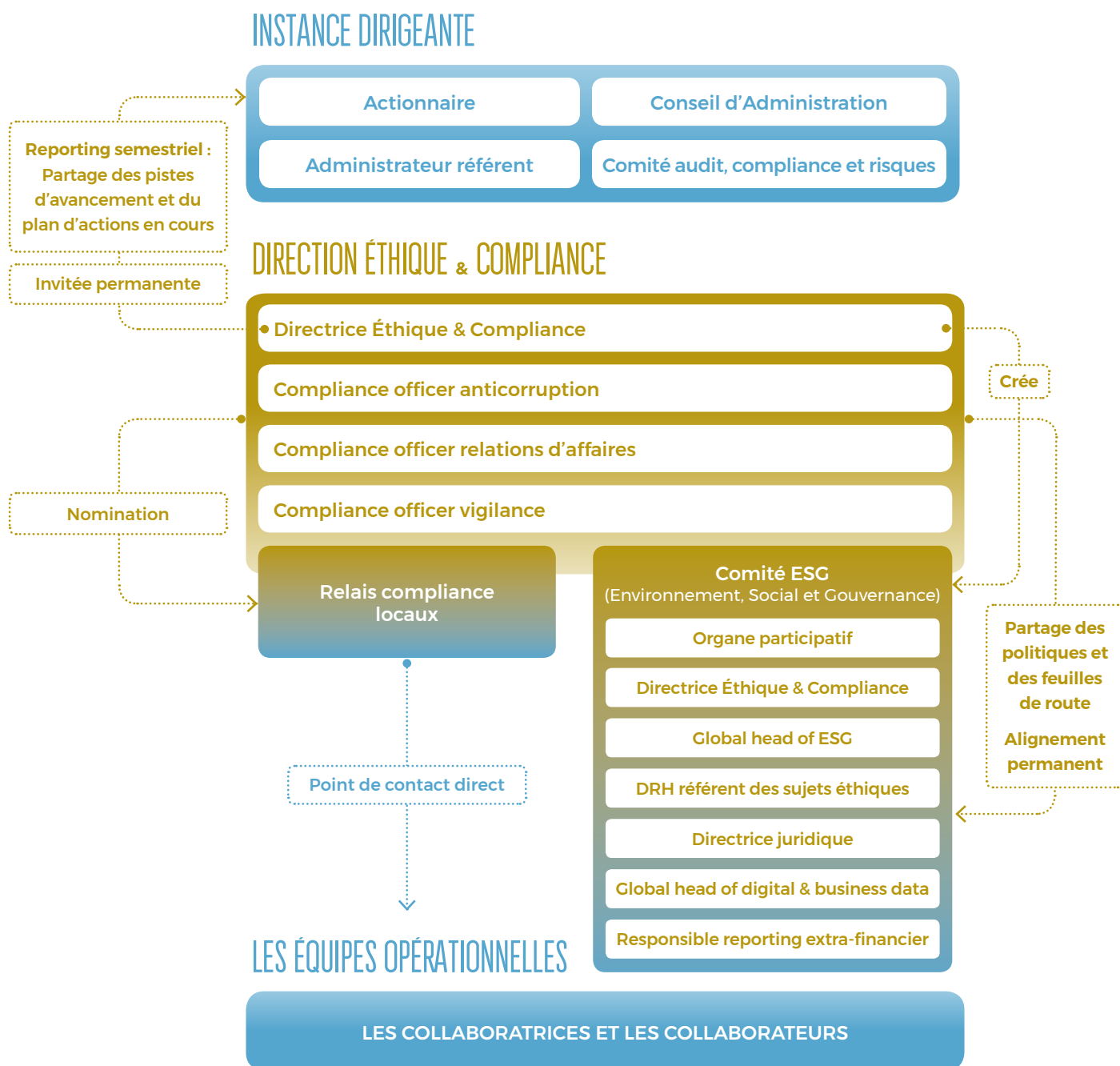
- Respecter les lois et réglementations liées à votre fonction,
- Réfléchir sur certaines situations délicates,
- Anticiper les risques liés à votre rôle et à votre responsabilité,
- Prendre des décisions exemplaires et développer au sein des équipes une culture de l'éthique.

Il s'appuie sur la loi et sur les principes directeurs de Global Compact des Nations Unies. Il fixe des **principes qui engagent chacun de nous**, et dont le respect est déterminant et incontestable. Il s'impose aux collaboratrices et aux collaborateurs, et est annexé au règlement intérieur ou à tout équivalent selon la réglementation locale applicable.

Ainsi, ensemble nous agissons conformément aux valeurs de Nhood.

# DES PRINCIPES DE GOUVERNANCE QUI ASSURENT ET FAVORISENT UN COMPORTEMENT INTÈGRE ET RESPONSABLE

CHEZ NHOOD, NOUS METTONS EN ŒUVRE LES MEILLEURES PRATIQUES EN TERMES DE GOUVERNANCE DES FONCTIONS ÉTHIQUE ET COMPLIANCE QUI PRÔNENT L'INDÉPENDANCE DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS CHARGÉS DE CES SUJETS.



## **L'INDÉPENDANCE ET L'AUTONOMIE DE LA DIRECTION ÉTHIQUE ET COMPLIANCE EST ASSURÉE PAR SON RATTACHEMENT AU PLUS HAUT NIVEAU DE LA HIÉRARCHIE DE L'ENTREPRISE. CETTE INDÉPENDANCE RENFORCE LA CRÉDIBILITÉ DES DÉCISIONS ET DES ACTIONS DE NHOOD.**

Chacune et chacun est ainsi assuré que la Direction Éthique et Compliance fonctionne de manière autonome, garantissant que les pratiques et décisions sont alignées avec les normes éthiques.

L'indépendance garantit des décisions impartiales, sans influence ou pression externe. Chaque décision est basée sur des valeurs et des principes éthiques, et non sur des intérêts personnels ou commerciaux ou qui seraient influencés par des intérêts conflictuels au sein de l'entreprise.

### LE RÔLE DU CONSEIL D' ADMINISTRATION

- Identifier les risques et les opportunités
- Garantir que les politiques et les pratiques éthiques sont régulièrement évaluées et améliorées, et que les responsables éthiques bénéficient du soutien nécessaire pour maintenir des normes élevées

### LE RÔLE DU COMITÉ ESG

- Garantir un rôle central de l'éthique dans l'élaboration et la supervision des politiques
- Assurer le partage et l'intégration des pratiques éthiques dans nos stratégies
- Coordonner efficacement les différentes fonctions pour intégrer les considérations éthiques dans toutes les dimensions de l'entreprise

### LE RÔLE DES RELAIS COMPLIANCE LOCAUX

- Assurer la mise en œuvre efficace des politiques éthiques
- Faciliter une diffusion uniforme et cohérente des principes éthiques dans toute l'entreprise
- Décliner, mettre à jour et adapter le dispositif éthique et assurer son application pratique
- Former les équipes et garantir l'application de ce Code localement





CHAPITRE 1

**UTILISER  
LE DISPOSITIF  
D'ALERTE  
SPEAKUP.NHOOD.ORG**

# EN CAS DE DOUTE, DE QUESTIONS, DE SITUATION À RISQUE, LANCEZ L'ALERTE : VOTRE VOIX, NOTRE VIGILANCE

“Au sein de cette communauté nous sommes garants tous et individuellement d’agir au quotidien avec éthique. Cela signifie faire le meilleur choix dans chaque situation et agir en conformité avec les principes de ce Code. Lorsqu’une situation pose question ou soulève un doute, nous devons répondre avec exigence, professionnalisme et intégrité. Chacune et chacun de nous doit pouvoir exprimer ses préoccupations pour faire les meilleurs choix ou corriger des dérives sans craindre de représailles. L’éthique est entre les mains de chacune et chacun de nous.”

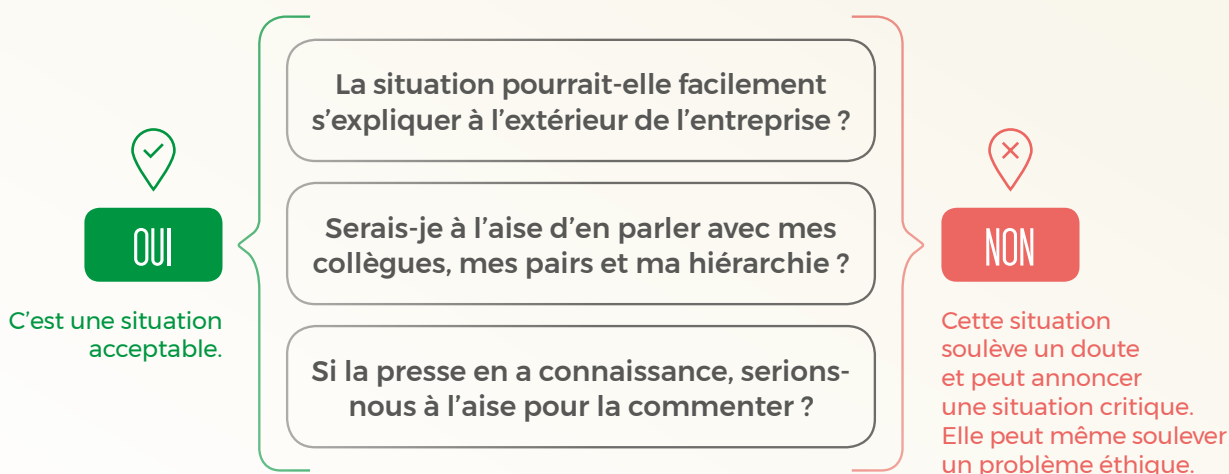
La communauté des référents compliance

**C’EST EN ÉTANT EXIGEANTS DANS NOS COMPORTEMENTS QUOTIDIENS QUE NOUS RÉUSSIRONS DURABLEMENT. S’INTERROGER SUR L’ÉTHIQUE SIGNIFIE RÉFLÉCHIR À CE QUI EST ACCEPTABLE OU PRÉFÉRABLE DANS UNE SITUATION DONNÉE.**

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur doit être convaincu de sa propre capacité à évaluer l’éthique d’une situation. Faites-vous confiance !

Trois questions pour évaluer une situation :

La réponse « oui » à chaque question indique une situation acceptable. Une réponse « non » à l’une de ces questions soulève un doute et peut annoncer une situation critique. Potentiellement, elle peut même soulever un problème éthique.



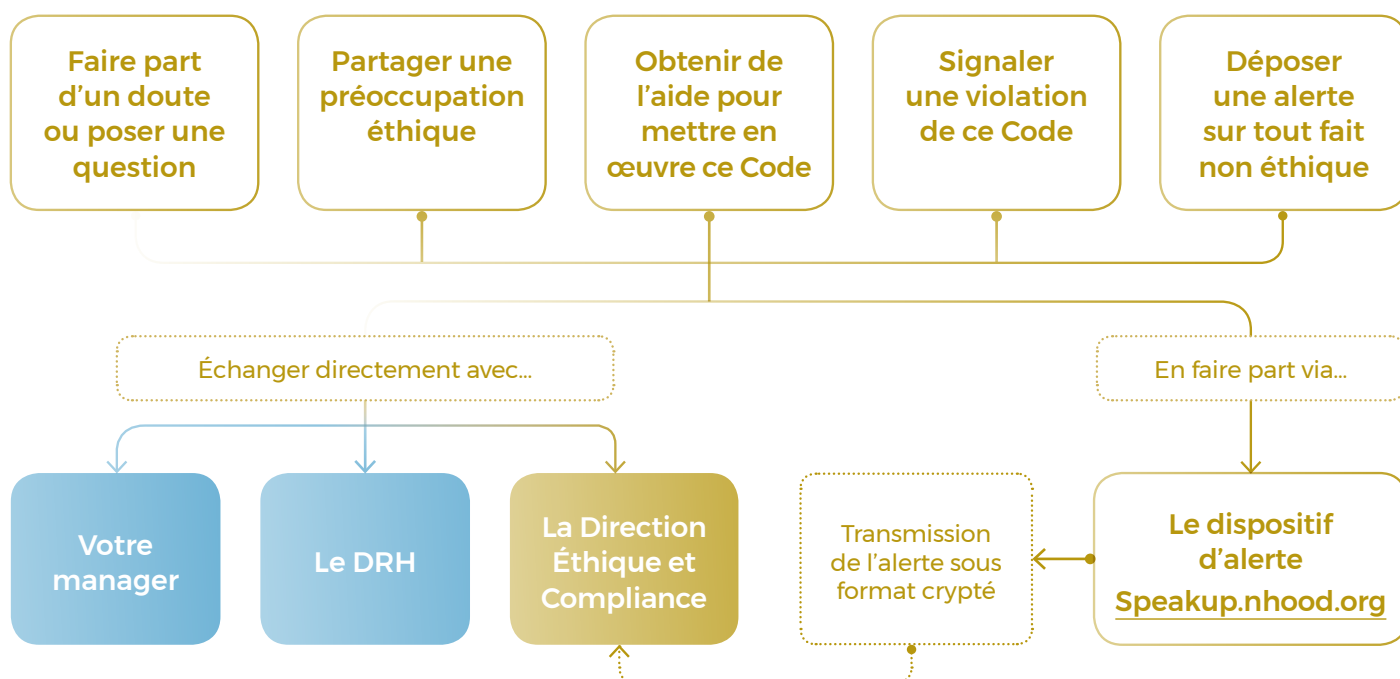
En cas de doute la plateforme [Speakup.nhood.org](https://Speakup.nhood.org) est disponible

# FACE À UNE SITUATION DÉLICATE OU UN DOUTE, NE RESTEZ PAS SEUL !

**IL PEUT NOUS ARRIVER D'ÊTRE CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DE DOUTE ET D'AVOIR BESOIN D'ÉCHANGER. C'EST LA RAISON POUR LAQUELLE NHOOD A MIS EN PLACE UNE LIGNE D'ALERTE ÉTHIQUE.**

Notre ligne d'alerte permet à chacune et chacun d'agir avec la plus grande confidentialité pour obtenir des conseils ou déposer une alerte. Elle garantit que chacun dispose d'un moyen simple et efficace de partager ses préoccupations éthiques à tout moment et partout dans le monde.

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur a le droit de demander des éclaircissements.



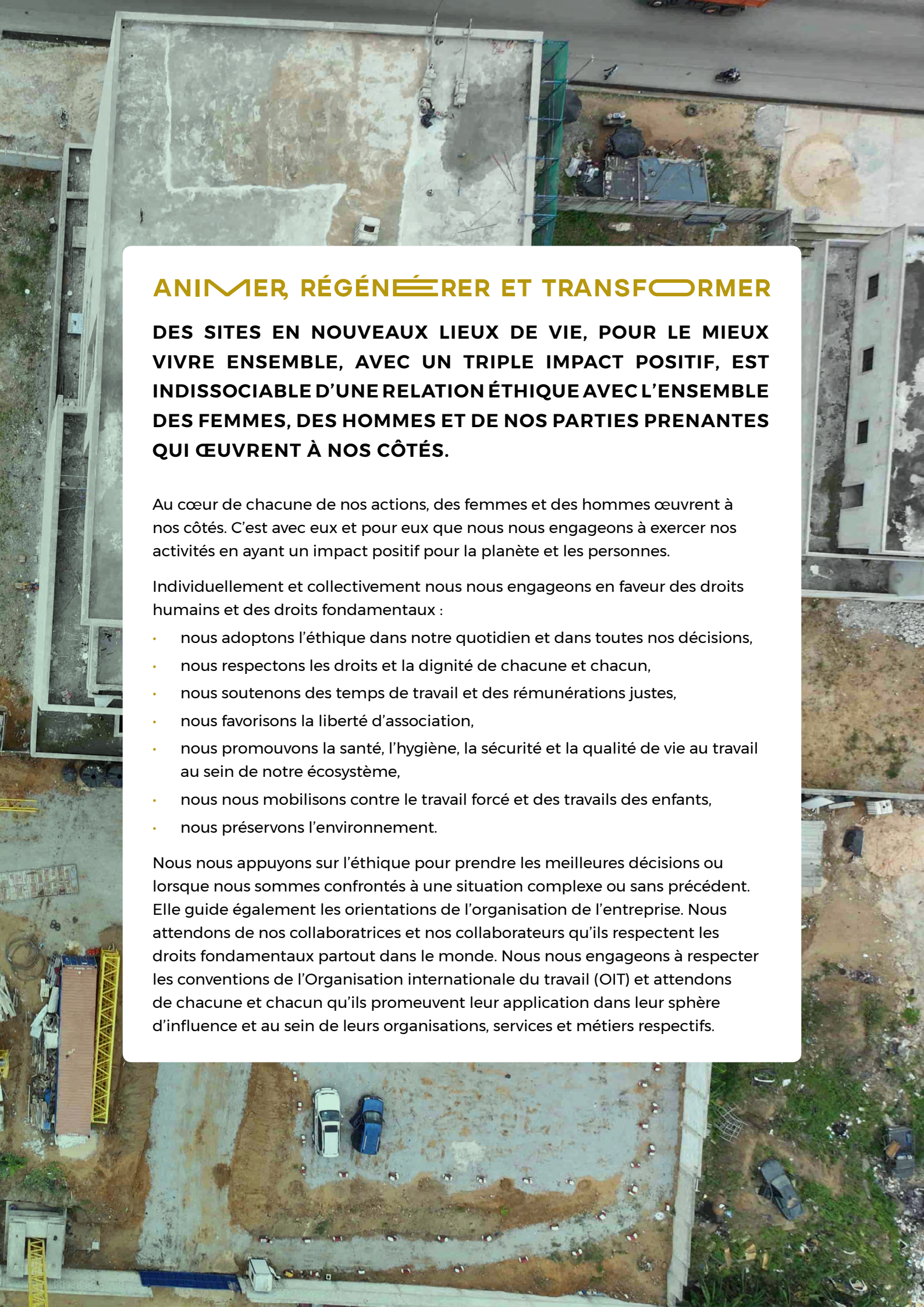
**En cas de doute la plateforme [Speakup.nhood.org](https://Speakup.nhood.org) est disponible**

- L'émettrice ou l'émetteur d'une alerte éthique est protégé par la loi. Son identité ne sera pas dévoilée, aucune sanction ni poursuite ne pourront être retenues à son encontre en sa qualité de lanceur d'alerte.
- Aucune sanction, représailles ou mesure de licenciement ne peut être prise contre quelqu'un pour avoir déposé un signalement de bonne foi.
- Les enquêtes sont conduites pour préserver le climat de confiance dans l'entreprise et qu'une personne soit visée par une alerte ou qu'elle en soit émettrice, son identité sera confidentielle.
- Chaque personne qui participe à l'enquête engage sa responsabilité en cas de non-respect de son engagement de confidentialité.
- [Speakup.nhood.org](https://Speakup.nhood.org) est là pour garantir que chacun puisse être entendu et écouté dans les conditions les plus protectrices.

An aerial photograph of a large-scale construction or demolition site. The ground is mostly bare earth, with some areas of concrete and rebar visible. Several pieces of heavy machinery, including excavators and trucks, are scattered across the site. A large yellow crane arm is prominent in the center-right. The site is bordered by a fence on the left and top. The overall scene depicts a busy industrial or construction environment.

CHAPITRE 2

# G A R A N T I R LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX



## ANIMER, RÉGÉNÉRER ET TRANSFORMER

**DES SITES EN NOUVEAUX LIEUX DE VIE, POUR LE MIEUX VIVRE ENSEMBLE, AVEC UN TRIPLE IMPACT POSITIF, EST INDISSOCIABLE D'UNE RELATION ÉTHIQUE AVEC L'ENSEMBLE DES FEMMES, DES HOMMES ET DE NOS PARTIES PRENANTES QUI ŒUVRENT À NOS CÔTÉS.**

Au cœur de chacune de nos actions, des femmes et des hommes œuvrent à nos côtés. C'est avec eux et pour eux que nous nous engageons à exercer nos activités en ayant un impact positif pour la planète et les personnes.

Individuellement et collectivement nous nous engageons en faveur des droits humains et des droits fondamentaux :

- nous adoptons l'éthique dans notre quotidien et dans toutes nos décisions,
- nous respectons les droits et la dignité de chacune et chacun,
- nous soutenons des temps de travail et des rémunérations justes,
- nous favorisons la liberté d'association,
- nous promouvons la santé, l'hygiène, la sécurité et la qualité de vie au travail au sein de notre écosystème,
- nous nous mobilisons contre le travail forcé et des travaux des enfants,
- nous préservons l'environnement.

Nous nous appuyons sur l'éthique pour prendre les meilleures décisions ou lorsque nous sommes confrontés à une situation complexe ou sans précédent. Elle guide également les orientations de l'organisation de l'entreprise. Nous attendons de nos collaboratrices et nos collaborateurs qu'ils respectent les droits fondamentaux partout dans le monde. Nous nous engageons à respecter les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et attendons de chacune et chacun qu'ils promeuvent leur application dans leur sphère d'influence et au sein de leurs organisations, services et métiers respectifs.

# ADOPTER L'ÉTHIQUE AU QUOTIDIEN

“Mettre l'éthique au cœur de notre management et de nos activités, c'est instaurer un climat de confiance et d'intégrité, favorisant ainsi la cohésion et la performance collective. Cette démarche du quotidien doit refléter l'engagement que nous mesurons à travers notre Baromètre d'Engagement Social (BES). Il appartient à chacun de nous d'intégrer des pratiques responsables au cœur de notre stratégie et d'agir avec exemplarité.”

Maria Barao Assis - Directrice juridique et compliance officer Portugal  
& Baptiste Pericard - Head of Asset Management France

**COLLABORER AU SEIN DE NHOOD, C'EST ADOPTER DES COMPORTEMENTS ÉTHIQUES EN TOUTES CIRCONSTANCES, QUE CE SOIT EN TANT QUE COLLÈGUE, COLLABORATRICE, COLLABORATEUR, MANAGER, DIRIGEANTE OU DIRIGEANT. L'ÉTHIQUE JOUE UN RÔLE CRUCIAL DANS NOTRE QUOTIDIEN PROFESSIONNEL, INFLUENÇANT NOS ACTIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES.**

Face à un poste à pouvoir, les critères de recrutement et de sélection des candidats doivent être objectifs. Le manager doit soutenir la mobilité et la promotion interne. Il doit promouvoir le principe de recruter meilleur que soi pour contribuer à l'**ambition d'excellence de l'entreprise**. Lorsque la compétence recherchée n'existe pas en interne ou ne peut être acquise par une formation, le manager doit envisager des recrutements externes en appliquant les mêmes exigences.

Le manager doit être attentif aux risques de conflits d'intérêts ou de favoritisme. Sa démarche de recrutement doit être conforme aux **principes d'inclusion, d'évolution interne et diversité**.

Les évaluations des collaboratrices et des collaborateurs sont fondées sur des motifs légitimes et sont conduites en conformité avec la Charte Globale RH, de manière transparente, équitable et basées sur des critères objectifs.

Favoriser un dialogue ouvert et honnête permet de prévenir les malentendus et de résoudre les conflits de manière constructive. Le manager, les collaboratrices et les collaborateurs promeuvent un **climat de confiance** où chacune et chacun se sent à l'aise pour soulever ses préoccupations sans crainte de représailles injustifiées. Individuellement ou collectivement les collaboratrices et collaborateurs privilégient le dialogue constructif et bienveillant avec leur management.

L'attitude des collaboratrices et des collaborateurs se doit d'être alignée aux valeurs de l'entreprise et **démontrer l'écoute, l'impartialité et la coopération active**.



Nhood Services Portugal, Alegro Setubal

Ambassadeurs de Nhood et de son organisation, les managers s'inspirent du Code éthique et des valeurs de l'entreprise au quotidien. Ils les promeuvent tant en interne qu'en externe.

Par leur *leadership*, les managers ont un rôle fondamental à jouer dans la promotion d'une culture éthique et dans l'**encouragement** de toutes les collaboratrices et les collaborateurs à agir conformément aux principes du présent code :

- discuter ouvertement et souligner l'importance de l'éthique et de l'intégrité dans les affaires,
- maintenir et promouvoir un environnement de travail qui encourage une discussion régulière

et ouverte sur les questions éthiques (y compris en partageant les défis éthiques qui se sont posés ou sont susceptibles de se poser dans le cadre du travail, et les réponses à apporter),

- ne jamais justifier les manquements à l'intégrité au motif qu'ils contribuent au « résultat final »,
- veiller à ce que les représailles pour avoir parlé ne soient pas tolérées,
- chercher de l'aide pour résoudre et faire remonter les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent.

## Ce que nous promouvons

- ✓ Traiter toutes les collaboratrices et les collaborateurs avec **respect et équité**, indépendamment de leur poste ou de leur ancienneté.
- ✓ Prendre des décisions basées sur des critères objectifs et alignées avec **les valeurs de l'entreprise**.
- ✓ Promouvoir et encourager **les comportements éthiques** au sein de son équipe.
- ✓ **Partager le Code éthique** à toute nouvelle collaboratrice ou collaborateur dans son équipe.
- ✓ **Soutenir la mobilité** des collaboratrices et collaborateurs qui postulent en interne.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Tolérer des comportements inappropriés.
- ✗ Accepter des actions contraires à l'éthique sans les condamner ni les traiter de manière appropriée.
- ✗ Jouer le jeu du favoritisme dans l'équipe ou lors des recrutements.
- ✗ Être ouvertement critique sans volonté constructive sur l'organisation ou sur des pairs auprès de personnes externes ou internes.

## En pratique

L'entreprise est très en retard sur un sujet crucial et recrute un nouveau manager en conséquence. Dès son arrivée, il recrute l'ensemble des équipiers qu'il avait dans sa précédente entreprise sans vérifier préalablement si l'expertise interne existait ou pouvait être acquise. Il ne construit aucun rituel d'équipe pour intégrer les nouveaux collaborateurs avec les équipes existantes et fait preuve de favoritisme dans son management au quotidien.

Ce comportement n'est pas aligné avec nos valeurs. Le manager aurait dû vérifier au préalable avec l'appui de la DRH si des expertises existaient ou si des formations pouvaient être utiles. En cas de recrutement, le manager se doit d'avoir un regard tourné vers l'interne en priorité et de créer un collectif de travail propice à une cohésion d'équipe.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Votre manager, Direction Éthique et Compliance,  
Direction des Ressources Humaines



### DOCUMENT

Livret RH du manager

# RESPECTER LES DROITS ET LA DIGNITÉ DE CHACUNE ET CHACUN

“Chez Nhood, nous nourrissons la conviction que la culture et la différence de chacun sont la richesse de tous. Nous promovons la promotion interne, tout en sachant nous ouvrir à d’autres horizons pour assurer la juste représentation de tous les talents dans l’entreprise.”

“Nous garantissons un environnement de travail inclusif et respectueux, où chacune et chacun a des chances égales de réussir et de s’épanouir.”

Isabel Perero - DRH Nhood Espagne  
& Alessia Rivolta - Juriste et Compliance officer Italie

## NOUS CONSIDÉRONS LA DIVERSITÉ COMME UNE FORCE ET UNE RICHESSSE. NOUS PROMOUVONS L’INCLUSION AFIN D’ACCUEILLIR LA DIFFÉRENCE ET D’EN FAIRE UNE RICHESSE, ET NOUS LUTTONS CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION.

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur, chaque manager, dirigeante et dirigeant est la clé de voûte du succès de Nhood. Nous adoptons une culture de travail fondée sur **la diversité, l’égalité et l’inclusion** et nous engageons à favoriser un environnement exempt de harcèlement ou de discrimination de quelque nature que ce soit.

Ces convictions guident tous nos processus : recrutement, embauche, rémunération, formation, conditions de travail, affectation, mesures disciplinaires, promotion, avancement, résiliation des rapports de travail ou retraite de nos collaboratrices et nos collaborateurs.

Dans notre quotidien, nous réprouvons fermement toute discrimination fondée sur un critère :

- de genre,
- d’ethnie ou de nationalité,
- d’ascendance,
- de caste,

- d’origine sociale,
- de religion,
- de statut matrimonial,
- de grossesse,
- d’âge,
- de handicap,
- de maladie,
- d’orientation sexuelle,
- d’affiliation syndicale ou politique,
- d’opinions politiques ou tout autre signe distinctif particularité, ou croyance personnelle.

Tout comportement s’apparentant à du harcèlement moral ou sexuel est absolument contraire à nos valeurs et **ne saurait être toléré**.

Au-delà des engagements légaux, chaque collaboratrice et collaborateur se doit d’agir avec éthique dans sa **relation à ses collègues et aux équipes**. Cela inclut l’adaptation des postes pour faciliter l’intégration des personnes en situation de handicap, d’aidant, de retour à l’emploi. Cela inclut également de soutenir la mobilité et la promotion interne quel que soit l’âge du candidat ou sa situation personnelle.

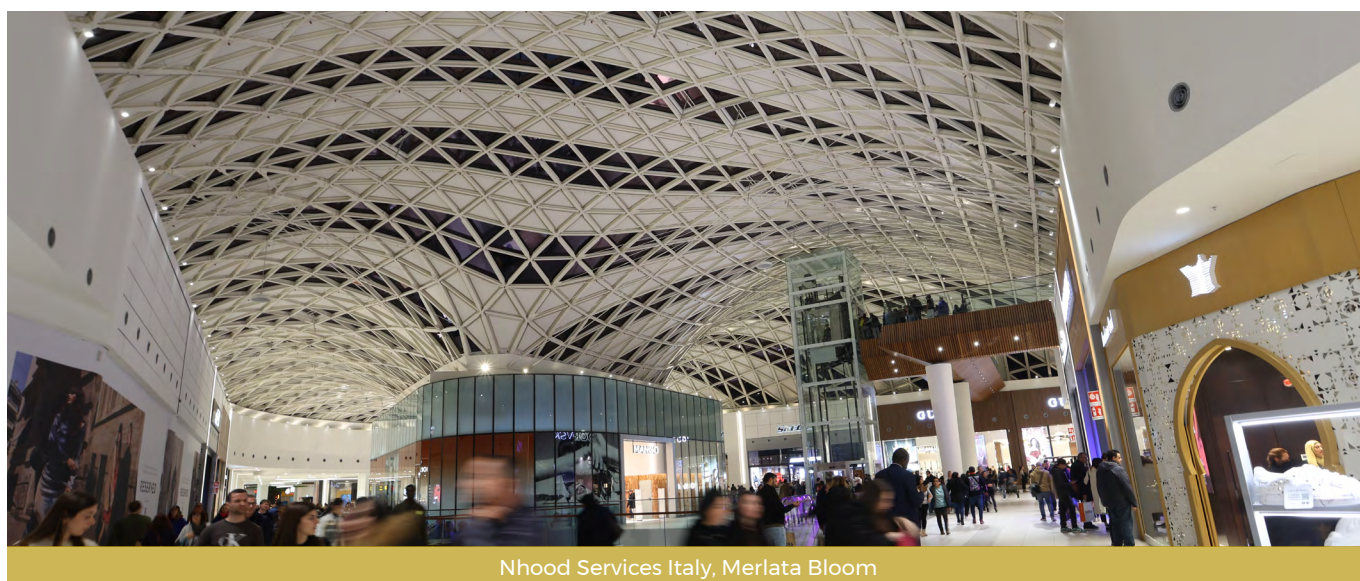
Ensemble, nous construisons collectivement une organisation alignée avec les besoins de l’entreprise.

## Ce que nous promouvons

- ✓ Promouvoir **l'égalité des chances** entre les collaboratrices et les collaborateurs, indépendamment de tout critère discriminatoire.
- ✓ Établir **des procédures et des sensibilisations** pour éviter toute pratique discriminatoire.
- ✓ Encourager **l'insertion de personnes en situation de handicap, l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et gérer les parcours professionnels notamment des seniors et des salariés ayant des responsabilités syndicales.
- ✓ Recruter avec objectivité en promouvant **la mobilité interne**.
- ✓ S'ouvrir à des **recrutements externes** pour enrichir le vivier de l'entreprise.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Tolérer toute forme de discrimination.
- ✗ Stigmatiser des candidats ayant été en situation d'échec face à l'emploi.
- ✗ Limiter le recrutement en pays de collaboratrices et collaborateurs exclusivement natifs.



Nhood Services Italy, Merlata Bloom

## En pratique

Je reviens d'un arrêt de longue durée avec un aménagement de mon temps de travail. Pendant mon absence, mon poste a été modifié. Je me sens très inquiet face à l'avenir. Ma hiérarchie vient de m'indiquer que c'est à moi de trouver une nouvelle fonction dans l'entreprise et qu'elle ne peut rien faire. Est-ce que cette pratique est normale ?



Non, cette pratique n'est pas normale. Votre management doit vous accompagner lors de votre retour pour que vous preniez plaisir à retravailler à nos côtés. Si ce n'est pas le cas, la DRH doit être saisie. Face à une sensation d'exclusion, la ligne d'alerte vous permet également d'être entendu.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Votre manager, Direction Éthique et Compliance,  
Direction des Ressources Humaines



### DOCUMENT

Charte Globale RH

# PROMOUVOIR DES TEMPS DE TRAVAIL ET UNE RÉMUNÉRATION JUSTES

“L'équité salariale et le respect des temps de travail sont des piliers essentiels de notre engagement envers les collaboratrices et collaborateurs.”

“Ils constituent la clé de voûte d'un environnement de travail équilibré et motivant que nous nous devons de porter dans l'ensemble de notre écosystème.”

Ada Andrzejuk - DRH Corporate  
& Olivier Bucaille - Global Head of Dev

## NOUS DEVONS NOUS CONFORMER AUX LOIS ET RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION, LES BÉNÉFICES OU TOUT AUTRE FORME D'AVANTAGE SOCIAL, ET RESPECTER LES TEMPS DE TRAVAIL.

Le temps de travail doit être conforme aux **normes légales locales**. Les heures supplémentaires ne doivent pas excéder les limites légales.

Les collaboratrices et collaborateurs doivent au moins percevoir un salaire minimum légal ou, en son absence, une rémunération en accord avec les normes locales en vigueur. Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des congés payés annuels, aux couvertures et avantages sociaux, aux jours fériés tels que définis par la loi locale applicable.

Les collaboratrices et les collaborateurs doivent être rémunérés pour les heures dites «normales». Les heures supplémentaires doivent être rétribuées au taux majoré légal.

Les packages de rémunérations sont soigneusement étudiés par les équipes RH afin de répondre à un double enjeu : garantir une **équité interne et un alignement avec le marché**.

Nous envoyons une preuve de versement du salaire. L'échéance de versement de la rémunération doit être au maximum mensuel, sans déduction ou pénalité illégale. Nous n'appliquons pas d'amendes financières comme pratique disciplinaire. Conscients qu'il s'agit d'engagements légaux, nous nous inscrivons dans une démarche de progrès éthique :

- nous pratiquons l'arrondi sur salaire localement, qui permet à chacun de contribuer à une cause qu'il soutient,
- nous développons à l'échelle des pays le mécénat de compétences,
- nous organisons diverses manifestations permettant de promouvoir des initiatives éthiques au sein de notre écosystème,
- nous organisons régulièrement des benchmarks des salaires et des réajustements lorsque des écarts sont constatés,
- chez Nhood, toutes les équipes sont motivées pour faire de Nhood, une des marques employeurs préférées.

© Grosmond Nicolas - Nhood Services France La Maillerie

## Ce que nous promouvons

- ✓ Offrir une **information claire et régulière** de la composition de la **rémunération des collaboratrices et collaborateurs**.
- ✓ Établir un **dialogue ouvert et constructif** avec les managers, les collaborateurs et les instances représentatives lorsque les sujets de rémunérations ou de temps de travail sont abordés.
- ✓ **Ne pas solliciter**, sauf cas d'urgence, nos salariés et nos partenaires **en dehors des horaires de travail** et attendre de leur part la réciprocité.
- ✓ Répartir le temps de travail en accord avec **la sécurité et la santé** des collaboratrices et collaborateurs.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Accorder des indemnités de départ abusives à des dirigeants et ne pas réglementer l'attribution ou la suppression des avantages.
- ✗ Manquer aux réglementations sur la rémunération, les temps de déconnexion ainsi qu'aux accords professionnels et conventions collectives applicables.
- ✗ Effectuer une retenue sur salaire injustifiée, amende, modification unilatérale de la rémunération sans accord de la collaboratrice ou du collaborateur, ou appliquer des sanctions pécuniaires.

## En pratique

Je suis un collaborateur avec un téléphone professionnel. Je reçois très régulièrement des appels et emails à toute heure, parfois tard le soir, exigeant un retour de ma part ne pouvant attendre le lendemain. Dois-je accepter la situation ?

Nous souhaitons que tous, collaboratrices collaborateurs comme partenaires, exercent leur métier tout en ayant un strict respect des temps de repos. En aucun cas il est possible de contrevenir à ce droit. Des urgences peuvent nécessiter parfois un investissement particulier, mais cela doit rester à la marge et en aucun cas entraver de façon durable ou continue le droit à la déconnexion.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Votre manager, Direction Éthique et Compliance,  
Direction des Ressources Humaines



### DOCUMENT

Charte Globale RH -  
Guide des règles d'or

# FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

“Nous croyons au dialogue et à la vertu de l’échange individuel comme collectif. Notre vision nous porte à promouvoir le droit essentiel des individus à se réunir, s’organiser et s’exprimer collectivement pour promouvoir la justice sociale et les droits humains.”

“Nous soutenons cette cause dans tout notre écosystème où nous affirmons le droit à la liberté d’association, le droit de s’organiser et de se syndiquer librement pour que chacune et chacun puisse défendre ses droits et intérêts.”

Agnieszka Gutowska - Head of Brand & Communication Pologne  
& Paloma Salcedo - Directrice Juridique et Compliance officer Espagne

**NOUS SOMMES CONVAINCUS DU FORMIDABLE POTENTIEL DE CHACUNE ET CHACUN ET DE L'IMPORTANCE DE PERMETTRE À NOS COLLABORATRICES ET NOS COLLABORATEURS DE S'EXPRIMER LIBREMENT. NOUS ENCOURAGEONS LA LIBERTÉ DE PENSER, LE DIALOGUE CONSTRUCTIF PLUTÔT QUE CONFLICTUEL, AU SEIN D'ASSOCIATIONS OU VIA LA NÉGOCIATION COLLECTIVE.**

Nous nous engageons à reconnaître à nos collaboratrices et collaborateurs le droit, sans autorisation préalable, de constituer des **organisations de leur choix** ainsi que de s’y affilier. Nous nous engageons en outre à respecter le libre exercice du droit syndical, dans le respect de la réglementation locale.

Les collaboratrices et collaborateurs doivent bénéficier d’une protection adéquate **contre toute discrimination affectant la liberté syndicale**. Dans les pays où ces libertés fondamentales sont restreintes par la loi, il est encouragé de favoriser toute mesure permettant le développement des droits fondamentaux et des droits humains.

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

Le BES (Baromètre d’Engagement Social) est une initiative essentielle pour assurer le **bien-être** dans l’entreprise. Cette enquête réalisée annuellement, mesure la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs au sein du collectif de l’entreprise. Elle recueille les préoccupations et les suggestions de chacune et de chacun. Vecteur essentiel du dialogue social, le BES favorise, avec les autres rituels RH, une communication ouverte et transparente entre la DRH, les managers et les équipes. Il contribue à identifier les domaines à améliorer et à renforcer notre culture d’entreprise basée sur le **respect et l’engagement**. Grâce à ce baromètre, nous nous engageons à créer un environnement de travail positif et à répondre aux besoins de nos collaboratrices et collaborateurs de manière proactive.

Nous pouvons également participer de manière proactive aux activités promues par ou avec notre communauté : actions caritatives, mécénat ou actions citoyennes soutenues par l’entreprise.



Nhood Services Poland, Mikolow

## Ce que nous promouvons

- ✓ Respecter la **liberté d'association**, conformément aux lois applicables, que ce soit pour créer des syndicats ou adhérer à des organes de représentation, etc.
- ✓ Garantir le **droit à la négociation collective** du personnel et le droit des salariés de **désigner librement leurs représentants**, sans menaces de représailles.
- ✓ Encourager le **dialogue** avec les partenaires sociaux et les **négociations** respectueuses.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Empêcher le libre exercice du droit syndical ou de représentation, prévus par les conventions de l'OIT et/ou la réglementation locale le cas échéant.
- ✗ Discriminer des individus pour leur activité syndicale.
- ✗ Prendre en considération l'appartenance à un syndicat dans les décisions de carrière professionnelle ou d'embauche d'un salarié.

## En pratique

Un membre de notre équipe souhaite adhérer à un syndicat, mais il craint que cela puisse entraîner des tensions ou le désaccord de la direction. Il craint également que l'image du service soit associée au syndicat. En tant que manager, je l'ai rassuré quant à sa liberté syndicale et au respect de cette possibilité par l'entreprise. Est-ce une bonne pratique ?

C'est en effet une bonne pratique que de l'assurer de notre respect de la liberté syndicale et d'association. Il s'agit d'un choix personnel que nous respectons.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Votre manager, Direction Éthique et Compliance,  
Direction des Ressources Humaines



### DOCUMENT

Code éthique des partenaires

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

“Chez Nhood, nous ne transigeons pas avec la santé et la sécurité des collaboratrices et collaborateurs et leurs conditions de travail. Dans l'ensemble des opérations dans lesquelles nous sommes mandatés, nous considérons la santé et la sécurité des personnes comme des priorités absolues.”

“Respecter la Charte Santé, Sécurité et Droits humains est essentiel pour assurer un environnement de travail sûr et sécurisé qui protège les travailleurs. Son respect contribue à notre efficacité opérationnelle et garantit la qualité de nos projets.”

Manuel Teba - Global Head of PAS  
& Cécile Meunier - Compliance officer - Devoir de vigilance, Global

## A TRAVERS NOS PROCESSUS, NOUS ASSURONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ŒUVRANT SUR LES ACTIFS QUE NOUS GÉRON.

Nous avons à cœur d'agir en respectant des conditions de travail dignes. Nous prenons les mesures nécessaires pour offrir un environnement de travail sûr et sain et renoncer à tout ce qui pourrait avoir un effet nocif sur la **santé des collaboratrices et collaborateurs**.

Nous veillons par ailleurs à la solidité, la stabilité et la sécurité des bâtiments et équipements de nos environnements de travail. Des séances de sensibilisation et de formation à la prévention

des risques sont organisées régulièrement. Elles permettent à nos collaboratrices et nos collaborateurs de connaître, comprendre et suivre les procédures de **protection** et de **sécurité**.

Pour garantir que cet engagement ou prescription légale et conventionnelle soient mis en œuvre, nous ouvrons une **ligne d'alerte éthique** qui permet de remonter en interne comme en externe tout fait qui contreviendrait à ce dispositif.

Nous établissons des procédures de protection et de sécurité connues et comprises de tous.

Nous analysons et suivons la qualité de vie au travail et les risques professionnels.

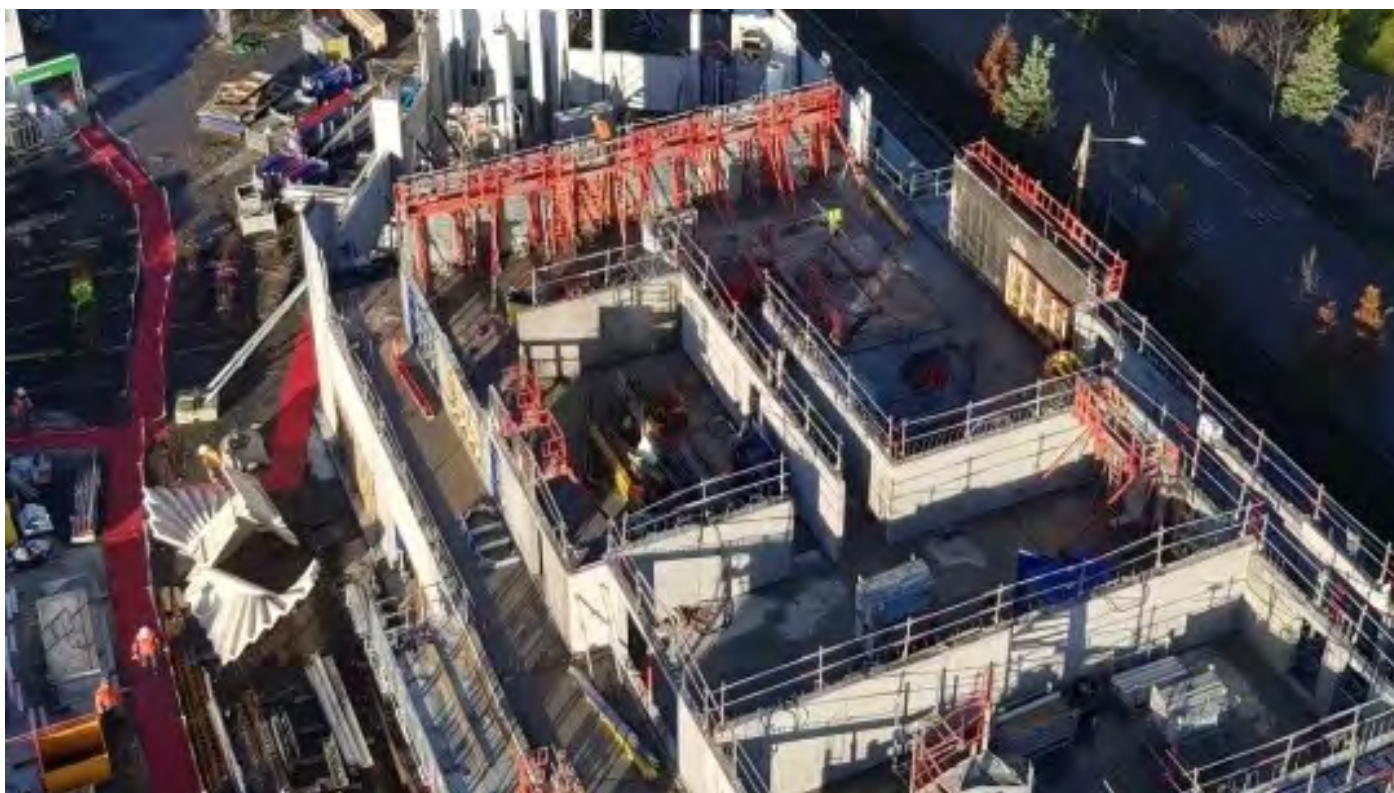
Nous sommes à l'écoute de nos collaboratrices et collaborateurs.

## Ce que nous promouvons

- ✓ Adopter une **démarche de prévention des risques** en matière de santé, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.
- ✓ Offrir des **sensibilisations aux premiers gestes de secours**.
- ✓ Mettre en place une **commission de santé, sécurité et des conditions de travail**, ou instance équivalente.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Appliquer des conditions de travail contraires à la réglementation locale en vigueur en matière de santé, d'hygiène et de sécurité ou qui ne seraient pas conforme aux principes directeurs de l'OIT.
- ✗ Permettre tout traitement brutal, cruel, travail forcé, imposé sur le lieu de travail, incluant la pression morale, les insultes verbales et le harcèlement.



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

## En pratique

Lors d'une réunion de chantier concernant le site d'un de nos mandants, j'ai constaté que des personnes présentes ne disposaient pas toutes d'un équipement de sécurité. Le partenaire m'a expliqué que la commande était en cours et que les délais d'approvisionnement étaient longs. C'est vrai que les délais se sont allongés depuis le Covid et que l'on peut difficilement en faire le reproche au partenaire. En tout état de cause, la commande est en cours. Est-ce suffisant ?

Non, en aucune façon la présence de collaboratrices et collaborateurs qu'ils soient rattachés à notre société ou à celle du partenaire, ne peut se faire sans équipement de sécurité. Nous comprenons les cas de force majeure, mais dans cette hypothèse, le chantier doit être ajourné.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et  
Compliance, Head of DEV



### DOCUMENT

Charte santé, sécurité et droits humains - Charte  
chantiers responsables - Code éthique des partenaires

# SE MOBILISER CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ ET LE TRAVAIL DES ENFANTS

“Notre entreprise fait siennes les normes internationales interdisant le travail des enfants et le travail forcé.”

“Chez Nhood, nous condamnons fermement le travail des enfants et le travail contraint. Nous nous engageons à appliquer des pratiques rigoureuses pour que notre chaîne de valeur soit exempte de tout travail forcé ou effectué par des personnes n’ayant pas l’âge requis.”

Aichata Sidibe - Directrice juridique et compliance officer, Côte d’Ivoire  
& Ethel Brezzo - Head of RFI Italie

**LE RECOURS AU TRAVAIL FORCÉ OU AU TRAVAIL DES ENFANTS CORRESPOND À DES CONDITIONS DE TRAVAIL INDIGNES ET INACCEPTABLES. NOUS NOUS ENGAGEONS POUR LUTTER CONTRE CES PRATIQUES, DANS NOS ACTIVITÉS ET DANS NOTRE CHAÎNE DE VALEUR.**

**Nous interdisons le recours au travail des enfants**, définis comme toute personne en-dessous de l’âge minimum légal d’accès à l’emploi du pays. **Nous interdisons également le travail réalisé en non-conformité avec les dispositions de l’OIT.** Les salariées et salariés de moins de dix-huit ans ne doivent pas exécuter de travaux dangereux susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité, à leur intégrité morale, et/ou d’être préjudiciables à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Le travail forcé ou dissimulé **n’est pas toléré**, quelle qu’en soit la forme, qu’il soit obligatoire, gagé ou réalisé par des prisonniers injustement rémunérés. Tout châtiment corporel, psychologique, abus verbal, ainsi que toute forme d’intimidation sont interdits. Aucune mesure ne peut empêcher une collaboratrice ou un collaborateur de quitter légitimement son emploi.

Le travail doit être réalisé dans le cadre **d’une relation de travail reconnue et conforme à la législation nationale applicable**. Nous informons nos collaboratrices et nos collaborateurs de leurs droits et devoirs, tels que définis par le Code du travail et les lois locales applicables.

Toute relation de travail doit être documentée, en respectant à la lettre les dispositions légales en vigueur. Les collaboratrices et collaborateurs sont responsables de l’application de la procédure de contrôle des tiers, qui assure la fiabilité et la réputation des sociétés avec lesquelles nous travaillons.



Nhood Services Italy, Merlata Bloom

## Ce que nous promouvons

- ✓ Réaliser des audits sociaux pour vérifier qu'**aucun recours illégal ou au travail des enfants** n'intervient dans la réalisation des prestations ou productions.
- ✓ Assurer que tout travail fourni est **volontaire, libre de toute contrainte ou menace**, mentale, physique ou verbale.
- ✓ **Partager**, lorsque cela est possible, les résultats des audits sociaux réalisés pour le compte ou à la demande de tiers.
- ✓ Encourager toute démarche démontrant **d'une recherche d'amélioration continue**.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Faire exécuter aux salariés de moins de dix-huit ans des travaux dangereux susceptibles de nuire à leur **santé, sécurité, intégrité morale**, et/ou d'être préjudiciables à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.
- ✗ Restreindre la liberté de mouvement ou faire de la rétention de documents personnels.
- ✗ Appliquer toute mesure disciplinaire sans qu'elle soit préalablement connue ou ne s'appuyant pas sur des règles valables et légales.

## En pratique

Nos affichages chantier sont réalisés en Europe. Le fournisseur d'affichage m'indique que le droit du travail local interdit le travail des mineurs et qu'il n'y a donc pas d'enfants affectés à la fabrication de ces affiches par définition. Par conséquent, il n'y a pas de risque ?



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

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance,  
Head of DEV



### DOCUMENT

Charte santé sécurité et droits humains -  
Code éthique des partenaires

# S'ENGAGER POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

“Nous nous engageons pour un impact environnemental positif de nos projets, en promouvant des constructions écologiques, écoénergétiques et respectueux de la biodiversité, en animant les sites de manière responsable, en sélectionnant les fournisseurs et les prestataires les plus engagés.”

“Chez Nhood, nous promouvons des pratiques respectueuses de l'environnement, en encourageant également nos partenaires commerciaux à adopter des initiatives durables et écoresponsables au sein de leurs activités.”

Christian Lema - Global Head of ESG  
& Jean-Michel Germain - Directeur juridique et compliance officer, Luxembourg

**NOUS SOMMES CONSCIENTS DE L'URGENCE CLIMATIQUE ET DES LIMITES PLANÉTAIRES AUXQUELLES NOUS FAISONS FACE. NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE C'EST PAR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE QUE NOUS TROUVERONS LES MEILLEURES SOLUTIONS, EN TRAVAILLANT AVEC L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES.**

Nous savons que les solutions et le changement se feront ensemble.

Nous souhaitons impliquer chacune des collaboratrices et chacun des collaborateurs dans la conscience aiguë qu'il nous faut avoir de ces enjeux.

Nous mettons en place des dispositifs de **sensibilisation** tels que la Fresque du climat, des formations dédiées et l'intervention de personnalités qualifiées pour former les équipes à la compréhension des enjeux climatiques. Nous multiplions des paroles d'experts internes ou externes dédiées à ces sujets. Nous nous engageons à agir de manière responsable et durable en matière d'environnement.

Nous mettons en œuvre des actions pour **minimiser ou atténuer les risques environnementaux** liés à nos activités. Nous nous engageons à ne travailler qu'en possédant tous les certificats et/ou autorisations requis pour exploiter nos sites ou mener nos activités.

Notre engagement au sein de l'entreprise doit être porté également en dehors. Nous veillons à collaborer avec **des entreprises qui partagent notre engagement** pour la durabilité, la diversité et le respect des normes environnementales. Nous promouvons un développement éthique et sociétal en sélectionnant des partenaires engagés dans une démarche de progrès environnemental, de diversité, et favorisant le commerce équitable. La sélection de nos partenaires ne se limite pas aux critères financiers. Elle inclut également des critères extra-financiers.

**Chacun se doit donc de sélectionner des partenaires alignés avec nos engagements et dont la preuve de leurs actions est vérifiée.**

Nous sommes particulièrement attentifs aux propositions qui contribuent à préserver la biodiversité, à diminuer les consommations d'eau et d'énergie ou la production de déchets. Afin de réduire l'empreinte carbone de nos collaboratrices et nos collaborateurs, nous promouvons les mobilités douces et proposons le télétravail.

## Ce que nous promouvons

- ✓ **Respecter les lois et les réglementations environnementales** applicables, notamment en matière de gestion des substances dangereuses, de pollution, de consommation énergétique, de préservation et de développement de la biodiversité et de gestion des déchets.
- ✓ Suivre la Politique des **achats responsables**.
- ✓ Définir des **procédures simples**, connues des collaboratrices et collaborateurs, ainsi que des **mesures de contrôle** et de suivi.
- ✓ Améliorer constamment les mesures de protection de l'environnement dans le cadre des activités commerciales.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Enfreindre la réglementation en vigueur en matière d'environnement.
- ✗ Évaluer les appels d'offres sur des critères exclusivement et uniquement financiers.
- ✗ Négligier le contrôle des tiers.
- ✗ Réaliser un projet sans prendre en compte son impact environnemental global, notamment les nuisances auprès du voisinage, les rejets dans l'environnement, le non-respect des contraintes légales ou des engagements environnementaux y compris ceux relatifs à la biodiversité ou et aux assertions non chiffrées.



Nhood Services Luxembourg, La Cloche d'Or

## En pratique

La construction d'un centre commercial pour l'un de nos mandants va nécessiter le déboisement d'une parcelle, alors que les écologistes locaux ont détecté la présence d'une espèce protégée. Dans la mesure où nous n'artificialisons pas le sol, je ne vois pas de problème. D'autres précautions s'imposent-elles ?



Ne pas créer d'artificialisation de sol est déjà un premier élément positif. Toutefois, les espèces protégées doivent être identifiées et certaines mesures complémentaires pourront être prises. Rapprochez-vous de votre relais ESG local.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction ESG, Relais local ESG,  
Direction Éthique et Compliance



### DOCUMENT

Politique achats responsables -  
Code éthique des partenaires



CHAPITRE 3

# ADOPTER UNE CONDUITE COMMERCIALE RESPONSABLE

## **NOS PRINCIPES ÉTHIQUES GUIDENT NOTRE CONDUITE DES AFFAIRES**

**CHACUN DE NOUS, ET TOUS ENSEMBLE, NOUS REPRÉSENTONS L'ENTREPRISE ET RESPECTONS SES INTÉRÊTS DANS NOTRE ÉCOSYSTÈME.**

**NOTRE ÉTHIQUE DES AFFAIRES COMMENCE PAR LE RESPECT DES RÈGLES DE CONCURRENCE, D'ÉQUITÉ ET DE CLARTÉ. CES RÈGLES FORMENT LE CADRE JURIDIQUE DE NOTRE ACTION, PARTOUT OÙ NOUS SOMMES PRÉSENTS.**

Nos décisions sont prises sans influence, c'est la raison pour laquelle :

- nous respectons les règles de concurrence, d'équité et de clarté,
- nous ne tolérons ni ne sollicitons aucune forme de corruption,
- nous appliquons les réglementations anti-blanchiment d'argent ; dans un environnement mondial troublé, nous sommes particulièrement attentifs au respect des sanctions et embargos,
- nous sommes attentifs à la prévention des conflits d'intérêts. Nous appliquons ces principes à nous-mêmes et dans les contrôles que nous faisons de nos tiers. L'indépendance et l'objectivité sont les maîtres-mots dans nos interactions,
- nous sélectionnons nos tiers selon un processus objectif et vérifiable, et nous privilégions les appels d'offres conformément à nos règles d'or,
- nous protégeons nos actifs en préservant l'intégrité du patrimoine de notre entreprise,
- les informations confidentielles et sensibles qui nous sont confiées sont gérées avec responsabilité,
- nous soutenons des activités tierces lorsqu'elles respectent nos engagements de neutralité et correspondent aux causes qui nous sont chères.

Aucun doute ne doit être permis sur notre engagement à agir de façon loyale et indépendante dans l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires. Nous avons à cœur de représenter l'entreprise auprès de nos parties prenantes en appliquant scrupuleusement les principes de ce Code et en agissant avec éthique.

Chacun et chacune de nous s'engage à respecter ces règles. Elles assurent notre réputation et préviennent les risques financiers.

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

“Notre histoire d’entrepreneurs engagés nous amène à croire fermement en un marché juste et dynamique, propice à l’innovation et à la croissance durable.”

“Notre éthique des affaires s’inscrit dans le respect des règles du droit de la concurrence. Elle se traduit par l’adoption de pratiques concurrentielles et commerciales équitables, garantes de l’intégrité de notre marché et de la confiance de nos clients et de nos partenaires. ”

Filomena Conceição - Global head of business development  
& Julie Legon - Compliance officer - Business ethics & third-parties assessment Global

**NOUS ENTRETENONS DES RELATIONS COURTOISES ET RESPECTUEUSES. EN ACCORD AVEC CES PRINCIPES, NOUS NOUS INTERDISONS DE NOUS COMPORTER DE MANIÈRE DÉNIGRANTE, DÉSINVOLTE OU INCIVIQUE VIS-À-VIS DE NOS PARTENAIRES, COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS.**

Nous sélectionnons nos partenaires avec objectivité, loyauté et respect. Nous donnons les mêmes chances à tous en ayant une communication et des pratiques commerciales **claires et homogènes**. Dès que la situation le permet, nous choisissons nos partenaires via des appels d’offres. Nous attendons et sélectionnons des partenaires ayant la même posture afin d’établir une relation de **confiance durable** et équitable.

Les collaboratrices et les collaborateurs en charge de l’appel d’offres doivent faire un retour **explicite et honnête** au partenaire qui le souhaite quant aux raisons pour lesquelles leur offre n’aurait pas été retenue.

**Des rapports équilibrés sont garants d’une collaboration saine.** Aussi, nous veillons à l’autonomie de chacune des parties. Pour éviter toute situation conduisant à une dépendance, nous sommes à l’écoute de nos partenaires et ouverts à les accompagner pour réduire les risques de dépendance. À ce titre, nous invitons nos collaboratrices et nos collaborateurs à être vigilants lors des échanges avec des partenaires et à les inciter à déclarer la part que nous représentons dans leur chiffre d’affaires.



NhooD Services Portugal, Alegro Sintra

## Ce que nous promouvons

- ✓ Sélectionner nos partenaires sur des bases objectives, claires et concurrentielles.
- ✓ Recourir à l'**appel d'offres** dès que possible, conformément à notre politique d'achat.
- ✓ Rendre compte de nos choix.
- ✓ Transmettre des **informations fiables** et justes à nos partenaires et clients, afin de ne pas les induire en erreur ou générer un profit personnel.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Contrevenir, même indirectement, aux règles de concurrence : situations d'entente ou d'abus.
- ✗ Dénigrer nos concurrents ou ceux de nos partenaires.
- ✗ Manquer aux règles de respect : report injustifié de rendez-vous, comportements condescendants, mutisme.
- ✗ Mentionner nos relations commerciales devant un concurrent de notre partenaire en citant son nom sans y être autorisés.

## En pratique

À l'issue d'un appel d'offres, l'un des concurrents non retenus me demande quelle est la société retenue. Je n'ai pas envie de me justifier.  
Que dois-je faire ?



Il est légitime qu'un compétiteur non retenu cherche à s'améliorer. Pour autant communiquer le nom de la société vainqueur n'est pas nécessaire. Vous pouvez être clair sur les raisons de votre choix, y compris pas écrit. Le nom du gagnant ne pourra pas être communiqué sans son accord.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance,  
Direction juridique



### DOCUMENT

Guide des règles d'or - Code éthique  
des partenaires

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

“La corruption est un fléau qui appauvrit les populations, fausse les règles du jeu économique mondial comme local. C’est une violation flagrante des principes d’équité, d’intégrité et de justice. Elle entache irrémédiablement la confiance entre partenaires ; elle crée un environnement commercial imprévisible et coûteux, décourageant ainsi les investisseurs étrangers et locaux.”

“La corruption est souvent liée à d’autres formes de criminalité, telles que le blanchiment d’argent. En luttant contre corruption et en suivant les plus hauts standards d’intégrité, nous contribuons à un environnement d’affaires éthique et équitable.”

Stanislas Rohmer - Directeur général Afrique de l’Ouest  
& Clara Cenerario - Compliance Officer Global

## CHEZ NHOOD, IL N’Y A QU’UNE SEULE FAÇON DE RÉALISER NOS ACTIVITÉS, C’EST DE LE FAIRE BIEN.

Il n’est pas seulement un devoir pour chacun de refuser toute corruption, il est également rappelé, qu’à **aucun moment, Nhood acceptera ou fermera les yeux sur une situation critiquable.**

Lutter sans cesse et partout dans le monde contre la corruption est un **principe éthique intangible**. Nous nous opposons à toutes formes de corruption et mettons en œuvre des mesures pour lutter contre ce fléau, quelle que soit la forme de la corruption : pots de vin, conflits d’intérêts, trafic d’influence, fraude, etc.

Nous interdisons la rémunération directe ou indirecte d’agents publics afin de faciliter des démarches administratives (paiement de facilitation). Nous demandons à nos partenaires de respecter cette même position. Nous attendons de nos collaboratrices et nos collaborateurs le strict respect de la lutte contre la corruption et leur demandons de recueillir des tiers l’application de ce même principe.

Ces principes s’illustrent notamment par le **refus de tout acte de corruption, acceptation, sollicitation ou proposition de cadeaux, d’invitations, d’avantages personnels indus.**

À titre professionnel, accepter ou offrir des cadeaux, invitations, réductions de prix et autres avantages, de manière directe ou indirecte, est par principe interdit, à l’exception de cadeaux publicitaires ou de très faible valeur, offerts de manière exceptionnelle, respectant la législation locale, remis de façon ouverte sur le lieu de travail et déclarés dans le registre.

À titre personnel, nos collaboratrices et nos collaborateurs ne peuvent ni proposer ni solliciter ni accepter l’octroi de cadeaux ou d’invitations personnels.

En cas de doute sur la valeur d’un cadeau ou d’une invitation, les collaboratrices et les collaborateurs sont invités à se rapprocher de leur manager et de la Direction Éthique et Compliance.

Au-delà des définitions, le principe est simple, **refuser toute corruption**. Faites-vous confiance pour savoir comment réagir face à une demande

ou une proposition suspecte et posez-vous 3 questions :

- Seriez-vous à l'aise de parler de l'avantage proposé à votre manager ?
- À vos collègues ?
- À vos équipes ?

Si l'une de ces réponses est non, vous ne pouvez pas l'accepter et devez le refuser.

Chaque collaboratrice, chaque collaborateur a accès à des **modules de formation** mis à disposition par l'entreprise, qui lui permettent de comprendre et d'identifier les situations à risque. En cas de doute, chaque collaboratrice ou collaborateur peut s'adresser à la Direction Éthique et Compliance.

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



Nhood Services Côte d'Ivoire, Abidjan Riviera

## Ce que nous promouvons

- ✓ Respecter strictement les **obligations légales** de lutte contre la corruption.
- ✓ Appliquer les procédures prévues par la Direction Éthique & Compliance.
- ✓ **S'interroger à chaque cadeau** reçu ou offert, afin de vérifier son adéquation avec notre politique.
- ✓ **Déclarer** les cadeaux offerts ou reçus à titre professionnel dans le registre prévu à cet effet.

## En pratique

Nous étudions l'éventualité d'installer un **food court** dans un projet de rénovation d'une gare. Pour embarquer les élus, nous souhaitons leur donner le maximum de visibilité et les inviter à venir voir le concept dans un site voisin. Devons-nous prendre des précautions particulières ?



Oui. De nombreuses lois encadrent les cadeaux et invitations aux agents publics, partout dans le monde. Vous devez être particulièrement vigilants. Vous pouvez proposer aux élus une visite organisée sur site, mais vous ne devez pas prendre en charge les frais de voyage, ou l'intégralité des frais de bouche. Référez-vous préalablement à la Direction Éthique et Compliance.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Tolérer une situation trouble dans laquelle l'une des parties peut se sentir redevable ou embarrassée.
- ✗ Offrir une invitation ou un cadeau à titre personnel à titre personnel.
- ✗ Offrir une invitation ou un cadeau non corrélé à l'activité professionnelle.
- ✗ Réaliser des paiements et encaissements indus.
- ✗ Octroyer des rabais ou ristournes sans réelle contrepartie commerciale.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Votre manager, Direction Éthique et Compliance, Relais compliance local



### DOCUMENT

Politique cadeaux et invitations – Politique de contrôle des tiers - Code éthique des partenaires

# APPLIQUER LES CONTRÔLES ANTI-BLANCHIMENT, ANTI-TERRORISME ET RESPECTER LES SANCTIONS ET EMBARGOS INTERNATIONAUX

“Nous avons la responsabilité de contribuer activement à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT). Chaque collaborateur doit être vigilant et proactif en identifiant et en signalant toute activité suspecte.”

“En agissant avec diligence et en respectant les obligations légales, nous renforçons notre engagement éthique et notre contribution à la sécurité économique.”

Elena Bocan - Head of RFI Roumanie  
& Wojciech Jagnieza - Juriste et compliance officer Pologne

**LES TRANSACTIONS IMMOBILIÈRES PEUVENT ÊTRE DES VECTEURS POTENTIELS D'ACTIVITÉS FINANCIÈRES ILLICITES. CONSCIENTS DE CES RISQUES, NOUS AVONS INSTAURÉ DES PROCESSUS RIGOUREUX ET DES CONTRÔLES INTERNES STRICTS POUR PRÉVENIR ET DÉTECTER TOUTE ACTIVITÉ SUSPECTE DE BLANCHIMENT D'ARGENT.**

Nous sensibilisons et formons nos collaboratrices et nos collaborateurs aux enjeux spécifiques de la Lutte Contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme (LCB-FT).

Nous collaborons étroitement avec les autorités compétentes et nous nous conformons aux réglementations nationales et internationales pour **garantir la transparence et l'intégrité de nos transactions**. Toute relation d'affaires et transaction immobilière doit faire l'objet d'une vérification rigoureuse. Nous n'hésitons

pas à mettre fin aux partenariats qui ne respectent pas nos standards éthiques. En agissant ainsi, nous assurons la confiance de nos parties prenantes, et contribuons à la stabilité et à la sécurité du marché.

Nous mettons en place des **outils de vérification comptable** pour garantir la fiabilité de nos informations financières et mériter la confiance de nos partenaires.

Nous surveillons les listes de sanctions nationales et internationales et nous suivons les recommandations du GAFI pour nous adapter à un environnement en constante évolution. Tout au long de la relation avec un partenaire, nos collaboratrices et nos collaborateurs sont vigilants et contrôlent, selon les lois LCB-FT nationales et les procédures internes, les tiers avec qui nous avons des relations. De plus, nous examinons attentivement chaque transaction effectuée par nos clients.

Les collaboratrices et collaborateurs en lien avec des partenaires doivent appliquer les procédures internes destinées à lutter contre le blanchiment d'argent ou le financement d'activités contraires à ce Code. Nous nous acquittons à tout moment

de l'intégrité de nos partenaires. Nous engageons des démarches pour démontrer que les activités ne financent pas et ne sont pas issues du financement d'activités illicites. Plus largement, nous réprouvons les **activités frauduleuses**, déstabilisantes du marché économique, et le financement d'activités contraires à l'éthique.

Nous respectons les décisions de justice et les restrictions de commerce international en particulier issues de décisions européennes ou de juridictions dont nous dépendons. Dans nos projets et dans l'accompagnement de nos clients, nous nous réservons le droit de **ne pas soutenir des projets** qui ne seraient pas cohérents avec notre éthique.



## Ce que nous promouvons

- ✓ Respecter les procédures de *due diligence* (vérifications raisonnables).
- ✓ Identification approfondie du client afin de révéler ses bénéficiaires effectifs ultimes et les personnes politiquement exposées.
- ✓ Vérifier la devise de paiement, le lieu de réalisation de la prestation et la banque de règlement.
- ✓ Solliciter toute information utile pour **lever le doute** en cas de données non coïncidentes.
- ✓ Remonter au référent LCB-FT local tout soupçon de blanchiment d'argent ou de financement occulte.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Réaliser, accepter ou solliciter des paiements en liquide.
- ✗ Entrer en relation avec des clients présents sur une liste de sanction internationale.
- ✗ Manquer de transparence en matière d'information financière.
- ✗ Verser des sommes pour le compte d'un partenaire par l'intermédiaire d'un tiers non référencé dans nos comptes comptables.
- ✗ Octroyer des remises ou des différés d'encaissement en dehors d'une procédure écrite et validée.
- ✗ Changer de devises en cours de règlement.

## En pratique

Lors d'une négociation, la société qui souhaite acquérir un de nos actifs change à plusieurs reprises la banque de financement et la filiale devant acquérir l'actif. À mon sens, cela ne change rien puisque le contrat reste le même, il suffit de changer la filiale qui achète et les coordonnées de la banque.  
Ai-je raison ?

Pas du tout, c'est un signal de risque de blanchiment d'argent qui doit impérativement être remonté au référent LCB-FT local ou la Direction Éthique et Compliance.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance,  
Réfèrent LCB-FT local, Direction Juridique



### DOCUMENT

Politique groupe LCB-FT - Politique de contrôle  
des tiers - Code éthique des partenaires

# VEILLER AU RESPECT DES RÈGLES EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

“Chaque jour, nous nous engageons à exercer loyalement nos missions au sein de l’entreprise et avec les tiers. Nos arbitrages, nos orientations, les conseils que nous prodiguons doivent être exempts de toute influence étrangère à celle des intérêts qui nous sont confiés. Nos clients doivent être sûrs de notre objectivité.”

“Chacun de nous apporte le plus grand soin à conserver son indépendance dans l’exercice de ses missions. Être vigilant et transparent, en identifiant et en signalant toute situation où des intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de l’entreprise ou de nos tiers permet de garantir des relations saines.”

Daniele Di Giacomo - Head of RFI Fra-Lux  
& Sergei Mytarev - Directeur juridique et compliance officer Russie

**EXERCER NOS MISSIONS AVEC INDÉPENDANCE EST ESSENTIEL ET GARANTIT L’OBJECTIVITÉ NÉCESSAIRE À L’ACCOMPLISSEMENT DE NOS MANDATS. LE CONFLIT D’INTÉRÊTS INDUIT UN DOUTE QUANT À NOTRE CAPACITÉ À REMPLIR NOS MISSIONS AVEC INTÉGRITÉ.**

La prévention des conflits d’intérêts est donc essentielle pour maintenir la **confiance** envers notre organisation et dans la **relation** avec nos clients.

Un conflit d’intérêts survient lorsqu’une personne se trouve dans une situation où ses intérêts personnels pourraient influencer sa capacité à prendre des décisions impartiales et objectives dans l’intérêt de l’entreprise ou du client qu’elle représente. Chacune et chacun de nous doit connaître les situations susceptibles de créer des conflits d’intérêts, et évaluer régulièrement ses propres activités professionnelles et personnelles et contacts pour détecter tout conflit d’intérêts potentiel.

L’absence de conflits d’intérêts consiste également à ne pas tirer avantage d’informations acquises à l’occasion de ses fonctions. Aucune collaboratrice et aucun collaborateur ne peut profiter de sa position dans l’entreprise pour en tirer profit que ce soit de manière directe ou indirecte ou pour en faire bénéficier un proche.

Chacune et chacun de nous participe aux **formations** organisées la Direction Éthique et Compliance pour comprendre et gérer les conflits d’intérêts et augmenter ses compétences et ses connaissances. Il appartient à chacune et chacun d’adopter les mesures appropriées et de déclarer les situations de conflits d’intérêts pour garantir son impartialité et ne pas se retrouver dans une situation délicate. En effet, en signalant le potentiel conflit d’intérêts, la collaboratrice ou le collaborateur se met en position d’exercer sereinement ses missions tout en écartant une situation délicate.

Signaler un potentiel conflit d’intérêts, c’est **agir avec responsabilité**.



© Poudovkina Svetlana Nikolaevna - Nhood Service Russia, Aquarelle

## Ce que nous promouvons

- ✓ **Déclarer tout conflit d'intérêts** potentiel sur la plateforme dédiée.
- ✓ Gérer **sainement** des situations déclarées.
- ✓ Se retirer du processus de décisions lorsque des intérêts divergents existent et qui peuvent nuire à l'objectivité.
- ✓ Accepter la mise en place d'**actions de remédiation** de l'entreprise.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Laisser planer un doute via des règles du jeu floues.
- ✗ Tolérer une situation trouble dans laquelle l'une des parties peut se sentir redevable ou embarrassée.
- ✗ Travailler avec un partenaire représenté par exemple, par un membre de la famille de l'une de nos collaboratrices ou collaborateurs.
- ✗ Laisser une collaboratrice ou un collaborateur s'impliquer dans une relation d'affaires malgré une situation de conflit d'intérêts.

## En pratique

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

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

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance,  
Relais compliance local



### DOCUMENT

Politique d'indépendance et de prévention des  
conflits d'intérêts - Politique de contrôle des tiers  
- Code éthique des partenaires

# ÉVALUER NOS TIERS ET RÉALISER DES CONTRÔLES D'INTÉGRITÉ

“L'évaluation des tiers est une étape indispensable dans toute relation commerciale. Elle permet de s'assurer que les partenaires, fournisseurs et autres parties prenantes respectent les standards de Nhood, qu'ils ne l'exposent pas à des risques financiers, réputationnels et juridiques.”

“La réalisation des évaluations, aussi appelées *due diligence*, est essentielle pour agir en conformité avec les lois et réglementations. La connaissance de nos tiers, de leur organisation, de leur capacité financière et de leur saine gestion contribue à soutenir la stratégie globale de Nhood et à garantir son succès durable.”

Thierry Leconte - Global Head of RFI

& Marta Orlenko - Directrice finance et juridique & compliance officer Ukraine

## TRAVAILLER AVEC ÉTHIQUE IMPLIQUE QUE NOUS SÉLECTIONNONS NOS PARTENAIRES, PRESTATAIRES ET FOURNISSEURS AVEC EXIGENCE.

Chacun de nous est **garant** des tiers que nous impliquons dans nos projets. Leur éthique doit être irréprochable pour que nos relations commerciales soient source de bénéfices mutuels et qu'à l'inverse, elles ne puissent pas représenter des risques financiers, juridiques et réputationnels. Ce processus est essentiel pour garantir la fiabilité et la légitimité de nos partenaires.

Les tiers avec lesquels nous travaillons constituent autant de références lors de la recherche de nos mandats. Leur réputation et leur fiabilité contribuent à bâtir la nôtre.

À ce titre, nous réalisons des **contrôles d'intégrité** des partenaires, prestataires et fournisseurs actuels ou futurs.

Nous attendons de nos collaboratrices et collaborateurs l'application stricte des procédures. Nous analysons ces contrôles d'intégrité avec vigilance selon les recommandations émises par la Direction Éthique et Compliance.

En menant des investigations approfondies sur les antécédents financiers, les pratiques commerciales et la réputation de nos partenaires

potentiels, nous **protégeons** l'entreprise contre une multitude de risques.

- Sur le plan juridique, ces contrôles permettent de s'assurer que nos partenaires respectent les lois et réglementations en vigueur. Cette démarche nous préserve de sanctions légales et de litiges coûteux.
- Sur le plan financier, l'évaluation des tiers aide à vérifier la stabilité économique des tiers, réduisant ainsi le risque d'insolvabilité ou de fraude qui pourrait entraîner des répercussions négatives sur nos propres finances.
- Sur le plan réputationnel, ces vérifications permettent de ne pas nous associer avec des partenaires dont les pratiques douteuses pourraient ternir notre image et diminuer la confiance de nos clients, investisseurs et autres parties prenantes.

Notre posture éthique ne peut se limiter à l'intention et doit se refléter dans nos **actes**. Nous n'entrons pas en relation ou nous interrompons une relation avec un tiers dont les pratiques seraient ostensiblement non conformes à nos exigences éthiques. Il est de la responsabilité des collaboratrices et collaborateurs en charge d'une relation commerciale de réaliser les contrôles d'intégrité et les actions de remédiations le cas échéant.



Nhoo Services Ukraine, Auchan Rive Gauche

## Ce que nous promouvons

- ✓ Collecter les informations destinées à **évaluer les tiers**.
- ✓ Identifier les **éléments de risque** et les liens qui peuvent découler de l'écosystème de nos partenaires.
- ✓ Conserver des dossiers d'évaluation des tiers et leurs mises à jour régulières.
- ✓ Réaliser des *due diligence* conformément à notre politique groupe d'évaluation des tiers.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Entrer ou rester en relation sans réalisation ou mise à jour d'une *due diligence* conformément à la politique de contrôle des tiers.
- ✗ Remplir un questionnaire de manière incomplète, ainsi que l'absence de documents obligatoires joints confirmant le statut juridique et fiscal de la contrepartie.

## En pratique

**Notre partenaire est en relation avec nous depuis plusieurs années.**

**Est-il réellement indispensable de lui adresser ce questionnaire de *due diligence* ?**



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

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance,  
Relais compliance local, Contrôle interne



### DOCUMENT

Politique de contrôle des tiers

# PROTÉGER L'INTÉGRITÉ DU PATRIMOINE DE NOTRE ENTREPRISE

“En veillant à protéger et à valoriser les biens et les ressources de l'entreprise comme s'ils étaient les nôtres, nous renforçons sa valeur, notre réputation et notre marque. Notre marque est souvent perçue à travers les expériences et les impressions que nous laissons aux personnes extérieures. Elle se reflète également dans la qualité et la transparence des informations que nous communiquons au marché et aux actionnaires.”

“Que ce soit à travers nos services, notre gestion de notre bien commun ou nos relations professionnelles, chaque contact avec l'extérieur doit être une occasion de renforcer la confiance et la crédibilité de notre marque.”

Audrey Delavault - Global Head of Brand Marketing & Communications  
& Cristina Bulata - Responsable Contrôle interne et compliance Roumanie

## L'IMAGE DE NOTRE ENTREPRISE EST UNE RICHESSE À LAQUELLE NOUS POUVONS TOUS CONTRIBUER, NOTAMMENT EN PRÉSERVANT L'INTÉGRITÉ ET EN AGISSANT AVEC PRUDENCE ET RESPECT.

Nous **protégeons** notre patrimoine des dégradations, pertes ou vols, dommages ou négligences et évitons le gaspillage.

Le patrimoine de l'entreprise recouvre :

- les actifs physiques, tels que le matériel mis à disposition et nos locaux,
- les actifs immatériels, tels que la manière dont nous communiquons, notre savoir-faire ou nos équipes.

Nous portons attention à utiliser les supports de communication et les documents officiels (présentation PowerPoint, courriers à en-tête, typographie...) mis à disposition sur l'espace Nhooter's place.

Lorsque nous avons recours à des illustrations ou des iconographies, chacun de nous respecte le droit à l'image, s'acquiesce des droits d'auteur et le cas échéant cite les crédits.

Nous nous abstenons de dénigrer l'image de Nhoot, notre réputation et nos réalisations, que ce soit verbalement ou sur les réseaux sociaux et dans les médias. En tant qu'acteur nous pouvons tous contribuer à corriger ce qui peut l'être. Ainsi en cas d'insatisfaction, **nous abordons les points d'amélioration ensemble, à l'intérieur de l'entreprise et avec objectivité.** En cas de crise, nous ne communiquons aucune information sans en avoir parlé à la Direction Brand Marketing & Communication.

Notre devoir de discrétion nous amène à ne divulguer aucune information sensible sans vérifier les obligations qui y sont rattachées. Nous utilisons les outils et moyens informatiques conformément à la Charte informatique.

Nous veillons à l'exactitude de nos comptes et de nos audits. Nos livres et enregistrements comptables respectent les normes internes, les lois et réglementations.

Nous ne transmettons que des informations **fiables et sincères** nous nous engageons à fournir des données exactes aussi précises que possibles et à ne pas transmettre des documents falsifiés, volontairement incomplets ou dont nous avons des raisons de penser qu'ils ont été corrompus.

Nous entretenons des **relations saines** avec nos actionnaires à qui nous fournissons une information de qualité et sincère. Nos rapports financiers et extra-financiers sont rédigés avec exigence, précision et loyauté, sans emphase inutile. Nous en conservons les fichiers sources.

Nous sommes vigilants avec les emails et les sollicitations que nous recevons et nous nous assurons de la **fiabilité** des émetteurs de nos emails avant d'ouvrir ou de télécharger des pièces jointes.

La valorisation de notre patrimoine passe aussi par notre **assiduité aux formations** qui nous permettent d'être toujours plus performants.



Nhood Services France, Le Compact\_2

## Ce que nous promouvons

- ✓ Respecter le **devoir de discrétion**, en utilisant et stockant les informations confidentielles et commerciales dans des conditions de sécurité optimales.
- ✓ Vérifier avant tout partage d'information sensible que le destinataire a bien signé un **accord de confidentialité**.
- ✓ Veiller et participer à l'exactitude de nos comptes et de nos audits.
- ✓ S'exprimer avec **prudence** et à titre personnel uniquement sur les réseaux sociaux.
- ✓ Respecter les accords de confidentialité, même en interne.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Discuter et commenter les questions internes sur des sites internet ou sur les réseaux sociaux en utilisant ses coordonnées professionnelles.
- ✗ Communiquer des données non vérifiées dans le cadre des rapports financiers et extra-financiers.
- ✗ Travailler sur des projets sensibles sans accords de confidentialité.
- ✗ Ne pas anticiper les délais de communication des éléments nécessaires aux publications réglementées.

## En pratique

J'ai été témoin d'un accident sur l'un de nos sites. Un journaliste me demande de raconter ce que j'ai vu. Je sais que certains éléments peuvent dévaloriser l'entreprise mais j'ai également en tête quelques points très positifs qui pourront nous aider. Que puis-je dire ?



La communication sur ce genre de sujet est souvent délicate. Même si nous avons confiance en votre jugement, appelez la Direction Brand Marketing & Communication qui vous conseillera. En attendant, faites valoir votre devoir de réserve. Pour aller plus loin, prenez le contact du journaliste et transmettez-le à la Direction Brand Marketing & Communication.



# PRÉSERVER | LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET SENSIBLES QUI NOUS SONT CONFIÉES

“Les données qui nous sont confiées constituent une véritable richesse ; elles sont également une vraie responsabilité pour nous.”

“Il nous appartient de mettre en œuvre des mesures de sécurité solides pour garantir la confidentialité et l'intégrité de ces informations vis-à-vis de nos collaborateurs et parties prenantes. Ainsi, nous protégeons les droits des personnes avec lesquelles nous interagissons.”

Thibaut Le Masne - Global Head of digital & business data  
& Catherine Robert - Data Protection Officer Global

## LES DONNÉES SONT DEVENUES UN ATOUT MAJEUR MAIS NÉANMOINS SENSIBLES DE TOUTE ENTREPRISE. ÉTABLIR DES PRINCIPES CLAIRS CONCERNANT LEUR COLLECTE, LEUR GESTION ET LEUR CONFIDENTIALITÉ EST ESSENTIEL.

Nous respectons la **vie privée** de chacun. Nous respectons le principe de confidentialité des informations confidentielles ou sensibles concernant nos collaboratrices et collaborateurs. Elles sont traitées avec la plus grande rigueur et uniquement avec le consentement de la collaboratrice ou du collaborateur. Seule la Direction des Ressources Humaines a accès aux données du personnel dans le cadre de leurs missions.

La protection des données et le respect de la confidentialité ne sont pas seulement des obligations légales. Ce sont aussi des fondements pour maintenir la confiance de nos parties prenantes et garantir l'**intégrité** de nos opérations.

Nous pouvons être soumis à des contrôles des autorités et à des audits auxquels nous devons répondre avec exigence.

Régulièrement, nous échangeons des données en interne et en externe. Dialoguer avec nos

parties prenantes et échanger avec elles pour comprendre les attentes et contraintes respectives est déterminant.

**Ces échanges sont essentiels** et doivent porter sur des éléments réellement pertinents. Ils doivent tenir compte de la **confidentialité ou du caractère sensible des informations données ou reçues**.

Nous ne communiquons pas à nos tiers :

- des informations confidentielles non couvertes par un engagement de confidentialité,
- des différends internes,
- des données impliquant d'autres sociétés ou dont la confidentialité ne serait pas respectée.

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

Lorsque nous avons besoin de comprendre des tendances de marchés ou de nos concurrents, nous avons recours à des sociétés d'étude établies et reconnues pour ce faire.

Les informations les plus sensibles sont partagées uniquement avec les équipes impliquées dans le projet avec lequel elles sont en rapport. Nous mettons en place des accords de confidentialité en interne comme en externe dans les dossiers sensibles.

Dans les lieux publics, nous n'évoquons pas nommément nos partenaires ou nos tiers et nous ne parlons pas de nos projets.

Nous limitons la citation du nom de notre entreprise à ce qui sert nos intérêts. Nous utilisons

les références de nos partenaires commerciaux uniquement s'ils l'ont accepté.

Nous respectons la législation et les règles internes qui s'appliquent à la collecte, au stockage à la sécurité et à l'utilisation des données personnelles.



Nhood Services Spain, Zenia

## Ce que nous promouvons

- ✓ Respecter la **confidentialité** et la description claire et non équivoque de nos engagements de confidentialité.
- ✓ Signer des engagements de confidentialité dès les pré-études et les pré-sélections de tiers.
- ✓ Demander des accords-cadres de non-divulgaration ou des accords types de confidentialité à la Direction Juridique si besoin.
- ✓ Respecter les **mesures de sécurité** dont les mots de passe pour le cryptage des données électroniques.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Évoquer des informations sensibles dans des espaces publics.
- ✗ Échanger sur un salon des projets encore confidentiels.
- ✗ Se connecter à des réseaux internet sensibles : Hotspot public.

## En pratique

**Je souhaite utiliser un outil d'intelligence artificielle (IA) pour créer une présentation. L'idéal est de fournir à l'IA des données précises (nom de l'entreprise, nom du projet, localisation du site...) Puis-je utiliser l'IA pour réaliser cette présentation ?**



Non, il n'est pas recommandé d'utiliser des outils d'IA pour traiter ou manipuler des données sensibles de l'entreprise. Les outils d'IA, même les plus sophistiqués, n'offrent pas les garanties de sécurité nécessaires. Les données que vous fournissez peuvent être transmises à des serveurs externes où elles pourraient être stockées, traitées, ou même analysées par des tiers. Elles peuvent devenir publiques. Le recours à l'IA se fait uniquement avec des informations anonymes et non stratégiques.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Digital and Data Business,  
Déléguee à la protection des données  
personnelles, Direction juridique



### DOCUMENT

Charte Data et SIA éthique – NDA  
(Accord de non divulgation)

# INFLUENCER SUR LES ACTIVITÉS POLITIQUES ET LE LOBBYING

“Chez Nhood, nous agissons au plus près des territoires et de leurs habitants. Le dialogue avec les pouvoirs publics participe à l’élaboration de politiques publiques adaptées aux réalités de nos secteurs et à la compréhension des attentes locales.”

“Notre approche s’appuie sur une expertise solide et un engagement clair en prohibant toute pratique pouvant être perçue comme de l’influence indue. En collaborant de manière transparente et avec intégrité avec les pouvoirs publics, nous visons à servir l’intérêt général tout en répondant aux attentes des collectivités et de notre stratégie « des lieux en mieux ».”

Stéphane Leverger - Head of Strategic Alliance Global  
& Hamid Regragui - Directeur des relations aux territoires France

**NOUS PARTICIPONS AUX RÉFLEXIONS EN PLACE AFIN D’OBTENIR LES MEILLEURES DÉCISIONS EN ALIGNANT LES OPPORTUNITÉS AVEC LES CONTRAINTES. NOUS EXERÇONS CES ACTIVITÉS DE FAÇON RESPECTUEUSE ET CLAIRE.**

En tant qu’opérateur immobilier, nous pouvons être amené à interagir avec les acteurs publics, les partenaires, les investisseurs, les sphères d’influence, organisations et associations professionnelles.

Nos actions d’influence sont répertoriées dans le cadre des répertoires légaux lorsqu’ils existent, tels que le répertoire des représentants d’intérêts en France enregistré auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

À titre professionnel, des collaboratrices et collaborateurs exercent une activité de lobbying ou de représentation auprès des sphères d’influence. Ils sont **clairement identifiés** et disposent de la formation et de l’expérience requises. Leurs actions s’inscrivent dans le cadre de ce Code notamment en ce qui concerne la prévention des conflits d’intérêts et de la corruption.

À titre privé, aucune collaboratrice et aucun collaborateur ne peut représenter nos intérêts auprès des sphères d’influences ou des médias.

Nous sommes vigilants dans nos actions de mécénat et caritatives. Elles ne doivent jamais pouvoir être assimilées à des contributions masquées. Nous **soutenons les causes qui nous sont chères** au travers d’une Fondation qui agit avec conviction, désintérêt et transparence.

Nos réalisations et nos projets sont alignés avec les valeurs et engagements que nous avons choisi de défendre. Ils ne doivent pas être détournés ou exploités à des fins politiques ou instrumentalisés.

Dans l’enceinte de l’entreprise et dans le cadre de nos activités professionnelles, nous respectons un principe de stricte neutralité et nous déployons nos activités sans interagir, interférer, conditionner ou influencer quelque mouvement politique ou religieux que ce soit. Bien sûr, chacune et chacun est libre de ses activités menées en dehors de l’entreprise et du temps de travail, qu’elles soient d’ordre politique, culturel, religieux, humanitaire ou sportif.

**Nous ne participons en aucune façon au financement de partis politiques ou organisations religieuses.**



## Ce que nous promouvons

- ✓ Mener nos actions en toute clarté.
- ✓ Inscrire nos actions dans les registres dédiés.
- ✓ Laisser les **professionnels** expérimentés prendre la parole en public.

## Ce que nous proscrivons

- ✗ Soutenir des activités destinées à financer de façon indirecte l'octroi d'autorisation administrative.
- ✗ Faire du prosélytisme.
- ✗ L'instrumentalisation de nos projets au nom de causes que nous n'avons pas choisi de soutenir.

## En pratique

L'architecte en charge du projet connaît personnellement le maire de la ville où nous souhaitons obtenir une autorisation pour le passage du tramway près d'un de nos sites.

Puis-je lui demander d'intervenir pour que nous puissions obtenir l'autorisation ?



Non, cette action est une action d'influence, elle doit être exercée uniquement dans le cadre d'un contrat. Le prestataire en charge d'organiser l'influence doit le faire avec clarté et transparence.

ALLER  
PLUS LOIN



### CONTACT

Direction Éthique et Compliance, Direction  
Brand Marketing & Communication



### DOCUMENT

Politique Sponsoring - Politique  
LCB-FT - Politique de contrôle des tiers

UN DOU  
UNE QU  
UNE AL

Rendez-vous sur  
[speakup.Nhood.org](https://speakup.Nhood.org)

Une plateforme ouverte et protégée qui garantit  
la confidentialité et l'anonymisation des alertes.

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

# CE GUIDE EST LE VÔTRE

Parce qu'il nous est tous arrivé de nous retrouver dans une situation délicate et de nous demander si nous avons fait le bon choix, ce Code éthique est un guide. Il vous donne les clés afin de prendre la meilleure décision.

Il revient sur des principes a priori évidents, mais utiles à rappeler. Face à un dilemme, ne restez pas seul. Appuyez-vous sur ce Code pour adopter les bonnes attitudes et tenir nos engagements au quotidien.

Vous tenez entre vos mains une boussole à utiliser quotidiennement.