



CODE DE CONDUITE PARTENAIRES

Dernière mise à jour 17/11/2023

nextensa.

PLACES
YOU PREFER

1. INTRODUCTION¹

Au sein du Groupe Nextensa, nous pensons qu'un engagement fort en faveur de pratiques commerciales éthiques et responsables est un élément essentiel des opérations commerciales et une clé du succès dans la réalisation de la stratégie de l'entreprise.

Ce Code de conduite pour les partenaires commerciaux et les fournisseurs définit, d'une part, les normes minimales que le Groupe Nextensa s'engage à respecter ainsi que tous ses Collaborateurs et, d'autre part, les comportements attendus que le Groupe Nextensa impose à ses clients, acheteurs et autres utilisateurs de ses biens immobiliers (les **Partenaires commerciaux**) et à ses fournisseurs, entrepreneurs et autres prestataires de services externes (les **Fournisseurs**). En effet, Nextensa souhaite établir des partenariats solides avec ses Partenaires commerciaux et ses Fournisseurs (ensemble, les **Partenaires**) basés sur le respect (mutuel), l'honnêteté, l'équité et l'intégrité.

Ce Code représente le 'S' (Social) et le 'G' (Gouvernance) de la politique ESG de Nextensa envers ses Partenaires. Les objectifs et obligations de durabilité que Nextensa impose à ses Partenaires, qui constituent le "E" (Environnemental) de sa politique ESG, peuvent être trouvés, entre autres, dans les dispositions du "Green lease" qui sont incluses dans les accords avec les utilisateurs (locataires, etc.) de son portefeuille immobilier ou dans la politique d'approvisionnement durable qui fait partie de ses conditions contractuelles.

Ce code de conduite est régulièrement revu et, le cas échéant, amélioré, et il sera toujours disponible pour consultation sur le site web de Nextensa (www.nextensa.eu).

Les questions concernant l'application de ce code de conduite peuvent être adressées au **Compliance Officer** de Nextensa (legal@nextensa.eu).

¹ Pour les définitions des termes en majuscules dans ce code, veuillez également vous référer aux définitions de la Charte de gouvernance d'entreprise de Nextensa (www.nextensa.eu).

2. CHAMP D'APPLICATION

Ce code de conduite s'applique à toutes les entités du groupe Nextensa lui-même, à ses partenaires, y compris (de manière non exhaustive) tous ses (sous-)contractants, (sous-)fournisseurs de biens et de services, consultants, main-d'œuvre, sous-locataires, etc.

Nextensa demande expressément à ses partenaires de s'engager à imposer les règles de conduite énoncées ci-dessous à leurs propres fournisseurs, prestataires de services et personnel.

3. ENGAGEMENTS

3.1 Droits de l'homme et conditions de travail

Nextensa souhaite mener ses activités d'une manière socialement responsable, en incluant les responsabilités nécessaires qui y sont associées. En tant qu'entreprise, Nextensa souscrit aux droits de l'homme internationalement reconnus, tels qu'ils figurent dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, et accorde l'attention nécessaire à la santé, à la sécurité et à l'environnement, conformément à son engagement de contribuer au développement durable.

Le respect des lois et réglementations (nationales et internationales) applicables, tant dans la lettre que dans l'esprit, est crucial pour les opérations commerciales de Nextensa. Cela se traduit, entre autres, dans les domaines suivants :

Respect des droits de l'homme

Nous attendons de nos partenaires qu'ils respectent les droits de l'homme et qu'ils renoncent à toute complicité avec des violations des droits de l'homme ou des discriminations et, le cas échéant, s'efforcent de la combattre.

Diversité et inclusion

Pour Nextensa, la diversité et l'inclusion font partie intégrante de sa culture d'entreprise et constituent la clé du succès et de l'innovation, et elle met tout en œuvre pour que cela devienne une réalité au sein de ses propres équipes. Nextensa vise à créer un environnement de travail où la diversité sous toutes ses formes - qu'il s'agisse du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique ou culturelle, ainsi que de la personnalité, des compétences, de l'expertise et des opinions - est embrassée et où tous les Collaborateurs se voient offrir des chances égales, où le respect mutuel et l'esprit de coopération prévalent.

Compte tenu de l'importance de cet aspect, nous demandons à nos Partenaires de créer un environnement de travail positif similaire qui garantisse l'ouverture, le respect et l'égalité. Les Partenaires doivent maintenir une interdiction générale de toute forme de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la nationalité, la couleur de la peau, l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, la situation matrimoniale, les opinions politiques et/ou la religion.

Liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective

Les employés des Partenaires devraient, toujours en conformité avec les lois nationales applicables, avoir le droit de s'affilier à un syndicat ou à toute autre organisation de travailleurs de leur choix et d'assister et de participer aux négociations collectives.

Respect mutuel et interdiction de toute forme de harcèlement

Nous attendons de chacun qu'il traite les autres de manière professionnelle, dans le respect mutuel, la confiance et la dignité individuelle.

Les Partenaires sont tenus d'offrir des conditions de travail exemptes de harcèlement, d'abus et de violence, y compris le harcèlement sexuel, les châtements corporels, les traitements inhumains ou les menaces de tels traitements, sous quelque forme que ce soit, sur le lieu de travail.

L'interdiction de toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants

Les Partenaires doivent s'opposer à toute forme de travail forcé et prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'il n'y ait aucune forme de travail forcé dans l'exercice de leurs activités.

Les Partenaires prendront toutes les mesures nécessaires et utiles pour garantir l'interdiction du travail infantile au sein de leur organisation et, dans la mesure du possible, pour garantir le respect de cette interdiction dans l'ensemble de la chaîne de Fournisseurs.

Une rémunération et des horaires de travail appropriés

Le travail des employés des Partenaires doit être effectué sur la base de relations de travail reconnues et dans le cadre d'horaires de travail conformes aux lois et réglementations applicables.

Les Partenaires rémunèrent leurs employés conformément à la législation salariale en vigueur, notamment en ce qui concerne le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires et les avantages obligatoires.

3.2 Santé et sécurité

Nous attendons de nos Partenaires qu'ils respectent toutes les lois applicables en matière de bien-être, de sécurité et de santé des Collaborateurs et qu'ils adoptent une attitude proactive à cet égard en élaborant et en mettant en œuvre une politique de santé et de sécurité ainsi que les systèmes de sécurité et la formation nécessaires en vue de prévenir des accidents.

Des précautions appropriées doivent être prises pour protéger les travailleurs et les visiteurs de la poussière, des produits chimiques ou d'autres nuisances pendant les travaux de transformation ou de rénovation.

3.3 Ethique des affaires et transparence

Agir de manière éthique ne consiste pas seulement à se conformer aux lois et réglementations formelles applicables à nos activités commerciales. Il s'agit également d'adhérer à des normes élevées de qualité, de transparence, d'équité et d'intégrité personnelle, qui devraient nous permettre de prendre des décisions commerciales en connaissance de cause et en toute objectivité et d'éviter les violations des lois et des directives de l'entreprise, qu'elles soient délibérées ou non.

Intégrité des entreprises et concurrence loyale

Les Partenaires s'engagent à adopter une culture ouverte et honnête, fondée sur la confiance et l'intégrité. Les Partenaires communiqueront donc des informations claires, précises et véridiques à leurs parties prenantes et à Nextensa.

Les Partenaires se conforment à toutes les lois applicables en matière de concurrence, adoptent des pratiques commerciales loyales et ne s'engagent pas dans des activités qui pourraient être considérées comme une entrave ou une violation de ces lois sur la concurrence.

Interdiction de la corruption et des pots-de-vin

Nextensa interdit toute forme de pots-de-vin et autres formes de corruption et de fraude. Ces actes ont un impact négatif sur la réputation et la crédibilité de l'entreprise et nuisent donc à son potentiel de croissance à long terme. La corruption peut être définie comme le fait de proposer, d'accorder ou de demander, d'accepter un certain avantage, d'adopter ou de ne pas adopter un certain comportement dans le cadre de sa fonction.

Les Partenaires doivent se conformer aux politiques de Nextensa en matière de cadeaux d'entreprise et d'hospitalité, comme indiqué dans le Code de conduite applicable aux Collaborateurs, qui peut être consulté sur le site www.nextensa.eu.

Prévenir les conflits d'intérêts

Les transactions entre les Partenaires et le Groupe Nextensa doivent être menées sans (toute apparence de) conflits d'intérêts. Si les Partenaires (ou l'un de leurs Collaborateurs) sont confrontés à un conflit d'intérêts potentiel avec Nextensa en raison d'un lien personnel, ce Partenaire doit immédiatement informer sa personne de contact ou toute autre personne dirigeante au sein de Nextensa et s'abstenir de tout contact avec Nextensa jusqu'à ce que ce conflit d'intérêts ait été évalué et résolu.

Vie privée et confidentialité

Les Partenaires respectent la vie privée et la confidentialité des informations de Nextensa et de ses Collaborateurs.

Les Partenaires veilleront à ce qu'une politique de sécurité professionnelle et concluante soit mise en place au sein de leur organisation, qu'elle fasse l'objet d'un suivi régulier et qu'elle soit continuellement mise à jour.

Les Partenaires traitent les données à caractère personnel conformément aux lois et règlements applicables en matière de protection des données (GDPR).

4. CONTRÔLE ET APPLICATION DU PRÉSENT CODE DE CONDUITE

Notifications de violation

Nextensa ne tolère aucun comportement illégal, contraire à l'éthique ou aux droits de l'homme. Chacun est faire part de ses préoccupations éthiques et professionnelles.

Les Partenaires sont encouragés à mettre en place des mécanismes de signalement appropriés au sein de leur organisation afin de permettre à leurs Collaborateurs et aux autres parties prenantes de faire part de leurs préoccupations concernant d'éventuels comportements illégaux ou contraires à l'éthique au sein de l'organisation et/ou des activités commerciales des Partenaires sans craindre de représailles.

En cas d'inquiétude concernant ce Code ou son application, toute personne peut le signaler directement à son contact chez Nextensa, à un autre responsable ou, si nécessaire, au Compliance Officer au sein du Groupe Nextensa. Tous les rapports seront évalués de manière adéquate et des mesures appropriées seront prises en cas de violation.

Application de la loi

Nextensa se réserve le droit de contrôler que ses partenaires respectent les principes fondamentaux énoncés dans le présent Code.

Si Nextensa détermine qu'un Partenaire a violé ce Code, elle peut exiger que le Partenaire prenne des mesures correctives et fournisse des preuves appropriées pour démontrer la correction demandée. Nextensa se réserve également le droit de suspendre ou de mettre fin à une relation avec un Partenaire en cas de violation grave ou répétée des dispositions de ce Code.



nextensa.

PLACES
YOU PREFER