

— ETHICS
IN EVERY ACTION
COMPLIANCE
IN EVERY DECISION —

nh0od
NEW LIVING
MOOD

CÓDIGO DE ÉTICA 2025



Porque somos nós,
porque é a Nhood,
decidimos ilustrar
o Código de Ética
com as nossas histórias
de sucesso.

ÍNDICE

- 4 Mensagem de Antoine Grolin
- 6 Mensagem de Marco Balducci
- 7 Mensagem de Véronique Lautsch
- 9 A quem se destina este Código?
- 10 Princípios de governação que asseguram e promovem um comportamento ético e responsável

CAPÍTULO 1

UTILIZAÇÃO DO SISTEMA DE ALERTA

- 14 Em caso de dúvidas, questões ou situações de risco, dê o alerta

CAPÍTULO 2

GARANTIR O RESPEITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

- 18 Adotar a ética nas acções quotidianas
- 20 Respeitar os direitos e a dignidade de cada indivíduo
- 22 Promover um horário de trabalho e uma remuneração justos
- 24 Fomentar o diálogo social
- 26 Promover a saúde, a higiene, a segurança e as condições de trabalho
- 28 Mobilização contra o trabalho forçado e o trabalho infantil
- 30 Compromisso de proteção ambiental

CAPÍTULO 3

ADOÇÃO DE UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

- 34 Respeitar a concorrência, a equidade e a transparência com os nossos stakeholders
- 36 Combater a corrupção ativa e passiva e os pagamentos de facilitação
- 38 Aplicar controlos contra o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo e respeitar as sanções e os embargos internacionais
- 40 Assegurar o cumprimento das regras de conflito de interesses
- 42 Avaliar os nossos terceiros e efetuar controlos de integridade
- 44 Proteger a integridade dos activos da nossa empresa
- 46 Proteger as informações confidenciais e sensíveis que nos são confiadas
- 48 Influenciar as actividades políticas e de lobbying



A Nhood é a história de empresários empenhados em servir os proprietários e as comunidades. A nossa empresa é movida por valores de partilha, solidariedade e proximidade.

Em 2021, a Nhood lançou o seu grande projeto de triplo impacto - Pessoas, Planeta, Lucro - para se tornar uma empresa internacional especializada em gestão, serviços e desenvolvimento imobiliário, focada na criação e transformação de espaços urbanos... para melhor.

A nossa abordagem assenta em três pilares:

- Regeneração e transformação urbana,
- gestão de imóveis, promoção e serviços,
- desenvolvimento sustentável.

Proximidade, Empoderamento, impacto positivo: Estes valores são a base da nossa ação colectiva. Reflectem o empenho da nossa empresa e de cada um de nós em agir como empreendedores, em estreita colaboração com as comunidades e os residentes, para criar um impacto positivo.

Colaborar com a Nhood significa agir com integridade e ética para enfrentar os desafios sociais e ambientais e satisfazer as expectativas em evolução dos nossos stakeholders. Significa inventar novos modelos para apoiar os nossos clientes, sendo prestáveis e leais.

Estamos empenhados nas questões que importam: ética nas relações comerciais, bem como dentro da empresa, proteção ambiental,

**“Este código
recorda-nos os
princípios éticos
que norteiam a
nossa comunidade
e com os
quais a nossa
comunidade está
comprometida”**

Antoine Grolin
Chairman of the
Board

relações com as comunidades locais, qualidade de vida para todos e crescimento sustentável e partilhado.

Estes desafios são tão incríveis quanto as oportunidades extraordinárias.

Este Código recorda-nos os princípios éticos em que, juntos, baseamos a nossa comunidade empenhada.

Este Código recorda-nos os princípios éticos em que, em conjunto, mantemos a nossa comunidade comprometida.

Orgulho-me da Nhood, a nossa empresa, orientada por valores e por pessoas empenhadas e éticas.



1 310

COLABORADORES



10

PAÍSES



4,3

MILHÕES DE M²
SOB GESTÃO



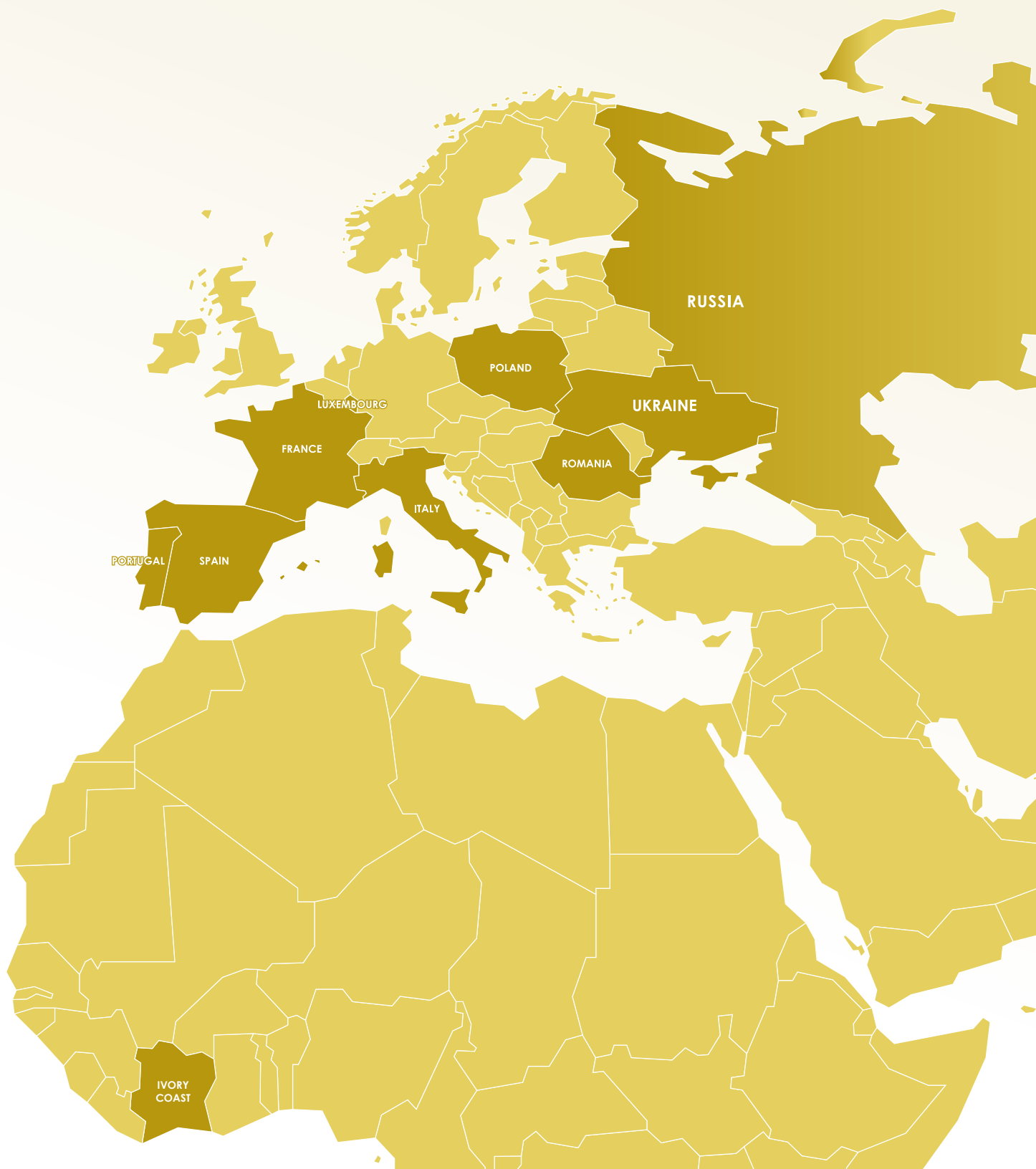
14

MIL MILHÕES DE €
DE VALOR



75 %

CARTEIRA
DE ATIVOS
CORE E CORE+





“O ADN da nossa empresa está enraizado na ética”

Marco Balducci
Global Head of People
and Markets

Nhood, temos uma ambição forte: criar sítios melhores. Melhoramos, gerimos e transformamos os activos, as propriedades e os fundos que nos são confiados pelos nossos clientes e stakeholders. Esta ética é fruto da história da nossa empresa, que foi construída em torno de valores fortes. Assim, o ADN da nossa empresa, profundamente enraizado na ética, é a pedra angular da confiança que terceiros e todos nós, enquanto colaboradores, depositamos na Nhood.

A nossa missão acarreta uma grande responsabilidade, que devemos defender com a máxima ética.

A responsabilidade de cada Nhooder é **trabalhar diariamente para ganhar essa confiança**. Todas as decisões tomadas devem refletir uma integridade total e um compromisso com os interesses dos nossos clientes e dos stakeholders. A nossa abordagem deve ser **transparente, honesta** e alinhada com as melhores **práticas éticas**. Não há atalhos para a excelência, e só há uma maneira de fazer as coisas - fazendo-as corretamente.

Todos os colaboradores devem atuar de acordo com os nossos valores. O conteúdo deste Código de Ética é fundamental; ele constitui a **base da nossa integridade** e garante a nossa reputação no mercado.

Proibimos qualquer situação que possa comprometer a nossa imparcialidade ou favorecer indevidamente partes específicas. Em todo o mundo, cada um de nós deve aplicar a nossa **política de tolerância zero em relação a qualquer forma de corrupção**. Cada projeto deve ser uma evidência do nosso impacto ambiental positivo e livre de quaisquer riscos, porque nada é mais importante do que a vida humana.

Ao alinharmos as nossas intenções com as nossas acções, honramos as nossas obrigações para com os nossos clientes e stakeholders e contribuimos também para a estabilidade, sustentabilidade, confiança e orgulho que cada um de nós sente na nossa empresa.

Espero que todos os colaboradores da Nhood se empenhem e contribuam para manter os mais elevados padrões éticos na Nhood; é um dever para com cada um dos nossos colaboradores e para com a sociedade em geral.

Juntos, vamos continuar a fazer a diferença. Vamos criar lugares melhores.

“Com determinação e responsabilidade, vamos agir em prol de uma empresa ética e sustentável”



Véronique Lautsch

Head of Ethics & Compliance

Uma empresa sustentável é aquela que actua tanto para as gerações presentes como para as gerações futuras. É uma empresa cujas convicções e valores assentam numa forte base ética; sem ética não há desempenho económico e financeiro duradouro.

A nossa abordagem baseia-se nesta convicção: cada ação que tomamos, cada decisão que tomamos, deve ser orientada por princípios éticos sólidos. Acreditamos firmemente que a **integridade e a transparência são as pedras angulares da confiança** dos nossos colaboradores, clientes, parceiros e investidores.

É por isso que redigimos este Código de Ética. Ele reflecte **o nosso compromisso coletivo com os mais elevados padrões de conduta ética**. É o resultado de uma **reflexão colectiva** dos colaboradores de um painel representativo de todas as áreas de atividade da empresa e de todos os nossos territórios. O seu objetivo é definir uma direção: criar lugares melhores com ética, independentemente das situações que enfrentamos. Algumas dessas situações podem ser frágeis ou delicadas. Este Código é um guia para iluminar as vossas escolhas e orientar-vos.

Agir com a máxima integridade significa lutar contra a corrupção e o branqueamento de capitais, através da implementação de mecanismos sólidos de controlo e verificação. Atuar em prol do ambiente, respeitando os direitos humanos e as liberdades fundamentais, está no cerne do nosso compromisso. Devemos questionar constantemente as nossas acções, as nossas decisões, sabendo que serão julgadas de acordo com os padrões de amanhã, cujas exigências continuarão a aumentar.

Seguimos esta linha de **ação na nossa empresa, bem como no nosso ecossistema**.

Utilizamos as ferramentas mais eficazes para integrar a ética nas nossas actividades diárias e manter a agilidade e a capacidade de resposta que definem o nosso espírito empresarial. A plataforma de compliance, as ferramentas de avaliação dos nossos terceiros, as políticas práticas redigidas pelas equipas no terreno, o nosso canal de denúncia e a presença de um responsável pelo compliance em cada país destinam-se a ajudar cada Nhoder a tomar as melhores decisões.

Ao integrarmos a ética no centro da nossa estratégia empresarial, contribuimos para um ambiente empresarial mais justo e equitativo.

Com determinação e responsabilidade, vamos agir em prol de uma empresa ética e sustentável.



© Grosmond Nicolas - Nhood Services France La Maillerie

A QUEM SE DESTINA ESTE CÓDIGO ?

UM CÓDIGO PARA ORIENTAR E AJUDAR OS COLABORADORES

INDEPENDENTEMENTE DA SUA FUNÇÃO OU PAÍS, ESTE CÓDIGO FOI CONCEBIDO PARA O AJUDAR, SEJA QUAL FOR A SUA POSIÇÃO OU LUGAR NA HIERARQUIA. ELE COMPLEMENTA AS LEIS, OS REGULAMENTOS, OS PROCEDIMENTOS E OS DOCUMENTOS INTERNOS QUE RESPEITAMOS EM TODAS AS CIRCUNSTÂNCIAS.

Aplicada à empresa, a ética significa procurar sistematicamente a decisão **mais justa** para as acções diárias..

O nosso Código de Ética dirige-se à comunidade da Nhood Holding e das suas filiais, à comunidade dos colaboradores, independentemente do seu estatuto - executivos, diretores, membros do conselho de administração da Nhood Holding ou de qualquer uma das suas filiais, que designamos por “colaboradores”.

Esperamos que os nossos colaboradores **partilhem os nossos padrões éticos**, se comprometam a defender valores de integridade, respeitem os direitos humanos fundamentais, rejeitem todas as formas de trabalho degradante ou perigoso, contribuam para a luta contra a discriminação e adoptem um comportamento ambientalmente responsável.

Cada um de nós actua de acordo com uma ética empresarial que respeita as regras da concorrência, exclui todas as formas de corrupção, mantém uma vigilância absoluta na luta contra o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo e trata os nossos parceiros comerciais com respeito.

Assim, agimos com integridade, apoiando as suas escolhas diárias.

Este Código ilustra, guia e orienta para as melhores decisões. É também o reflexo do empenho dos colaboradores que estiveram envolvidos na sua

criação, nos países e nas áreas de negócio. Eles são os primeiros embaixadores da ética da Nhood.

Este Código ajudá-lo-á a:

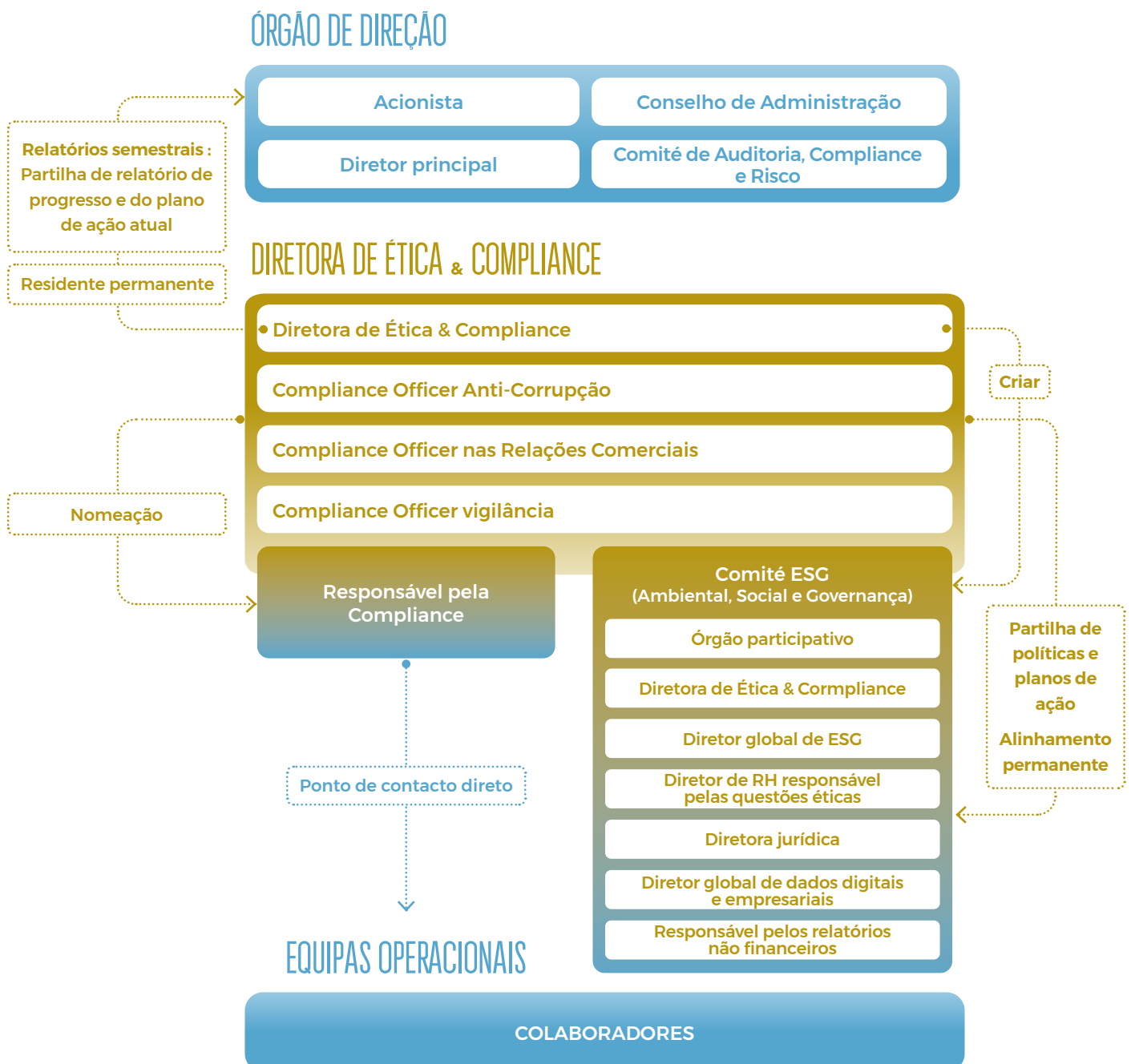
- Cumprir as leis e os regulamentos relacionados com a sua função,
- Refletir sobre certas situações delicadas,
- Antecipar os riscos associados ao seu papel e às suas responsabilidades,
- Tomar decisões exemplares e desenvolver uma cultura ética nas equipas.

Baseia-se na lei e nos princípios orientadores do Pacto Global das Nações Unidas. Estabelece **princípios que vinculam cada um de nós** e cujo cumprimento é crucial e indiscutível. Aplica-se a todos os colaboradores e é anexado ao regulamento interno ou equivalente, de acordo com as leis locais aplicáveis.

Juntos, actuamos de acordo com os valores da Nhood.

PRINCÍPIOS DA GOVERNAÇÃO QUE ASSEGURAM E PROMOVEM UM COMPORTAMENTO ÉTICO E RESPONSÁVEL

NA NHOOD, IMPLEMENTAMOS AS MELHORES PRÁTICAS NA GOVERNAÇÃO DAS FUNÇÕES DE ÉTICA E COMPLIANCE, QUE PROMOVEM A INDEPENDÊNCIA DOS COLABORADORES RESPONSÁVEIS POR ESTAS MATÉRIAS.



A INDEPENDÊNCIA E A AUTONOMIA DO DEPARTAMENTO DE ÉTICA E COMPLIANCE SÃO ASSEGURADAS PELO FACTO DE REPORTAR DIRETAMENTE AO MAIS ALTO NÍVEL DA HIERARQUIA DA EMPRESA. ESTA INDEPENDÊNCIA REFORÇA A CREDIBILIDADE DAS DECISÕES E ACÇÕES DA NHOOD.

Assim, cada indivíduo tem a garantia de que o Departamento de Ética e Compliance funciona de forma autónoma, assegurando que as práticas e decisões estão em conformidade com as normas éticas.

A independência garante decisões imparciais, livres de influências ou pressões externas. Cada decisão é baseada em valores e princípios éticos, e não em interesses pessoais ou comerciais ou influenciada por conflitos de interesses dentro da empresa.

O PAPEL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

- Identificar riscos e oportunidades
- Garantir que as políticas e práticas éticas sejam regularmente avaliadas e melhoradas e que os líderes éticos recebam o apoio necessário para manter padrões elevados

O PAPEL DO COMITÉ ESG

- Assegurar que a ética desempenhe um papel central no desenvolvimento e controlo das políticas
- Assegurar a partilha e a integração de práticas éticas nas nossas estratégias
- Coordenar eficazmente as várias funções para integrar considerações éticas em todas as dimensões da empresa

O PAPEL DOS REFERENTES LOCAIS PARA O COMPLIANCE

- Assegurar a aplicação efectiva das políticas éticas
- Facilitar uma divulgação uniforme e coerente dos princípios éticos em toda a empresa
- Descrever, atualizar e adaptar o quadro ético e assegurar a sua aplicação prática
- Formar as equipas e assegurar a aplicação local do presente Código





CAPÍTULO 1

**UTILIZAR
O SISTEMA
DE ALERTA
SPEAKUP.NHOOD.ORG**

EM CASO DE DÚVIDAS, QUESTÕES OU SITUAÇÕES DE RISCO, DÊ O ALERTA : A SUA VOZ, A NOSSA VIGILÂNCIA

“Nesta comunidade, todos nós somos individualmente responsáveis por agir com ética todos os dias. Isto significa fazer a melhor escolha em cada situação e atuar de acordo com os princípios deste Código. Quando uma situação suscita uma questão ou dúvida, devemos responder com rigor, profissionalismo e integridade. Cada um de nós deve poder exprimir as suas preocupações a fim de tomar as melhores decisões ou corrigir os desvios sem receio de represálias. A ética está nas mãos de cada um de nós.”

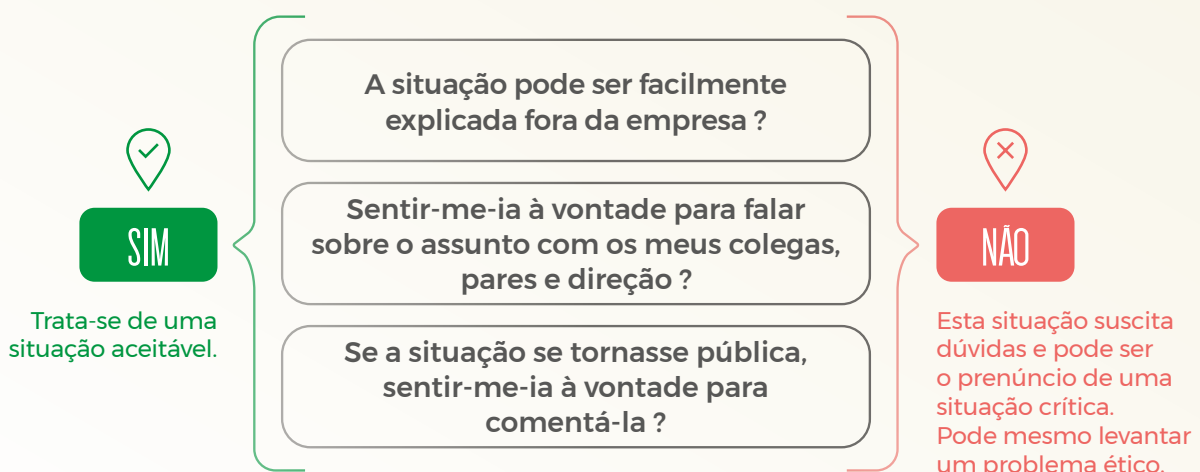
A Comunidade dos referentes de Compliance

É SENDO EXIGENTES NO NOSSO COMPORTAMENTO DIÁRIO QUE TEREMOS SUCESSO DE FORMA SUSTENTÁVEL. QUESTIONAR A ÉTICA SIGNIFICA PENSAR SOBRE O QUE É ACEITÁVEL OU PREFERÍVEL NUMA DETERMINADA SITUAÇÃO.

Cada colaborador deve estar convencido da sua própria capacidade de avaliar a ética de uma situação. Confie em si próprio !

Três perguntas para avaliar uma situação :

Uma resposta «sim» a cada pergunta indica uma situação aceitável. Uma resposta «não» a qualquer uma destas perguntas levanta uma dúvida e pode indiciar uma situação crítica. Potencialmente, pode até levantar uma questão ética.



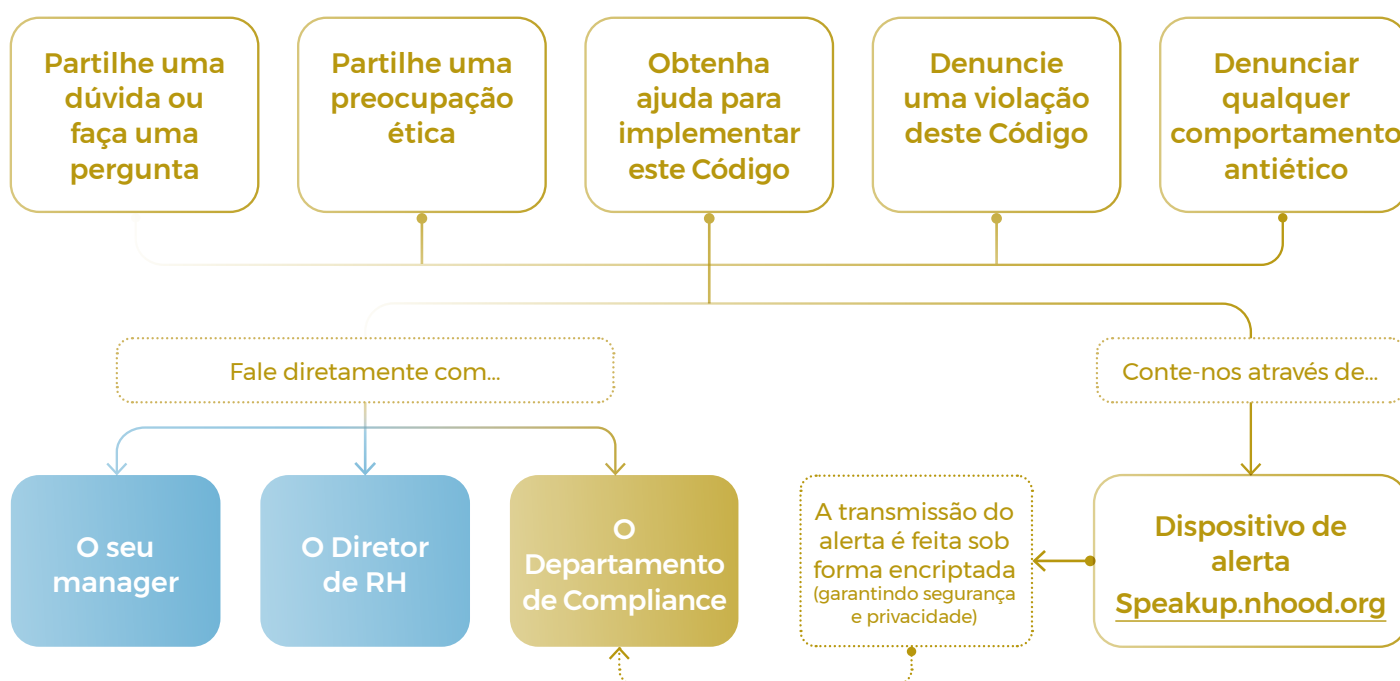
Em caso de dúvida, a plataforma Speakup.nhood.org está disponível

PERANTE UMA SITUAÇÃO OU DÚVIDA : NÃO FIQUE SOZINHO !

PODEMOS SER CONFRONTADOS COM SITUAÇÕES DUVIDOSAS E PRECISAMOS DE TROCAR IDEIAS. É POR ISSO QUE A NHOOD IMPLEMENTOU UM SISTEMA DE ALERTA ÉTICA.

O nosso sistema de denúncia de irregularidades permite que todos actuem com a máxima confidencialidade para procurar aconselhamento ou apresentar um alerta. Garante que todos têm um meio simples e eficaz de partilhar as suas preocupações éticas a qualquer momento e em qualquer parte do mundo.

Todos os colaboradores têm o direito de solicitar esclarecimentos.



Em caso de dúvida, a plataforma Speakup.nhood.org está disponível

- A pessoa que apresenta um alerta ético está protegida por lei. A sua identidade não será revelada e não pode ser-lhe aplicada qualquer sanção ou ação legal como denunciante.
- Nenhuma sanção, retaliação ou medida de despedimento pode ser tomada contra alguém por ter apresentado uma denúncia de boa fé.
- As investigações são conduzidas de forma a preservar o ambiente de confiança dentro da empresa e, quer uma pessoa seja objeto de um alerta ou a pessoa que o apresentou, a sua identidade permanecerá confidencial.
- Qualquer pessoa que participe na investigação assume a responsabilidade em caso de incumprimento do seu compromisso de confidencialidade.
- O Speakup.nhood.org existe para garantir que todos possam ser ouvidos e escutados em condições seguras.

An aerial photograph of a large-scale construction or demolition site. The ground is mostly reddish-brown earth, with some areas of lighter, sandy soil. Several pieces of heavy machinery are visible, including excavators, a large crane with a long orange boom, and several trucks. The site is bordered by a concrete wall on the left and a fence on the right. The overall scene depicts a busy industrial or construction environment.

CAPÍTULO 2

G A R A N T I R O RESPEITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

An aerial photograph of a construction site. In the foreground, there's a concrete structure with a large, irregularly shaped opening. To the right, a parking lot with a few cars is visible. In the background, there are more concrete structures and some greenery. The overall scene is a mix of urban development and natural elements.

ANIMAR, REGENERAR E TRANSFORMAR

CRIAR NOVOS ESPAÇOS DE VIDA PARA VIVER MELHOR EM CONJUNTO, COM UM TRIPLO IMPACTO POSITIVO, É INDISPENSÁVEL PARA UMA RELAÇÃO ÉTICA COM TODAS AS MULHERES, HOMENS E STAKEHOLDERS QUE TRABALHAM CONNOSCO.

No centro de cada uma das nossas acções, mulheres e homens trabalham ao nosso lado. É com eles e para eles que nos comprometemos a desenvolver as nossas actividades com um impacto positivo no planeta e nas pessoas.

Individualmente e coletivamente, comprometemo-nos a respeitar os direitos humanos e os direitos fundamentais :

- adoptamos a ética nas nossas acções diárias e em todas as nossas decisões,
- respeitamos os direitos e a dignidade de cada indivíduo,
- apoiamos um horário de trabalho e uma remuneração justos,
- promovemos a liberdade de associação,
- promovemos a saúde, a higiene, a segurança e a qualidade de vida no trabalho no nosso ecossistema,
- lutamos contra o trabalho forçado e o trabalho infantil,
- preservamos o ambiente.

Baseamo-nos na ética para tomar as melhores decisões, especialmente quando confrontados com situações complexas ou sem precedentes. Também orienta a direcção organizacional da empresa. Esperamos que os nossos colaboradores respeitem os direitos fundamentais em todo o mundo. Estamos empenhados em aderir às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e esperamos que cada indivíduo promova a sua aplicação na sua esfera de influência e nas suas respectivas organizações, serviços e funções.

ADOTAR A ÉTICA NAS AÇÕES QUOTIDIANAS

“Colocar a ética no centro da nossa gestão e das nossas actividades significa criar um ambiente de confiança e de integridade, favorecendo assim a coesão e o desempenho coletivo.”

Este compromisso quotidiano deve refletir o empenho que medimos através do nosso Barómetro de Envolvimento Social (BES).

“Cabe a cada um de nós integrar práticas responsáveis na nossa estratégia e atuar com um comportamento exemplar.”

Maria Barao Assis - Legal and Compliance Director Portugal & Baptiste Pericard - Head of Asset Management França



Nhood Services Portugal, Alegro Setúbal

COLABORAR NA NHOOD SIGNIFICA ADOTAR UM COMPORTAMENTO ÉTICO EM TODAS AS CIRCUNSTÂNCIAS, SEJA COMO COLEGA, COLABORADOR, GESTOR, EXECUTIVO OU DIRECTOR. A ÉTICA DESEMPENHA UM PAPEL CRUCIAL NA NOSSA VIDA PROFISSIONAL QUOTIDIANA, INFLUENCIANDO AS NOSSAS ACÇÕES INDIVIDUAIS E COLECTIVAS.

Quando um lugar fica disponível, os critérios de recrutamento e seleção devem ser objectivos. O manager deve apoiar a mobilidade e a promoção interna. Deve promover o princípio de contratar indivíduos melhores do que eles próprios para contribuir para a busca da **excelência da empresa**. Quando a competência requerida não está disponível internamente ou não pode ser adquirida através de formação, o manager deve considerar o recrutamento externo, aplicando os mesmos requisitos.

O manager deve estar consciente dos riscos de conflito de interesses ou de favoritismo. O seu processo de recrutamento deve respeitar os **princípios de inclusão, mobilidade interna e diversidade**.

As avaliações dos colaboradores devem basear-se em razões legítimas e ser conduzidas em conformidade com a Global HR Code, de forma transparente, justa e com base em critérios objectivos.

A promoção de um diálogo aberto e honesto ajuda a evitar mal-entendidos e a resolver conflitos de forma construtiva. As chefias, os colaboradores e os colegas fomentam um clima de confiança em que todos se sentem à vontade para manifestar as suas preocupações sem receio de retaliações injustas. Individual ou coletivamente, os colaboradores dão prioridade a um diálogo construtivo e respeitoso com a administração.

O comportamento dos colaboradores deve estar alinhado com os valores da empresa e **demonstrar escuta ativa, imparcialidade e cooperação**.

Enquanto embaixadores da Nhood e da sua organização, os managers inspiram-se diariamente no Código de Ética e nos valores da empresa. Promovem-nos tanto a nível interno como externo.

Através da sua liderança, os managers têm um papel fundamental na promoção de uma cultura ética e no incentivo a todos os colaboradores para agirem de acordo com os princípios deste código :

- discutir abertamente e realçar a importância da ética e da integridade nos negócios,
- manter e promover um ambiente de trabalho que incentive discussões regulares e abertas sobre questões éticas (incluindo a partilha de

desafios éticos que tenham surgido ou possam surgir no decurso do trabalho e as respostas a esses desafios),

- nunca justificar as violações da integridade com o argumento de que contribuem para o «resultado final»,
- assegurar que não são toleradas retaliações pelo facto de se ter falado,
- procurar ajuda para resolver e resolver os problemas à medida que estes surgem.

O que promovemos

- ✓ Tratar todos os colaboradores com **respeito e justiça**, independentemente da sua posição ou antiguidade.
- ✓ Tomar decisões com base em critérios objectivos e em consonância com **os valores da empresa**.
- ✓ Promover e incentivar o **comportamento ético** na sua equipa.
- ✓ **Partilhe o Código de Ética** com todos os novos membros da sua equipa.
- ✓ **Apoiar a mobilidade** dos colaboradores que se candidatam internamente.

O que proibimos

- ✗ Tolerar comportamentos inadequados.
- ✗ Aceitar acções pouco éticas sem as condenar ou sem as abordar adequadamente.
- ✗ Favoritismo no seio da equipa ou durante os processos de recrutamento.
- ✗ Ser abertamente crítico, sem uma intenção construtiva, em relação à organização ou aos seus pares, perante terceiros externos ou internos.

Na prática

A empresa está significativamente atrasada numa questão crucial e, por conseguinte, recruta um novo manager. À sua chegada, o manager contrata todos os membros da equipa com quem trabalhou na empresa anterior sem verificar primeiro se os conhecimentos especializados existem internamente ou se podem ser adquiridos. O manager não estabelece quaisquer procedimentos/rituais de equipa para integrar os novos colaboradores nas equipas existentes e demonstra favoritismo na sua gestão diária.

Este comportamento não está de acordo com os nossos valores. O manager deveria ter verificado primeiro com os RH se a expertise existia ou se a formação poderia ser benéfica. No caso do recrutamento, o manager deve dar prioridade aos candidatos internos e criar um ambiente de trabalho propício à coesão da equipa.



RESPEITAR OS DIREITOS E A DIGNIDADE DE CADA INDIVÍDUO

“Na Nhood, acreditamos que a cultura e a diversidade de cada indivíduo são a riqueza de todos. Promovemos a mobilidade interna, mas também sabemos abrir-nos a novos horizontes para garantir a representação justa de todos os talentos na empresa.”

“Garantimos um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todos têm oportunidades iguais para ter sucesso e prosperar.”

Isabel Perero - HR Director Nhood Espanha
e Alessia Rivolta - Legal & Compliance Officer Itália

CONSIDERAMOS A DIVERSIDADE UMA FORÇA E UM RECURSO. PROMOVEMOS A INCLUSÃO PARA ABRAÇAR A DIFERENÇA E FAZER DELA UMA FORÇA, E LUTAMOS CONTRA TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO.

Cada colaborador, cada manager, executivo e líder é a pedra angular do sucesso da Nhood. Adoptamos uma cultura de trabalho baseada na **diversidade**, **igualdade** e **inclusão**, e estamos empenhados em promover um ambiente livre de assédio ou qualquer forma de discriminação.

Estas convicções orientam todos os nossos processos: recrutamento, contratação, remuneração, formação, condições de trabalho, atribuição de missões, acções disciplinares, promoção, progressão na carreira, cessação do contrato de trabalho ou reforma dos nossos colaboradores.

Nas nossas operações quotidianas, condenamos firmemente qualquer forma de discriminação com base em :

- género,
- etnia ou nacionalidade,
- ascendência,
- casta,
- origem social,

- religião,
- estado civil,
- a gravidez,
- idade,
- deficiência,
- doença,
- orientação sexual,
- filiação sindical ou política,
- opiniões políticas ou qualquer outra característica distintiva, ou crença pessoal.

Qualquer comportamento que se assemelhe a assédio moral ou sexual é totalmente contrário aos nossos valores e **não será tolerado**.

Para além dos compromissos legais, cada colaborador deve agir eticamente nas suas **relações com os colegas e as equipas**. Isto inclui a adaptação das funções para facilitar a integração de pessoas com deficiência, prestadores de cuidados ou pessoas que regressam ao trabalho. Inclui também o apoio à mobilidade interna e à promoção, independentemente da idade ou da situação pessoal do candidato.

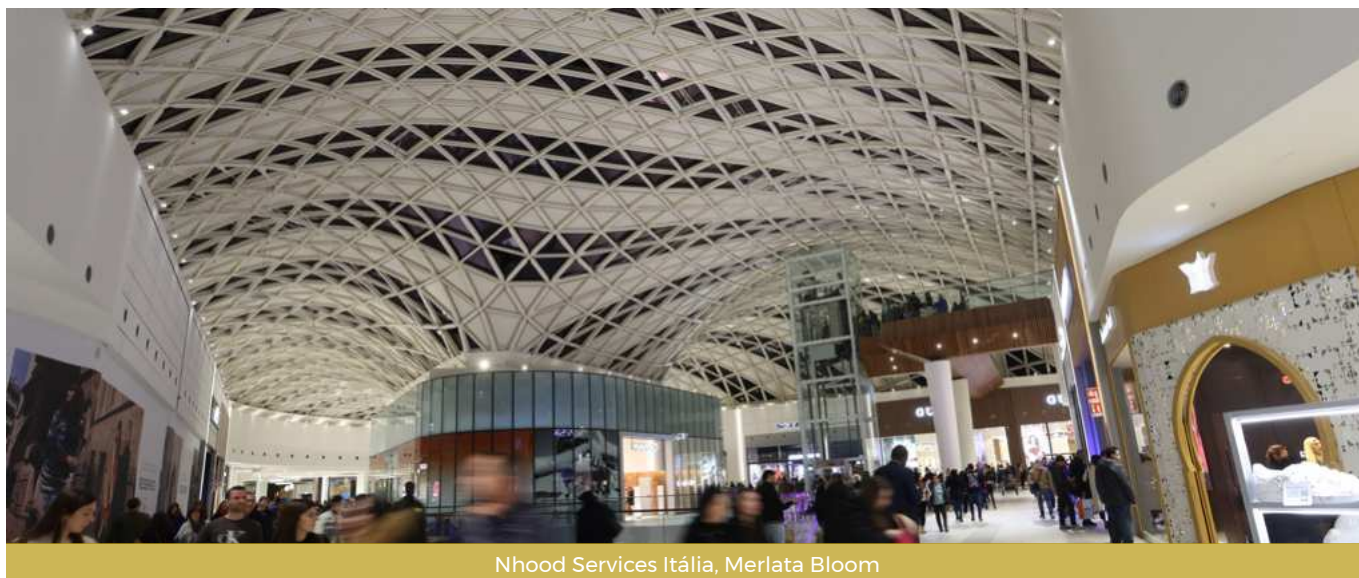
Juntos, estamos a construir coletivamente uma organização alinhada com as necessidades da empresa.

O que promovemos

- ✓ Promover a **igualdade de oportunidades** para os colaboradores, independentemente de quaisquer critérios discriminatórios.
- ✓ Estabelecer **procedimentos e programas de sensibilização** para evitar quaisquer práticas discriminatórias.
- ✓ Incentivar a **inclusão de pessoas com deficiência, a igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho e gerir os percursos profissionais** dos colaboradores superiores e dos que têm responsabilidades sindicais.
- ✓ Recrutar de forma objetiva, promovendo a **mobilidade interna**.
- ✓ Abertura ao **recrutamento externo** para enriquecer a reserva de talentos da empresa.

O que proibimos

- ✗ Tolerar qualquer forma de discriminação.
- ✗ Estigmatizar os candidatos que foram vítimas de insucesso no emprego.
- ✗ Limitar o recrutamento exclusivamente a colaboradores nacionais de países específicos.



Nhood Services Itália, Merlata Bloom

Na prática

Acabo de regressar de uma licença prolongada com um horário de trabalho modificado. Durante a minha ausência, o meu cargo foi alterado. Sinto-me muito preocupado com o futuro. A minha direção acabou de me dizer que me cabe a mim encontrar uma nova posição na empresa e que não podem fazer nada. Esta prática é normal ?



Não, esta prática não é normal. Os seus superiores hierárquicos devem apoiar o seu regresso ao trabalho para que se sinta confortável e tenha prazer em trabalhar connosco. Se não for esse o caso, deve contactar os RH. Em caso de exclusão, o sistema de alerta permite-lhe também ser ouvido.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

O seu manager, o Departamento de Ética e Compliance, os Recursos Humanos



DOCUMENTO

Global HR Charter

PROMOVER UM HORÁRIO DE TRABALHO E UMA REMUNERAÇÃO JUSTOS

“A equidade salarial e o respeito pelo horário de trabalho são pilares essenciais do nosso compromisso para com os colaboradores.”

“Constituem a pedra angular de um ambiente de trabalho equilibrado e motivador que temos de defender em todo o nosso ecossistema.”

Ada Andrzejuk - Corporate HR Director
e Olivier Bucaille - Global Head of Development

TEMOS DE CUMPRIR AS LEIS E REGULAMENTOS APLICÁVEIS RELATIVAMENTE A COMPENSAÇÕES, BENEFÍCIOS OU QUALQUER OUTRA FORMA DE VANTAGEM SOCIAL, E RESPEITAR OS HORÁRIOS DE TRABALHO.

As horas de trabalho devem estar em conformidade com as **normas legais locais**. As horas extraordinárias não devem exceder os limites legais.

Os colaboradores devem receber pelo menos o salário mínimo legal ou, na sua ausência, uma indemnização de acordo com as normas locais aplicáveis. Os colaboradores têm direito a férias anuais remuneradas, benefícios sociais e feriados públicos, tal como definido pela legislação local aplicável.

Os colaboradores devem ser pagos pelas suas horas de trabalho «normais». As horas extraordinárias devem ser pagas de acordo com a taxa mais elevada legalmente exigida.

Os pacotes de remuneração são cuidadosamente revistos pelas equipas de RH para abordar duas questões fundamentais: garantir a **equidade interna e o alinhamento com o mercado**.

Fornecemos provas do pagamento do salário. O prazo de pagamento deve ser, no máximo, mensal, sem quaisquer deduções ou penalizações ilegais. Não aplicamos multas financeiras como prática disciplinar. Conscientes de que se trata de compromissos legais, empenhamo-nos numa abordagem de melhoria ética :

- praticamos o arredondamento dos salários a nível local, permitindo que cada funcionário contribua para uma causa que apoia,
- promovemos o voluntariado baseado em competências a nível nacional,
- organizamos vários eventos para promover iniciativas éticas no nosso ecossistema,
- efectuamos regularmente avaliações comparativas dos salários e procedemos a ajustamentos quando são detectadas discrepâncias,
- na Nhood, todas as equipas estão motivadas para fazer da Nhood uma “employer brand”.

© Grosmond Nicolas - Nhood Services França, La Maillerie

O que promovemos

- ✓ Fornecer **informações claras e regulares** sobre a composição da **remuneração dos colaboradores**.
- ✓ Estabelecer um **diálogo aberto e construtivo** com as chefias, os colaboradores e os representantes dos colaboradores ao abordar questões relativas à remuneração ou ao horário de trabalho.
- ✓ **Evitar o contacto** com os colaboradores e parceiros **fora do horário de trabalho**, a menos que se trate de uma emergência, e espere o mesmo em troca.
- ✓ Distribuir as horas de trabalho de acordo com a **saúde e a segurança** dos colaboradores et collaborateurs.

O que proibimos

- ✗ Concessão de indemnizações excessivas a executivos e não regulamentação da atribuição ou supressão de benefícios.
- ✗ Não cumprir os regulamentos de compensação, as regras de desconexão ou os acordos profissionais e convenções colectivas de trabalho aplicáveis.
- ✗ Fazer deduções salariais injustificadas, multas, alterações unilaterais da remuneração sem o acordo do trabalhador ou impor sanções financeiras.

Na prática

Sou um trabalhador com um telefone da empresa. Recebo regularmente chamadas e mensagens de correio eletrónico a qualquer hora, por vezes até durante a noite, o que me obriga a responder imediatamente em vez de esperar pelo dia seguinte. Devo aceitar esta situação ?

Pretendemos que todos os colaboradores e parceiros realizem o seu trabalho respeitando rigorosamente os tempos de descanso. Este direito não deve, em caso algum, ser violado.

As situações de emergência podem, por vezes, exigir um esforço suplementar, mas tal deve constituir uma exceção e nunca deve interferir de forma permanente ou contínua com o direito a desligar.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

O seu manager, o Departamento de Ética e Compliance, os Recursos Humanos



DOCUMENTO

Global HR Charter - Guia das Golden Rules

FOMENTAR O DIÁLOGO SOCIAL

“Acreditamos no diálogo e no valor do intercâmbio individual e coletivo. A nossa visão leva-nos a promover o direito essencial dos indivíduos a reunirem-se, organizarem-se e expressarem-se coletivamente para promover a justiça social e os direitos humanos.”

“Apoiamos esta causa em todo o nosso ecossistema, onde afirmamos o direito à liberdade de associação, o direito de organização e de livre adesão aos sindicatos, para que todos possam defender os seus direitos e interesses.”

Agnieszka Gutowska - Head of Brand & Communication Polónia
e Paloma Salcedo - Legal Director and Compliance Officer Espanha

ESTAMOS CONVENCIDOS DO INCRÍVEL POTENCIAL DE CADA INDIVÍDUO E DA IMPORTÂNCIA DE PERMITIR QUE OS NOSSOS COLABORADORES SE EXPRIMAM LIVREMENTE. ENCORAJAMOS A LIBERDADE DE PENSAMENTO, O DIÁLOGO CONSTRUTIVO EM VEZ DO CONFLITO, NO SEIO DAS ASSOCIAÇÕES OU ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA.

Comprometemo-nos a reconhecer o direito dos nossos colaboradores, sem autorização prévia, de formar **organizações da sua escolha** e de se juntar a elas. Além disso, comprometemo-nos a respeitar o livre exercício dos direitos sindicais de acordo com os regulamentos locais.

Os colaboradores devem beneficiar de uma proteção adequada **contra qualquer discriminação que afecte a liberdade sindical**. Nos países onde estas liberdades fundamentais são restringidas por lei, encorajamos medidas que permitam o desenvolvimento dos direitos humanos fundamentais.

Nos casos em que a lei restringe ou proíbe a liberdade de associação e/ou de negociação colectiva, aplicamos as convenções da OIT que prevêem outras formas de representação e/ou de livre negociação.

O BES (Barómetro de Envolvimento Social) é uma iniciativa fundamental para garantir o **bem-estar** na empresa. Este inquérito anual mede a satisfação dos colaboradores no seio do coletivo da empresa. Recolhe as preocupações e sugestões de todos. Ferramenta essencial do diálogo social, o BES, juntamente com outros rituais de RH, favorece uma comunicação aberta e transparente entre os RH, as chefias e as equipas. Ajuda a identificar áreas de melhoria e reforça a nossa cultura empresarial baseada no **respeito e no compromisso**. Através deste barómetro, estamos empenhados em criar um ambiente de trabalho positivo e em responder proactivamente às necessidades dos nossos colaboradores.

Podemos também participar de forma proactiva em actividades promovidas pela ou com a nossa comunidade: acções de caridade, patrocínios ou iniciativas de responsabilidade social corporativa apoiadas pela empresa.



Nhood Services Polónia, Mikolow

O que promovemos

- ✓ Respeitar a **liberdade de associação**, em conformidade com a legislação aplicável, seja para criar sindicatos, aderir a organismos representativos, etc.
- ✓ Garantir o **direito de negociação colectiva** dos colaboradores e o **direito de estes elegerem livremente os seus representantes**, sem receio de represálias.
- ✓ Incentivar o **diálogo** com os parceiros sociais e **negociações** respeitadas.

O que proibimos

- ✗ Impedir o livre exercício dos direitos sindicais ou de representação, tal como previsto nas convenções da OIT e/ou na regulamentação local, quando aplicável.
- ✗ Discriminar indivíduos pelas suas actividades sindicais.
- ✗ Considerar a filiação sindical nas decisões de carreira ou de contratação de colaboradores.

Na prática

Um membro da nossa equipa deseja aderir a um sindicato, mas receia que isso possa causar tensão ou desacordo com a administração. Também está preocupado com o facto de a imagem do departamento ser associada ao sindicato. Como manager, tranquilizei-o quanto à sua liberdade sindical e ao respeito da empresa por essa escolha. Trata-se de uma boa prática ?



Sim, é de facto uma boa prática tranquilizar os colaboradores quanto ao nosso respeito pela liberdade sindical e associativa. Trata-se de uma escolha pessoal que respeitamos

IR  MAIS
LONGE



CONTACTAR

O seu manager, o Departamento de Ética e Compliance, os Recursos Humanos



DOCUMENTO

Código de Ética dos Parceiros

PROMOVER A SAÚDE, A HIGIENE, A SEGURANÇA E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

“Na Nhood, não comprometemos a saúde e a segurança dos colaboradores e as suas condições de trabalho. Em todos os projetos em que estamos envolvidos, consideramos a saúde e a segurança dos indivíduos como prioridades máximas.”

“O respeito pela Carta da Saúde, Segurança e Direitos Humanos é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro e protegido que proteja os colaboradores. O seu cumprimento contribui para a nossa eficiência operacional e garante a qualidade dos nossos projectos.”

Manuel Teba - Global Head of PAS
e Cécile Meunier - Compliance Officer - Duty of Vigilance, Global

ATRAVÉS DOS NOSSOS PROCESSOS, GARANTIMOS CONDIÇÕES DE TRABALHO DIGNAS A TODOS OS COLABORADORES QUE OPERAM NOS ACTIVOS QUE GERIMOS.

Comprometemo-nos a atuar de forma a respeitar condições de trabalho dignas. Tomamos as medidas necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável e abstermo-nos de tudo o que possa ter um efeito nocivo na **saúde dos nossos colaboradores**.

Asseguramos igualmente a integridade estrutural, a estabilidade e a segurança dos edifícios e equipamentos nos nossos ambientes de trabalho. São regularmente organizadas sessões

de sensibilização e de formação em matéria de prevenção dos riscos. Estas sessões permitem aos nossos colaboradores aprender, compreender e seguir os procedimentos de **segurança e proteção**.

Para garantir a aplicação deste compromisso legal e convencional, criámos um **sistema de alerta ético**, que permite a comunicação interna e externa de quaisquer acções contrárias a este sistema.

Estabelecemos procedimentos de proteção e segurança conhecidos e compreendidos por todos.

Analizamos e controlamos a qualidade de vida no trabalho e os riscos profissionais.

Ouvimos os nossos colaboradores.

O que promovemos

- ✓ Adotar uma **abordagem de prevenção dos riscos** em termos de saúde, higiene, segurança e condições de trabalho.
- ✓ Oferecer formação de **sensibilização para os primeiros socorros**.
- ✓ Criar um **comité de saúde, segurança e condições de trabalho**, ou um organismo equivalente.

O que proibimos

- ✗ Estabelecer condições de trabalho que violem a regulamentação local em matéria de saúde, higiene e segurança, ou que não estejam em harmonia com os princípios orientadores da OIT.
- ✗ Permitir qualquer tratamento brutal ou cruel, trabalho forçado ou trabalho imposto no terreno, incluindo pressão moral, abuso verbal e assédio.



Nhood Services França, Jean Henri Buisigne com muitos colaboradores da construção - Nhood Services França, Lens Fréchet

Na prática

Durante uma reunião no local de construção de um dos nossos clientes, reparei que algumas pessoas não tinham o equipamento de segurança adequado. O parceiro explicou que a encomenda estava pendente e que os atrasos no fornecimento eram grandes. Embora seja verdade que os atrasos aumentaram desde a Covid e seja difícil culpar o parceiro, em todo o caso, a encomenda está em curso. Será suficiente ?

Não, em caso algum os colaboradores, quer sejam afectos à nossa empresa ou à empresa do parceiro, podem estar presentes sem equipamento de segurança. Compreendemos os casos de força maior, mas nesse caso, o trabalho deve ser adiado

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance, Chefe do DEV



DOCUMENTO

Carta de Saúde, Segurança e Direitos Humanos – Responsible Site Charter - Código de Ética dos Parceiros

MOBILIZAÇÃO CONTRA O TRABALHO FORÇADO E O TRABALHO INFANTIL

“A nossa empresa cumpre as normas internacionais que proíbem o trabalho infantil e o trabalho forçado.”

“Na Nhood, condenamos firmemente o trabalho infantil e o trabalho forçado. Estamos empenhados em implementar práticas rigorosas para garantir que a nossa cadeia de valor esteja livre de qualquer forma de trabalho forçado ou trabalho realizado por indivíduos que estejam abaixo da idade legal de trabalho.”

Aichata Sidibe - Legal Director and Compliance Officer, Costa do Marfim
& Ethel Brezzo - Head of RFI Itália

A UTILIZAÇÃO DE TRABALHO FORÇADO OU DE TRABALHO INFANTIL CORRESPONDE A CONDIÇÕES DE TRABALHO INDIGNAS E INACEITÁVEIS. ESTAMOS EMPENHADOS EM LUTAR CONTRA ESTAS PRÁTICAS, TANTO NAS NOSSAS ACTIVIDADES COMO NA NOSSA CADEIA DE VALOR.

Proibimos o uso de trabalho infantil, definido como qualquer pessoa abaixo da idade mínima legal para emprego no país. Também proibimos o trabalho que não cumpra com as disposições da OIT. Os colaboradores com idade inferior a dezoito anos não devem realizar trabalhos perigosos que possam prejudicar a sua saúde, segurança, integridade moral ou afetar negativamente o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

O trabalho forçado ou oculto **não é tolerado**, sob qualquer forma, quer seja obrigatório, forçado ou efectuado por reclusos injustamente compensados. Qualquer forma de punição corporal, abuso psicológico, abuso verbal ou intimidação é estritamente proibida. Nenhuma medida deve impedir um trabalhador de abandonar legitimamente o seu emprego.

O trabalho deve ser efectuado no âmbito de **uma relação de trabalho reconhecida e em cumprimento da legislação nacional aplicável**. Informamos os nossos colaboradores sobre os seus direitos e deveres, tal como definidos pelo código do trabalho e pelas leis locais aplicáveis.

Todas as relações de trabalho devem ser devidamente documentadas, em consonância com as disposições legais em vigor. Os colaboradores são responsáveis por levar a cabo o procedimento de verificação por terceiros, que garante a fiabilidade e a reputação das empresas com as quais trabalhamos.



Nhood Services Itália, Merlata Bloom

O que promovemos

- ✓ Realizar auditorias sociais para garantir **que não há utilização ilegal de trabalho infantil** ou trabalho forçado na prestação de serviços ou na produção.
- ✓ Assegurar que todo o trabalho efectuado é **voluntário, livre de qualquer coação física**, mental ou verbal.
- ✓ **Partilhar**, sempre que possível, os resultados das auditorias sociais efectuadas em nome ou a pedido de terceiros.
- ✓ Incentivar qualquer abordagem que demonstre **um empenhamento na melhoria contínua**.

O que proibimos

- ✗ Atribuir a colaboradores com menos de dezoito anos de idade trabalhos perigosos que possam prejudicar a sua **saúde, segurança, integridade moral** ou afetar negativamente o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.
- ✗ Restrição da liberdade de circulação ou retenção de documentos pessoais.
- ✗ Aplicar qualquer medida disciplinar sem conhecimento prévio ou sem se basear em regras válidas e legais.

Na prática

Os cartazes dos nossos ativos são produzidos na Europa. O fornecedor dos cartazes diz-me que a legislação laboral local proíbe o emprego de menores, pelo que, por definição, não há crianças envolvidas na produção destes cartazes. Isto significa que não existe qualquer risco ?



Os nossos compromissos são medidos não só pelas nossas declarações, mas também pela nossa capacidade de os controlar. Independentemente do fornecedor, da sua localização ou da duração da relação, não se pode confiar apenas na boa-fé ou em afirmações - tem de existir um documento que formalize o compromisso. Neste caso, o Código de Ética Empresarial inclui esta cláusula e compromete o seu fornecedor. Este deve ser comunicado ao fornecedor.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética
e Compliance, Chefe do DEV



DOCUMENTO

Carta de Saúde, Segurança e Direitos
Humanos - Código de Ética dos Parceiros

COMPROMISSO DE PROTEÇÃO AMBIENTAL

“Estamos empenhados em ter um impacto ambiental positivo nos nossos projectos, promovendo edifícios ecológicos e energeticamente eficientes que respeitem a biodiversidade, gerindo os locais de forma responsável e selecionando os fornecedores e prestadores de serviços mais empenhados.”

“Na Nhood, promovemos práticas amigas do ambiente, incentivando também os nossos parceiros de negócio a adotar iniciativas sustentáveis e eco-responsáveis no âmbito das suas actividades.”

Christian Lema - Global Head of ESG

e Jean-Michel Germain - Legal Diretor and Compliance Officer, Luxemburgo

SABEMOS QUE AS SOLUÇÕES E A MUDANÇA ACONTECERÃO EM CONJUNTO.

O nosso objetivo é envolver todos os colaboradores na sensibilização para a importância destas questões.

Implementámos programas de **sensibilização** como o Climate Fresco, sessões de formação dedicadas e a participação de peritos qualificados para formar as equipas na compreensão das questões climáticas. Multiplicamos as contribuições de peritos internos e externos dedicados a estes temas. Estamos empenhados em atuar de forma responsável e sustentável em matéria ambiental.

Tomamos medidas para **minimizar ou atenuar os riscos ambientais** relacionados com as nossas actividades. Comprometemo-nos a trabalhar apenas quando temos todas as certificações e/ou autorizações necessárias para operar os nossos locais ou realizar as nossas actividades.

selecionando parceiros empenhados no progresso ambiental, na diversidade e no apoio ao comércio justo. A seleção dos nossos parceiros vai além dos critérios financeiros. Inclui também critérios não financeiros.

Cada um de nós deve selecionar parceiros que estejam alinhados com os nossos compromissos e cujas acções sejam verificadas.

Estamos particularmente atentos a propostas que ajudem a preservar a biodiversidade, a reduzir o consumo de água e energia ou a minimizar a produção de resíduos. Para reduzir a pegada de carbono dos nossos colaboradores, promovemos a mobilidade sustentável e oferecemos oportunidades de trabalho remoto.

O nosso compromisso dentro da empresa também tem de se estender ao exterior. Asseguramos que colaboramos com empresas que partilham o nosso compromisso com a sustentabilidade, a diversidade e a adesão aos standards ambientais. Promovemos o desenvolvimento ético e social

O que promovemos

- ✓ **Cumprir as leis e regulamentos ambientais** aplicáveis, incluindo os relativos à gestão de substâncias perigosas, poluição, consumo de energia, preservação e desenvolvimento da biodiversidade e gestão de resíduos.
- ✓ Seguir a política de **compras responsável**.
- ✓ Definir **procedimentos simples** que sejam do conhecimento dos colaboradores, bem como medidas de controlo e monitorização.
- ✓ Melhorar continuamente as medidas de proteção ambiental no âmbito das nossas actividades comerciais.

O que proibimos

- ✗ Violação da regulamentação ambiental em vigor.
- ✗ Avaliação de propostas exclusivamente com base em critérios financeiros.
- ✗ Negligenciar o controlo de terceiros.
- ✗ Realizar um projeto sem ter em conta o seu impacto ambiental global, incluindo incómodos para as comunidades locais, descargas ambientais, incumprimento de restrições legais ou de compromissos ambientais, incluindo os relacionados com a biodiversidade ou reivindicações não quantificadas.



Nhood Services Luxemburgo, La Cloche d'Or

Na prática

A construção de um centro comercial para um dos nossos clientes vai exigir a limpeza de um terreno, enquanto os ecologistas locais detectaram a presença de uma espécie protegida. Uma vez que não estamos a artificializar o solo, não vejo qualquer problema. Há outras precauções a tomar ?



Não artificializar o solo já é um primeiro passo positivo. No entanto, as espécies protegidas devem ser identificadas e poderá ser necessário adotar medidas adicionais. Consulte o seu representante local do ESG

IR 



CONTACTAR

Departamento ESG, o referente ESG Local, o Departamento de Ética e Compliance, Chefe do DEV



DOCUMENTO

Política de Compra Responsável - Código de Ética dos Parceiros



CAPÍTULO 3

ADOÇÃO DE UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

OS NOSSOS PRINCÍPIOS ÉTICOS ORIENTAM A NOSSA CONDUTA EMPRESARIAL

CADA UM DE NÓS, E EM CONJUNTO COMO UMA EQUIPA, REPRESENTA A EMPRESA E RESPEITA OS SEUS INTERESSES NO NOSSO ECOSISTEMA.

A NOSSA ÉTICA EMPRESARIAL COMEÇA COM O CUMPRIMENTO DAS REGRAS DA CONCORRÊNCIA, A JUSTIÇA E A CLAREZA. ESTAS REGRAS CONSTITUEM O QUADRO JURÍDICO DAS NOSSAS ACÇÕES, ONDE QUER QUE OPEREMOS.

As nossas decisões são tomadas sem influência, e é por isso que :

- respeitamos as regras da concorrência, a equidade e a clareza,
- não toleramos qualquer forma de corrupção e não a solicitamos,
- cumprimos os regulamentos contra o branqueamento de capitais; num ambiente global conturbado, estamos particularmente atentos às sanções e embargos,
- estamos atentos à prevenção de conflitos de interesses. Aplicamos estes princípios a nós próprios e nos controlos que efectuamos aos nossos terceiros. A independência e a objetividade são os princípios orientadores das nossas interações,
- seleccionamos os nossos terceiros através de um processo objetivo e verificável, e damos prioridade às propostas de acordo com as nossas Golden Rules,
- protegemos os nossos activos preservando a integridade dos bens da nossa empresa,
- as informações confidenciais e sensíveis que nos são confiadas são geridas de forma responsável,
- apoiamos atividades de terceiros, desde que estejam em linha com os nossos compromissos de neutralidade e correspondam a causas que nos interessam.

Não deve restar qualquer dúvida sobre o nosso compromisso de atuar de forma justa e independente dentro da empresa e em relação aos nossos parceiros. Estamos empenhados em representar a empresa junto dos nossos stakeholders, aplicando escrupulosamente os princípios deste Código e actuando de forma ética.

Cada um de nós compromete-se a respeitar estas regras. Elas asseguram a nossa reputação e evitam riscos financeiros.

RESPEITAR A CONCORRÊNCIA, A EQUIDADE E A TRANSPARÊNCIA COM OS NOSSOS STAKEHOLDERS

“A nossa história como empresários empenhados leva-nos a acreditar firmemente num mercado justo e dinâmico, que promova a inovação e o crescimento sustentável.”

“A nossa ética empresarial está enraizada no respeito pelo direito da concorrência. Reflecte-se na adoção de práticas competitivas e comerciais justas que asseguram a integridade do nosso mercado e a confiança dos nossos clientes e parceiros.”

Filomena Conceição - Global Head of Business Development
e Julie Legon - Compliance Officer - Business Ethics & Third Party Assessment, Global

MANTEMOS RELAÇÕES CORDIAIS E RESPEITOSAS. DE ACORDO COM ESTES PRINCÍPIOS, PROIBIMOS COMPORTAMENTOS DEPRECIATIVOS, LEVIANOS OU DESRESPEITOSOS PARA COM OS NOSSOS PARCEIROS, COLABORADORES E COLEGAS.

Seleccionamos os nossos parceiros com base na objetividade, lealdade e respeito. Oferecemos oportunidades iguais a todos através de uma comunicação e práticas comerciais **claras e coerentes**. Sempre que possível, seleccionamos os nossos parceiros através de concursos. Procuramos e seleccionamos parceiros que partilham a mesma abordagem para construir uma relação de **confiança duradoura** e justa.

Os colaboradores que tratam dos concursos devem dar uma resposta **explícita e honesta** ao parceiro que o solicite, explicando por que razão a sua proposta não foi seleccionada.

Relações equilibradas garantem uma colaboração saudável. Por isso, prestamos atenção à autonomia de cada parte. Para evitar qualquer situação que conduza à dependência, ouvimos os nossos parceiros e estamos abertos a ajudá-los a reduzir os riscos de dependência. A este respeito, encorajamos os nossos colaboradores a estarem atentos durante as interações com os parceiros e a incentivá-los a divulgar a parte que representamos no seu volume de negócios.



Nhoo Services Portugal, Alegro Sintra

O que Promovemos

- ✓ Selecionar os nossos parceiros com base em critérios claros, objectivos e competitivos.
- ✓ Sempre que possível, **recorremos a concursos**, em linha com a nossa política de compras.
- ✓ Justificar as nossas escolhas.
- ✓ Fornecer **informações fiáveis** e exactas aos nossos parceiros e clientes, para evitar induzi-los em erro ou gerar lucros pessoais.

O que proibimos

- ✗ Violação, mesmo indireta, das regras da concorrência: situações de conluio ou de abuso.
- ✗ Desprezar os nossos concorrentes ou os dos nossos parceiros.
- ✗ Não respeitar as regras de cortesia: reagentamento injustificado, comportamento condescendente, silêncio.
- ✗ Mencionar as nossas relações comerciais a um concorrente do nosso parceiro, citando-o sem autorização.

Na prática

Depois de um concurso, um dos concorrentes não seleccionados pergunta-me qual foi a empresa escolhida. Não me apetece justificar. O que é que devo fazer?



É legítimo que um concorrente não seleccionado queira melhorar. No entanto, não é necessário comunicar o nome da empresa vencedora. Pode ser claro sobre as razões da sua escolha, mesmo por escrito. O nome do vencedor não pode ser divulgado sem o seu consentimento.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance,
Departamento Jurídico



DOCUMENTO

Guia das Golden Rules - Código de Ética dos
Parceiros

COMBATER A CORRUPÇÃO ATIVA E PASSIVA E OS PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO

“A corrupção é uma praga que empobrece as populações e distorce as regras do jogo económico global e local. É uma violação flagrante dos princípios de equidade, integridade e justiça. Prejudica irremediavelmente a confiança entre parceiros; cria um ambiente de negócios imprevisível e oneroso, desencorajando os investidores estrangeiros e locais.”

“A corrupção está frequentemente associada a outras formas de crime, como o branqueamento de capitais. Ao combater a corrupção e aderir aos mais elevados padrões de integridade, contribuímos para um ambiente empresarial ético e justo.”

Stanislas Rohmer - CEO África Ocidental
e Clara Cenerario - Global Compliance Officer

NA NHOOD SÓ HÁ UMA MANEIRA DE CONDUZIR AS NOSSAS ACTIVIDADES - É FAZÊ-LO CORRECTAMENTE.

Não se trata apenas do dever de cada indivíduo rejeitar qualquer forma de corrupção, mas também de um repto para que todos se lembrem de que a **Nhood nunca aceitará ou fechará os olhos a qualquer situação questionável.**

Combater a corrupção de forma consistente e a nível mundial é um **princípio ético fundamental.** Opomo-nos a todas as formas de corrupção e tomamos medidas para combater este flagelo, independentemente de se tratar de suborno, conflitos de interesses, tráfico de influências, fraude ou outras formas de corrupção.

Proibimos o pagamento direto ou indireto a funcionários públicos para facilitar procedimentos administrativos (pagamentos de facilitação). Pedimos aos nossos parceiros que respeitem a mesma posição. Esperamos que os nossos colaboradores cumpram rigorosamente as

práticas anticorrupção e que assegurem que terceiros apliquem este mesmo princípio.

Estes princípios são exemplificados pela nossa **recusa em participar em qualquer ato de corrupção, incluindo a aceitação, solicitação ou oferta de presentes, convites ou benefícios pessoais indevidos.**

No plano profissional, é estritamente proibido aceitar ou oferecer, direta ou indiretamente, presentes, convites, reduções de preços e outras vantagens, exceto brindes promocionais ou de valor muito reduzido, oferecidos a título excecional, em conformidade com a legislação local, oferecidos abertamente no local de trabalho e registados no registo de ofertas e presentes.

Pessoalmente, os nossos colaboradores não podem oferecer, solicitar ou aceitar presentes ou convites pessoais.

Em caso de dúvida sobre o valor de um presente ou convite, os colaboradores são incentivados a consultar o seu manager ou o Departamento de Ética e Compliance.

Para além das definições, o princípio é simples: **recusar qualquer corrupção**. Confie em si próprio para saber como reagir quando confrontado com um pedido ou uma oferta suspeita e faça a si próprio três perguntas :

- Sentir-se-ia à vontade para discutir a vantagem oferecida com o seu manager ?
- Com os seus colegas ?
- Com as suas equipas ?

Se a resposta a qualquer uma destas perguntas for negativa, não pode aceitá-la e deve recusá-la.

Cada colaborador tem acesso a **módulos de formação** disponibilizados pela empresa, que o ajudam a compreender e a identificar situações de risco. Em caso de dúvida, cada colaborador pode contactar o Departamento de Ética e Compliance.

As disposições relativas à luta contra a corrupção aplicam-se a todos.



Nhood Services Costa do Marfim, Abidjan Riviera

O que promovemos

- ✓ As **obrigações legais** em matéria de anticorrupção são cumpridas de forma estrita e rigorosa.
- ✓ Seguir os procedimentos definidos pelo Departamento de Ética e Compliance.
- ✓ **Questionar cada oferta recebida** ou oferecida para verificar se está alinhada com a nossa política.
- ✓ **Declarar** quaisquer presentes profissionais recebidos ou oferecidos no respetivo registo.

Na prática

Estamos a considerar a instalação de uma zona de restauração como parte de um projeto de renovação de uma estação de comboios. Para envolver os colaboradores locais, queremos dar-lhes a máxima visibilidade e convidá-los a visitar um conceito semelhante num local próximo. Devemos tomar algumas precauções especiais ?



Sim. Muitas leis regulam as ofertas e os convites a funcionários públicos em todo o mundo. É preciso estar especialmente atento. Pode oferecer aos funcionários uma visita ao local, mas não deve cobrir as despesas de deslocação nem cobrir totalmente as despesas com refeições. Consulte previamente o Departamento de Ética e Compliance

O que proibimos

- ✗ Tolerar qualquer situação questionável em que uma das partes possa sentir-se em dívida ou desconfortável.
- ✗ Oferecer presentes ou convites para fins pessoais.
- ✗ Oferecer presentes ou convites não relacionados com a atividade profissional.
- ✗ Efetuar pagamentos ou cobranças indevidas.
- ✗ Conceder descontos ou bonificações sem uma contrapartida comercial legítima.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance,
Referente Local de Compliance



DOCUMENTO

Política de Presentes e Convites - Código de
Ética dos Parceiros

APLICAR CONTROLOS CONTRA O BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS E O FINANCIAMENTO DO TERRORISMO [RESPEITAR AS SANÇÕES [OS EMBARGOS INTERNACIONAIS

“Temos a responsabilidade de contribuir ativamente para a luta contra o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo (AML-CFT). Cada colaborador deve ser vigilante e proactivo na identificação e comunicação de qualquer atividade suspeita.”

“Ao agirmos com diligência e ao cumprirmos as obrigações legais, reforçamos o nosso compromisso ético e a nossa contribuição para a segurança económica.”

Elena Bocan - Head of RFI Roménia
e Wojciech Jagnieza - Legal and Compliance Officer, Polónia

**AS TRANSACÇÕES IMOBILIÁRIAS
PODEM SER POTENCIAIS VECTORES
DE ACTIVIDADES FINANCEIRAS
ILEGAIS. CONSCIENTES DESTES
RISCOS, ESTABELECEMOS
PROCESSOS RIGOROSOS E
CONTROLOS INTERNOS ESTRITOS
PARA PREVENIR E DETECTAR
QUALQUER ACTIVIDADE SUSPEITA
DE BRANQUEAMENTO DE CAPITAIS.**

Sensibilizamos e formamos os nossos colaboradores para as questões específicas do combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo (AML-CFT).

Colaboramos estreitamente com as autoridades competentes e cumprimos os regulamentos nacionais e internacionais para **garantir a transparência e a integridade das nossas transacções**. Todas as relações comerciais e transacções imobiliárias devem ser objeto de uma verificação rigorosa. Não hesitamos em pôr

termo às parcerias que não satisfazem os nossos padrões éticos. Ao fazê-lo, garantimos a confiança dos nossos stakeholders e contribuimos para a estabilidade e segurança do mercado.

Implementamos **ferramentas de verificação contabilística** para garantir a fiabilidade das nossas informações financeiras e ganhar a confiança dos nossos parceiros.

Monitorizamos as listas de sanções nacionais e internacionais e seguimos as recomendações do GAFI para nos adaptarmos a um ambiente em constante evolução. Ao longo da nossa relação com um parceiro, os nossos colaboradores permanecem vigilantes e realizam controlos de terceiros de acordo com as leis nacionais AML-CFT e os procedimentos internos. Além disso, examinamos cuidadosamente cada transação efectuada pelos nossos clientes.

Os colaboradores que lidam com parceiros devem aplicar procedimentos internos destinados a combater o branqueamento de capitais ou o financiamento de actividades contrárias ao presente Código. A integridade dos nossos

parceiros é uma prioridade para nós. Tomamos medidas para garantir que as actividades não são financiadas por actividades ilícitas ou com elas relacionadas. De uma forma mais geral, condenamos as **actividades fraudulentas**, as que desestabilizam o mercado económico e o financiamento de actividades não éticas.

Respeitamos as decisões judiciais e as restrições ao comércio internacional, especialmente as que resultam de decisões europeias ou das jurisdições em que operamos. Nos nossos projectos e na assistência a clientes, reservamo-nos o direito de **não apoiar projectos** que não sejam coerentes com a nossa ética.



Nhood Services Roménia, Cartier Corei

O que promovemos

- ✓ Cumprir rigorosamente os procedimentos de *due diligence* (verificações razoáveis).
- ✓ Proceder a uma identificação exaustiva dos clientes para identificar os beneficiários efectivos finais e as pessoas politicamente expostas.
- ✓ Verificar a moeda de pagamento, a localização do serviço e o banco de pagamento.
- ✓ Solicitar todas as informações pertinentes para **esclarecer dúvidas** em caso de dados incoerentes.
- ✓ Comunicar qualquer suspeita de branqueamento de capitais ou de financiamento ilícito ao compliance officer local.

O que proibimos

- ✗ Efetuar, aceitar ou solicitar pagamentos em dinheiro.
- ✗ Contactar clientes incluídos em listas de sanções internacionais.
- ✗ Falta de transparência na informação financeira.
- ✗ Transferir fundos em nome de um parceiro através de um terceiro não registado nos nossos registos contabilísticos.
- ✗ Conceder descontos ou adiamentos fora de um procedimento escrito e validado.
- ✗ Alterar a moeda de pagamento durante a liquidação.

Na prática

Durante as negociações, a empresa que pretende adquirir um dos nossos activos muda repetidamente o banco financiador e a filial que vai adquirir o ativo. Na minha opinião, isso não altera nada, pois o contrato continua a ser o mesmo, mudando apenas a filial compradora e os dados bancários. Terei razão?

De forma alguma, trata-se de um sinal potencial de risco de branqueamento de capitais que deve ser comunicado ao compliance officer local ou ao Departamento de Ética e Compliance

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance, referente local AML-CFT, Departamento Jurídico



DOCUMENTO

Política AML-CFT do Grupo, Política de Controlo de Terceiros - Código de Ética dos Parceiros

ASS[GUAR O CUMPRIMENTO DAS REGRAS DE CONFLITO DE INTERESSES

“Todos os dias, comprometemo-nos a desempenhar as nossas funções com lealdade dentro da empresa e com terceiros. As nossas decisões, orientações e conselhos devem estar isentos de qualquer influência que não seja a dos interesses que nos foram confiados. Os nossos clientes devem estar seguros da nossa objetividade.”

“Cada um de nós tem o cuidado de manter a independência no exercício das suas funções. Ser vigilante e transparente, identificando e comunicando qualquer situação em que os interesses pessoais possam entrar em conflito com os da empresa ou de terceiros, garante relações saudáveis.”

Daniele Di Giacomo - Head of RFI Fra-Lux
e Sergei Mytarev - Legal Director and Compliance Officer, Rússia

O EXERCÍCIO DAS NOSSAS FUNÇÕES COM INDEPENDÊNCIA É ESSENCIAL E GARANTE A OBJECTIVIDADE NECESSÁRIA AO CUMPRIMENTO DAS NOSSAS TAREFAS. UM CONFLITO DE INTERESSES PÕE EM CAUSA A NOSSA CAPACIDADE DE CUMPRIR AS NOSSAS FUNÇÕES COM INTEGRIDADE.

A prevenção de conflitos de interesses é fundamental para manter a **confiança** na nossa organização e nas nossas **relações** com os clientes.

Um conflito de interesses surge quando uma pessoa se encontra numa situação em que os seus interesses pessoais podem influenciar a sua capacidade de tomar decisões imparciais e objectivas no interesse da empresa ou do cliente que representa. Cada um de nós deve compreender as situações que podem conduzir a conflitos de interesses e avaliar regularmente as suas actividades e contactos profissionais

e pessoais para detetar quaisquer potenciais conflitos de interesses.

A ausência de conflitos de interesses significa também não tirar partido de informações obtidas no exercício das suas funções. Nenhum colaborador deve aproveitar-se da sua posição na empresa para obter vantagens pessoais, direta ou indiretamente, ou para beneficiar um familiar próximo.

Cada um de nós participa em acções de **formação** organizadas pelo Departamento de Ética e Compliance para compreender e gerir conflitos de interesses e melhorar as nossas competências e conhecimentos. É da responsabilidade de cada colaborador adotar medidas adequadas e declarar os potenciais conflitos de interesses para garantir a imparcialidade e evitar situações potencialmente comprometedoras. Ao comunicar um potencial conflito de interesses, o colaborador está em condições de desempenhar as suas funções com tranquilidade, evitando uma situação delicada.

Comunicar um potencial conflito de interesses é **agir de forma responsável**.



@Poudovkina Svetlana Nikolaevna, Nhood Services Rússia, Aquarelle

O que promovemos

- ✓ Declarar quaisquer potenciais conflitos de interesses na plataforma específica.
- ✓ Gerir as situações declaradas de uma forma saudável.
- ✓ Retirar-se do processo de decisão quando existirem interesses conflitantes que possam prejudicar a objetividade.
- ✓ Aceitar a aplicação de **medidas corretivas** pela empresa.

O que proibimos

- ✗ Deixar subsistir a dúvida através de regras vagas.
- ✗ Tolerar uma situação incómoda em que uma das partes se sinta em dívida ou desconfortável.
- ✗ Trabalhar com um parceiro representado, por exemplo, por um familiar de um dos nossos colaboradores.
- ✗ Permitir que um colaborador se envolva numa relação comercial apesar de existir um conflito de interesses.

Na prática

Normalmente, organizamos os nossos seminários da equipa financeira numa sala alugada bem localizada que corresponda às nossas especificações. Acabámos de saber que o gerente desta empresa é o cônjuge do nosso diretor de marketing. Podemos continuar esta relação comercial? Que precauções devemos tomar ?

Sim, podemos manter esta relação comercial. Por um lado, o nosso diretor de marketing não está envolvido no processo de reserva para o departamento financeiro e, por outro lado, existe um documento de especificações objetivo que justifica a escolha.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance, Referente Local de Compliance



DOCUMENTO

Política de Prevenção de Conflitos de Interesses, Política de Controlo de Terceiros - Código de Ética dos Parceiros

AVALIAR OS NOSSOS TERCEIROS E EFETUAR CONTROLOS DE INTEGRIDADE

“A avaliação de terceiros é um passo essencial em qualquer relação comercial. Garante que os parceiros, fornecedores e outros stakeholders cumprem as políticas da Nhood e não nos expõem a riscos financeiros, de reputação ou legais.”

“A realização de avaliações, também conhecidas como due diligence, é vital para cumprir as leis e os regulamentos. Compreender os nossos terceiros, a sua organização, capacidade financeira e gestão sólida contribui para apoiar a estratégia global da Nhood e garantir o seu sucesso a longo prazo.”

Thierry Leconte - Global Head of RFI
e Marta Orlenko - Finance and Legal Director & Compliance Officer, Ucrânia

TRABALHAR DE FORMA ÉTICA SIGNIFICA SELECIONAR OS NOSSOS PARCEIROS, PRESTADORES DE SERVIÇOS E FORNECEDORES COM REQUISITOS RIGOROSOS.

Cada um de nós é responsável pelos terceiros que envolvemos nos nossos projectos. A sua ética deve ser irrepreensível para garantir que as nossas relações comerciais são mutuamente benéficas e não representam riscos financeiros, jurídicos ou de reputação. Este processo é essencial para garantir a fiabilidade e a legitimidade dos nossos parceiros.

Os terceiros com quem trabalhamos são uma referência na procura dos nossos mandatos. A sua reputação e fiabilidade contribuem para a construção da nossa.

Como tal, efectuamos **verificações de integridade** dos actuais e futuros parceiros, prestadores de serviços e fornecedores.

Esperamos que os nossos colaboradores sigam rigorosamente os procedimentos. Analisamos cuidadosamente estes controlos de integridade de acordo com as recomendações emitidas pelo Departamento de Ética e Compliance. Ao efetuar investigações minuciosas sobre os antecedentes

financeiros, as práticas comerciais e a reputação dos nossos potenciais parceiros, protegemos a empresa de uma série de riscos:

- **Legalmente**, estas verificações garantem que os nossos parceiros cumprem as leis e os regulamentos aplicáveis. Isto protege-nos de sanções legais e litígios dispendiosos.
- **Do ponto de vista financeiro**, a avaliação de terceiros permite verificar a sua estabilidade económica, reduzindo assim o risco de insolvência ou de fraude que poderia ter repercussões negativas nas nossas próprias finanças.
- **Em termos de reputação**, estas verificações ajudam-nos a evitar parcerias com entidades cujas práticas questionáveis poderiam manchar a nossa imagem e corroer a confiança dos nossos clientes, investidores e outros stakeholders.

A nossa postura ética não se pode limitar à intenção – tem de se refletir nas nossas **ações**. Não estabelecemos nem mantemos relações com terceiros cujas práticas sejam flagrantemente incompatíveis com os nossos padrões éticos. É da responsabilidade dos colaboradores responsáveis por uma relação comercial efetuar verificações de integridade e tomar medidas corretivas sempre que necessário.



Nhood Services Ucrânia, Auchan Rive Gauche

O que promovemos

- ✓ Recolher informações para **avaliar terceiros**.
- ✓ Identificar **elementos de risco** e ligações que possam surgir do ecossistema dos nossos parceiros.
- ✓ Manter registos de avaliação de terceiros e actualizá-los regularmente.
- ✓ Conduzir as diligências de verificação em conformidade com a nossa política de controlo de terceiros a nível do grupo.

O que proibimos

- ✗ Estabelecer ou manter relações comerciais sem efetuar ou atualizar as diligências de verificação em conformidade com a nossa política de controlo de terceiros.
- ✗ Preencher um questionário de forma incompleta ou não anexar documentos obrigatórios que confirmem o estatuto jurídico e fiscal da contraparte.

Na prática

O nosso parceiro está a trabalhar connosco há vários anos. É realmente necessário enviar-lhes este questionário de avaliação de terceiros ?



Foi estabelecida uma relação de confiança, da qual nos podemos orgulhar. No entanto, temos de atualizar regularmente as informações de que dispomos, uma vez que somos legalmente responsáveis por elas. Uma vez que a relação é de longa data, o questionário já deve ser familiar e apenas necessitará de uma atualização

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance, Referente Local de Compliance, Controlo Interno



DOCUMENTO

Política de Controlo de Terceiros

PROTEGER A INTEGRIDADE DOS ACTIVOS DA NOSSA EMPRESA

“Ao assegurar a proteção e a melhoria dos activos e recursos da empresa como se fossem nossos, reforçamos o seu valor, reputação e marca. A nossa marca é muitas vezes percebida através das experiências e impressões que deixamos nas entidades externas. Também se reflecte na qualidade e transparência da informação que comunicamos ao mercado e aos acionistas.”

“Quer seja através dos nossos serviços, da gestão dos nossos activos comuns ou de relações profissionais, cada contacto com entidades externas deve ser uma oportunidade para reforçar a confiança e a credibilidade da nossa marca.”

Audrey Delavault - Global Head of Marketing & Communications
e Cristina Bulata - Head of Internal Control & Compliance, Roménia

A IMAGEM DA NOSSA EMPRESA É UM BEM PRECIOSO PARA O QUAL TODOS PODEMOS CONTRIBUIR, NOMEADAMENTE MANTENDO A INTEGRIDADE E AGINDO COM PRUDÊNCIA E RESPEITO.

Protegemos os nossos bens contra a degradação, perda ou roubo, danos, negligência e evitamos o desperdício.

Os activos da empresa incluem :

- activos físicos, como o equipamento que fornecemos e as nossas instalações,
- activos intangíveis, tais como a forma como comunicamos, a nossa experiência ou as nossas equipas.

Temos o cuidado de utilizar os materiais de comunicação e os documentos oficiais (apresentações em PowerPoint, cartas com cabeçalho, tipografia, etc.) fornecidos no Nhooter's Place.

Quando utilizamos ilustrações ou iconografia, cada um de nós respeita os direitos de imagem, paga as taxas de direitos de autor quando necessário e cita os créditos quando necessário.

Abstemo-nos de denegrir a imagem da Nhood, a nossa reputação e as nossas realizações, quer verbalmente, quer nas redes sociais e nos meios de comunicação social. Enquanto stakeholders, todos nós podemos contribuir para corrigir o que pode ser melhorado. Assim, em caso de insatisfação, **abordamos em conjunto as áreas a melhorar, tanto no seio da empresa como com objetividade.** Em caso de crise, não comunicamos qualquer informação sem consultar previamente o Departamento de Marketing e Comunicação.

O nosso dever de discrição obriga-nos a não divulgar qualquer informação sensível sem verificarmos as obrigações associadas. Utilizamos ferramentas informáticas em compliance com a IT Charter.

Asseguramos a exatidão das nossas contas e auditorias. Os nossos livros e registos cumprem as normas, leis e regulamentos internos.

Apenas transmitimos informações **fiáveis e verdadeiras.** Comprometemo-nos a fornecer dados exactos e precisos e a não transmitir documentos falsificados, intencionalmente incompletos ou que acreditamos terem sido corrompidos.

Mantemos **relações saudáveis** com os nossos acionistas, fornecendo-lhes informação de qualidade e honesta. Os nossos relatórios financeiros e não financeiros são elaborados com rigor, precisão e lealdade, sem ênfase desnecessária. Conservamos os ficheiros de origem.

Somos cautelosos com as mensagens de correio eletrónico e as solicitações que recebemos e certificamo-nos da **fiabilidade** dos remetentes antes de abrir ou transferir anexos.

A valorização dos nossos activos inclui também o nosso **compromisso com a formação**, que nos ajuda a ser cada vez mais eficientes.



Nhood Services França, Le Compact_2

O que promovemos

- ✓ Respeitar o **dever de descrição**, utilizando e armazenando informações confidenciais e comerciais em condições de segurança rigorosas.
- ✓ Antes de partilhar informações sensíveis, certificar-se que o destinatário assinou um **acordo de confidencialidade**.
- ✓ Garantir e participar na exatidão das nossas contas e auditorias.
- ✓ Falar com **cautela** e apenas a título pessoal nas redes sociais.
- ✓ Respeitar os acordos de confidencialidade, incluindo a nível interno.

O que proibimos

- ✗ Discutir e comentar assuntos internos em sítios Web ou redes sociais utilizando dados de contacto profissionais.
- ✗ Comunicar dados não verificados em relatórios financeiros e não financeiros.
- ✗ Trabalhar em projectos sensíveis sem acordos de confidencialidade.
- ✗ Não antecipação dos prazos de apresentação dos elementos necessários para as publicações previstas na leis.

Na prática

Assisti a um acidente num dos nossos locais de trabalho. Um jornalista está a pedir-me para descrever o que vi. Sei que alguns aspectos podem prejudicar a reputação da empresa, mas também tenho alguns pontos muito positivos que nos podem ajudar.
O que é que posso dizer ?

A comunicação sobre estes temas é muitas vezes delicada. Embora confiemos no seu julgamento, contacte o Departamento de Marketing e Comunicação, que o aconselhará. Entretanto, exerça o seu dever de discrição.
Para ir mais longe, tome nota dos dados de contacto do jornalista e transmita-os ao Departamento de Marketing e Comunicação.

PROTEGER AS INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E SENSÍVEIS QUE NOS SÃO CONFIADAS

“Os dados que nos são confiados são um ativo valioso; são também uma verdadeira responsabilidade para nós.”

“É nosso dever implementar medidas de segurança robustas para garantir a confidencialidade e a integridade destas informações no que respeita aos nossos colaboradores e stakeholders. Ao fazê-lo, protegemos os direitos das pessoas com quem interagimos.”

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

OS DADOS TORNARAM-SE UM ACTIVO FUNDAMENTAL, MAS SENSÍVEL, PARA TODAS AS EMPRESAS. É ESSENCIAL ESTABELECEPRINCÍPIOS CLAROS RELATIVAMENTE À RECOLHA, GESTÃO E CONFIDENCIALIDADE DOS DADOS.

Respeitamos a **privacidade** de todos. Respeitamos a confidencialidade das informações confidenciais ou sensíveis relativas aos nossos colaboradores. Estes dados são tratados com o maior cuidado e apenas com o consentimento do colaborador. Apenas o Departamento de Recursos Humanos tem acesso aos dados dos colaboradores no âmbito das suas funções.

A proteção e a confidencialidade dos dados não são apenas obrigações legais. São também fundamentais para manter a confiança dos nossos stakeholders e garantir a **integridade** das nossas operações.

Podemos estar sujeitos a inspecções por parte das autoridades e a auditorias, às quais temos de responder com diligência.

Procedemos regularmente ao intercâmbio de dados a nível interno e externo. É fundamental

comunicar com os nossos stakeholders e colaborar com eles para compreender as expectativas e os constrangimentos de cada um.

Este intercâmbio é essencial e devem centrar-se em elementos verdadeiramente pertinentes. Devem ter em conta a confidencialidade ou a sensibilidade das informações partilhadas ou recebidas.

Não comunicamos a terceiros o seguinte :

- informações confidenciais não abrangidas por um acordo de confidencialidade,
- conflitos internos,
- dados que envolvam outras empresas ou informações cuja confidencialidade não seja respeitada.

Comprometemo-nos a excluir dos nossos contactos qualquer informação relativa aos nossos concorrentes.

Quando precisamos de compreender as tendências do mercado ou as dos nossos concorrentes, contratamos empresas de investigação estabelecidas e reconhecidas para o fazer.

As informações mais sensíveis são partilhadas apenas com as equipas diretamente envolvidas no projeto em causa. Em casos sensíveis, estabelecemos acordos de confidencialidade, tanto a nível interno como externo.

Nos espaços públicos, não mencionamos o nome dos nossos parceiros ou de terceiros e não falamos dos nossos projectos.

Limitamos a menção do nome da nossa empresa ao que serve os nossos interesses. Só utilizamos

as referências dos nossos parceiros comerciais se estes estiverem de acordo.

Cumprimos a legislação e as regras internas relativas à recolha, armazenamento, segurança e utilização de dados pessoais.



Nhood Services Espanha, Zenia

O que promovemos

- ✓ Respeitar a **confidencialidade** e descrever de forma clara e inequívoca os nossos compromissos de confidencialidade.
- ✓ Assinar acordos de confidencialidade nas fases de pré-estudo e pré-seleção de terceiros.
- ✓ Solicitar acordos de não divulgação ou acordos de confidencialidade ao Departamento Jurídico, quando necessário.
- ✓ Respeitar as **medidas de segurança**, incluindo as palavras-passe para encriptar os dados electrónicos.

O que proibimos

- ✗ Discutir informações sensíveis em espaços públicos.
- ✗ Trocar informações sobre projectos confidenciais em feiras comerciais.
- ✗ Ligar-se a redes de Internet sensíveis, tais como hotspots públicos.

Na prática

Gostaria de utilizar uma ferramenta de inteligência artificial (IA) para criar uma apresentação. O cenário ideal é fornecer à IA dados específicos (nome da empresa, nome do projeto, localização do sítio...). Posso utilizar a IA para criar esta apresentação?



Não, não se recomenda a utilização de ferramentas de IA para processar ou manipular dados sensíveis da empresa. Mesmo as ferramentas de IA mais sofisticadas não oferecem as garantias de segurança necessárias. Os dados fornecidos podem ser enviados para servidores externos, onde podem ser armazenados, processados ou mesmo analisados por terceiros. Podem tornar-se públicos. A IA só deve ser utilizada com informações anónimas e não estratégicas.

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento Comercial Digital e de Dados, Responsável pela Proteção de Dados Pessoais, Departamento Jurídico



DOCUMENTO

Data Charter e Ethics SIA - NDA's (Acordo de Confidencialidade)

INFLUENCIAR AS ACTIVIDADES POLÍTICAS E DE LOBBYING

“Na Nhood, trabalhamos em estreita colaboração com os territórios locais e os seus habitantes. O diálogo com as autoridades públicas contribui para o desenvolvimento de políticas públicas adaptadas às realidades dos nossos sectores e para a compreensão das expectativas locais.”

“A nossa abordagem baseia-se em conhecimentos sólidos e num compromisso claro de proibir qualquer prática que possa ser entendida como influência indevida. Ao colaborar de forma transparente e íntegra com as autoridades públicas, o nosso objetivo é servir o interesse público, satisfazendo simultaneamente as expectativas das comunidades locais e apoiando a nossa estratégia «des lieux en mieux».”

Stéphane Leverger - Head of Strategic Alliance Global
e Hamid Regragui - Director of Territorial Relations, França

PARTICIPAMOS NAS REFLEXÕES EXISTENTES PARA TOMAR AS MELHORES DECISÕES, ALINHANDO AS OPORTUNIDADES COM AS RESTRIÇÕES. CONDUZIMOS ESTAS ACTIVIDADES DE FORMA RESPEITOSA E CLARA.

Enquanto operador imobiliário, podemos ter de interagir com actores públicos, parceiros, investidores, influencers, organizações e associações profissionais.

As nossas acções de lobbying são registadas nos diretórios legais, quando existem, como o diretório dos representantes de interesses em França, registado na Alta Autoridade para a Transparência na Vida Pública (HATVP).

Profissionalmente, os colaboradores que exercem actividades de lobbying ou de representação com esferas de influência estão **claramente identificados** e possuem a formação e a experiência necessárias. As suas acções estão em conformidade com o presente Código, nomeadamente no que diz respeito à prevenção de conflitos de interesses e de corrupção.

Em privado, nenhum funcionário pode representar os nossos interesses junto das esferas de influência ou dos meios de comunicação social.

Estamos atentos às nossas actividades filantrópicas e humanitárias. Estas nunca devem ser vistas como contribuições ocultas. Apoiamos causas que nos são queridas através de uma Fundação que actua com convicção, desinteresse e transparência.

As nossas conquistas e projectos estão em sintonia com os valores e compromissos que decidimos defender. Não devem ser desviados ou explorados para fins políticos ou instrumentalizados.

Dentro da empresa e no âmbito das nossas actividades profissionais, seguimos um princípio de estrita neutralidade e conduzimos as nossas actividades sem interagir, interferir, condicionar ou influenciar qualquer movimento político ou religioso. Naturalmente, cada colaborador é livre de se envolver em actividades fora da empresa e do horário de trabalho, sejam elas políticas, culturais, religiosas, humanitárias ou desportivas.

Não participamos de forma alguma no financiamento de partidos políticos ou organizações religiosas.



O que promovemos

- ✓ Realizar as nossas acções com total transparência.
- ✓ Registar as nossas acções em registos específicos.
- ✓ Permitir que **profissionais** experientes falem publicamente.

O que proibimos

- ✗ Apoiar atividades que financiem indiretamente a concessão de autorizações administrativas.
- ✗ A prática de quaisquer ações de proselitismo.
- ✗ A instrumentalização dos nossos projectos em prol de causas que não escolhemos apoiar.

Na prática

O arquiteto responsável pelo projeto conhece pessoalmente o presidente da câmara da cidade onde pretendemos obter autorização para a passagem de um elétrico junto a um dos nossos locais. Posso pedir-lhe que intervenha para obtermos a autorização ?



Não, esta ação constitui uma influência e só deve ser exercida no âmbito de um contrato. O prestador de serviços responsável por organizar a influência deve fazê-lo com clareza e transparência

IR MAIS
LONGE



CONTACTAR

Departamento de Ética e Compliance,
Departamento de Marketing e Comunicação



DOCUMENTO

Política de patrocínio - Política AML-
CFT - Política de controlo de terceiros

UMA DÚVIDA,
UMA PERGUNTA,
UM ALERTA

Aceda a
speakup.Nhood.org

Uma plataforma aberta e protegida que garante
a confidencialidade e o anonimato dos alertas

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

EST[GUIA É SLU

Porque todos nós já nos encontramos em situações delicadas, perguntando-nos se fizemos a escolha certa, este Código de Ética serve de guia. Fornece-lhe as chaves para tomar a melhor decisão.

Revisita princípios que podem parecer óbvios, mas que vale a pena reiterar. Face a um dilema, não fique sozinho. Apoie-se neste Código para adotar os comportamentos corretos e respeitar os nossos compromissos todos os dias.

Tem na mão uma bússola que deve ser utilizada diariamente

Anexo I

REGIME SANCIONATÓRIO

(Em cumprimento do disposto no Artigo 7.º, n.º 2 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção)

O presente documento constitui anexo ao Código de Conduta Ética das Colaboradoras e Colaboradores da Nhood Holding e suas filiais, dele fazendo parte integrante.

Nos termos e para os efeitos do disposto no Art. 7.º, n.º 2 do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, pretende-se pelo presente documento identificar e dar a conhecer a todos os colaboradores da Nhood Portugal as sanções disciplinares que, nos termos da lei, podem ser aplicadas em caso de incumprimento das regras contidas do Código de Conduta Ética em vigor, bem com as sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas, de acordo com o previsto na legislação portuguesa.

Em caso de dúvida, deverá ser contactado o Compliance Officer designado da Nhood Portugal.

Sanções Disciplinares

Em caso de incumprimento do disposto no Código de Conduta Ética em vigor, os trabalhadores da Nhood Portugal poderão ser sujeitos a processo disciplinar, no âmbito do qual poderão ser impostas as seguintes sanções, nos termos legais:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Sanção pecuniária;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Sanções Criminais

Para os efeitos do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, entende-se por corrupção e infrações conexas os crimes de corrupção ativa, corrupção passiva, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto -Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, no Código de Justiça

Militar, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2003, de 15 de novembro, na Lei n.º 50/2007, de 31 de agosto, na sua redação atual, na Lei n.º 20/2008, de 21 de abril, na sua redação atual, e no Decreto -Lei n.º 28/84, de 20 de janeiro, na sua redação atual.

As sanções criminais associadas a tais atos de corrupção e infrações conexas são, entre outras, as seguintes:

Tipo Legal	Descrição Penas	Diploma
Corrupção ativa	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, para a prática de ato ou omissão no exercido das suas funções, ainda que a ação ou omissão não implique a violação dos deveres do cargo. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 – € 180.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias, entre € 60.000 e € 6.000.000.	Código Penal Art.º 374.º e Art.º 18.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho
Corrupção ativa com prejuízo do comércio internacional	Quem por si ou, mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa der ou prometer a funcionário, nacional, estrangeiro ou de organização internacional, ou a titular de cargo político, nacional ou estrangeiro, ou a terceiro com conhecimento daqueles, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para obter ou conservar um negócio, um contrato ou outra vantagem indevida no comércio internacional. Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa de 960 dias, entre € 96.000 e € 9.600.000.	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 7.º
Corrupção passiva no setor privado	Quem (trabalhador do setor privado) por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação, por interposta pessoa, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, sem que lhe seja devida, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a um qualquer ato ou omissão que constitua uma violação dos seus deveres funcionais.	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes

	Punível com pena de prisão até 8 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000) no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias (€ 96.000 - € 9.600.000).	de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 8.º
Corrupção ativa no setor privado	Quem, por si ou mediante o seu consentimento ou ratificação por interposta pessoa, der ou prometer a trabalhador do setor privado, ou a terceiro com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que lhe não seja devida, para a prática de um ato ou omissão que constitua violação dos seus deveres funcionais. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 600 dias (€ 3.000 - € 300.000) no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - € 6.000.000).	Lei n.º 20/2008, de 21 de abril (Responsabilidade penal por crimes de corrupção no comércio internacional e na atividade privada) Art. 9.º
Recebimento e oferta indevida de vantagem	Quem, por si ou interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas. Punível com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa até 360 dias (€ 1.800 - € 180.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 360 dias, entre € 36.000 e € 3.600.000. No caso de oferta ou promessa de oferta se destinar a titular de cargo político, a pena poderá ser de até 5 anos (ou multa de até 600 dias, para as pessoas coletivas).	Código Penal Art.º 372.º e Art.º 16.º da Lei n.º 34/87, de 16 de julho
Trafico de influência	Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da	Código Penal Art.º 335.º

	sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública; ou quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas acima. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 240 dias (€ 1.200 - € 120.000) no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias (€ 60.000 - €6.000.000).	
Branqueamento	Quem converter, transferir, auxiliar ou facilitar alguma operação de conversão ou de transferência de vantagem obtida, por si ou por terceiro, direta ou indiretamente, com o fim de dissimular a sua origem ilícita ou de evitar a perseguição criminal pelo(s) crime(s) cometido(s). Punível com pena de prisão até 16 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa de 1920 dias, entre € 192.000 e € 19.200.000.	Código Penal Art.º 368.º-A
Fraude na obtenção de subsídio ou subvenção	Quem obtiver subsídio ou subvenção: a) Fornecendo às autoridades ou entidades competentes informações inexatas ou incompletas sobre si ou terceiros e relativas a factos importantes para a concessão de subsídio ou subvenção; b) Omitindo informações sobre factos importantes sobre a sua concessão; c) Utilizando documento justificativo do direito à subvenção ou subsídio ou de factos importantes para a sua concessão, obtido através informações inexatas ou incompletas. Punível com pena de prisão de 1 a 8 anos, no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 960 dias, entre € 96.000 e €9.600.000 ou mesmo à pena de dissolução.	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art. 36.º

Fraude na obtenção de crédito	Quem ao apresentar uma proposta de concessão, manutenção ou modificação das condições de um crédito destinado a um estabelecimento ou empresa: a) Prestar informações escritas inexatas ou incompletas destinadas a acreditar-lo ou importantes para a decisão sobre o pedido; b) Utilizar documentos relativos à situação económica inexatos ou incompletos, nomeadamente balanços, contas de ganhos e perdas, descrições gerais do património ou peritagens; c) Ocultar as deteriorações da situação económica entretanto verificadas em relação à situação descrita aquando do pedido de crédito e que sejam importantes para a decisão sobre o pedido. Punível com pena de prisão até 5 anos ou pena de multa até 200 dias (€1.000 - €100.000), no caso das pessoas singulares. A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 600 dias entre € 60.000 e € 6.000.000 ou mesmo à sua dissolução.	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art. 38.º
Desvio de subvenção, subsídio ou crédito bonificado	Quem utilizar prestações obtidas a título de subvenção, subsídio ou crédito bonificado para fins diferentes daqueles a que legalmente se destinam ou do previsto na linha de crédito determinada pela entidade legalmente competente. Punível com pena de prisão até 6 anos ou pena de multa até 200 dias (€ 1.000 - € 100.000) A pessoa coletiva pode ser condenada ao pagamento de uma multa até 720 dias, entre € 72.000 e € 7.200.000 ou mesmo à pena de dissolução.	DL n.º 28/84, de 20 de janeiro (Infrações antieconómicas e contra a saúde pública) Art. 37.º