

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA EQUIPA DA NHOOD

TODOS ATORES DA ÉTICA DA EMPRESA

A NHOOD é uma plataforma de soluções imobiliárias para projetos de uso misto, criada para servir proprietários imobiliários, para animar, regenerar e transformar locais em novos espaços de vida, para que se viva melhor, com um triplo impacto positivo: Planet, People, Profit.

A ambição da NHOOD de triplo impacto positivo está repleta de sentido e de valores, e inscreve-se num desejo duradouro de valorizar o património dos nossos Clientes, não descurando a ação pelo bem comum.

A NOSSA VOCAÇÃO É VEICULADA POR VALORES, POR MULHERES E HOMENS EMPENHADOS COM INTEGRIDADE. OS VALORES ÉTICOS DA NHOOD GUIAM AS SUAS AÇÕES, SUPORTAM AS SUAS DECISÕES E CONSTITUEM AS GARANTIAS DA SUA INTEGRIDADE.

Consideramos importante partilhar com os/as nossos/as Colaboradores/as os compromissos que defendemos e que esperamos de todos aqueles que nos acompanham e que trabalham na NHOOD.

Esperamos dos/as nossos/as Colaboradores/as que partilhem a nossa exigência ética, que promovam um genuíno compromisso em torno dos valores respeitadores da ética, da integridade,

do respeito pelos direitos humanos fundamentais, da segurança no trabalho, que participem connosco no combate à discriminação e que adotem um comportamento ambiental empenhado.

É ESSENCIAL A ADOÇÃO DE UMA CONDUTA RESPONSÁVEL, RESPEITADORA E QUE NÃO TRANSIJA COM A CORRUPÇÃO, COM OS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS, MAS QUE COMBATA COM EFICÁCIA QUALQUER COMPORTAMENTO NÃO ÉTICO.

Garantimos, assim, todos juntos, uma ética empresarial que respeita as regras da concorrência, que exclui todo o tipo de corrupção, que instaura uma vigilância absoluta no combate ao branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo, que demonstra intransigência quanto aos direitos humanos fundamentais e que desaprova firmemente qualquer forma de trabalho indigno, desrespeitoso ou perigoso.

Propomos que encontre neste código algumas orientações que guiarão as suas escolhas.

O nosso Código de Conduta Ética para os/as Colaboradores/as assenta na lei e nos princípios diretores do Global Compact das Nações Unidas. Estabelece princípios que nos vinculam a todos, entre os quais o respeito do espírito mais ainda do que o respeito da carta, determinante e incontestável. Impõe-se aos/as Colaboradores/as e está anexado ao regulamento interno ou a qualquer outro documento equivalente previsto pela regulamentação nacional do país onde este se aplica.

ESTE CÓDIGO REFLETE IGUALMENTE O EMPENHO DOS/DAS COLABORADORES/AS QUE SE MOBILIZARAM FORTEMENTE NOS PAÍSES, NAS ATIVIDADES, PARA A SUA ELABORAÇÃO. CONSTITUEM OS PRIMEIROS EMBAIXADORES DA ÉTICA DA NHOOD.

O nosso código de conduta ética dos/as Colaboradores/as dirige-se à comunidade da NHOOD Holding e às suas filiais, à comunidade dos/as Colaboradores/as, independentemente do seu estatuto, Dirigente, Administrador/a, da NHOOD Holding ou de uma das suas filiais que designamos sob o termo «Colaboradores/as».



Etienne Dupuy,
CEO

A CONFIANÇA QUE OS CLIENTES E OS COLABORADORES/AS DEPOSITAM NA EMPRESA ESTÁ DIRETAMENTE RELACIONADA COM A FORMA COMO ESTA ATUA, COMO ESTA CONDUZ AS SUAS ATIVIDADES.

A SUA ÉTICA É TÃO IMPORTANTE COMO OS SEUS RESULTADOS FINANCEIROS.

Na NHOOD, estamos empenhados em assegurar que os/as nossos/as Colaboradores/as trabalhem num ambiente de confiança e que cada um de nós seja um embaixador da ética e da empresa.

O nosso triplo compromisso, Planet, People, Profit, inscreve-se diretamente nesta dimensão e guia as nossas atividades e as nossas decisões. Constitui uma referência para as nossas ações no dia-a-dia, que sabemos que têm como vocação serem perenes, mas que também serão julgadas com base nos padrões éticos do futuro.

Na atualidade, a sociedade civil exige que os atores sejam decididamente éticos, sendo que as violações deixaram, assim, de ser toleradas.

Atingir os mais elevados padrões éticos mundiais e ter orgulho nos nossos valores impulsiona as nossas ações no dia-a-dia. Devemos trabalhar coletivamente a favor da construção do futuro da nossa empresa, do nosso mundo e aplicar uma política e critérios ambientais, sociais e de governação exigentes.

É também a nossa exigência em matéria de ética que contribuirá para fazer da NHOOD uma empresa respeitada, que inspira confiança em todos os seus intervenientes e que atrairá os melhores talentos.

Conheço o vosso compromisso ao empenharem-se, em nunca transigir com a ética e em aplicar o conjunto dos princípios que figuram neste código. A empresa e cada um de nós deve aplicar uma tolerância zero quanto a factos de corrupção, de tráfico de influências, de branqueamento de capitais e de financiamento de terrorismo.

Tenho orgulho na nossa comunidade de Colaboradores/as empenhados/as.



Véronique Lautsch,
Diretora Ética e Compliance

Cada um de nós na sua dimensão pessoal tem os seus próprios valores, que são os alicerces da sua integridade.

Num mundo complexo e em mudança, os nossos princípios de integridade constituem uma verdadeira bússola que orienta as nossas ações no dia-a-dia e nos permite atuar de forma responsável.

Atuar com ética e integridade dentro da empresa significa comprometer-se a refletir sobre o que é aceitável ou preferível face a uma determinada situação; é procurar sempre a decisão certa.

As situações podem por vezes levantar questões, causar dúvidas, ser difíceis de arbitrar ou não permitir uma decisão óbvia.

Porque a forma como se conduz um projeto é tão importante como o objetivo a atingir, atuar com integridade, honestidade e ética torna-se essencial e deverá guiar cada um de nós.

ESTE CÓDIGO DE CONDUTA É UM GUIA QUE VOS OFERECEMOS, COMO COLABORADORES/AS, PARA PARTILHAR O SENTIDO DOS NOSSOS COMPROMISSOS E PARA VOS ACOMPANHAR NA IMPLEMENTAÇÃO DA ÉTICA E NA SUA APLICAÇÃO CONCRETA ÀS NOSSAS ATIVIDADES DIÁRIAS.

E para ir mais longe, a nossa plataforma de alerta permite que cada um de nós relate situações que levantem questões. Oferece igualmente a possibilidade de orientação em caso de dificuldade.

Este código é vosso; desejo que seja um guia para as nossas políticas, uma inspiração para as nossas decisões e uma bússola em situações difíceis.

Sinto-me feliz por poder partilhá-lo convosco e por contribuir para fazer da NHOOD uma empresa reconhecida pela sua ética por parte dos/das seus/suas Colaboradores/as, Clientes e Parceiros/as.

A ÉTICA, TODOS RESPONSÁVEIS



Marco Balducci,
ITÁLIA E UCRÂNIA



Séverine Boutel,
PORTUGAL



Tatian Diaconu,
ROMÉLIA



Etienne Dupuy,
FRANÇA



Thierry Leconte,
RÚSSIA



Matteo Perino,
LUXEMBURGO



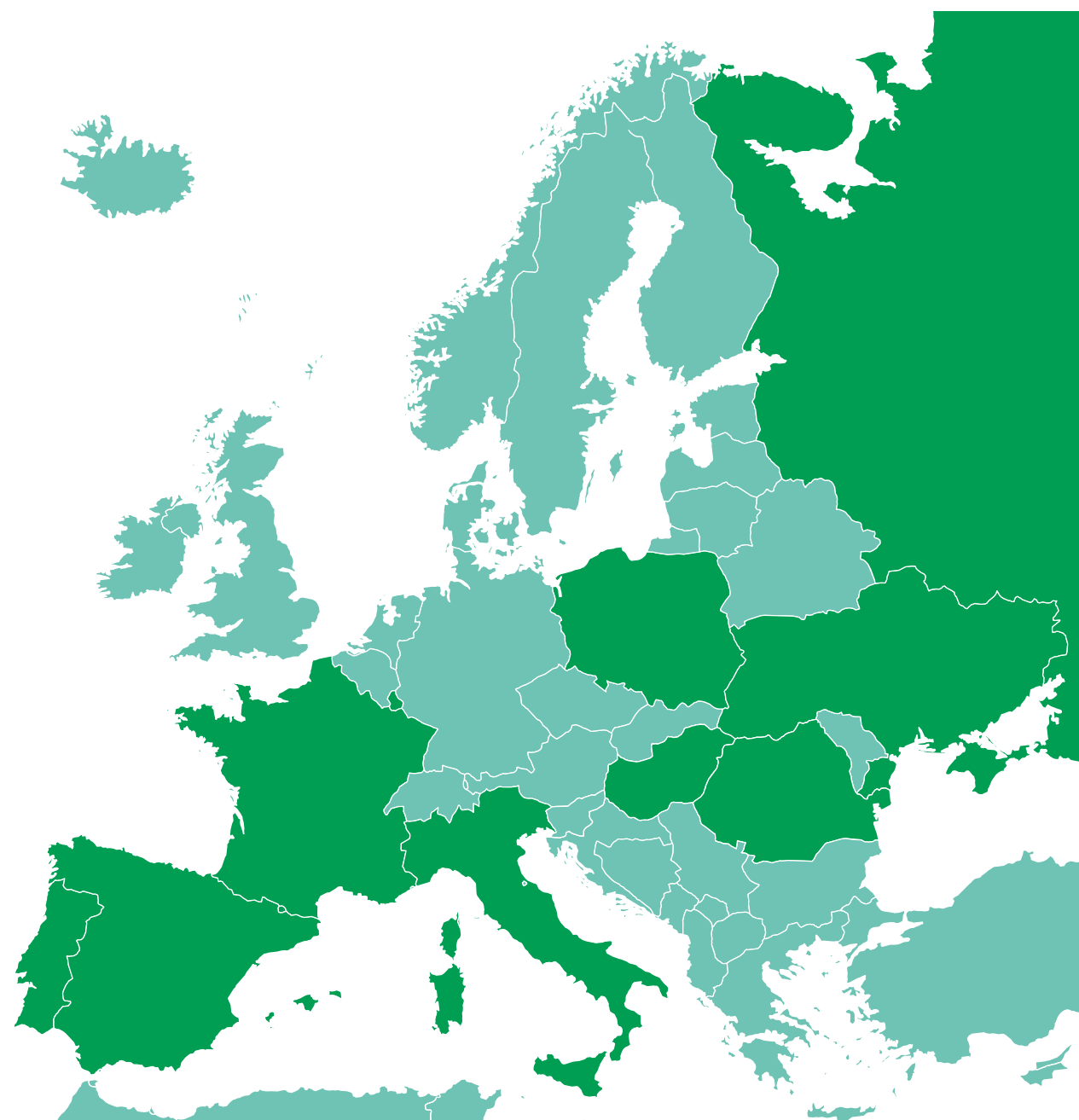
Pascal Steens,
HUNGRIA



Manuel Teba,
ESPANHA



Ada Walentek,
POLÓNIA



Os/as Diretores/as-gerais
dos países da Nhood

TEMOS IMENSO ORGULHO EM PARTILHAR CONVOSCO ESTE CÓDIGO. A ABORDAGEM ÉTICA DA NHOOD É RICA EM SENTIDO E CONTRIBUI ATIVAMENTE PARA A CRIAÇÃO DE VALOR PARA A NOSSA EMPRESA. PARTILHAMOS, JUNTOS, UM ECOSISTEMA EXIGENTE, COM CADA UM DE VÓS, COLABORADORES/AS, COM OS NOSSOS PACEIROS E OS NOSSOS CLIENTES.

Como Diretores/as-Gerais, somos embaixadores do respeito e da aplicação dos valores deste código de ética e da sua implementação.

Estar ancorado a nível local no projeto ético da NHOOD constitui um forte compromisso que permite que todos/as sejam agentes locais da implementação visível da ética.

Juntos, demos vida aos nossos valores, apliquemos os compromissos éticos promovidos por este código em cada uma das nossas ações e em cada uma das nossas atividades.

Juntos, sejamos empenhados a nível local em torno do projeto global da nossa empresa.

Trabalhemos com ética para o mundo de amanhã.

SUMÁRIO

GARANTIR O RESPEITO PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

- 12 **PROMOVER** a saúde, a higiene, a segurança e as condições de trabalho
- 14 **APOIAR** a remuneração
- 16 **VERIFICAR** o tempo de trabalho
- 18 **COMBATER** as discriminações
- 20 **MOBILIZAR-SE** contra o trabalho infantil e o trabalho forçado
- 22 **COMPROMETER-SE** para a proteção do ambiente
- 24 **FAVORECER** a liberdade de associação

ADOTAR UMA CONDUTA COMERCIAL RESPONSÁVEL

- 28 **RESPEITAR** a concorrência, a equidade e clareza com as nossas partes interessadas
- 30 **PRESERVAR** a comunicação de informações confidenciais e sensíveis
- 32 **ATUAR** contra a corrupção ativa, a corrupção passiva e os pagamentos de facilitação
- 34 **VELAR** pelo cumprimento das regras em matéria de conflito de interesses
- 36 **CONTROLAR** a aplicação do antibranqueamento, do antiterrorismo, sanções e embargos
- 38 **INFLUENCIAR** nas atividades políticas e no lobbying
- 40 **CONFORTAR** a aplicação de diligências razoáveis e de verificações de integridade

UTILIZAR O DISPOSITIVO DE DENÚNCIA

- 43 **IDENTIFICAR** os pontos sensíveis
- 44 **ATUAR** denunciando
- 45 **FICAR TRANQUILIZADO** quanto à proteção dos Denunciantes

GARANTIR O RESPEITO PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS



Animar, regenerar e transformar locais em novos espaços de vida, para melhor viver em conjunto, com um triplo impacto positivo, é indissociável de uma relação ética com todas as Mulheres, Homens e com todas as partes interessadas que trabalham connosco.

Defendemos uma atividade mutuamente benéfica, intimamente ligada a um impacto positivo para o Planeta e para as Pessoas.

ESTAMOS CONSCIENTES DE QUE INTERAGIMOS EM COMUNIDADES DIVERSAS E QUE O NOSSO COMPROMISSO, SE ESTIVESSE ISOLADO, NÃO FARIA QUALQUER SENTIDO.

Pretendemos assim partilhar o nosso compromisso com os direitos humanos e com os direitos fundamentais: respeito pelas leis de combate à discriminação, pelas disposições que regulamentam a duração do trabalho, a remuneração, a representação coletiva dos Colaboradores/as e que proíbem o trabalho infantil e o trabalho forçado.

Estamos, assim, convencidos do enorme potencial de cada um e do interesse de permitir que todos, Colaboradores/as e entidades patronais, exerçam plenamente as suas possibilidades de expressão, a sua liberdade de pensamento, de diálogo construtivo em vez de conflitual, no âmbito de uma associação ou da negociação coletiva.

Atuando em harmonia pelos direitos humanos e dos Colaboradores/as, estamos confiantes de que a nossa colaboração ficará reforçada.

Como agente responsável, esperamos que os/as nossos/as Colaboradores/as se empenhem em respeitar os direitos fundamentais e os direitos dos Colaboradores/as, onde quer que se encontrem no mundo. Estamos empenhados em respeitar as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e esperamos que os/as nossos/as Colaboradores/as promovam a sua aplicação dentro da sua esfera de influência e dentro das suas organizações, departamentos e atividades.

PROMOVER

SAÚDE, HIGIENE, SEGURANÇA, E CONDIÇÕES DE TRABALHO



ESTAMOS EMPENHADOS EM ATUAR RESPEITANDO CONDIÇÕES DE TRABALHO DIGNAS.

Tomamos as medidas necessárias para propor um ambiente de trabalho seguro, saudável e renunciar a tudo o que possa ter um efeito nocivo sobre a saúde dos/as nossos/as Colaboradores/as e de terceiros que possam ser afetados (prevenção dos acidentes, combate aos incêndios). Velamos, além disso, pela solidez, pela estabilidade e segurança dos edifícios e dos equipamentos nos nossos ambientes de trabalho.

São organizadas com regularidade sessões de sensibilização e de formação para os riscos, com vista a permitir que os/as nossos/as colaboradores/as conheçam, compreendam e sigam os procedimentos de proteção e de segurança.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos a existência de procedimentos de proteção e de segurança, conhecidos e compreendidos pelos/as nossos/as Colaboradores/as.
- Promovemos a criação de uma **comissão** de saúde, segurança e condições de trabalho, ou organismo equivalente.
- Encorajamos os/as nossos/as Colaboradores/as a adotarem uma abordagem de **prevenção** de riscos para a saúde, higiene, segurança e condições de trabalho.
- Implementamos **análises e um acompanhamento** das condições de trabalho e riscos profissionais, escutamos os/as nossos/as Colaboradores/as e estamos empenhados em informar e formar os/as nossos/as Colaboradores/as.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Condenamos veementemente quaisquer condições de trabalho que sejam contrárias à legislação local em matéria de saúde e de segurança ou que não estejam em conformidade com os princípios orientadores da OIT.
- Proibimos as condições de trabalho que possam representar um risco para a saúde e/ou para a segurança dos/as nossos/as Colaboradores/as.
- Proibimos qualquer medida que vise **limitar o direito de denúncia** dos/as Colaboradores/as ou dos seus organismos representativos do pessoal em matéria de higiene, de saúde e segurança, bem como quaisquer medidas de retaliação que possam ser previstas em relação a um denunciante. Este tipo de conduta constituiria uma falha e estaria sujeito a sanções legais.
- Proibimos **qualquer tratamento brutal**, cruel e forçado imposto no local de trabalho, incluindo a pressão moral, os insultos verbais e o assédio.

Na prática

Como Colaborador/a, é da minha responsabilidade verificar que os meus Parceiros cumprem os regulamentos relativos à saúde, à higiene, à segurança e às condições de trabalho. Na minha situação, um Parceiro foi objeto de uma auditoria de conformidade, realizada a pedido de um dos nossos concorrentes, há 9 meses. O relatório era bom e foi-nos comunicado. Será isto suficiente para satisfazer as nossas exigências sobre a matéria?

Sim, se tiver menos de um ano e se for emitido por um organismo oficial independente, este relatório pode perfeitamente ser considerado válido. Permite que os nossos Parceiros reivindiquem a sua conformidade, evitando a multiplicação de auditorias que não seriam, neste caso, justificadas.

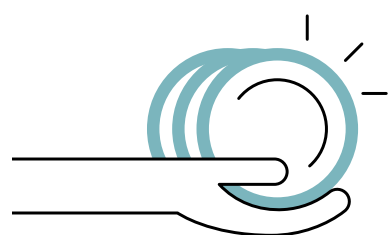
Na prática

Durante uma reunião de obra de um local de um dos nossos Clientes, constatei que nem todos os/as Colaboradores/as presentes dispunham de equipamento de segurança. O Parceiro explicou-me que a encomenda estava em curso e que a pandemia atual tinha atrasado os prazos de fornecimento. Será isto suficiente para nos cobrir?

Não, a presença de Colaboradores/as, estejam eles vinculados à nossa empresa ou à empresa do Parceiro, não pode acontecer, de forma alguma, sem equipamento de segurança. É claro que compreendemos os casos de força maior, mas numa situação como esta, a obra deve ser adiada.

APOIAR

A REMUNERAÇÃO



Devemos cumprir as leis e os regulamentos aplicáveis em matéria de remuneração, de benefícios e qualquer outra forma de vantagens sociais.

Os/as Colaboradores/as devem receber pelo menos o salário mínimo legal ou, na sua ausência, uma remuneração de acordo com as normas locais.

OS/AS COLABORADORES/AS DEVEM SER REMUNERADOS PELAS HORAS DITAS «NORMAIS». AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS DEVEM SER REMUNERADAS À TAXA MAJORADA LEGAL.

Os/as Colaboradores/as receberão uma prova de pagamento do seu salário. O prazo de pagamento da remuneração deve ser, no máximo, mensal, sem quaisquer deduções ou penalizações ilegais. Não devem ser aplicadas coimas financeiras como prática disciplinar.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos remunerações em **conformidade com as leis salariais em vigor**.
- Promovemos o cumprimento das disposições jurídicas em matéria de remuneração associadas à **duração do tempo de trabalho** (majorações de remuneração em conformidade com as convenções coletivas ou com as disposições legais ou acordos profissionais aplicáveis).
- Promovemos uma informação clara e regular sobre a composição da remuneração dos/as Colaboradores/as, **sem retenções ligadas ao equipamento de trabalho**, quando estes custos são suportados pela entidade patronal.
- Promovemos o pagamento das contribuições das entidades patronais exigidas por lei.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Condenamos veementemente os **pagamentos abusivos de indemnizações** aos/às Dirigentes e a falta de enquadramento das condições de atribuição de benefícios.
- Condenamos veementemente qualquer infração à regulamentação em matéria de remunerações e aos acordos profissionais e convenções coletivas aplicáveis.
- Condenamos **qualquer retenção injustificada de salário ou coima ou modificação unilateral da remuneração** do/da Colaborador/a sem o seu consentimento, ou qualquer outra sanção financeira.

Na prática

Damos as boas-vindas a um/a Colaborador/a a quem damos um telefone profissional. Pergunta-me se poderá utilizá-lo para uso pessoal sem sobrefaturação.

O uso das ferramentas e recursos disponibilizados pela empresa devem ser utilizados de forma segura e não abusiva. É permitida a utilização mista de um telefone, de acordo com as instruções dadas no momento da entrega do equipamento.

Na prática

Acabei de contratar um/a Colaborador/a e o seu contrato de trabalho prevê um salário mensal. Apercebi-me de um erro no contrato que assinei, em detrimento da empresa. Vou informar a contabilidade que o montante da remuneração a ser paga tem de ser alterado.

A remuneração contratual não pode ser alterada unilateralmente sem o acordo do/a Colaborador/a.

UMA DÚVIDA?

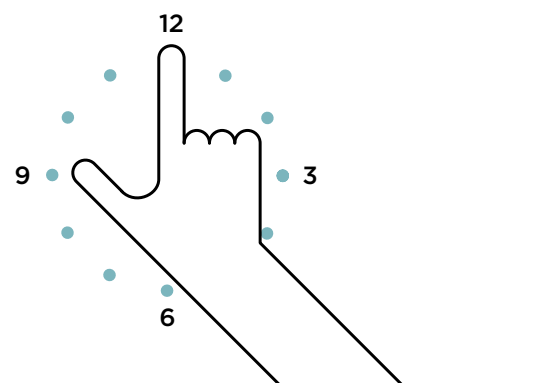
UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura que garante a confidencialidade das denúncias e a anonimização

VERIFICAR

O TEMPO DE TRABALHO



UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
das denúncias e a anonimização

O TEMPO DE TRABALHO DEVE ESTAR EM CONFORMIDADE COM AS NORMAS LEGAIS LOCAIS.

As horas extraordinárias não devem exceder os limites legais e devem ser realizadas de acordo com as normas legais.

Os/as Colaboradores/as têm direito a licenças anuais remuneradas, a benefícios e vantagens sociais, tal como definido pela lei local aplicável.

Conscientes de que estes são compromissos legais, pretendemos desenvolver uma abordagem de progresso para favorecer uma verdadeira ética nas relações com os/as nossos/as Colaboradores/as.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos o cumprimento das restrições jurídicas em matéria de duração legal de trabalho, que se trate de respeito pelas leis, pelas convenções coletivas ou pelos acordos profissionais.
- Promovemos uma distribuição do tempo de trabalho que esteja **de acordo com a segurança dos/as nossos/as Colaboradores/as**.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- **A ausência de um direito a desligar**, pedidos formulados fora dos horários de trabalho ou que não permitam o exercício sereno do direito a desligar são contrários às nossas práticas éticas.
- Comprometemo-nos, salvo em casos de emergência, a não recorrer aos/as nossos/as Colaboradores/as e Parceiros/as fora do horário de trabalho e esperamos da parte destes/as a estrita reciprocidade.

Na prática

Sou Colaborador/a com um telefone profissional. Recebo regularmente ou até habitualmente chamadas e e-mails a qualquer hora, inclusive tarde à noite, exigindo uma resposta que não pode esperar pelo dia seguinte. Devo aceitar a situação?

Desejamos que todos, Colaboradores/as e Parceiros, exerçam a sua atividade no estrito respeito pelos períodos de descanso. Em caso algum é possível violar este direito. As urgências podem, por vezes, exigir um determinado investimento, mas este deverá permanecer excepcional e de forma alguma impedir o direito ao descanso de forma sustentável e contínua.

Na prática

A obra de um centro comercial para um dos nossos Clientes está atrasada e todos nós queremos finalizar esta obra dentro dos prazos estipulados. Propusemos à nossa Direção que aumentasse a amplitude horária dos nossos dias em troca do pagamento de horas extraordinárias e a concessão posterior de dias de descanso. Será isto uma prática conforme?

Sim, se estiver em conformidade com a legislação em matéria de tempo de trabalho e de descanso, e após consulta, se necessário, dos representantes do pessoal.

COMBATER

AS DISCRIMINAÇÕES



Consideramos a diversidade como uma força e uma riqueza. Estas convicções guiam-nos em todos os nossos processos de recrutamento, de contratação, de remuneração, de formação, de condições de trabalho, de afetação, de medidas disciplinares, de promoção, de progressão, de rescisão dos vínculos laborais ou de reforma dos/as nossos/as Colaboradores/as.

PROMOVEMOS A INCLUSÃO PARA ACOLHER A DIFERENÇA E TRANSFORMÁ-LA EM RIQUEZA, COMBATEMOS TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO.

O mesmo se aplica a qualquer critério de género, de etnia, ascendência, casta, origem social, nacional ou étnica, religião, estado civil, gravidez, idade, deficiência, doença, orientação sexual, filiação sindical ou política, opiniões políticas ou qualquer outro sinal distintivo, particularidade ou crença pessoal.

Qualquer comportamento que se aparente a assédio moral ou sexual não será tolerado.

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
das denúncias e a anonimização

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos a **inclusão e o respeito pela diversidade**.
- Encorajamos a **igualdade de oportunidades** entre Colaboradores/as, independentemente de qualquer critério discriminatório.
- Encorajamos a implementação de procedimentos e **sensibilizações** com vista a evitar qualquer prática discriminatória.
- Incentivamos o diálogo social dentro da empresa, favorecemos a inserção dos/as Colaboradores/as deficientes, a igualdade profissional entre mulheres e homens, a gestão de empregos e percursos profissionais, designadamente dos seniores e dos Colaboradores/as que exercem responsabilidades sindicais.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Condenamos **qualquer forma de discriminação**, que resulte em desvantagem ligada à idade, ao sexo, à orientação sexual, à deficiência, à origem, à etnia, à cor da pele, à religião ou crença política, e à situação familiar e civil.

Na prática

Em busca de evolução desde há vários meses, exprimi um desejo de evolução profissional e descobri que uma oferta de emprego interna não me foi proposta, quando o meu próprio Manager tinha conhecimento da sua existência. Como o meu Manager aprecia imenso o meu trabalho, questiono-me se este não o fez para me manter na sua equipa.

Se comprovado, este comportamento não pode ser tolerado. A NHOOD compromete-se pela igualdade de tratamento e favorece a promoção interna. Este tipo de comportamento é um obstáculo à sua realização.

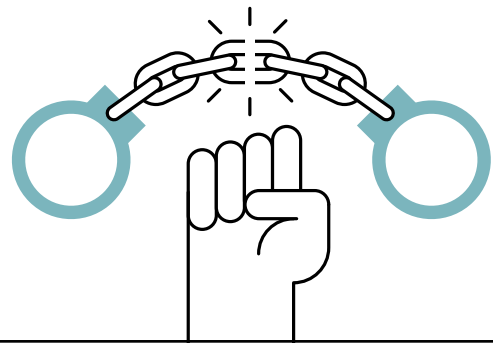
Na prática

O meu departamento de RH implementou programas de sensibilização e de formação que visam diversificar as candidaturas e profissionalizar as práticas de seleção dos/as futuros/as Colaboradores/as da empresa, sem considerar fatores discriminatórios. Como podemos, enquanto Colaboradores/as, implementar esta boa prática com os nossos Parceiros?

Trata-se, com efeito, de uma boa prática. É essencial formar, sensibilizar e garantir uma igualdade de tratamento sem discriminação logo a partir da fase de recrutamento. Durante os seus concursos públicos, abstenha-se de considerar a idade, o sexo ou a etnia dos seus interlocutores. Esperamos que os nossos Parceiros procedam da mesma forma.

MOBILIZAR-SE

CONTRA O TRABALHO INFANTIL E O TRABALHO FORÇADO



O recurso ao trabalho forçado ou infantil corresponde a condições de trabalho indignas e inaceitáveis.

Abstemo-nos de recorrer ao trabalho infantil, definido como qualquer pessoa com idade inferior à idade mínima legal de acesso ao emprego no país onde a prestação ou produção é realizada, em não-conformidade com as disposições da OIT. Em qualquer caso, os Colaboradores/as com menos de 18 anos de idade não devem executar trabalhos perigosos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, poderão representar um risco para a sua saúde, a sua segurança, a sua integridade moral, e/ou prejudicarem o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

TAMBÉM PROIBIMOS E CONDENAMOS QUALQUER RECURSO AO TRABALHO FORÇADO. O TRABALHO FORÇADO OU DISSIMULADO NÃO É TOLERADO INDEPENDENTEMENTE DA FORMA, SEJA ELE OBRIGATÓRIO, CONTRATADO OU REALIZADO POR PRISIONEIRO INJUSTAMENTE REMUNERADOS.

São proibidos castigos corporais, psicológicos, abusos verbais e todas as formas de intimidação. Não existe qualquer medida que possa impedir um/a Colaborador/a de deixar o seu emprego legitimamente.

O trabalho deve ser realizado no âmbito de uma relação reconhecida e estabelecida em conformidade com a legislação nacional aplicável. Temos o dever de informar os/as nossos/as Colaboradores/as sobre os seus direitos e deveres, tal como definidos pelo código do trabalho aplicável e pela legislação local.

Todas as relações de trabalho devem ser documentadas, em plena conformidade com as disposições legais em vigor.

Neste âmbito, devemos declarar todas as informações sobre os locais de prestação e de produção.

Estamos autorizados a efetuar, a qualquer momento, controlos, previstos ou não, nos locais onde as prestações ou produções são realizados por nossa conta. Estes controlos poderão ser realizados pelas nossas equipas ou por um organismo externo independente mandatado. É expectável que os Colaboradores/as se demonstrem particularmente vigilantes durante tais auditorias.

Deveremos demonstrar uma verdadeira vontade de melhoria contínua do nosso desempenho social e desenvolver esforços neste sentido.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos a realização de **auditorias sociais** com vista a verificar que não se procede a qualquer recurso ilegal de trabalho infantil na realização das prestações ou produções.
- Qualquer trabalho prestado deve ser **voluntário**, não realizado sob ameaça ou coação, mental, física ou verbal.
- Promovemos, sempre que contratualmente possível, a **partilha dos resultados** de auditorias sociais realizadas por conta ou a pedido de terceiros, que podem demonstrar de forma útil um processo de acompanhamento contínuo.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Em qualquer caso, os Colaboradores/as com menos de 18 anos de idade não devem executar trabalhos perigosos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, poderão representar um risco para a sua saúde, a sua segurança, a sua integridade moral, e/ou prejudicarem o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.
- Proibimos **qualquer restrição à liberdade de movimento ou de retenção de documentos pessoais**.
- Condenamos veementemente **qualquer medida** disciplinar aplicada sem conhecimento prévio ou que não se baseie em regras válidas e legais.

Na prática

Um Parceiro que realiza trabalhos de construção em França a nosso pedido enfrenta dificuldades em encontrar mão-de-obra local e informou-nos da sua intenção de recorrer à mão-de-obra estrangeira. Relembramos ao nosso Parceiro que todos os Colaboradores/as nas nossas instalações devem ser contratados em conformidade com a legislação aplicável e que o recurso ao trabalho forçado é estritamente proibido.

É necessário efetivamente lembrar ao Parceiro o seu compromisso de respeitar o nosso Código de Conduta dos Parceiros, incluindo a proibição do trabalho forçado, bem como o compromisso de garantir as melhores condições de saúde e segurança para os/as Colaboradores/as. Em caso de dúvida numa obra, devemos acionar uma auditoria.

Na prática

A nossa sinalética de obra é produzida na Europa. O Fornecedor diz-me que a legislação laboral local proíbe o trabalho de menores de 18 anos e que, por conseguinte, não existem crianças afetadas ao fabrico destes cartazes. Por conseguinte, posso considerar que não há risco, certo?

Os nossos compromissos medem-se não só à luz das nossas afirmações mas igualmente da nossa capacidade de os controlar. Independentemente do Fornecedor, da sua localização, ou da duração da relação, não se pode contentar com a sua boa fé ou das suas afirmações e deve deter um documento que formalize o compromisso. Neste caso, o código de ética dos Parceiros prevê esta estipulação e vincula o seu Fornecedor. Deve ser-lhe comunicado.

COMPRO METER-SE

PELA PROTEÇÃO DO AMBIENTE



Estamos empenhados na proteção ambiental e na preservação dos recursos naturais.

Assim, o desenvolvimento ético e social que promovemos pressupõe a seleção e a instauração de relações de negócios com Parceiros comprometidos com o progresso ambiental, com a diversidade, e que favoreçam o comércio justo.

Comprometemo-nos a atuar de forma responsável e sustentável em matéria de ambiente.

As nossas atividades devem cumprir com a regulamentação em vigor, relativa à proteção do meio ambiente.

TOMAMOS MEDIDAS QUE PERMITEM MINIMIZAR OU MITIGAR OS RISCOS AMBIENTAIS RELACIONADOS COM AS NOSSAS ATIVIDADES. COMPROMETEMO-NOS A TRABALHAR APENAS NA POSSE DE TODOS OS CERTIFICADOS E/OU AUTORIZAÇÕES NECESSÁRIOS PARA OPERAR AS NOSSAS INSTALAÇÕES OU LEVAR A CABO AS NOSSAS ATIVIDADES.

Estamos particularmente atentos a todas as propostas que contribuem, designadamente, para preservar a biodiversidade, reduzir o consumo de água e energia e a produção de resíduos. Os/as nossos/as Colaboradores/as são convidados a dar prioridade às relações de negócios com Parceiros que tenham uma política de proteção ambiental.

Sempre que possível, encorajamos os/as nossos/as Colaboradores/as a serem sensíveis, na realização das suas missões, a qualquer atividade ou Parceiro que aplique um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) tal como a ISO 14001.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos o respeito pela legislação e regulamentação aplicáveis em matéria de ambiente, designadamente quanto à **gestão das substâncias perigosas, à poluição, ao consumo de energia, à preservação e ao desenvolvimento da biodiversidade e da gestão de resíduos.**
- Encorajamos a definição de procedimentos simples, conhecidos pelos/as Colaboradores/as, e de **medidas de controlo e acompanhamento.**
- Promovemos a melhoria constante das medidas de proteção ambiental no âmbito das atividades comerciais.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Condenamos veementemente qualquer atividade que não cumpra com a regulamentação em vigor em matéria ambiental.
- Proibimos qualquer projeto realizado **sem assunção do seu impacto ambiental global** (por exemplo, incómodo para os vizinhos, descargas para o meio-ambiente, incumprimento das obrigações legais ou dos compromissos ambientais).

Na prática

A construção de um centro comercial para um dos nossos Clientes vai exigir entregas de materiais e respetiva descarga, que poderão eventualmente causar poluição sonora. Para evitar a circulação diurna, as entregas serão feitas durante a noite. Será isto apropriado?

É impossível evitar a poluição sonora durante as obras, porém, é necessário evitar perturbações anómalas para os vizinhos, em especial durante a noite. É portanto imperativo tomar precauções especiais e dar instruções aos/as Colaboradores/as para que se limite ao máximo os incómodos para os residentes.

Pode obter mais informações sobre os estaleiros responsáveis junto do departamento de RSE da empresa.

Na prática

Tenho conhecimento de um risco ambiental ligado à atividade da empresa. Alertei o meu Manager. Será este o comportamento correto?

Sim, é isso mesmo. Ao menor risco ambiental (poluição, derrame ou emissão fora do habitual de água ou ar), será conveniente alertar sem tardar a Direção e as equipas a cargo da RSE. É indispensável levar em consideração os objetivos ambientais no exercício da atividade e ser embaixador de boas práticas em matéria de compra, de desenvolvimento, de operação ou de gestão do local.

FAVORECER

A LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO



COMPROMETEMO-NOS A RECONHECER AOS/ÀS NOSSOS/AS COLABORADORES/AS, SEM AUTORIZAÇÃO PRÉVIA, O DIREITO DE CONSTITUÍREM E ADERIREM A ORGANIZAÇÕES DA SUA ESCOLHA. COMPROMETEMO-NOS IGUALMENTE A RESPEITAR O LIVRE EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL, EM CONFORMIDADE COM A REGULAMENTAÇÃO LOCAL.

Além disso, os/as Colaboradores/as devem poder beneficiar de uma proteção adequada contra qualquer ato de discriminação que possa infringir a sua liberdade sindical. Nos países onde estas liberdades fundamentais seriam limitadas por lei, é encorajado favorecer qualquer medida que permita o desenvolvimento dos direitos fundamentais e humanos.

Em caso de restrição ou proibição da liberdade de associação e/ou de negociação coletiva por lei, comprometemo-nos a respeitar as Convenções da OIT, que preveem, designadamente, outras formas de representação e/ou de negociação livre.

O QUE PROMOVEMOS

- Encorajamos os/as Colaboradores/as e os/as Managers a **respeitar estritamente a liberdade de associação**, em conformidade com a legislação aplicável, seja para criar sindicatos ou para aderir a organismos de representação, por exemplo.
- Promovemos o **direito à negociação coletiva** do pessoal e o direito dos/as Colaboradores/as a designarem livremente os seus representantes, sem ameaças de represálias.
- Encorajamos o **diálogo com os Parceiros** sociais e as **negociações respeitadas**.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Condenamos as **violações do livre exercício do direito sindical ou de representação**, previstos nas convenções da OIT e/ou na regulamentação local, se aplicável.
- Condenamos qualquer **discriminação relativa à liberdade sindical**, bem como a consideração da filiação ou não filiação a um sindicato nas decisões de carreira profissional ou de contratação de um/a Colaborador/a.
- Não se procederá a qualquer **tratamento distintivo** que assente na filiação sindical ou no exercício da atividade sindical, que se trate de tratamento distintivo relativo à avaliação profissional, à evolução profissional, à remuneração ou a qualquer outro elemento relativo à atividade de um Colaborador.

Na prática

Um/a Colaborador/a da nossa equipa pretende aderir a um sindicato, mas receia que isto possa resultar em tensões e desacordos com a Direção. Como Manager deste/a Colaborador/a, assegurei-lhe a sua liberdade sindical e o respeito da empresa por esta possibilidade. Será uma boa prática?

É, efetivamente, uma boa prática, garantir ao/à Colaborador/a o nosso estrito respeito pela liberdade sindical e de associação. Trata-se de uma escolha pessoal do/a Colaborador/a que respeitamos.

Na prática

Um dos nossos Parceiros indica-nos que nas fábricas onde se fornece, "os prazos são sempre respeitados porque não há sindicatos". Achei isto chocante. Devo fechar os meus olhos?

Não, esta não é uma abordagem que possamos aceitar. Em todo o mundo, os direitos dos/as Colaboradores/as devem ser respeitados e é nosso dever lembrá-lo disso. Pode reportar o sucedido através da linha de denúncia.

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura que garante a confidencialidade das denúncias e a anonimização

ADOPTAR UMA CONDUCTA COMERCIAL RESPONSÁVEL



Os nossos princípios éticos orientam a nossa conduta dos negócios e impõem-se a nós e aos/às nossos/as Colaboradores/as.

Abordamos todas as nossas relações com um sentido de responsabilidade e escolhemos os nossos Parceiros com exigência.

Pretendemos, assim, ser dignos de uma confiança recíproca. Os/as nossos/as Colaboradores/as representam a empresa e respeitam os seus interesses e as suas necessidades em todas as relações com os nossos Parceiros comerciais, com os nossos Acionistas e partes interessadas.

Por isso, agimos com a convicção de que as nossas interações dentro da nossa empresa devem assentar na confiança mútua, no respeito, na abertura de espírito e na coragem.

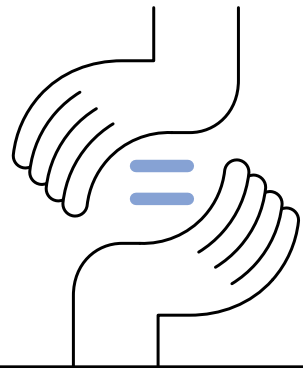
A NOSSA RELAÇÃO PRIVILEGIADA COM O TERRITÓRIO E OS SEUS HABITANTES FORJA A NOSSA CONVICÇÃO DE EXIGÊNCIA E EXEMPLARIDADE.

Este código impõe-se ao/às nossos/as Colaboradores/as, tal como as obrigações que lhes são impostas ao abrigo do direito nacional e internacional.

As regras de conduta e os padrões de ética, que promovem a integridade e envolvem a abstenção de quaisquer atos de corrupção, figuram igualmente no Código de Conduta dos negócios e dos Parceiros da NHOOD.

RESPEITAR

A CONCORRÊNCIA, A EQUIDADE E A CLAREZA COM AS NOSSAS PARTES INTERESSADAS



Estamos empenhados em representar a empresa junto das nossas partes interessadas, aplicando rigorosamente os princípios deste código e agindo de forma ética.

Selecionamos os nossos Parceiros com objetividade, lealdade e respeito.

DAMOS AS MESMAS OPORTUNIDADES A TODOS, ADOTANDO UMA COMUNICAÇÃO E PRÁTICAS COMERCIAIS CLARAS E COERENTES.

Sempre que a situação o permite, trabalhamos selecionando os nossos Parceiros através da realização de concursos públicos. No final, as sociedades candidatas têm o direito de receber uma resposta explícita e honesta quanto aos motivos que levaram à não aceitação das suas propostas.

As relações equilibradas garantem uma colaboração saudável. Assim, zelamos pela autonomia de cada uma das partes. Para evitar qualquer situação que resulte num risco de dependência económica ou comercial, estamos à escuta dos nossos Parceiros e permanecemos abertos a acompanhá-los para reduzir este risco. A este título, convidamos os/as nossos/as Colaboradores/as à vigilância quando lidam com Parceiros e a encorajá-los a declararem a percentagem que representamos no seu volume de negócios global.

Com os nossos Acionistas, garantimos igualmente a sinceridade das nossas trocas. Nas redes sociais, somos prudentes e exprimimo-nos unicamente a título pessoal.

Em caso de crise, não intervimos sem a aprovação da Comunicação.

O QUE PROMOVEMOS

- Seleccionamos os nossos Parceiros numa base objetiva, clara, aberta e concorrencial. Sempre que possível, privilegiamos o recurso ao **concurso público**. Estamos comprometidos em sermos responsáveis pelas nossas escolhas e em explicá-las.
- **Respeitamos os nossos concorrentes.**
- Estamos à escuta dos nossos Parceiros e implementamos planos de ação para reduzir as situações de **dependência comprovada**.
- Transmitimos aos nossos Parceiros e Clientes **informações fiáveis, precisas, jamais orientadas** para não os induzir em erro nem gerar um benefício pessoal.
- Com os nossos Acionistas, estamos empenhados em manter relações saudáveis, fornecendo informação de qualidade, sincera e baseada em relatórios exigentes e fiéis, que assentam em informações fiáveis e transparentes.
- Encorajamos a manutenção de relações saudáveis com os nossos Clientes, no estrito respeito dos seus direitos e salvaguardando os seus interesses.
- Velamos com rigor pela exatidão das nossas contas e das nossas auditorias.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Proibimos as **situações de conluio, de abuso** e qualquer ato que, ainda que indiretamente, possa violar as regras da concorrência.
- Não menosprezamos os nossos concorrentes ou os dos nossos Parceiros.
- Rejeitamos veementemente **qualquer postura desrespeitosa**, como o adiamento injustificado de reuniões, os comportamentos condescendentes ou o silêncio.
- Não assumimos compromissos que não podemos cumprir e não comunicamos informações desleais ou falsas.

Na prática

Ouvi dizer que o meu Fornecedor se encontra numa situação financeira fragilizada. Não posso falhar nem adiar as entregas. Posso mudar preventivamente?

Não, não deve tomar decisões baseadas apenas em rumores. Deve evocar a situação com o seu Fornecedor, a sua Direção Financeira e, se as dificuldades forem comprovadas, definir em conjunto as melhores opções que sejam mutuamente benéficas.

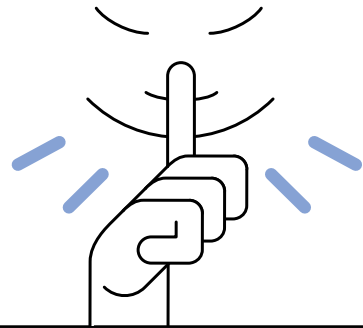
Na prática

O meu Fornecedor é selecionado com regularidade na sequência dos concursos públicos. Porém, recebemos a brochura de um recém-chegado ao mercado e parece-me interessante incluí-lo em futuros projetos no âmbito dos concursos públicos. Posso fazê-lo ou devo privilegiar o Fornecedor histórico?

Sim, pode perfeitamente convidar para o concurso, a par do seu Fornecedor histórico, este novo candidato. Seja claro/a desde o início sobre as condições de submissão e os critérios que serão retidos.

PRESERVAR

A COMUNICAÇÃO DE INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS E SENSÍVEIS



Estamos empenhados em manter relações de cortesia e de respeito mútuo. De acordo com este princípio, não demonstraremos qualquer tipo de menosprezo, de desconfiança excessiva ou de falta de civismo para com todos os nossos Parceiros e Colaboradores/as.

O diálogo com eles é essencial, a troca de ideias para compreender as suas expectativas e constrangimentos é crucial. Porém, evocar juntos diferendos internos, comunicar informações confidenciais ou transmitir dados relativos a terceiros não constituem atitudes aceitáveis. São contrárias à nossa ética.

ASSIM, AS DISCUSSÕES DEVEM INCIDIR UNICAMENTE SOBRE OS ELEMENTOS REALMENTE ÚTEIS PARA A DISCUSSÃO, E TER EM CONTA A CONFIDENCIALIDADE OU CARÁTER SENSÍVEL DAS INFORMAÇÕES DADAS OU RECEBIDAS.

Em caso de divulgação de informações sensíveis, é importante que todos os destinatários sejam explicitamente informados sobre a sensibilidade destas informações.

Comprometemo-nos a respeitar o princípio da confidencialidade das informações apresentadas como confidenciais e/ou sensíveis de que tomámos conhecimento nos nossos relatórios e conversas.

Comprometemo-nos a excluir dos nossos diálogos quaisquer informações relativas aos nossos concorrentes.

Estamos conscientes da importância de uma concorrência sã e não a infringiremos de forma alguma.

O QUE PROMOVEMOS

- Promovemos o **respeito pela confidencialidade** e a descrição clara e inequívoca dos nossos compromissos de respeito pela confidencialidade.
- Comprometemo-nos, no âmbito de estudos prévios, seleções prévias, bem como pela ocasião de todos os projetos que possam ter um impacto económico, a assinar **acordos de confidencialidade**.
- Comprometemo-nos a respeitar o nosso **dever de discrição**, a tratar qualquer informação confidencial de forma adequada, a não discutir ou comentar questões internas à NHOOD em sites da internet ou em redes sociais, e a verificar, antes de partilhar informações sensíveis, que o destinatário assinou um acordo de confidencialidade.
- Alertamos o Departamento de Ética e Conformidade para qualquer informação confidencial que possa ter sido revelada.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Abstemo-nos de evocar informações sensíveis em **espaços públicos**.
- Não abordamos os nossos projetos confidenciais.
- Não nos referimos à nossa relação contratual com terceiros **sem o consentimento explícito** da pessoa ou da empresa cuja identidade desejamos revelar.
- Não divulgamos informações sensíveis ou confidenciais durante conversas profissionais ou pessoais, no local de trabalho ou numa feira profissional, num cocktail ou noutra ocasião.
- Não minimizamos o impacto da divulgação de informações sensíveis ou confidenciais no espaço público, nos comboios, em feiras profissionais, **respeitamos uma obrigação de reserva**.

Na prática

Para facilitar a troca de contratos com redação em curso, o meu Parceiro deu-me uma pen USB onde se encontram guardados outros contratos com alguns dos nossos concorrentes. É tentador fazer uma cópia. Posso fazê-la dado que esta pen me foi dada espontaneamente?

Não, não deve fazer uma cópia. Estas informações não lhe dizem respeito e não é ético tirar proveito de um erro.

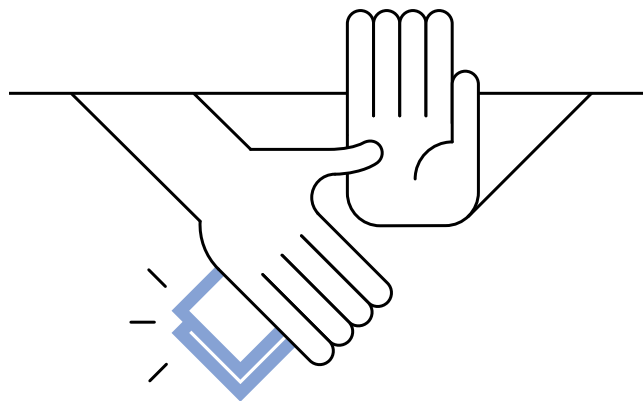
Na prática

Realizámos um concurso público. Um dos concorrentes que não foi selecionado pede-me para lhe indicar qual a empresa eleita. Não tenho a certeza se isso é possível. O que devo fazer?

Temos de ser claros com os concorrentes. Sem necessariamente comunicar o nome do concorrente selecionado, a menos que este não tenha objeções, pode explicar com clareza os motivos da sua escolha e confirmar o teor, inclusive por escrito.

AGIR

CONTRA A CORRUPÇÃO ATIVA, A CORRUPÇÃO PASSIVA E OS PAGAMENTOS DE FACILITAÇÃO



Combater incessantemente a corrupção em qualquer parte do mundo constitui um dos nossos princípios éticos intangíveis. Opomo-nos a todas as formas de corrupção e implementamos medidas para combater este problema, quer se trate de corrupção passiva ou ativa, subornos, conflitos de interesses, tráfico de influências, fraude, etc.

CORRUPÇÃO REFERE-SE AO COMPORTAMENTO ATRAVÉS DO QUAL SÃO SOLICITADOS, ACEITES OU RECEBIDOS OFERTAS, PROMESSAS, DONS OU PRESENTES PROPOSTOS PARA FINS DE CUMPRIMENTO OU DE ABSTENÇÃO DE UM ATO, DE OBTENÇÃO DE FAVORES OU DE VANTAGENS PARTICULARES.

A corrupção ativa é aquela através da qual um Colaborador/a adota um comportamento de corrupção (por exemplo, propõe um suborno), a corrupção passiva é aquela através da qual um Colaborador/a é objeto de comportamento corrupto (por exemplo, aceita um suborno).

O tráfico de influências consiste em prometer algo a alguém para que este utilize a sua influência junto de um terceiro, para obter uma decisão ou um parecer favorável, seja essa influência real ou suposta.

AS NOSSAS RELAÇÕES COM OS NOSSOS PARCEIROS ASSENTAM NO PRINCÍPIO DA BOA FÉ E DA LEALDADE NOS NEGÓCIOS. ESTES PRINCÍPIOS ILUSTRAM-SE, DESIGNADAMENTE, NA RECUSA MÚTUA DE QUALQUER ATO DE CORRUPÇÃO, DE ACEITAÇÃO, SOLICITAÇÃO OU PROPOSTA DE PRESENTES, DE CONVITES OU DE VANTAGENS PESSOAIS INDEVIDAS.

As disposições aferentes ao combate à corrupção impõem-se a cada um, a cada uma.

A título profissional, é proibido, por princípio, aceitar ou oferecer presentes, convites, reduções de preços e outros benefícios, direta ou indiretamente, à exceção de presentes promocionais ou presentes de baixo valor, oferecidos de maneira excepcional e entregues abertamente no local de trabalho. Os/as nossos/as Colaboradores/as, tal como os nossos Parceiros, não podem, por conseguinte, propor nem solicitar presentes e/ou convites pessoais. Este princípio implica que os presentes e favores a título pessoal não possam ser oferecidos ou aceites em nenhuma circunstância.

Em caso de dúvida sobre o valor de um presente ou convite, os/as Colaboradores/as são convidados a contactar o seu Manager e o Departamento de Ética e Compliance.

Proibimos os pagamentos de facilitação e pedimos aos nossos Parceiros que respeitem esta mesma posição. Esperamos dos/as nossos/as Colaboradores/as o estrito respeito pelo combate à corrupção e solicitamos que recolham de terceiros a aplicação do mesmo princípio.

Cada Colaborador/a tem acesso a módulos de formação disponibilizados pela empresa, que lhe permitem compreender e identificar situações de risco. Em caso de dúvida, o/a Colaborador/a pode contactar o Departamento de Ética e Compliance.

O QUE PROMOVEMOS

- Estamos empenhados no **estrito respeito pelas obrigações legais de combate à corrupção**, e, na prática, implementamos o dispositivo previsto pela lei sobre a transparência, o combate à corrupção e a modernização da vida económica, dito «Sapin 2».
- Encorajamos os/as Colaboradores/as da NHOOD a **questionarem-se sistematicamente a cada presente, seja ele recebido ou oferecido**, para verificarem a sua adequação com a política da NHOOD (designadamente, recusar sistematicamente qualquer presente recebido a título pessoal de um Fornecedor, Cliente, ou terceiro numa relação comercial com o Grupo NHOOD, devolver presentes recebidos por engano, presentes inadequados, ou presentes ou benefícios que possam comprometer a nossa liberdade de escolha ou possam sugerir uma influência sobre nós).
- A oferta ou a aceitação de um presente a título profissional deverá ser **declarado com rigor no registo previsto para o efeito**.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Não permitimos as situações duvidosas em que uma das partes possa sentir-se em dívida ou envergonhada.
- Proibimos, assim qualquer oferta de presentes ou convites a título profissional **que não seja entregue no local de trabalho e que não esteja diretamente relacionado com a atividade profissional**.
- Não aceitamos **pagamentos ou cobranças indevidas**.
- Só concederemos descontos, abatimentos ou reembolsos em **troca de uma contrapartida comercial real mencionada nas faturas**.

Na prática

Gostaria de reconhecer os esforços do meu Fornecedor durante o período de confinamento, este último continuou a assegurar a manutenção das instalações sem falhas. Posso enviar-lhe um voucher para ser utilizado nas lojas das instalações? Ou será preferível entregar a toda a equipa um cesto de produtos gourmet de um dos comerciantes das instalações?

É, efetivamente, preferível que entregue alimentos que possam ser partilhados pela equipa e que serão, portanto, vistos como um presente para fins profissionais e de baixo valor. Um vale de oferta poderia ser visto como um ato de corrupção passível de nos ser imputado. Não se esqueça de o mencionar no registo de presentes e convites, disponível junto do Departamento de Ética e Compliance: agindo com transparência, protegemo-nos contra interpretações questionáveis.

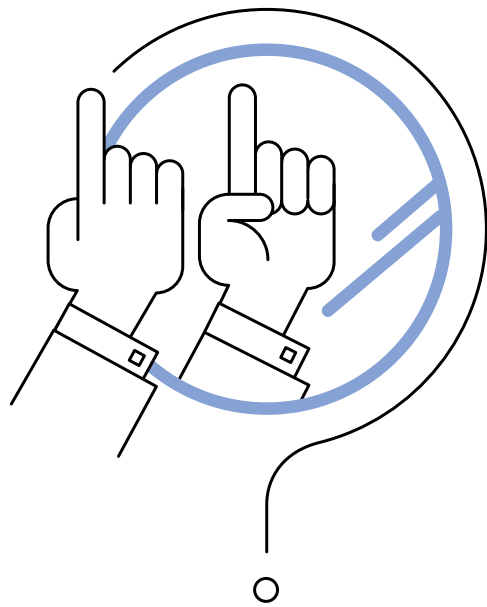
Na prática

O nosso novo modelo de food court italiano é um sucesso. A eventualidade de instalar um food court semelhante num projeto de renovação de uma gare parece-nos pertinente. Para convencer os autarcas a embarcarem no projeto, queremos dar-lhes a maior visibilidade possível e convidá-los a vir testar o conceito para avaliarem o seu interesse, o que supõe a organização de uma viagem. Devemos tomar alguma precaução especial?

O enquadramento jurídico das relações com o mundo da política, tal como com o mundo da função pública, sugere, efetivamente, que se tomem todas as precauções quanto a convites e presentes que se destinem a este público. Pode, por conseguinte, oferecer aos autarcas uma visita organizada às instalações, mas não deve assumir a integralidade das despesas da viagem. Em qualquer um dos casos, deve consultar previamente o Departamento de Ética e Compliance.

VEELAR

PELO RESPEITO DAS REGRAS EM MATÉRIA DE CONFLITOS DE INTERESSES



Evoluir num ambiente de concorrência saudável significa evitar situações em que os nossos interesses pessoais possam entrar em conflito com aqueles que representamos a título profissional, e vice-versa. Imparcialidade e autonomia devem reger relações saudáveis.

COMPROMETEMO-NOS A EVITAR OU RESOLVER QUALQUER SITUAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSES EM QUE OS INTERESSES PESSOAIS INFLUENCIEM A RELAÇÃO PROFISSIONAL.

A mera aparência de um conflito de interesses pode prejudicar relações saudáveis.

O conflito de interesses pode ocorrer quando pessoas próximas ou membros da mesma família estão numa relação profissional.

Interesses financeiros, tais como contratos ou investimentos, podem por vezes entrar em contradição com aqueles da empresa que o/a Colaborador/a ou a parte representa.

É por este motivo que encorajamos a transparência e a resolução de dúvidas.

Para isso, os/as nossos/as Colaboradores/as são convidados/as a alertar a Direção e a não tomar qualquer decisão quando uma situação possa influenciar o seu livre arbítrio. O Departamento de Ética e Compliance disponibiliza orientação e boas práticas em matéria de gestão dos conflitos de interesse.

O QUE PROMOVEMOS

- Privilegiamos relações claras nas quais colocamos as nossas cartas sobre mesa. Se surgir um risco de conflito de interesses, identificamo-lo claramente, denunciemo-lo e **decidimos se é melhor dispensar a pessoa em questão do projeto.**
- Privilegiamos igualmente a **transparência** quanto à gestão de interesses ao longo de toda a relação comercial.
- Encorajamos os/as nossos/as Colaboradores/as a afastar qualquer risco de conflito de interesses e a não tomarem **nenhuma decisão sob a influência de interesses pessoais.**
- Encorajamos os/as nossos/as Colaboradores/as a **proceder a uma denúncia** através do dispositivo dedicado ou através da sua hierarquia logo que uma situação de conflito de interesses, reais ou potenciais, se apresente.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Não permitimos as situações duvidosas em que uma das partes possa sentir-se em dívida ou envergonhada.
- Não nos proibimos de trabalhar com um Parceiro representado, por exemplo, por um membro da família de um/a dos/as nossos/as Colaboradores/as.
- Porém, não pretendemos que **o/a Colaborador/a ligado esteja envolvido/a** nesta relação comercial.
- Não aproveitaremos a nossa posição na empresa para obter benefícios, de forma direta ou indireta, ou para fazer com que um parente possa beneficiar.

Na prática

Estamos habituados a organizar os nossos seminários da equipa Financeira numa sala alugada muito bem localizada, que está de acordo com o nosso caderno de encargos. Acabámos de saber que o gerente desta empresa Parceira é o cônjuge da nossa Diretora de Marketing. Podemos continuar a ter esta relação comercial? Que precauções devem ser tomadas?

Sim, podemos manter esta relação comercial porque, por um lado, a nossa Diretora de Marketing não está envolvida nas reservas para o Departamento Financeiro e, por outro lado, dispõe de um caderno de encargos objetivo que poderá justificar o conteúdo.

Na prática

Estabelecemos uma relação com um Parceiro cujo negócio é promissor. O/a gestor/a de projeto pretende investir na sua empresa. Pode fazê-lo?

A situação é delicada dado que, na verdade, investir numa sociedade pode levar a que o/a Colaborador/a tenha interesse em manter essa relação comercial, independentemente do alcance ou não dos objetivos com essa sociedade. Ainda que o envolvimento seja mínimo, poderá existir um conflito de interesses. A forma mais fácil é avaliar a situação com a Direção, tendo em conta as funções exercidas, a ligação entre os Parceiros Económicos e o montante do investimento.

UMA DÚVIDA?

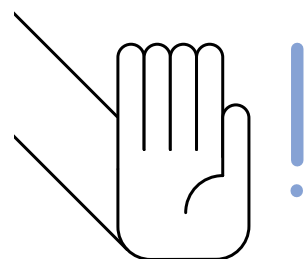
UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a [speakup.nhood.org](https://www.speakup.nhood.org)
Uma plataforma aberta e segura que garante a confidencialidade e a anonimização das denúncias.

CONTROLAR

A APLICAÇÃO DO COMBATE AO BRANQUEAMENTO DE CAPITALS, DO ANTITERRORISMO, DAS SANÇÕES E EMBARGOS



Como entidade responsável, estamos empenhados em prestar informações financeiras fiáveis e em ganhar a confiança dos nossos Parceiros através da implementação de ferramentas contabilísticas.

Durante um referenciamento, e ao longo de toda a relação com um Parceiro, os/as nossos/as Colaboradores/as devem ser vigilantes e controlar, de acordo com os procedimentos internos, os terceiros com os quais o grupo mantém eventualmente relações ou estabelece uma relação.

NESTE CONTEXTO, OS/AS NOSSOS/AS COLABORADORES/AS PODEM VIR A SOLICITAR A TERCEIROS QUE APRESENTEM PROVAS DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS PARA COMBATER O BRANQUEAMENTO DE CAPITALS OU O FINANCIAMENTO DE ATIVIDADES QUE NÃO RESPEITEM OS PRINCÍPIOS DO PRESENTE CÓDIGO.

Agimos igualmente verificando a qualquer momento a relação de ética e de integridade dos nossos Parceiros, tomando todas as medidas que demonstrem que as atividades não são provenientes de financiamento nem derivam do financiamento de atividades ilícitas. Em termos mais gerais, desaprovamos qualquer atividade fraudulenta que desestabilize o mercado económico, bem como o financiamento de atividades ocultas ou contrárias à ética.

Respeitamos as decisões de justiça e as restrições de comércio internacional em particular, oriundas das decisões europeias ou das jurisdições das quais dependemos.

Nos nossos projetos e no acompanhamento dos nossos Clientes, reservamo-nos o direito de não apoiar ou acompanhar projetos que não sejam coerentes com a nossa ética.

O QUE PROMOVEMOS

- No início da relação, verificamos a moeda de pagamento, o local de realização da prestação, o banco de pagamento e, se os dados não coincidirem, não hesitaremos em solicitar qualquer informação útil que possa **eliminar a dúvida**.
- Cooperamos com qualquer pedido legítimo para identificar os nossos beneficiários efetivos.
- Temos todo o prazer em atender aos **procedimentos de due diligence** (verificações razoáveis).
- Encorajamos cada um/a dos/as nossos/as Colaboradores/as envolvidos no processo a participar **ativamente nos procedimentos anuais de auditoria** dos nossos Revisores Oficiais de Contas.
- Aplicamos os procedimentos recomendados pelo Controlo Interno.
- Alertamos o Departamento Jurídico e o Departamento de Ética e Compliance ou procedemos a uma denúncia para este efeito, se suspeitarmos de atividades ilícitas relacionadas com branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Não aceitamos **pagamentos em dinheiro**.
- Não validamos **contas múltiplas** para uma única entidade de um Parceiro.
- Não transigimos com a transparência da informação financeira.
- Não cobramos montantes pagos em nome dos nossos Parceiros por **terceiros não referenciados** na nossa contabilidade.
- Não concedemos descontos ou cobranças pré-datadas, salvo em caso de procedimento escrito e validado.
- Não aceitamos **alterações à moeda** para pagamentos em curso e, na maioria dos casos, só aceitamos pagamento em euros, dólares americanos, ou na moeda local da empresa para a qual a prestação é executada.

Na prática

O nosso Parceiro envia-nos uma fatura na qual o número IBAN é diferente do mencionado na nossa ferramenta de contabilidade. Podemos validar o pagamento, estando os outros dados inalterados?

Por princípio, um serviço prestado deve ser pago segundo os prazos previstos pelo contrato. No entanto, uma alteração de contas bancárias deve ser validada e o Colaborador não pode decidir sozinho sobre esta alteração do IBAN, até porque o pagamento poderá não ser validado na contabilidade. Contacte o seu Parceiro para compreender esta alteração e aplique o procedimento previsto pelo Departamento Financeiro.

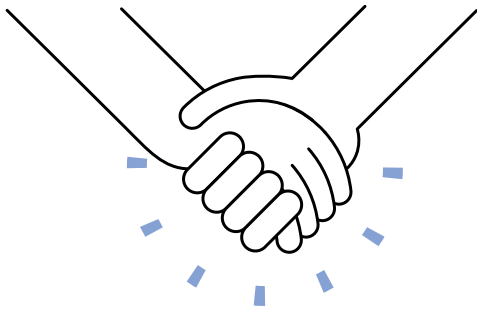
Na prática

A nossa linha de denúncia aborda a questão do branqueamento de capitais. Os nossos Parceiros também podem utilizá-la?

É perfeitamente saudável partilhar e divulgar a nossa linha de denúncia, que permite a todos/as os/as Colaboradores/as e Parceiros aceder à mesma plataforma para efetuar uma denúncia, pedir esclarecimentos ou obter um conselho. A nossa plataforma é alojada por um terceiro e garante a confidencialidade das trocas.

INFLUENCIAR

SOBRE AS ATIVIDADES POLÍTICAS E O LOBBYING



Como operador imobiliário misto, criado para servir proprietários imobiliários, para animar, regenerar e transformar locais em novos espaços de vida, podemos ser levados a interagir, designadamente nos termos de mandatos recebidos, com os agentes, Parceiros, investidores e esferas de influência. Temos o dever de participar nas reflexões instauradas. Exercemos as nossas atividades com respeito e clareza e participamos, quando os nossos mandatos preveem, nas conversas e debates realizados nas organizações e associações profissionais.

TODAS ESTAS AÇÕES DE INFLUÊNCIA SÃO ESCRUPULOSAMENTE REGISTRADAS NO ÂMBITO DOS REPERTÓRIOS LEGAIS, QUANDO EXISTEM, TAIS COMO O DIRETÓRIO DOS REPRESENTANTES DE INTERESSES EM FRANÇA REGISTRADO NA ALTA AUTORIDADE PARA A TRANSPARÊNCIA DA VIDA PÚBLICA.

Não participamos de forma alguma no financiamento de partidos políticos ou organizações religiosas. Realizamos com grande prudência as nossas ações de mecenato e de caridade, de tal forma que não possam, de forma alguma, ser assimiladas a contribuições ocultas. A título profissional, os/as Colaboradores/as exercem uma atividade de lobbying ou de representação da empresa junto de esferas de influência. Estão claramente identificados/as e possuem a formação e a experiência necessárias. As suas ações inscrevem-se em total conformidade com este código, designadamente em matéria de prevenção dos riscos de conflito de interesse e de prevenção de corrupção.

A título individual, nenhum dos/as nossos/as Colaboradores/as pode pretender representar os nossos interesses ou assumir o papel de porta-voz dos nossos projetos.

Referimo-nos às regras da nossa equipa de Comunicação para nos exprimirmos e deixamos que os nossos representantes designados o façam.

Esperamos que os/as nossos/as Colaboradores/as assegurem que os projetos que conduzimos nunca são politizados nem instrumentalizados em nome de causas que não teremos escolhido apoiar.

O QUE PROMOVEMOS

- Operamos com clareza e inscrevemos as nossas ações nos registos dedicados.
- Concentramo-nos nas relações baseadas em **confiança recíproca**.
- Confiamos as nossas declarações públicas a **profissionais experientes** neste exercício.
- Participamos nas ações dos nossos sindicatos de representação, conservando o nosso livre arbítrio, que exercemos com transparência.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Não desejamos que o nosso nome seja citado, utilizado sem o nosso **consentimento prévio**.
- O mesmo se aplica aos nossos projetos ou realizações, a menos que a informação seja já pública.

Na prática

O nosso Parceiro aparece num jornal para as ações da sua fundação a favor do respeito pelos direitos das crianças no mundo. Penso que seria ótimo se pudéssemos, nós também, falar sobre a matéria, para dar a conhecer o nosso projeto e o nosso Parceiro.

Não poderá fazê-lo sem o seu acordo, tal como ele não o poderia fazer sem nos associar. Concerte-o, é indispensável, e associe o Departamento de Comunicação para dialogar com o Parceiro da melhor forma.

Na prática

O nosso Parceiro pretende evocar o nosso projeto numa feira local. Passou-me a brochura da sua apresentação. Devo transmiti-la às equipas de comunicação?

Sim, é o procedimento certo. A comunicação poderá validar consigo e com o seu Parceiro se a abordagem se enquadra no nosso desejo de comunicação.

UMA DÚVIDA?

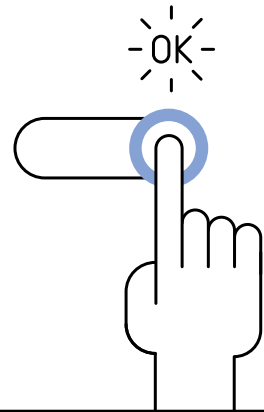
UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura que garante a confidencialidade e a anonimização das denúncias.

CONFORTAR

A APLICAÇÃO DA DUE DILIGENCE E DAS VERIFICAÇÕES DE INTEGRIDADE



CONCEBEMOS O NOSSO COMPROMISSO ÉTICO ATRAVÉS DE PRINCÍPIOS, TAIS COMO OS AQUI RECORDADOS E CUJA PROVA DEVE OBRIGATORIAMENTE SER CONCEDIDA.

Assim, procedemos e podemos solicitar que se proceda às verificações úteis, designadamente por parte da organização de controlos de integridade destinados a reforçar o conhecimento dos nossos Parceiros.

Esperamos dos/as nossos/as Colaboradores/as uma particular vigilância na identificação e na realização destes controlos de integridade, de acordo com as recomendações emitidas pelo Departamento de Ética e Compliance.

Inclui o direito de não estabelecer uma relação ou de interromper uma relação com um Parceiro cujas práticas não cumpram os nossos requisitos éticos neste código.

Toda a informação sobre os dados recolhidos está disponível junto do delegado para a proteção dos dados (DPO) através do seguinte endereço:

dpo@NHOOD.com

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
e a anonimização das denúncias.

O QUE PROMOVEMOS

- Privilegiamos a **identificação dos elementos-chave e das ligações** que possam existir no ecossistema dos nossos Parceiros e no nosso.
- Concebemos o nosso compromisso ético como tendo sido afirmado, demonstrado e provado.
- A comunicação das informações solicitadas ao Parceiro atende a este objetivo.

O QUE NÃO PERMITIMOS

- Não permitimos que se estabeleça uma relação sem que se realize a devida diligência, nomeadamente através da receção do **questionário completo preenchido e assinado** por parte do Parceiro.
- Não aceitamos questionários preenchidos de forma incompleta.
- Não autorizamos as relações estabelecidas sem que se atendam às diligências razoáveis e que consideramos úteis.

Na prática

O nosso Parceiro mantém uma relação connosco desde há vários anos. É realmente indispensável enviar-lhe este questionário?

Foi estabelecida uma relação de confiança, da qual nos podemos orgulhar. Contudo, devemos atualizar com regularidade as informações de que dispomos e de que somos, nós próprios, legalmente responsáveis. Sendo a relação de longa data, o questionário já deve ser conhecido e exigirá apenas uma simples atualização.

Na prática

O nosso Parceiro assinala-nos que o questionário de due diligence que lhe enviamos está a ser revisto pela sua equipa jurídica. Devemos considerar que se trata de uma denúncia?

É bastante normal que o nosso Parceiro dedique tempo a responder ao questionário e é legítimo que as suas equipas sejam mobilizadas para a resposta. Cooperamos da mesma forma com os pedidos dos nossos Parceiros. Não se trata de uma denúncia.

UTILIZAR O DISPOSITIVO DE DENÚNCIA

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
e a anonimização das denúncias.

IDENTIFICAR

OS PONTOS SENSÍVEIS

Questiona-se sobre um comportamento, sobre a atitude a adotar numa situação delicada...

É legal? Está em conformidade com os princípios éticos e profissionais, com a lei?

Há algum facto que considere censurável? Sabe como reagir?

Confie em si mesmo e utilize as 3 questões de referência para avaliar a situação, verificando se pode responder pela afirmativa a todas elas:

- A situação poderia facilmente explicar-se no exterior da empresa,**
- Sinto-me à vontade para falar sobre o assunto com os meus colegas, com os meus pares e a minha Administração,**
- Se a imprensa tivesse conhecimento, não teríamos nada a temer.**

Se respondeu «não», ainda que a uma única destas questões de referência ou se tiver dúvidas, não hesite: cabe-lhe a si questionar ou assinalar, de boa fé, qualquer situação que pareça estar em contradição com este código e utilizar a plataforma de denúncia.

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
e a anonimização das denúncias.

AGIR

DENUNCIANDO

Com quem falar? Com o seu Manager, com o Departamento de Ética e Compliance, com o Departamento de Recursos Humanos. Pode igualmente utilizar, de forma confidencial, a plataforma de denúncia.

Implementámos um dispositivo de denúncia para abordar eventuais dúvidas, questões ou violações do presente código ou para obter assistência sobre a sua implementação.

Sem substituir o diálogo direto, que pode privilegiar, o dispositivo de denúncia constitui um recurso adicional.

Quais são os assuntos éticos abordados? Pode relatar qualquer facto ou questão relacionada com a ética. O nosso procedimento de denúncia ética detalha o procedimento a efetuar para denunciar e entrar em comunicação com as pessoas habilitadas.

Também pode obter aconselhamento numa situação que lhe pareça delicada.

SEER

TRANQUILIZADO

SOBRE A PROTEÇÃO DOS DENUNCIANTES

Como remetente de uma denúncia ética, está protegido/a por lei. A sua identidade não será revelada, e não poderá ser intentada contra si qualquer sanção ou ação judicial, na sua qualidade de denunciante. A sua identidade será tratada de forma estritamente confidencial.

Só será divulgada se assim o autorizar ou se a lei o exigir. Nesta eventualidade, a sua divulgação estaria estritamente limitada à pessoas habilitadas, em virtude do inquérito. Cada pessoa que participa no inquérito aciona a sua responsabilidade em caso de inobservância do seu compromisso de confidencialidade.

Não poderá ser intentada contra si, qualquer sanção, retaliação ou medida de despedimento, pelo simples facto de ter procedido a uma denúncia.

Qualquer pessoa que o/a ameaçaria com retaliação poderá incorrer numa ação disciplinar que poderá terminar, inclusive, em despedimento.

Especifica-se que esta proteção do denunciante é válida se a denúncia for lançada de boa fé e não se aplica em caso de má fé comprovada por parte do denunciante.

**PARA MAIS INFORMAÇÕES:
UM PROCEDIMENTO COMPLETO
ESTÁ DISPONÍVEL JUNTO
DO DEPARTAMENTO DE ÉTICA
E COMPLIANCE.**

ÉTHIQUE França / Luxemburgo
ЕТИКА Ucrânia
ЭТИКА Rússia
ЕТИКА Polónia
ETIKAI KÓDEX Hungria
ETICĂ Roménia
ETICA Itália
ÉTICA Portugal / Espanha

UMA DÚVIDA?

UMA PERGUNTA?

UMA DENÚNCIA?

Aceda a speakup.nhood.org
Uma plataforma aberta e segura
que garante a confidencialidade
e a anonimização das denúncias.

EDIÇÃO 2021

NHOOD entende-se como as filiais da sociedade NHOOD Holding nos termos do artigo L 233-1 do código do comércio francês e as empresas controladas pela sociedade NHOOD Holding nos termos do artigo L 233-3 do código do comércio francês.

NHOOD HOLDING

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