CBRE

STANDARD DI CONDOTTA AZIENDALE

I nostri valori trascendono il tempo

Dal Consiglio di amministrazione

Tutti noi svolgiamo un ruolo essenziale nel mantenere una cultura etica presso CBRE e gli Standard di condotta aziendale sono la nostra guida.

Riga superiore (da sinistra a destra): Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Blake Hutcheson, Christopher Jenny.
Riga inferiore (da sinistra a destra): Gerardo Lopez, Susan Meaney, Guy Metcalfe, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Sanjiv Yajnik.

Il Consiglio di amministrazione ha la responsabilità di stabilire chiare aspettative ed elevati standard di comportamento etico in tutta CBRE. Il comportamento etico infonde fiducia, migliora la reputazione dell'azienda e ci aiuta ad attrarre i migliori clienti e talenti e a costruire una carriera gratificante per le nostre persone.

Gli Standard di condotta aziendale[1] sono il fondamento del programma di etica e conformità della nostra azienda. Ci affidiamo ad esso per rafforzare i nostri valori RISE - Rispetto, Integrità, Servizio ed Eccellenza - e garantire la conformità alle politiche aziendali e alle leggi e regolamenti che si applicano a noi a livello globale.

Tutti coloro che sono associati a CBRE, incluso il Consiglio di amministrazione e il management esecutivo, sono tenuti a leggere e comprendere gli Standard di condotta aziendale e a riflettere i suoi valori e le sue politiche nello svolgimento del proprio lavoro. Se ognuno di noi lo fa, ogni giorno, senza eccezioni, continueremo a distinguere CBRE come l'azienda che offre i migliori risultati per i clienti, i dipendenti, gli azionisti e la nostra comunità.

Il successo di CBRE si fonda sul fatto che siamo all'altezza dei valori stabiliti negli Standard di condotta aziendale.

Apprezziamo molto il vostro sostegno.

[1] Adottato nel 2004; aggiornato nel 2011, 2019 e 2021.

Messaggio del CEO

Rispetto, Integrità, Servizio e Eccellenza: Il nostro impegno verso *Come* operiamo

Lunghezza: 1:24 minuti. La traduzione dei sottotitoli è disponibile facendo clic sul pulsante CC nell'angolo in basso a destra dopo aver avviato il video.

CBRE aspira ad essere un'azienda di livello mondiale in tutto ciò che facciamo. Grazie alle nostre persone e alla loro instancabile attenzione nel fornire grandi risultati ai clienti, siamo sulla buona strada per raggiungere questo obiettivo.

Il duro lavoro è la chiave del nostro successo. Importante quanto il ***modo*** in cui lavoriamo. In CBRE conduciamo gli affari in modo giusto, con un impegno verso i più alti standard etici. È quello che i nostri clienti si aspettano da noi ed è quello che ci aspettiamo da noi stessi e dai nostri partner commerciali.

Gli Standard di condotta aziendale di CBRE sono la spina dorsale del nostro impegno. Ci guidano nelle decisioni e nelle azioni. Influenzano tutti gli aspetti della nostra cultura e mettono in pratica i nostri valori fondamentali di Rispetto, Integrità, Servizio e Eccellenza.

La condotta etica, sostenuta dai nostri valori RISE, è essenziale per realizzare la nostra aspirazione di world-class. Chiunque abbia una domanda sulla giusta linea d'azione, o preoccupazioni su una potenziale cattiva condotta nel nostro posto di lavoro, può e deve renderle note attraverso una delle molte opzioni di segnalazione che abbiamo a disposizione.

Apprezziamo molto l'impegno del nostro personale verso CBRE e i nostri valori RISE.

Cordialmente,

Bob Sulentic
Presidente e CEO

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Introduzione

I nostri valori trascendono il tempo

I nostri Standard di condotta aziendale sono una parte essenziale del nostro programma Etica & Conformità. Questo importante documento riflette la nostra cultura e i nostri valori e spiega i principi necessari che guidano i vostri obblighi etici e legali mentre rappresentate CBRE.[2]

Parole che tutti noi sosteniamo con l'esempio

I nostri Standard di condotta aziendale si basano sui nostri valori RISE. Questi valori sono le fondamenta su cui è costruita la nostra azienda e riassumono come condurre le attività quotidiane.

Valori RISE

Rispetto

Agiamo tenendo conto delle idee degli altri e condividiamo le informazioni apertamente per ispirare fiducia e incoraggiare la collaborazione

Integrità

Nessun singolo individuo, nessuna singola transazione, nessun singolo cliente è più importante del nostro impegno nei confronti della nostra azienda e di ciò che rappresentiamo

Servizio

Ci avviciniamo alle sfide dei nostri clienti con entusiasmo e diligenza, costruendo relazioni a lungo termine, collegando le persone giuste, il capitale e le opportunità.

Eccellenza

Ci concentriamo senza sosta sulla creazione di risultati vincenti per i nostri clienti, dipendenti e azionisti.

[2] I tuoi obblighi sono anche spiegati nelle nostre politiche, che puoi trovare in myPolicy sulla Intranet CBRE del dipendente. Se c'è un'incoerenza o un conflitto tra una politica e i nostri Standard di condotta aziendale, gli Standard di condotta aziendale hanno la precedenza.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

La tua responsabilità

I nostri Standard di condotta aziendale si applicano a tutto il personale CBRE, ai membri del nostro Consiglio di amministrazione e a chiunque agisca per conto dell'azienda, ovunque nel mondo. Tu sei responsabile di comprendere questi standard e di metterli in pratica. Dovrebbero guidare le tue azioni e interazioni con tutti coloro con cui lavori: clienti, concorrenti, investitori, partner commerciali, fornitori, governi e i dipendenti.

In alcuni paesi in cui operiamo, ci possono essere leggi o regolamenti locali più specifici o restrittivi rispetto agli Standard di condotta aziendale. Se c'è un conflitto tra una legge o un regolamento locale e i nostri Standard di condotta aziendale, la politica, la procedura, la legge o il regolamento locale hanno la precedenza.

Gli Standard di condotta aziendale non possono affrontare ogni potenziale situazione, quindi invitiamo a usare il buon senso, a fare domande e a parlare ogni volta che si ha un dubbio su cosa fare.

Ruolo speciale dei manager

Se si supervisiona del personale, si è responsabili di:

- Essere un modello dei nostri valori RISE
- Assicurarsi che il tuo team riveda, comprenda e segua i nostri Standard di condotta aziendale, le politiche aziendali e la legge

Se si incaricano terzi per conto di CBRE, si è responsabili di:

- Assicurarsi che le loro azioni seguano i nostri Standard di condotta aziendale[3]
- Fornire loro la formazione necessaria
- Monitorare il loro lavoro per assicurarsi che agiscano in maniera coerente con i nostri standard, le nostre politiche e la legge

Per ulteriori informazioni

Negli Standard di condotta aziendale, si vedrà questa icona. È lì per ricordare che se è possibile connettersi alla Intranet CBRE del dipendente, si può trovare le politiche e altre informazioni importanti sui nostri standard scritti digitando una frase chiave nella casella di ricerca della homepage intranet.

Cerca questa icona per trovare esempi di situazioni di vita reale che possono avere un impatto sulle tue attività quotidiane e rispondere a domande comuni sulle nostre politiche e standard. Speriamo che queste brevi sezioni di Domande e risposta aiutino a capire come agire in certe situazioni e a prendere la giusta decisione.

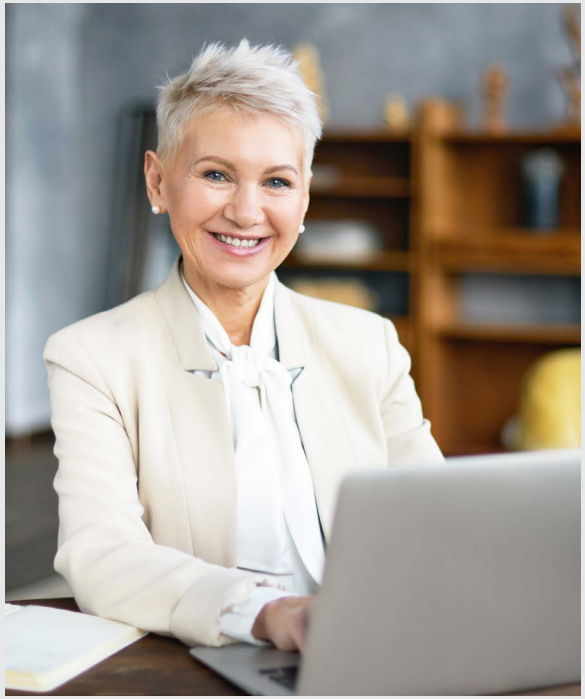
Le parole ***in corsivo*** indicano che sono presenti nel glossario. Puoi consultare il glossario se queste parole non sono chiare.

[3] I fornitori devono inoltre accettare di seguire il nostro Codice di condotta per i fornitori.

La tua solenne promessa

Ogni anno, devi rinnovare il tuo impegno nei confronti dei nostri valori RISE, certificando di avere accesso agli Standard di condotta aziendale, di averli letti e compresi, e di volerli applicare durante tutto il tuo impiego o servizio presso CBRE. Se non mantieni il tuo impegno, metti a rischio te stesso, i tuoi colleghi e CBRE. Sarai soggetto ad azioni disciplinari, fino alla risoluzione del contratto e eventualmente conseguenze legali.

Aderire ai più alti standard di professionalità è il fondamento di tutto ciò che facciamo. E soddisfare i propri obblighi richiede un impegno consapevole. La certificazione è obbligatoria e deve essere completata entro 30 giorni.



Ecco perché fare la certificazione annualmente

- Rappresenta la tua promessa ad agire eticamente, a seguire le regole e ad agire seguendo i nostri valori RISE.
- Guida le tue azioni sul lavoro e il modo in cui interagisci con i colleghi, i clienti e gli altri partner commerciali.
- Assicura alle parti esterne che si impegnano o hanno interesse nella nostra azienda che tutte le nostre persone annualmente rivedono, comprendono e accettano di seguire le politiche e gli standard di CBRE.
- Dimostra il tuo impegno a proteggere il marchio CBRE e a mantenere la nostra reputazione di azienda etica.
- È la cosa giusta da fare. Dobbiamo renderci reciprocamente responsabili delle nostre politiche, degli standard e della legge, e segnalare i problemi e la cattiva condotta.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Parlare è importante!

Abbiamo costruito la nostra reputazione come consulente di fiducia per i clienti seguendo pratiche commerciali etiche. Ma quella reputazione può essere diminuita o distrutta dalle cattive azioni di un solo dipendente. Per questo motivo, oltre a conoscere i requisiti legali ed etici che si applicano al tuo ruolo, **hai anche la responsabilità di rendere noti i problemi**.

Che tu sia un dipendente, un manager o un supervisore, non devi cercare di risolvere difficili questioni di etica e conformità da solo, né ci si aspetta che tu conosca tutte le risposte. Basta chiedere aiuto al proprio manager o supervisore, a un membro della Leadership Senior o ai team People, Etica & Conformità o Legale, al **Chief Compliance Officer**, o alla **CBRE Ethics HelpLine**. Segnalando le preoccupazioni, aiuti CBRE a mantenere la sua reputazione e ad affrontare potenziali problemi prima che possano avere un impatto negativo sulla nostra azienda, su colleghi e clienti.

Non tacere se

- Sei preoccupato che qualcuno stia facendo (o stia per fare) qualcosa che viola le nostre politiche o la legge, o che stia agendo in modo non etico
- Ritieni che tu possa essere coinvolto in una cattiva condotta
- Non sei sicuro dell'azione corretta da intraprendere e hai bisogno di consigli

Dovere speciale dei manager

- Dare l'esempio con la propria condotta
- Ascoltare le preoccupazioni quando vengono presentate
- Mantenere la riservatezza
- Rendere i membri del team responsabili delle loro azioni
- Agire prontamente quando si diventa consapevoli di una potenziale violazione
- Fare l'escalation delle preoccupazioni attraverso i canali appropriati

Di fronte a un dilemma etico, chiediti:

- È allineato con i nostri valori RISE?
- È conforme alla legge?
- È coerente con le politiche di CBRE?
- Sei certo non ci sono rischi?
- Hai abbastanza informazioni per prendere una decisione adeguata?
- Sarà appropriato se appare nei mass media?

↓ **SÌ**

↓

Procedi, ma se hai domande, parla con il manager o il supervisore.

↓ **NO**

↓

Fermati e segnala la cosa:

- Parla al tuo supervisore o manager.
- Contatta un membro della Leadership Senior, o i team Persone, Etica & Conformità o Legale
- Manda un'email al Chief Compliance Officer
- Presenta una denuncia online o per telefono (in modo anonimo se consentito dalla legge locale) usando la **CBRE Ethics HelpLine**.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Intraprenderemo azioni

Qualsiasi sospetta violazione delle nostre politiche o della legge viene esaminata prontamente, in modo approfondito e imparziale. Ogni questione che si eleva al livello di cattiva condotta grave sarà assegnata a un investigatore di Etica e Conformità.

Non devi mai indagare da solo sulle accuse di cattiva condotta, anche se sei un manager o un supervisore. Segnala invece la questione. Hai la responsabilità di cooperare pienamente in tutte le indagini di etica e conformità e di fornire risposte veritiere e complete alle domande. L'inosservanza di ciò comporterà azioni disciplinari, fino alla risoluzione del contratto. La decisione finale sull'azione appropriata è presa dal membro appropriato del management.

Se segnali una preoccupazione, puoi stare sicuro che la prenderemo sul serio. Stai certo che la tua segnalazione sarà oggetto di un'indagine approfondita e, infine, che saranno presi i provvedimenti adeguati.

Tolleranza zero per le ritorsioni

Se chiedi consigli, sollevi un problema o segnali una cattiva condotta, stai facendo la cosa giusta e sarai protetto. CBRE ha una politica di tolleranza zero sulle ritorsioni. È vietato minacciare, molestare o fare ritorsioni contro un altro dipendente che in buona fede ha segnalato un problema, una violazione o partecipato a un'indagine. Qualsiasi dipendente che fa ritorsioni dovrà affrontare un'azione disciplinare, fino al licenziamento.

Cos'è la cattiva condotta grave?

- Qualsiasi attività che potrebbe causare un significativo danno legale, finanziario o di reputazione alla società
- Comportamenti discriminatori, molesti o altri comportamenti gravi nei confronti di colleghi, dei clienti o di chiunque venga sul nostro posto di lavoro
- Attività illegale o una grave violazione delle politiche o degli standard CBRE
- Rendicontazione finanziaria fraudolenta ai sensi del Sarbanes Oxley Act del 2002 negli Stati Uniti e di leggi e regolamenti simili in altri paesi

Procedura di investigazione

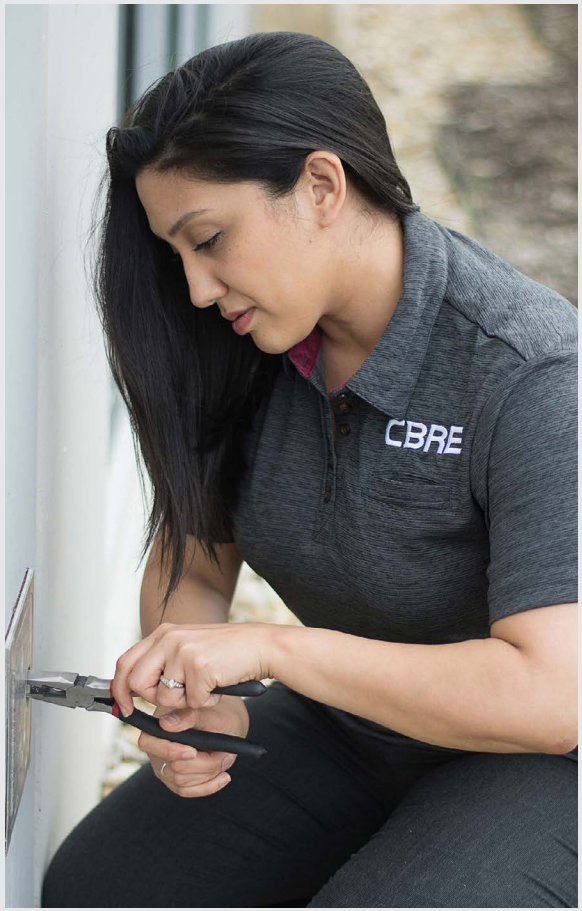
FASE 1	Segnalazione di cattiva condotta
FASE 2	Lamentela esaminata
FASE 3	Investigatore assegnato e cattiva condotta denunciata indagata
FASE 4	L'investigatore fa raccomandazioni per azioni appropriate al senior management
FASE 5	Azione appropriata determinata

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

Come segnalare le preoccupazioni

CBRE fornisce diversi modi per fare domande o segnalare preoccupazioni su comportamenti scorretti o sospetti di attività non etiche o illegali. Indipendentemente dal metodo di segnalazione scelto, la tua preoccupazione sarà trattata in modo confidenziale e sarà oggetto di un'indagine approfondita.

	Parla al tuo supervisore o manager.
	Contatta un membro della Leadership Senior, o i team Persone, Etica & Conformità o Legale
	Manda un'email al Chief Compliance Officer.
	Presenta una denuncia online o per telefono (in modo anonimo se consentito dalla legge locale) usando la CBRE Ethics HelpLine. La CBRE Ethics HelpLine è gestita da un'azienda indipendente e disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in ogni paese in cui CBRE opera.



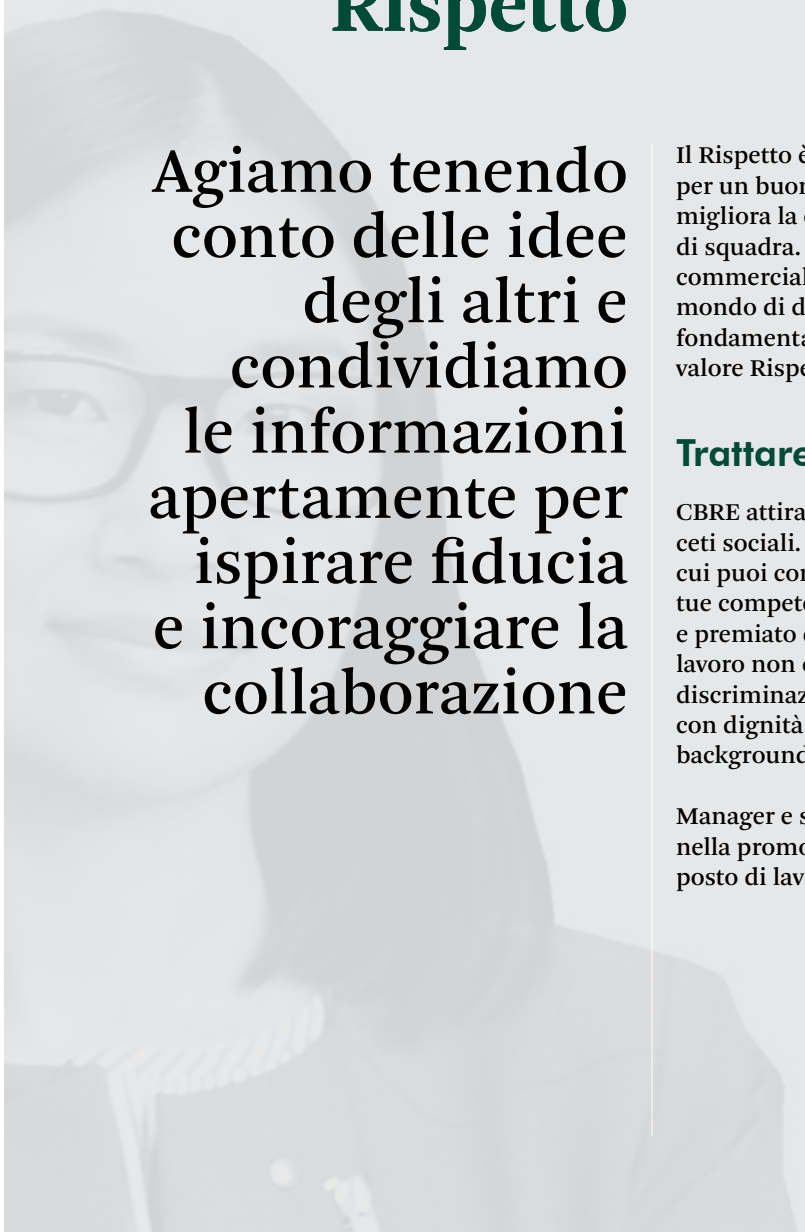
È possibile accedere alle politiche CBRE e ad altre informazioni importanti a cui si fa riferimento in questa sezione sulla Intranet CBRE del dipendente.

RICERCA DELLA PAROLA CHIAVE:

Standard di condotta aziendale

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

Rispetto



Agiamo tenendo conto delle idee degli altri e condividiamo le informazioni apertamente per ispirare fiducia e incoraggiare la collaborazione

Il Rispetto è il primo dei nostri valori RISE, e per un buon motivo. Il rispetto genera fiducia, migliora la comunicazione e promuove il lavoro di squadra. Sia che il tuo collega, cliente o partner commerciale sia seduto davanti a te o a mezzo mondo di distanza, il modo in cui lo tratti è fondamentale per la nostra cultura e per il nostro valore Rispetto di RISE.

Trattare tutti con rispetto

CBRE attira le persone più talentuose di tutti i ceti sociali. Forniamo un ambiente di lavoro in cui puoi competere e avere successo in base alle tue competenze e capacità e essere riconosciuto e premiato di conseguenza. Nel nostro posto di lavoro non c'è spazio per molestie, razzismo o discriminazione. Devi sempre trattare il tuo collega con dignità e rispetto, indipendentemente dal suo background o dalla sua posizione.

Manager e supervisori hanno un ruolo importante nella promozione di un ambiente che favorisce un posto di lavoro diverso, equo e inclusivo.

Individuare la discriminazione

La discriminazione è qualsiasi comportamento sul posto di lavoro, sia scritto, orale o tramite azioni che denigri o mostri ostilità o avversione verso qualcuno a causa della sua razza, colore, etnia, genere, identità e/o espressione di genere, sesso, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale, cittadinanza, ascendenza, luogo di nascita o discendenza, religione, stato di veterano o militare, o qualsiasi altra classe o caratteristica protetta dalla legge applicabile.

Se sei un manager o un supervisore

- Dai l'esempio e promuovi un ambiente di squadra sano e inclusivo.
- Sii avvicinabile e disponibile se i dipendenti hanno bisogno di discutere questioni di discriminazione o razzismo.
- Segnala tutti i comportamenti scorretti, compresi, senza limitazione, i comportamenti scorretti di tipo razziale, attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione, compresa la CBRE Ethics HelpLine.
- Non fare mai ritorsioni contro i dipendenti che segnalano problemi.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Diversità, equità e inclusione

In CBRE, diversità, equità e inclusione sono una priorità strategica e continuiamo a creare una cultura dell'inclusione, in modo che tutti si sentano sicuri, apprezzati e ascoltati. Il nostro impegno è intessuto nel DNA della società ed è incorporato nei nostri valori RISE. Per contribuire a rafforzare il nostro vantaggio competitivo, abbiamo integrato questi principi nella nostra procedura di talento e nel nostro business per offrire prospettive diverse e soluzioni innovative.

CBRE offre pari opportunità di impiego a tutti i dipendenti, incluso il reclutamento, l'assunzione, la retribuzione, le assegnazioni di lavoro, la promozione, la disciplina e il licenziamento. Quando si prendono decisioni inerenti il rapporto di lavoro, bisogna basarle sul merito. CBRE non tollera la discriminazione basata su razza, colore, etnia, genere, identità e/o espressione di genere, sesso, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale, cittadinanza, ascendenza, luogo di nascita o discendenza, religione, stato di veterano o militare, o qualsiasi altra classe o caratteristica protetta dalla legge applicabile.

In alcuni paesi, abbiamo l'obbligo legale di intraprendere un'azione decisa per promuovere l'assunzione e l'avanzamento nell'impiego tra le persone all'interno di certe classi protette. Crediamo che sia una cosa giusta da fare e buona per la nostra attività.

D: *Un cliente mi ha chiesto di cambiare uno dei membri del team a causa della sua religione. Cosa devo fare?*

R: La richiesta del cliente è impropria. Parla con il tuo manager e, insieme, affrontate in modo appropriato la richiesta del cliente. Oppure puoi segnalare questa preoccupazione ai team Persone, Legale o Etica e Conformità, o alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Prevenire le molestie e il bullismo

CBRE ha politiche contro le molestie ovunque operiamo. Sapere cosa costituisce una molestia può aiutarti a prevenirla denunciandola se la noti.

Chiunque sia coinvolto in una condotta che violi le nostre politiche anti-molestie sarà ritenuto personalmente responsabile.

A volte, le molestie sul posto di lavoro sono commesse da qualcuno al di fuori dell'azienda, come un consulente, un fornitore o un cliente. Se si osserva una molestia e non la si denuncia o non la si affronta, è come se si condonasse il comportamento o si assumesse il comportamento stesso. Puoi essere ritenuto responsabile.

Le molestie assumono molte forme e possono essere dirette a un individuo o a un gruppo di persone. Può essere un grave incidente isolato o persistere nel tempo. Indipendentemente dal tipo, le molestie sono offensive, inappropriate e degradanti e creano un ambiente di lavoro ostile che può interferire con la capacità dei colleghi di agire e godersi il proprio lavoro. Se assumi una condotta che viola la legge o le nostre politiche sull'ambiente di lavoro libero da molestie, sarai ritenuto responsabile.

Esempi di molestie sul posto di lavoro

- Osservazioni ostili, attacchi fisici o minacce
- Intrusione nella vita personale
- Comportamento intimidatorio per dissuadere un individuo dal presentare denunce
- Gesti e avance sessuali palesi
- Commenti, battute o domande a sfondo sessuale
- Insulti razziali o etnici o stereotipi negativi
- Benefici/promozione del lavoro offerto in cambio di un favore sessuale (quid pro quo)
- Isolare o negare la presenza di un individuo
- Diffondere bugie o pettegolezzi su un dipendente sui social media

Se sei un manager o un supervisore

- Comprendi, condividi e applica le nostre politiche sulle molestie e sulla non ritorsione.
- Agisci prontamente se sei testimone di un comportamento inappropriato o se un dipendente solleva una lamentela in merito a molestie.
- Segnala le violazioni dello Standard di condotta aziendale di CBRE, delle politiche aziendali o della legge. Non agendo, condoni la condotta.

D: *Sono un nuovo membro della mia squadra e l'unica donna. I miei colleghi mi fanno domande e commenti poco professionali e inappropriati. Voglio essere accettata, quindi cerco di unirmi alla conversazione e scambiare insulti con gli uomini. Gli scherzi e le cose inopportune stanno peggiorando. Voglio che si smetta, così l'ho riferito al mio manager. Dice che sono una donna troppo sensibile e che non farà nulla per aiutarmi. Cosa devo fare?*

R: I tuoi colleghi stanno avendo un comportamento inappropriato che potrebbe costituire un ambiente di lavoro ostile. È importante che i tuoi colleghi siano ripresi e potenzialmente disciplinati per il loro comportamento. Il manager potrebbe anche essere ritenuto responsabile per aver condonato il loro comportamento e non aver agito quando è diventata consapevole della situazione. Dovresti segnalare questo comportamento attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione, compresa la CBRE Ethics HelpLine.

Affrontare le molestie sessuali

Un ambiente di lavoro sessualmente ostile è un'altra forma di molestia. Se non controllato, erode la fiducia, la produttività e distrugge la nostra cultura.

La cattiva condotta sessuale può essere verbale, non verbale o fisica, incluse comunicazioni scritte e elettroniche tra persone dello stesso sesso o di sesso diverso. La cattiva condotta sessuale non si limita alle relazioni tra supervisori e subordinati. Può succedere a chiunque.

CBRE ha una posizione forte sulla cattiva condotta sessuale. Deve essere riconosciuta in tutte le sue forme e non deve essere tollerata. Se si sta verificando una cattiva condotta sessuale nel tuo team o in ufficio, incluso presso la sede di un cliente, devi segnalarlo.

Individuare la cattiva condotta sessuale

Condotta sessuale impropria e bullismo di genere	• Commenti sprezzanti o non professionali legati al sesso/al genere • Scherzi, commenti o battute sessiste • Domande intime relative al sesso • Foto, video o materiale scritto a sfondo sessuale • Argomenti e conversazioni a sfondo sessuale
Avance e aggressioni sessuali inappropriate	• Toccare, palpare, invadere lo spazio personale, appoggiarsi • E-mail, chiamate, note, testi, messaggi sui social media di natura sessuale • Sguardi o gesti sessualmente suggestivi • Contatto sessuale forzato o sgradito
Coercizione di attività sessuale tramite corruzione o minaccia di punizione	• Offrire o minacciare di revocare un trattamento preferenziale o opportunità professionali, in cambio della fornitura di favori sessuali • Pressioni per favori sessuali o appuntamenti, stalking (incluse intrusioni fisiche o digitali nella vita personale di una persona)

Se sei un manager o un supervisore

- Rispondi prontamente quando i dipendenti segnalano una cattiva condotta sessuale.
- Segnala l'incidente al team di Etica e Conformità.
- Mostra sostegno ai dipendenti che si fanno avanti e ringraziarli per aver segnalato le loro preoccupazioni.
- Non agire mai in un modo che potrebbe essere percepito come una punizione o una ritorsione contro i dipendenti che denunciano una cattiva condotta sessuale.

D: *Il mio manager mi ha chiesto di andare a bere qualcosa con il cliente dopo una riunione di successo e dopo, ha richiesto che lo accompagnassi in un "club per gentil uomini". Non volevo andare, ma sentivo di doverlo fare. Stiamo violando i valori di RISE frequentando questo tipo di locali?*

R: Sì. La partecipazione a questo tipo di luogo viola la politica CBRE. Inoltre, questo tipo di comportamento è potenzialmente illegale se legato a eventi lavorativi, perché può portare a denunce di un ambiente di lavoro ostile e molestie sessuali.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

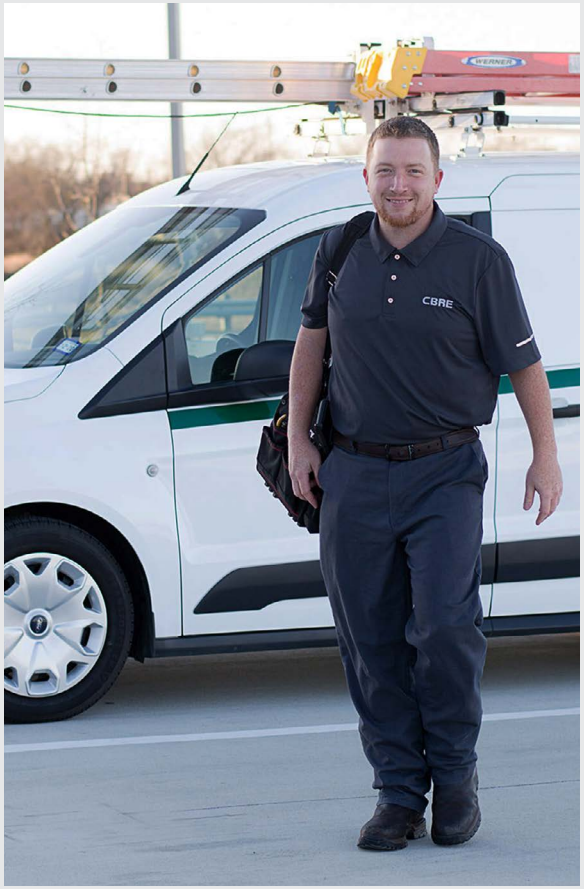
Garantire un luogo di lavoro senza violenza

CBRE è fermamente impegnata a fornire un luogo di lavoro libero da minacce o atti di violenza. Atti espliciti di aggressione, rabbia intensa o rabbia incontrollabile sono comportamenti inappropriati e non dovrebbero mai verificarsi sul lavoro.

Puoi riferire a qualsiasi membro della Leadership Senior, o ai team Persone, Etica & Conformità o Legale, al Chief Compliance Officer, o alla CBRE Ethics HelpLine. Puoi farlo senza paura di ritorsioni. Qualsiasi accusa di violenza sul posto di lavoro sarà investigata e saranno prese misure correttive e/o disciplinari come appropriato.

Cosa dovresti sapere?

- Non minacciare mai nessuno e non commettere alcun atto di violenza nel nostro posto di lavoro.
- Non portare o usare armi da fuoco, armi o altri dispositivi pericolosi nei locali della società o mentre si conducono attività aziendali.
- Segnalare immediatamente qualsiasi situazione di violenza o abuso che generi una ragionevole preoccupazione per la sicurezza dei dipendenti CBRE, ogni volta e ovunque si verifichi.



D: *Il mio collega, Joe, è molto stressato. Si è lamentato con me che sua moglie lo sta lasciando per un altro e spesso l'alito sa di alcol. Due volte si è vantato con me di avere una collezione di pistole e fucili. Ieri si è sfogato con me che il nostro capo gli ha dato una valutazione delle prestazioni "parzialmente raggiunta", e ha detto: "Gliela farò pagare". È qualcosa che devo segnalare?*

R: Sì. Se sei a conoscenza del fatto che un dipendente può rappresentare una minaccia imminente per qualcuno sul posto di lavoro, hai l'obbligo di informare il tuo manager in modo che possa allertare la sicurezza. Si può anche intensificare l'urgenza di un incidente chiamando la CBRE Ethics HelpLine o la CBRE Employee Emergency Hotline.

Alcol e droghe possono portare a cattive decisioni

L'alcol e le droghe possono influenzare le tue inibizioni, portando a comportamenti scorretti e situazioni negative che coinvolgono dipendenti e altri. Mentre sei al lavoro, deve rimanere libero dall'influenza di alcol, droghe illegali o qualsiasi altra sostanza che possa compromettere la tua capacità di svolgere il lavoro in modo efficace e agire con rispetto. Questo si applica a tutti i dipendenti in tutte le sedi di lavoro o ogni volta che si svolgono compiti o azioni per conto di CBRE, come un viaggio d'affari.

Riconosciamo che può essere consuetudine servire bevande alcoliche in ricevimenti aziendali. Se si sceglie di servire o consumare tali bevande, è comunque necessario attenersi alle politiche di CBRE relative all'alcol sul posto di lavoro, incluse eventuali politiche specifiche dell'ufficio.

Conosci le regole

Nessun dipendente può usare, possedere, trasferire, distribuire, produrre o vendere alcol o qualsiasi droga illegale o sostanza controllata mentre si trova nei locali della società, mentre è in servizio, mentre è in standby per reperibilità, o mentre si trova in un veicolo o in un'attrezzatura potenzialmente pericolosa che è di proprietà o noleggiata dalla società. L'uso moderato di alcol durante le feste sociali o aziendali sponsorizzate dall'azienda in cui viene servito alcol, mentre si intrattengono i clienti o i potenziali clienti dell'azienda, o in momenti appropriati non lavorativi presso gli uffici dove l'alcol è disponibile in loco, può essere consentito a condizione che:

- Venga mantenuta una condotta professionale;
- Il consumo di alcol non pregiudichi materialmente il giudizio o la prestazione professionale del dipendente;
- Il comportamento del dipendente non si rifletta negativamente sulla società; e
- La condotta del dipendente non violi alcuna politica aziendale, incluse, ma senza limitazione, le politiche aziendali che vietano le molestie e la discriminazione.

D: *Il mio collega sta biascicando parole e puzza di alcol, cosa devo fare?*

R: Non affrontare il collega da solo. Invece, avverti il manager o supervisore e riferisci i fatti, ad esempio quanto spesso hai sentito l'odore di alcol da questa persona, se l'hai vista bere, ecc. Se non ti senti a tuo agio nel rivolgerti al manager, dovresti segnalare la preoccupazione:

- Contattando un membro della Leadership Senior, o i team Persone, Etica & Conformità o Legale
- Manda un'email al **Chief Compliance Officer**
- Presenta una denuncia online o per telefono (in modo anonimo se consentito dalla legge locale) usando la **CBRE Ethics HelpLine**.

Rispettare i diritti umani

Facciamo affari in modo etico, ci riforniamo in modo responsabile e lavoriamo per proteggere e promuovere i diritti umani su scala globale sia nella nostra organizzazione che in tutta la nostra catena di approvvigionamento.

CBRE sostiene la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali e i nostri fornitori condividano questi valori e rifiuteremo la loro attività se non sono conformi al nostro Codice di condotta per fornitori. Prendiamo molto sul serio qualsiasi accusa di abuso dei diritti umani, in tutte le sue forme, e non le tollereremo all'interno della nostra azienda o nella catena di fornitura.

Cosa dovresti fare?

- Confermare i contratti che proibiscono l'uso del lavoro minorile con qualsiasi venditore, fornitore o altri accordi con terzi.
- Venire a conoscenza della ***schiavitù moderna*** e del ***traffico di esseri umani*** e intraprendi misure per prevenirli in tutta la nostra attività
- Mantenere un luogo di lavoro inclusivo e libero da molestie e discriminazioni basate su razza, colore, etnia, genere, identità e/o espressione di genere, sesso, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale, cittadinanza, ascendenza, luogo di nascita o discendenza, religione, stato di veterano o militare, o qualsiasi altra classe o caratteristica protette dalla legge applicabile.
- Fornire un luogo di lavoro sicuro e sano per tutti i nostri dipendenti e prevenire gli incidenti a dipendenti, clienti e visitatori.
- Rispettare tutte le leggi e regolamenti che trattano dei salari che CBRE paga ai dipendenti e le ore che lavorano.
- Sostenere e rispettare i diritti dei dipendenti per quanto riguarda la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

È possibile accedere alle politiche CBRE e ad altre informazioni importanti a cui si fa riferimento in questa sezione sulla Intranet CBRE del dipendente.

RICERCA DELLA PAROLA CHIAVE:

Standard di condotta aziendale

D: *Ho sentito che un fornitore di CBRE ha creato un programma di esperienza lavorativa che permette ai minori di 16 anni di lavorare per un numero illimitato di ore alla settimana, senza retribuzione. Dovrei preoccuparmi?*

R: Sì. Il programma descritto viola le leggi sul lavoro minorile e solleva anche il sospetto di traffico di esseri umani e schiavitù moderna. Devi segnalare questa preoccupazione ai team Persone, Legale o Etica e Conformità, o alla CBRE Ethics HelpLine.

Integrità

Nessun singolo individuo, nessuna singola transazione, nessun singolo cliente è più importante del nostro impegno nei confronti della nostra azienda e di ciò che rappresentiamo

Il successo della nostra azienda è dovuto in gran parte alla fiducia che ci siamo guadagnati grazie all'integrità e alla correttezza. La fiducia dei nostri clienti, azionisti e dipendenti è il bene più prezioso di CBRE. Non devi mai trarre ingiustamente vantaggio da nessuno attraverso la manipolazione, il travisamento o l'abuso di informazioni. Il nostro valore RISE di Integrità richiede di "prendere sempre la strada maestra" e di trattare in modo equo e onesto i nostri clienti, dipendenti, partner commerciali e persino con i nostri concorrenti.

Mantenere la riservatezza

L'integrità include il mantenimento della riservatezza delle informazioni ritenute private o proprietarie e affidateci dalla società, dai clienti, dai fornitori o da altre terze parti. Mantenere la riservatezza è un obbligo per ogni dipendente e una parte fondamentale del suo lavoro.

Gli obblighi di riservatezza possono derivare da contratti scritti, come gli accordi di non divulgazione, da incarichi o da istruzioni sul lavoro da svolgere, o anche da comunicazioni verbali con un cliente o una terza parte. Queste restrizioni ti impediscono di utilizzare le informazioni riservate per qualsiasi scopo diverso dal completamento del lavoro da svolgere ai sensi del contratto o dell'incarico.

Se sei un nuovo dipendente, non comunicarci e non utilizzare nel tuo lavoro alcuna informazione proprietaria del precedente datore di lavoro. Allo stesso modo, ci aspettiamo che chi lascia CBRE mantenga la riservatezza delle informazioni proprietarie della nostra società, dei nostri clienti e di terze parti.

Ciò nonostante, tali obblighi non limitano il tuo diritto di presentare una denuncia o una contestazione presso la Securities and Exchange Commission (SEC) o qualsiasi altra agenzia governativa, o comunque di partecipare o collaborare pienamente a qualsiasi indagine o procedimento che possa essere condotto dalla SEC o da qualsiasi altra agenzia governativa, inclusa la fornitura di documenti o altre informazioni, senza preavviso o approvazione da parte di CBRE. Se hai qualche domanda in merito, consulta un membro del team Legale o Etica e Conformità.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Comprendere i conflitti di interesse

Un conflitto di interessi si verifica quando i propri interessi personali, famigliari, di amicizia, fattori finanziari o sociali, potrebbero compromettere le decisioni aziendali e mettere in dubbio che il proprio giudizio e che le azioni siano imparziali. Anche la più piccola percezione di scorrettezza può essere potenzialmente dannosa per le relazioni d'affari, erodendo fiducia, alimentando sospetti e macchiando la reputazione di CBRE per la correttezza degli affari. Non dobbiamo utilizzare proprietà o informazioni appartenenti a CBRE, o la nostra posizione in CBRE, per un guadagno personale. Siamo tenuti ad agire nel migliore interesse di CBRE e dei nostri clienti, e non nel proprio interesse.

I conflitti d'interesse non possono sempre essere evitati e non sono necessariamente un problema se il conflitto viene rivelato in anticipo. È necessario avvertire immediatamente il proprio manager o supervisore di tutti i conflitti che potrebbero essere ragionevolmente considerati tali da influenzare il proprio giudizio e la capacità di svolgere il proprio ruolo in CBRE, o che potrebbero creare una parvenza di illecito.

Conflitti di interesse comuni sul posto di lavoro

Favorire i parenti e gli amici stretti

- Influenzare la decisione di acquistare beni o servizi da un'azienda in cui un membro della famiglia o un amico ha un interesse finanziario
- Non aver rivelato di essere legato a un candidato che CBRE sta considerando di assumere
- Porre i membri della famiglia in relazioni dirette o con autorità decisionale l'uno sull'altro
- Impegnarsi in una relazione romantica con qualcuno che supervisioni direttamente o per cui ha la possibilità di influenzare lo stipendio, le prestazioni o altre decisioni di impiego

Trovare CBRE su lati diversi della stessa transazione o di transazioni correlate

- Rappresentare tutte le parti in una transazione
- Avere un interesse di proprietà in una proprietà che un cliente sta considerando di acquistare

Avere interessi personali al di fuori del lavoro

- Lavorare part-time per clienti, fornitori, venditori o concorrenti di CBRE o competere con CBRE in qualsiasi modo
- Prendere per sé, per un membro della famiglia o per un amico, un'opportunità di business che CBRE avrebbe potuto perseguire, senza prima offrire tale opportunità a CBRE

D: *Mi è stato chiesto di fare una verifica su un fornitore CBRE dove un mio stretto parente lavora come manager. Si tratta di un conflitto di interesse?*

R: Sì, e dovresti informare il tuo manager in merito. Tu e il tuo manager lavorerete insieme per decidere la linea d'azione da intraprendere. Se hai ulteriori domande, puoi farle attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione, compresa la CBRE Ethics HelpLine.

Regali, intrattenimento e pagamenti impropri

In molte delle aree di business di CBRE, la pratica di scambiarsi regali o ospitalità è una parte abituale e prevista della costruzione e del mantenimento delle relazioni. Promuove la fiducia tra fornitori, clienti e partner commerciali. Tuttavia, i regali e l'intrattenimento, se eccessivi o dati a un soggetto inappropriato,[4] potrebbero causare conflitti d'interesse reali o percepiti, o nel peggiore dei casi potrebbero essere considerati come una ***tangente*** o una ***bustarella***. Questo è particolarmente vero per i regali in contanti o equivalenti, come carte regalo, assegni o buoni regalo, che sono strettamente proibiti.

Dare o ricevere regali o favori o qualsiasi forma di intrattenimento o ospitalità non è mai appropriato se:

- Crea un obbligo
- Mette chi dà o chi riceve in una situazione in cui uno dei due sembra essere di parte
- È fatto con l'intento di influenzare una decisione commerciale, una trattativa o una transazione

Poniti queste domande

- Il regalo è proibito dalla legge?
- Potrebbe essere interpretato come una tangente?
- È in linea con la nostra (o la loro) politica dei regali?
- Potrebbe influenzare una decisione commerciale?
- Come sarebbe percepito se fosse reso pubblico?

Se una di queste domande solleva dei dubbi, parla con il manager o supervisore o contatta la **CBRE Ethics HelpLine** per assistenza.

Ogni regione, paese, azienda e alcuni clienti possono avere adottato politiche che regolano le spese per viaggi, pasti, regali e intrattenimento. Devono essere seguiti perché rispettano tutte le leggi e regolamenti applicabili relativi a tali operazioni.

Regali per funzionari di governo

Le nostre politiche riconoscono anche che regole e direttive più severe e specifiche si applicano quando si fanno affari con qualsiasi entità, agenzia o agente governativo. Come azienda con sede negli Stati Uniti, siamo soggetti al ***Foreign Corrupt Practices Act***. Ci possono essere ulteriori leggi in altri paesi in cui facciamo affari che proibiscono di dare qualsiasi cosa di valore, per quanto piccola, a un dipendente del governo.

D: *Come parte della richiesta di proposta, sono responsabile della scelta di un fornitore CBRE. Il responsabile delle relazioni che lavora per uno dei fornitori mi ha offerto un viaggio gratuito in un fine settimana per due a Londra. Posso accettare l'offerta?*

R: No. Il viaggio viola la politica dei regali e degli intrattenimenti di CBRE e mette a rischio la reputazione dell'azienda. Dovresti dire educatamente ma chiaramente "no" quando ti viene offerto un regalo eccessivo, e rispondere per iscritto con un "no" se ti viene offerto via email o messaggio vocale.

[4] Maggiori informazioni possono essere trovate nel Processo decisionale legato alla corruzione situato nella sezione Servizio dei nostri valori RISE.

Investimenti personali che sono in concorrenza con il nostro business

Poiché la tua proprietà personale in certi tipi di immobili commerciali o aziende di tecnologia immobiliare può avere ramificazioni legali e reputazionali per CBRE, abbiamo stabilito politiche riguardanti la proprietà di questi beni. Queste politiche tipicamente permettono di godere dei benefici di possedere beni immobili o di investire in aziende di tecnologia immobiliare a patto che si comunichi correttamente i propri interessi a CBRE. Le nostre politiche contengono anche disposizioni che specificano come questi conflitti di interesse saranno gestiti.

Ci si aspetta che tu sia impegnato principalmente nell'attività dell'azienda e, quando ti viene data l'approvazione per impegnarti in investimenti immobiliari o in tecnologia immobiliare, non devi usare proprietà, sistemi o personale CBRE per perseguire i tuoi interessi. Inoltre, devi dissociare chiaramente ed efficacemente le tue attività personali di investimento o di sviluppo da qualsiasi associazione o sponsorizzazione di CBRE.

Cosa dovresti sapere?

Immobili commerciali

- Non acquisire un interesse in una proprietà commerciale che è elencata da CBRE a meno che e fino a quando non abbia avuto una ragionevole esposizione al mercato.
- Non operare su informazioni anticipate o proprietarie che non sono disponibili ai nostri clienti.
- Non presentare offerte personali in concorrenza con un'offerta di uno dei clienti di CBRE.
- Ottenere sempre il consenso scritto da CBRE prima di negoziare, presentare e/o eseguire un'offerta di acquisto o affitto di una proprietà commerciale che è elencata da CBRE.
- CBRE può, a propria discrezione, proibirti di acquisire interessi immobiliari.

Aziende di tecnologia immobiliare

- Non agire mai come funzionario, direttore, partner, consulente, rappresentante, agente, consigliere o dipendente di un'azienda tecnologica immobiliare senza previo consenso scritto di CBRE.
- Non fornire mai alcuna approvazione pubblica di un'azienda tecnologica immobiliare, senza il previo consenso scritto di CBRE.

D: *I miei suoceri vogliono usare CBRE per vendere i loro immobili commerciali. Cosa dovrei fare?*

R: Se si è coinvolti nella disposizione della proprietà per conto di CBRE, si deve rivelare per iscritto l'interesse di proprietà degli immobili commerciali a CBRE. In caso di approvazione, è necessario divulgare lo stesso a tutti i potenziali acquirenti per iscritto e ottenere il loro consenso scritto prima di procedere. Non puoi operare su informazioni proprietarie che non sono disponibili per i tuoi suoceri. In caso di ulteriori domande, puoi segnalarle attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione, compresa la **Linea di assistenza per l'etica CBRE**.

Sicurezza delle informazioni e protezione degli asset

Integrità significa seguire le proprie convinzioni morali e fare la cosa giusta in tutte le circostanze, anche quando si pensa che nessuno ci stia guardando. [5]Questo include l'utilizzo delle risorse aziendali, sia quelle materiali che quelle immateriali, e la nostra rete di computer e altre risorse tecnologie informatiche. Hai il dovere di salvaguardare questi beni e risorse da furti, danni e uso improprio. La proprietà del CBRE dovrebbe essere protetta, usata in modo efficiente ed essere usata solo per scopi commerciali legittimi e non per benefici personali.

D: *Ho una scadenza e ho bisogno di inviare alcuni dati personali al mio account di posta elettronica di casa, così posso finire il mio progetto dopo aver messo i miei figli a letto. Va bene?*

R: No. Se sei responsabile o ha accesso ai dati confidenziali, non puoi trasferire tali informazioni al di fuori di CBRE a nessuno dei tuoi sistemi personali.

D: *Di tanto in tanto, porto il mio dispositivo mobile al bar del mio quartiere per tenermi aggiornato sulle mie e-mail e lavorare. Posso usare il Wi-Fi gratuito?*

R: Molti portatili CBRE sono stati configurati con "Always-On Global Protect VPN". Se utilizzi uno di questi dispositivi, è sicuro accedere al Wi-Fi gratuito. Se, tuttavia, stai utilizzando un dispositivo personale o hai un laptop CBRE che non dispone di questa VPN, non collegarti al Wi-Fi gratuito. Il Wi-Fi gratuito può creare una vulnerabilità sul tuo computer che mette a rischio le informazioni CBRE. Chiunque sia seduto al bar può vedere cosa stai facendo, se lo desidera.

D: *Ho una delle poche licenze al database finanziario del dipartimento. I miei colleghi chiedono costantemente di prendere in prestito il mio login, così possono fare il loro lavoro più velocemente di quanto potrebbero se usassero il protocollo d'uso appropriato. Non chiederanno al loro manager un altro login, anche se sembra necessario. Ho resistito a dare il mio login, ma mi sento pressato a darlo in prestito ad altri, ma solo qualche volta.*

R: Stai facendo la cosa giusta dicendo "No". Condividere un login o una password è sbagliato perché crea una falsa registrazione di chi potrebbe aver eseguito il lavoro in modo scorretto, o peggio fraudolento, nel database. Proteggere il tuo login ti protegge anche dall'essere sospettato di illeciti se qualcuno agisce male mentre usa il tuo login. Infine, l'azienda deve sapere se ha davvero bisogno di investire in un login separato per promuovere l'efficienza in modo sicuro.

Cosa dovresti sapere?

Beni dell'azienda

- Non usare il nome, il logo, le informazioni, le attrezzature, le proprietà, il tempo o altre risorse di CBRE per impegnarsi in attività esterne che non sono sanzionate dall'azienda.
- Non utilizzare o divulgare (durante o dopo il proprio impiego presso CBRE), senza la dovuta autorità, informazioni personali o riservate ottenute da qualsiasi fonte nel corso dell'attività di CBRE.[6]
- Non accedere ai dati senza autorizzazione. L'accesso alle informazioni riservate dovrebbe essere fornito solo al dipendente che ne ha bisogno per svolgere il suo lavoro.
- Non discutere di informazioni riservate dell'azienda in aree aperte e pubbliche per ridurre al minimo la divulgazione a colleghi o a terzi che non sono autorizzati a sapere.

Rete di computer e risorse tecnologiche

- Utilizzare solo ***dispositivi***, account e sistemi approvati per la corrispondenza o le transazioni aziendali.
- Non lasciare incustoditi i dispositivi CBRE e prendere misure per proteggerli contro il furto, perdita, danni o uso improprio.
- Installare solo il software approvato e con licenza sui dispositivi CBRE.
- Fare sempre backup dei dati per proteggere CBRE da perdite o corruzione di informazioni.
- Crittografare le informazioni sensibili e trasmetterle attraverso piattaforme e connessioni sicure.
- Non condividere i nomi degli account e le password di CBRE con nessuno.

[5] Nessun dipendente dovrebbe avere un'aspettativa di privacy quando accede ai sistemi aziendali di CBRE, tranne quando è proibito dalla legge.
[6] Esempi di informazioni confidenziali includono informazioni non pubbliche su piani, guadagni, previsioni finanziarie, previsioni commerciali, scoperte, offerte competitive, tecnologie e personale di CBRE.

Insider trading

Molti di noi hanno accesso a informazioni che il pubblico non ha, informazioni su CBRE, i nostri clienti, i partner commerciali e i concorrenti. Spesso, queste informazioni sono considerate "importanti" perché influenzerebbero la decisione di un individuo di comprare, vendere o tenere le azioni di quell'azienda.

Le leggi sull'***insider trading*** negli Stati Uniti e in molte altre giurisdizioni in cui operiamo, vietano l'acquisto, la vendita o il trasferimento di titoli da parte di chiunque sia in possesso di informazioni importanti che non sono generalmente note o disponibili al pubblico. E per chiunque, intendiamo te, il tuo coniuge, i tuoi figli e chiunque altro possa aver condiviso apertamente o intenzionalmente informazioni importanti con te.

Queste linee guida contro l'insider trading si applicano alla negoziazione dei titoli di CBRE, nonché alla negoziazione dei titoli di altre aziende, come clienti, fornitori o altre aziende con cui CBRE sta negoziando affari significativi.

Queste leggi proibiscono anche di rivelare informazioni importanti a chiunque commerci in titoli dell'azienda, nonché di comprare o vendere titoli dell'azienda quando hai informazioni importanti non pubbliche su quell'azienda. Sei responsabile del rispetto delle leggi sui titoli applicabili e della protezione dell'azienda e di te stesso da gravi responsabilità e sanzioni che possono derivare da violazioni di queste leggi.

Cosa dovresti sapere?

- Rispetta sempre le leggi e i regolamenti che si applicano all'insider trading.
- Divulga informazioni confidenziali solo se necessario. Sii sempre cauto in merito alle informazioni contenute nelle mail a catena e nelle conversazioni in spazi pubblici.
- Assicurati che il nostro fornitore mantenga riservate le informazioni che condividiamo con loro; utilizza gli accordi di non divulgazione o gli impegni di riservatezza per salvaguardare le nostre informazioni.
- Renditi conto che qualsiasi informazione non importante per CBRE che puoi scegliere di scartare può essere importante per altri.
- Consulta l'ufficio legale prima di comprare o vendere azioni, in caso di dubbio.
- In caso di non conformità osservate, segnalare immediatamente la questione alla HelpLine etica del CBRE o a un membro dell'ufficio Etica e conformità o dell'ufficio legale.

D: *Sto lavorando per CBRE all'acquisizione di una grande ditta quotata in borsa negli Stati Uniti. Questa informazione non è ancora pubblica, ma mi piacerebbe dirlo al mio coniuge che è un agente di cambio per dei clienti che ne trarrebbero profitto. Se non ne sto approfittando personalmente, posso condividere queste informazioni?*

R: Condividere informazioni importanti e non pubbliche è illegale e viola la politica e gli Standard di condotta aziendale di CBRE.

Responsabilità finanziaria

Come dipendenti di CBRE, abbiamo il dovere di agire con onestà quando registriamo e riportiamo informazioni finanziarie sulle operazioni dell'azienda. Se fornisci, analizzi o certifichi informazioni finanziarie in relazione a qualsiasi controllo o procedura interna, come fogli di presenza, rapporti di spesa, buoni di entrate o altri rendiconti finanziari, devi fornire informazioni accurate, tempestive e complete. Fare o approvare registrazioni o documentazioni false o fuorvianti, o non rivelare correttamente qualsiasi attività o passività, è severamente proibito.

CBRE fa affidamento sulla nostra integrità finanziaria per prendere decisioni aziendali informate. Anche i nostri stakeholder, inclusi i partner commerciali, i funzionari governativi e gli investitori, lo fanno. Fornire loro divulgazioni e informazioni finanziarie accurate, tempestive e complete non solo è una buona pratica ma è anche richiesto dalle leggi e dai regolamenti che governano la nostra azienda. Il nostro impegno verso l'integrità finanziaria si estende anche alle risorse che gestiamo per conto dei nostri clienti.

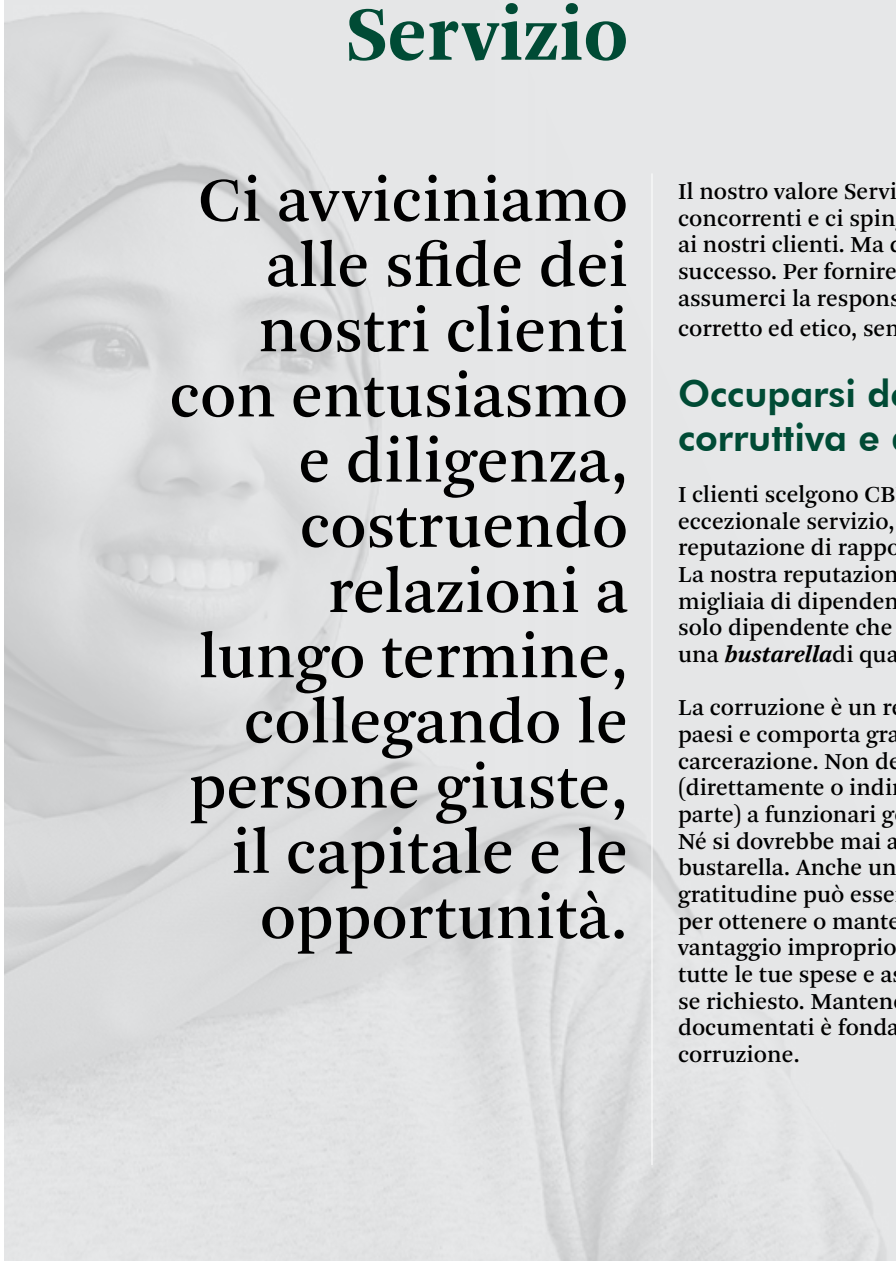
Se hai delle preoccupazioni, o qualcuno ti contatta con delle preoccupazioni, riguardo qualsiasi aspetto della nostra divulgazione finanziaria, o qualsiasi problema di contabilità o revisione o controllo interno, devi segnalarlo immediatamente al tuo manager, o attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione che abbiamo a disposizione, inclusa la CBRE Ethics HelpLine.

È possibile accedere alle politiche CBRE e ad altre informazioni importanti a cui si fa riferimento in questa sezione sulla Intranet CBRE del dipendente.

RICERCA DELLA PAROLA CHIAVE:

Standard di condotta aziendale

Servizio



Ci avviciniamo alle sfide dei nostri clienti con entusiasmo e diligenza, costruendo relazioni a lungo termine, collegando le persone giuste, il capitale e le opportunità.

Il nostro valore Servizio è ciò che ci separa dai nostri concorrenti e ci spinge a fornire i migliori risultati ai nostri clienti. Ma questo da solo non garantisce il successo. Per fornire un ottimo servizio, dobbiamo assumerci la responsabilità di fare affari in modo corretto ed etico, sempre e ovunque.

Occuparsi della condotta corruttiva e disonesta

I clienti scelgono CBRE non solo per il nostro eccezionale servizio, ma anche per la nostra reputazione di rapporti commerciali corretti ed etici. La nostra reputazione, costruita dal duro lavoro di migliaia di dipendenti, può essere danneggiata da un solo dipendente che offre o accetta una ***tangente*** o una ***bustarella***di qualsiasi tipo.

La corruzione è un reato nella maggior parte dei paesi e comporta gravi sanzioni, incluse multe e carcerazione. Non devi mai offrire o pagare tangenti (direttamente o indirettamente attraverso una terza parte) a funzionari governativi, clienti o fornitori. Né si dovrebbe mai accettare una tangente o una bustarella. Anche un piccolo regalo o un segno di gratitudine può essere illegale o visto come un modo per ottenere o mantenere un affare o assicurarsi un vantaggio improprio. Dovresti anche tenere conto di tutte le tue spese e assicurarti di poter fornire backup, se richiesto. Mantenere libri e registri accurati e ben documentati è fondamentale per mitigare il rischio di corruzione.

D: *Sto scegliendo tra tre fornitori come parte di un processo di richiesta di proposta. Un fornitore mi ha offerto biglietti gratis per un costoso evento sportivo. Sono tentato di accettare. Posso?*

R: No. I biglietti costosi violano la politica di regali e intrattenimento di CBRE e mettono l'azienda a rischio di reputazione. Dovresti dire educatamente ma chiaramente "no" quando ti viene offerto un regalo eccessivo, e rispondere per iscritto con un "no" se ti viene offerto via email o messaggio vocale.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

A volte una trasgressione può sembrare giusta, per esempio quando un modesto pagamento illegittimo eviterebbe che un progetto sia in ritardo. Ma non è mai la cosa giusta da fare. Hai la responsabilità personale di resistere alla partecipazione a qualsiasi forma di corruzione e di denunciare le violazioni. La violazione di queste regole, intenzionale o meno, potrebbe comportare gravi conseguenze per te e per CBRE.

Stai un guardia per

- Richieste di donazioni a enti di beneficenza o organizzazioni che possono essere affiliati a funzionari governativi, partiti politici, clienti, fornitori o membri delle loro famiglie
- Richieste insolite, eccessive e fuori dall'ordinario per regali, ospitalità o viaggi
- Pagamenti extra per azioni governative di routine, come documenti, rilascio di permessi, ecc. o per accelerare la normale procedura o procedimento
- Pagamenti intesi come incentivo o compensazione per un trattamento preferenziale o qualsiasi altro tipo di attività commerciale impropria

PROCEDURA DECISIONALE LEGATA ALLA CORRUZIONE

C'è stata una richiesta, un'offerta o una promessa di pagare o regalare qualcosa di valore.

Di qualsiasi cosa si tratti, sia direttamente o indirettamente attraverso intermediari,

- Influenzerà impropriamente qualsiasi azione o inazione, o decisione o non decisione del destinatario nella sua capacità ufficiale,
- Indurrà il destinatario ad agire o astenersi dall'agire in relazione all'esercizio delle proprie funzioni,
- Assicurerà un vantaggio improprio,
- Otterrà o manterrà affari,
- Indurrà il destinatario a usare l'influenza con una terza parte (incluso un ente governativo) per influire o influenzare qualsiasi atto o inazione, o decisione o non decisione di tale terza parte, o
- "Ricompenserà" un destinatario dopo il fatto per aver influenzato o condizionato qualsiasi atto o inazione, o decisione o non decisione di una terza parte?

NO
Nessuna violazione

Ma se non sei sicuro, consulta un approvatore autorizzato, gli Standard di condotta aziendale e la Politica globale 6.16 (Anti-Corruzione) prima di procedere.

SÌ
Fermati e segnala

- Parla al tuo supervisore o manager.
- Contatta un membro della Leadership Senior, o i team Persone, Etica & Conformità o Legale
- Manda un'email al **Chief Compliance Officer**
- Presenta una denuncia online o per telefono (in modo anonimo se consentito dalla legge locale) usando la **CBRE Ethics HelpLine**

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla **CBRE Ethics HelpLine**.

Concorrenza leale

La concorrenza leale fa bene al business e ai nostri clienti, spronando l'innovazione e migliorando quindi il servizio. Le leggi antitrust e sulla concorrenza assicurano un sistema di libero mercato equo e competitivo in cui nessuna azienda ha il monopolio su un prodotto o un servizio.

CBRE rispetta le leggi antitrust in ogni giurisdizione in cui opera. Concorriamo in modo leale e abbiamo politiche che regolano le nostre attività con i concorrenti, clienti e fornitori. Sei tenuto a osservare rigorosamente le leggi antitrust e sulla concorrenza e i corrispondenti regolamenti interni. Le violazioni comportano pene severe, incluse multe e reclusione per il dipendente.

Alcune delle accuse più gravi di antitrust riguardano incontri informali con i concorrenti durante riunioni ed eventi del settore. Fai attenzione. Le leggi antitrust sono complesse e possono variare da paese a paese. Qualsiasi contatto con i concorrenti può sollevare rischi in merito alle leggi sulla concorrenza. Chiedi sempre consigli quando sei in dubbio.

Cosa dovrei evitare?

- Stipulare accordi formali o informali con i concorrenti per fissare i prezzi, truccare le offerte o limitare la fornitura di beni o servizi
- Scambio di informazioni sensibili per la concorrenza con i concorrenti
- Abusare di una potenziale posizione di dominio del mercato
- Creare un ambiente di mercato che scoraggia la libera concorrenza
- Dividere il mercato in base al territorio, alla clientela, ecc.
- Imporre restrizioni ai clienti o ai fornitori
- Entrare in certe fusioni e acquisizioni che sono contro le leggi antitrust

D: *Conosco qualcuno che lavora per uno dei concorrenti di CBRE. Mi ha chiamato per chiedermi di lavorare insieme per fissare i prezzi per l'ultima offerta del progetto. Dice che CBRE può avere questo contratto, ma solo se noi promettiamo di fargli vincere quello dopo. Dovrei essere d'accordo?*

R: Non sono permessi né la fissazione dei prezzi né la manipolazione delle offerte. Devi rifiutare l'offerta e riferire questa preoccupazione ai team Persone, Legale o Etica & Conformità, o alla CBRE Ethics HelpLine.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

Sanzioni governative e antiriciclaggio di denaro

CBRE è un'azienda globale ed è governata dalle leggi del commercio internazionale negli Stati Uniti e da regolamenti simili in altri paesi. Queste leggi ci proibiscono di fare affari con o sostenere criminali, terroristi, gruppi proibiti e riciclatori di denaro che cercano di nascondere fondi illeciti. Dovresti sempre sapere con chi stai facendo affari e rispettare le leggi contro l'***antiriciclaggio*** e contro il finanziamento del terrorismo e accettare fondi solo da fonti legittime. Le sanzioni per la violazione delle leggi commerciali possono essere severe.

Se hai dubbi sulla persona o la ditta che possiede o controlla il tuo cliente o fornitore o la fonte dei fondi o lo scopo delle transazioni, dovresti contattare il manager o il supervisore o la CBRE Ethics HelpLine.

Cosa dovresti fare?

- Esegui sempre la verifica richiesta del***Conosci il tuo cliente*** e la due diligence antiriciclaggio per ogni cliente con cui tratti.
- Assicurati che ogni fornitore con cui hai a che fare sia stato formalmente oggetto di verifica.
- Conferma che il cliente o il fornitore esiste e che i suoi fondi provengono da fonti legittime.
- Presta molta attenzione a clienti o fornitori che sono controllati da funzionari governativi o da una ***persona esposta politicamente***.
- Cerca potenziali segnali di allarme, come individui o aziende che appaiono su liste di sanzioni governative o gruppi vietati.
- Conosci le ragioni commerciali o economiche dietro le transazioni.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

Team Branding

Riconosciamo che i nostri professionisti, gruppi e team posizionano la loro competenza ed esperienza come vantaggio competitivo. Tuttavia, quando si tratta del nostro marchio o brand, la coerenza è la chiave. La rappresentazione coerente del marchio ci aiuta a ottenere incarichi distinguendo il marchio CBRE dalla concorrenza, e riflette la competenza e la professionalità che i nostri clienti si aspettano.

Dichiarazioni false e fuorvianti e rappresentazioni imprecise possono influire negativamente sul nostro marchio. Devi sforzarti in tutto il tuo lavoro e le interazioni per conto di CBRE di proteggere la reputazione del marchio. I team di marketing di CBRE possono assisterti con ulteriori informazioni sui protocolli e le politiche di marketing che possono differire per regione, divisione e paese per affrontare i regolamenti o le leggi locali.

Come rappresentare il nostro marchio

- Includere il logo CBRE su tutto il materiale di marketing.
- Identificare la linea di business che rappresenti.
- Rispettare le leggi applicabili e qualsiasi norma di un ente regolatore, come le linee guida per la pubblicità delle agenzie immobiliari locali.
- Seguire le linee guida del marchio CBRE quando si commercializza il servizio.

È possibile accedere alle politiche CBRE e ad altre informazioni importanti a cui si fa riferimento in questa sezione sulla Intranet CBRE del dipendente.

RICERCA DELLA PAROLA CHIAVE:

Standard di condotta aziendale

D: *Sono un apprendista nel team Capital Markets. Il mio superiore mi ha chiesto di redigere un rapporto di mercato per i nostri clienti. L'ho intitolato "CBRE Bandos Real Estate Investment" e ho cambiato il logo CBRE in blu scuro per distinguersi. Questi cambiamenti sono permessi?*

R: No. Il tuo rapporto deve riflettere accuratamente la linea di business a cui sei associato. Dovresti controllare le leggi immobiliari locali sul marketing, la pubblicità e la rappresentanza. E dovresti controllare che il logo e il branding CBRE nella relazione segua le linee guida stabilite nel portale del marchio di CBRE.

Eccellenza

Ci concentriamo senza sosta sulla creazione di risultati vincenti per i nostri clienti, dipendenti e azionisti.

Al centro del nostro successo c'è il nostro valore di Eccellenza. Stabilisce una struttura di standard che ci impegnano e ci motivano a produrre i migliori risultati per tutti con prestazioni superiori e un comportamento etico costante.

Mantenere tutti al sicuro

CBRE offre un luogo di lavoro sicuro e salutare. Il nostro successo nell'adempimento di questo obbligo dipende dal fatto che tu faccia la tua parte per ridurre al minimo la possibilità di infortuni sul lavoro, rispettando la legge e la politica di CBRE e usando il buon senso. Le nostre politiche, programmi e standard di salute, sicurezza e ambiente assicurano risorse, formazione e professionisti dedicati per i clienti e nella nostra sede per supportarti durante tutto il tuo giorno lavorativo.

Oltre ad avere buone pratiche ambientali, CBRE si impegna a ridurre al minimo il nostro impatto sull'ambiente e ad aiutare i nostri clienti a fare lo stesso. Riconosciamo la nostra responsabilità di essere buoni amministratori dell'ambiente e di migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti e delle comunità in cui viviamo e lavoriamo.

Cosa dovresti fare?

- Rispetta tutte le leggi locali in materia di salute, sicurezza e ambiente.
- Monitora e migliora continuamente la sicurezza nel nostro posto di lavoro.
- Segnala qualsiasi situazione non sicura che minacci la sicurezza o la salute di chiunque nel nostro posto di lavoro o che danneggi l'ambiente.
- Segnala infortuni sul lavoro di qualsiasi gravità.
- Non lavorare mai sotto l'influenza di alcol, droghe o altre sostanze che compromettono la tua capacità di lavorare in modo sicuro ed efficace.

D: *Sono il responsabile del progetto per la costruzione di uno spazio per uffici. Durante un sondaggio strutturale, ho notato alcuni difetti che renderebbero insicura la procedura. Non voglio mettere in pericolo il progetto menzionando questi difetti al cliente. Cosa devo fare?*

R: La sicurezza delle persone ha la priorità. Devi riferire immediatamente al cliente e al tuo responsabile qualsiasi scoperta che possa compromettere la salute e la sicurezza degli altri.

Fai una domanda o segnala una cattiva condotta alla CBRE Ethics HelpLine.

Rispettare la privacy

CBRE gestisce ***dati personali*** ogni giorno. Garantire il rispetto dei diritti alla privacy degli individui e mantenere la fiducia dei nostri dipendenti e clienti è una priorità assoluta. Ci si aspetta che tu aderisca a una serie di principi fondamentali sulla privacy, i nostri pilastri sulla privacy dei dati, ogni volta che raccogli, utilizzi o elabori dati personali per garantire che CBRE si impegni in pratiche di gestione dei dati legali e rispettose della privacy a livello globale.

È compito di ogni dipendente mettere in pratica in modo attivo i principi fondamentali di CBRE in materia di privacy, in modo che siano permanentemente incorporati nel nostro modo di condurre gli affari. Per aiutarti a capire i dati personali e per ulteriori indicazioni sul rispetto della nostra politica sulla privacy dei dati, contattare il Global Data Privacy Office di CBRE.

Quattro pilastri della privacy dei dati

1	2	3	4
ESSERE TRASPARENTI	**RIDURRE AL MINIMO I DATI E L'ACCESSO.**	**PROTEGGERE I DATI**	**ELIMINARE I DATI**
Essere trasparenti sui dati personali che CBRE raccoglie e su come intendiamo utilizzarli.	Ridurre al minimo la raccolta di dati personali e limitare l'accesso solo a chi ha bisogno di sapere.	Proteggere i dati personali usando la crittografia e la protezione della password.	Eliminare i dati personali quando non sono più necessari.

D: *Sono un membro del team People. Mentre lavoravo allo strumento di pianificazione della retribuzione di CBRE, ho notato che ho accesso ai nomi, titoli di lavoro e dati di retribuzione dei dipendenti in una regione e area di business al di fuori della mia responsabilità. Cosa devo fare?*

R: È necessario segnalare questo e qualsiasi altro potenziale incidente di privacy al Security Operations Center di CBRE. Il tuo accesso a queste informazioni è una divulgazione accidentale di dati personali, che può far scattare gli obblighi di segnalazione e richiede un'azione tempestiva per limitare l'accesso a chi strettamente deve conoscere tali dati.

Conservazione e distruzione di documenti, dati ed e-mail aziendali

Tu crei e gestisci centinaia di documenti e messaggi di posta elettronica nel normale corso degli affari e innumerevoli punti di dati nei database. Alcuni dei documenti e dati sono considerati ***documenti aziendali***, ma la maggior parte sono ***documenti non aziendali***.

Tutti i dipendenti di CBRE hanno la responsabilità di aiutare a mantenere ***documenti aziendali*** per soddisfare i requisiti legali e normativi, delle nostre attività e delle operazioni riducendo al contempo i costi e i rischi associati alla conservazione inutile ed eccessiva delle informazioni.

Cosa dovresti fare?

Documenti aziendali	√ Conservarli secondo il programma di conservazione dei documenti specifico del tuo paese[7]
Documenti non aziendali	✕ Cancellarli prontamente quando hanno raggiunto il loro scopo e non hanno più valore aziendale
E-mail[8]	√ Archiviare email storicamente significative • Relative a un progetto che ha valore oltre i 90 giorni • Che forniscono la prova di importanti eventi o decisioni aziendali • Necessarie per motivi normativi o finanziari ✕ Non archiviare le e-mail che non sono storicamente significative (esempi: piani per il pranzo, newsletter di organizzazioni commerciali)

Se sei un manager o un supervisore

Se un dipendente a te subordinato lascia CBRE, hai un lasso di tempo specifico, impostato dalle nostre politiche, in cui accedere e archiviare qualsiasi e-mail all'interno della sua casella di posta elettronica Outlook prima che siano definitivamente cancellate.

D: *Sto lavorando a un database con i calcoli annuali e quinquennali di CBRE sulle proiezioni fiscali in contanti e sull'aliquota fiscale effettiva preventivata per gli ultimi cinque anni. Mi piacerebbe scaricare i dati dell'anno più recente in un foglio di calcolo e inviarli via e-mail al mio account personale di cloud storage come copia di backup. Ci sono delle preoccupazioni secondo le politiche di CBRE?*

R: Sì. In primo luogo, alcuni dei dati hanno superato il loro periodo di conservazione e dovrebbero essere distrutti in modo sicuro. In secondo luogo, ai dipendenti è proibito inviare i dati CBRE via e-mail a account personali di posta elettronica e di archiviazione. Tutti i dati CBRE devono rimanere nell'ambiente CBRE.

[7] Se hai accesso all'Intranet CBRE del dipendente, puoi trovare il programma nella pagina Global Records Retention & Information. Ogni programma elenca le categorie di documenti aziendali e la durata del tempo in cui ciascuno dovrebbe essere conservato prima della distruzione.
[8] I messaggi lasciati nella casella di posta In entrata di Outlook o nelle cartelle Inviate saranno automaticamente cancellati dopo 90 giorni.

Utilizzo dei nostri sistemi di comunicazione elettronica

I nostri apparecchi elettronici di comunicazione, come l'accesso a Internet, la posta elettronica, la casella vocale e il servizio telefonico, sono strumenti essenziali che sostengono il nostro business. Tu sei responsabile dell'utilizzo di questi sistemi e dei social media in modo professionale, rispettoso, sicuro e legale, in linea con le nostre politiche e i valori RISE.

Non comunicare o fare qualsiasi post sui social media senza considerare attentamente come la comunicazione o il post abbia un impatto sulla reputazione di CBRE e sul dovere di mantenere la riservatezza di certe informazioni, e come possa essere interpretato dal pubblico.

Quando usi i social media, rappresenti il nostro marchio e sei un custode della nostra reputazione. La condotta inappropriata, la condivisione di informazioni riservate, le molestie, l'uso eccessivo dei sistemi dell'azienda per questioni personali e la frode sono trattati allo stesso modo sia che vengano commessi online che di persona. Non importa la piattaforma o il mezzo, queste attività non saranno tollerate. Pensa prima di postare.

Cosa dovresti fare?

- Sii rispettoso e riservato verso il pubblico, così come verso qualsiasi azienda, gruppo o individuo menzionato nella comunicazione o post.
- Quando si ha a che fare con i social media, identifica chiaramente che le tue opinioni e dichiarazioni sono attribuibili esclusivamente a te e non all'azienda.
- Non far trapelare alcuna informazione riservata su CBRE o sui clienti.

D: *Sono orgoglioso della performance di CBRE e mi aspetto che il prezzo delle azioni aumenti a causa dei nostri forti guadagni e di una fusione che dovrebbe aver luogo nel prossimo trimestre. Posso pubblicarlo sui social media?*

R: No. Condividere informazioni importanti e non pubbliche è illegale e viola la politica e gli Standard di condotta aziendale di CBRE.

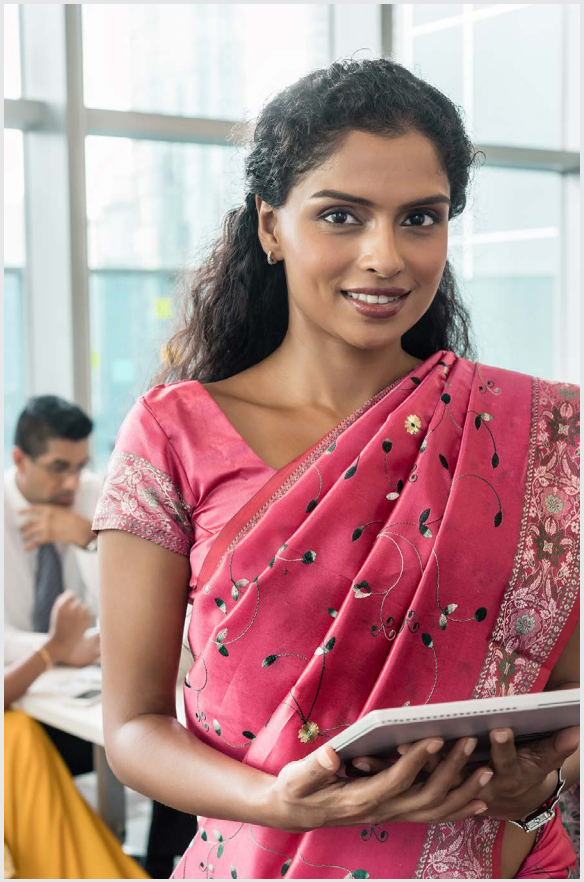
Marketing elettronico

Tutto il ***marketing diretto*** fornito da o per conto di CBRE deve essere conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili, che variano a seconda del paese, della regione e dello stato. Queste leggi influenzano il modo in cui si può chiamare, mandare messaggi, e-mail o fax ai clienti e ai potenziali clienti.

La mancata osservazione delle leggi e dei regolamenti relativi al ***marketing elettronico*** può esporre CBRE, te e i nostri clienti a significative multe disciplinari, cause legali e/o danni alla reputazione.

Cosa dovrei evitare?

- Invio non richiesto e indesiderato di marketing elettronico diretto
- Usare pubblicità ingannevole o fuorviante o contenuti che violano i diritti di proprietà intellettuale di un'altra parte
- Telemarketing a numeri di telefono su qualsiasi registro do-not-call
- Effettuare chiamate telefoniche utilizzando sistemi di composizione automatica
- Acquistare o utilizzare liste di lead generation da terze parti senza la garanzia che le liste siano state compilate e condivise nel rispetto delle leggi applicabili



D: *Sto cercando di far crescere il business di CBRE e una terza parte si è offerta di vendermi una lista di potenziali clienti e le loro informazioni di contatto. Mi piacerebbe inviare materiali di marketing e rapporti di ricerca che possono essere di interesse per questi clienti potenziali tramite e-mail e darvi un seguito con una telefonata. Posso?*

R: No, non senza un'ulteriore due diligence per ottenere una ragionevole garanzia, tra le altre richieste, che la lista dei potenziali clienti sia stata compilata e possa essere usata da CBRE in conformità alla legge applicabile. Tale due diligence può includere la verifica che gli individui sulla lista abbiano acconsentito alla raccolta e alla divulgazione dei loro dati personali, non abbiano precedentemente scelto di non ricevere comunicazioni di marketing da CBRE e non si siano registrati in nessun pertinente registro di "do-not-call".

Partecipare agli affari pubblici e politici

Sei incoraggiato a prendere parte a questioni normative, di istruzione e di politica che influenzano la tua vita, comunità e i tuoi affari. Queste attività a volte richiedono di parlare in pubblico, pubblicare articoli di opinione o rilasciare interviste ai media. Quando partecipi a queste attività, non deve mai far passare i tuoi pensieri e le tue opinioni per quelli di CBRE. Tuttavia, tieni a mente che rappresenti sempre CBRE e dovresti usare buon senso per evitare di danneggiare la reputazione di CBRE o le relazioni con i clienti.

Cosa dovresti sapere?

- Non utilizzare il nome o il logo di CBRE, partecipare a un'intervista o identificarsi come dipendente CBRE senza previa autorizzazione del proprio leader di mercato o della area di business, del direttore dell'alleanza o delle comunicazioni aziendali.
- Non dire nulla "in via ufficiosa".
- Non divulgare informazioni riservate o proprietarie di CBRE o dei nostri clienti.
- Non divulgare informazioni sui clienti.

Se sei un leader del mercato locale o regionale, dovresti usare il buon senso quando partecipi a qualsiasi attività esterna. La tua posizione all'interno dell'azienda significa che quasi tutto quello che dici o fai potrebbe essere attribuito a CBRE.

Contributi politici e lobbismo

I contributi politici delle imprese e il lobbismo dei governi o dei loro funzionari sono strettamente regolati nella maggior parte dei paesi. Pertanto, CBRE proibisce generalmente l'uso di fondi dell'azienda per contributi politici.[9] CBRE sarà coinvolta negli affari pubblici solo attraverso una procedura molto controllata e con l'approvazione dell'Ufficio Legale.

Approvazioni

CBRE vieta ad altri di utilizzare il nostro nome in qualsiasi tipo di promozione pubblica, inclusi annunci pubblici, comunicati stampa, pubblicità, interviste o materiale di marketing digitale o stampato. Se ti viene chiesto da un cliente o da un partner commerciale una approvazione per conto di CBRE, contatta per iscritto il Senior Managing Director of Corporate Communications per un'esenzione. Le esenzioni non sono garantite e possono essere revocate in qualsiasi momento.

Il nome e il logo di CBRE sono un elemento di differenziazione per ottenere nuovi affari, un faro per attrarre talenti e un simbolo di valore. Pertanto, il tuo lavoro e le interazioni per conto di CBRE dovrebbero essere attentamente valutate per proteggere il nome e il marchio CBRE.

D: *Io e il mio team abbiamo usato lo stesso fornitore di stampa per più di due decenni. Recentemente ho appreso che hanno il logo CBRE e una testimonianza pubblicata sul loro sito web. Non abbiamo mai dato una testimonianza né il permesso di usare il logo CBRE. Cosa devo fare?*

R: Anche se il team ha una lunga relazione con questo fornitore, CBRE non ha approvato l'uso del nostro nome o logo. Inoltre, la testimonianza è fuorviante. Dovresti contattare il fornitore e chiedere che l'identità del marchio e la testimonianza siano rimossi.

[9] Ad esempio, Politica 6.17 USA: Contribuzioni politiche.

Garantire che i nostri partner commerciali condividano i nostri valori

CBRE ha un codice di condotta per garantire che i nostri fornitori di servizi e altri fornitori condividano i nostri valori.

Il Codice di condotta del fornitore stabilisce i requisiti etici, legali, ambientali e di responsabilità sociale per i nostri fornitori in tutto il mondo. Di conseguenza, affronta la corruzione, le pratiche commerciali sleali, la privacy dei dati e la sicurezza delle informazioni, i conflitti di interesse, i diritti umani nel contesto delle pratiche di impiego, i problemi di salute e sicurezza legati all'occupazione, i regali forniti dai fornitori e la conformità ambientale e i requisiti di sostenibilità. Non vuole essere una lista esaustiva, ma piuttosto una panoramica di alto livello dei requisiti. È il fattore chiave per la selezione e il mantenimento del fornitore.

CBRE è fermamente impegnato a condurre gli affari nel rispetto del senso letterale e dello spirito della legge. I nostri fornitori devono inoltre rispettare il nostro Codice di condotta per i fornitori.

Cosa dovresti sapere?

- Tutte le aziende e i dipartimenti di CBRE a livello globale che utilizzano fornitori sono tenuti a includere e/o fare riferimento al Codice di condotta del fornitore in tutti i contratti e gli ordini di acquisto dei fornitori.
- Tutti i business e i dipartimenti di CBRE devono ragionevolmente controllare l'aderenza dei rispettivi fornitori al Codice di condotta del fornitore, e prendere le misure appropriate in caso di inosservanza.

Ruolo speciale dei manager

Se si impegnano terzi per conto di CBRE, si è responsabili di:

- Completare un'adeguata due diligence prima dell'onboarding del fornitore e identificare e risolvere adeguatamente qualsiasi segnale di allarme
- Confermare che c'è un adeguato motivo di business per lavorare con il fornitore
- Compensare il fornitore in modo commisurato al suo servizio
- Assicurare che i termini di pagamento siano in linea con le politiche aziendali
- Documentare correttamente il servizio che il fornitore sta fornendo a CBRE
- Mettere in atto controlli per garantire il corretto svolgimento del servizio

È possibile accedere alle politiche CBRE e ad altre informazioni importanti a cui si fa riferimento in questa sezione sulla Intranet CBRE del dipendente.

RICERCA DELLA PAROLA CHIAVE:

Standard di condotta aziendale

D: Un dipendente di un fornitore di CBRE mi ha detto che è stato costretto a fare straordinari che superano il limite legale, i suoi benefici di impiego non sono stati pagati completamente e non ha ricevuto il suo stipendio in tempo. Cosa devo fare?

R: Dovresti segnalare questa preoccupazione attraverso una qualsiasi delle opzioni di segnalazione, compresa la CBRE Ethics HelpLine. Il fornitore potrebbe commettere reati di schiavitù moderna ed è tuo dovere sollevare la questione.

Conclusione

Anche se i nostri Standard di condotta aziendale non possono anticipare tutte le situazioni che potresti incontrare nella tua vita lavorativa in CBRE, l'applicazione dei suoi principi può aiutarti a prendere le decisioni giuste nella maggior parte dei casi. Quando hai bisogno di ulteriore guida o supporto, sai dove puoi cercare informazioni o aiuto.

Apprezziamo il tuo continuo sostegno agli Standard di condotta aziendale e al programma di Etica e conformità.

Prima di agire chiediti

- È legale?
- È sicuro?
- Segue la politica aziendale?
- È l'azione giusta da fare?
- Come sarebbe percepito dai nostri clienti, dai media o dalla nostra comunità?

Ricorda queste regole

- Conoscere le politiche e gli standard dell'azienda e le leggi che si applicano alla tua posizione.
- Non mancare mai di seguire queste norme.
- Se non sei sicuro, chiedi a qualcuno che lo sa.

Le risorse sono disponibili

Se hai domande o dubbi sulla "cosa giusta da fare" o sulla condotta sul posto di lavoro di qualcuno, ti incoraggiamo a chiedere al supervisore o al manager. Se non ti senti a tuo agio nel farlo, segnala la tua preoccupazione attraverso le molte altre opzioni di segnalazione a tua disposizione:

- Chiunque faccia parte della Leadership Senior, dei team Persone, Legale o Etica & Conformità
- Il Chief Compliance Officer
- CBRE Ethics HelpLine

Comunicazioni con la SEC e altre entità governative

Nonostante eventuali differenti previsioni contenute nei presenti Standard di condotta aziendale o qualsiasi altro accordo con CBRE o politica di CBRE, puoi comunicare, collaborare con o presentare una denuncia o una contestazione alla Securities of Exchange Commission (SEC) o a qualsiasi altro ente governativo o corpo delle forze di polizia in merito a possibili violazioni di qualsiasi requisito legale o regolamentare, e puoi effettuare delle segnalazioni, compreso il fornire documenti o altre informazioni, a qualsiasi ente governativo, che siano protette ai sensi delle disposizioni sui segnalanti ("whistleblower") di qualsiasi legge o regolamento applicabile senza preavviso o autorizzazione di CBRE, a condizione che (1) tali comunicazioni e segnalazioni siano coerenti con la legge applicabile e (2) le informazioni divulgate non siano state ottenute attraverso una comunicazione soggetta al segreto professionale gravante sull'avvocato nei confronti del cliente (a meno che la divulgazione di tali informazioni sia altrimenti consentita da un avvocato ai sensi della legge locale applicabile, del codice deontologico forense o altro). CBRE non limiterà il tuo diritto a ricevere una ricompensa per aver fornito informazioni ai sensi delle disposizioni di qualsiasi legge o regolamento applicabile alla SEC o a qualsiasi altra agenzia governativa. Qualsiasi disposizione di qualsiasi accordo tra CBRE e qualsiasi dipendente o ex dipendente che sia incoerente con quanto sopra riportato o che possa limitare la capacità di qualsiasi persona di ricevere una ricompensa ai sensi delle disposizioni sul whistleblowing della legge applicabile è considerata non valida e non sarà applicata da CBRE.

Modifiche e rinunce

Questi standard di condotta aziendale possono essere modificati di volta in volta. Qualsiasi emendamento, modifica o rinuncia a qualsiasi disposizione di questi Standard di condotta aziendale per i dirigenti o i funzionari esecutivi deve essere approvato dal consiglio di amministrazione di CBRE. Qualsiasi emendamento, modifica o rinuncia deve essere prontamente divulgata in conformità con le leggi, le regole e i regolamenti applicabili (incluse le regole della borsa).

Per ulteriori informazioni, contattare:

Elizabeth E. Atlee
Senior Vice President, Chief Ethics and Compliance Officer
+1 213 613 3074
elizabeth.atlee@cbre.com

Gli Standard di condotta aziendale sono disponibili in 34 lingue. Tutti i dipendenti sono responsabili di leggerli, comprenderli e seguirne le indicazioni. Gli Standard di condotta aziendale non includono ogni legge, regola o regolamento applicabile né forniscono risposte a tutte le domande. In caso di dubbio, è necessario usare il buon senso e cercare una guida sulla corretta linea di condotta. Gli Standard di condotta aziendale non sono un contratto di lavoro o un'assicurazione di continuazione dell'impiego. Sono a beneficio esclusivo di CBRE e dei suoi dipendenti e non possono essere utilizzati da altre parti che non possono altresì farvi affidamento.

Glossario

TERMINE	DEFINIZIONE
Antiriciclaggio di denaro	Si riferisce alle leggi, ai regolamenti e alle procedure destinate a impedire ai criminali di mascherare fondi ottenuti illegalmente come reddito legittimo.
Tangente	Un'offerta o un pagamento di qualcosa di valore come denaro, un regalo, un intrattenimento o un favore, con l'intento di influenzare il destinatario a usare impropriamente la propria posizione per fare qualcosa di illegale o disonesto in cambio.
Documento aziendale	Registra una decisione aziendale significativa e dovrebbe essere per rispettare obblighi legali, contrattuali, di reporting finanziario o normativi. Il contenuto determina se è un documento aziendale e non il suo formato o ubicazione. *(Esempi: contratti, registri di audit, registri delle licenza e perizie)*
Rete di computer	La rete o i sistemi informatici di CBRE includono, ma non sono limitati alla rete locale (LAN) e alla rete ad ampio raggio (WAN), i sistemi di server, i centri dati e tutti i sistemi controllati da CBRE.
Marketing diretto	Ogni comunicazione consegnata da o per conto di CBRE, da sola o in blocco, che (1) pubblicizza o promuove un progetto, servizio, posizione o evento a pagamento offerto da CBRE o (2) promuove CBRE in qualsiasi modo. Il marketing diretto non include comunicazioni al solo scopo di facilitare o fornire un aggiornamento su una transazione, servizio o evento a pagamento in corso.[10]
Dispositivo	Computer desktop, laptop, notebook, unità di memorizzazione, smartphone o qualsiasi altro dispositivo simile utilizzato per accedere alle reti aziendali o al patrimonio informativo.
Marketing elettronico	Il marketing elettronico non si limita alle e-mail. Include altri formati di strumenti di marketing online, come il fax, il web o la comunicazione online, i messaggi di testo, i blog, le bacheche online, i wiki, la radio su internet o lo streaming di video, i siti di networking professionale o comunitario e di condivisione delle informazioni, il robocalling e i social media.
Crittografia	Una funzione matematica che protegge l'informazione rendendola illeggibile per tutti tranne che per chi ha la chiave per decodificarla.
Legge sulle pratiche di corruzione all'estero (Foreign Corrupt Practices Act)	Una legge federale degli Stati Uniti che proibisce ai cittadini e alle entità statunitensi di corrompere funzionari governativi stranieri per favorire i loro interessi commerciali.
Traffico di esseri umani	Una forma di schiavitù moderna che comporta la costrizione o la coercizione di una persona a fornire lavoro o servizi, o a impegnarsi in atti sessuali commerciali contro la sua volontà.

[10] Negli Stati Uniti, le comunicazioni non commerciali, come gli avvisi, gli aggiornamenti delle novità di settore e le sollecitazioni di contributi caritatevoli non sono considerate marketing diretto. Nell'Unione Europea, le sollecitazioni/raccolta di fondi per beneficenza e tutto ciò che promuove CBRE sarebbe considerato marketing diretto.

Glossario

TERMINE	DEFINIZIONE
Tecnologia dell'informazione	Tutto il materiale informatico e i supporti di memorizzazione (fissi o rimovibili).
Insider trading	La pratica illegale di negoziare in borsa a proprio vantaggio avendo accesso a informazioni riservate.
Attività immateriali	Le attività immateriali dell'azienda includono la proprietà intellettuale e le informazioni riservate e proprietarie come i marchi, i piani commerciali e di marketing, le informazioni sui salari e i dati e i rapporti finanziari non pubblicati, ecc.
Bustarella	Una forma di corruzione negoziata. Una bustarella è un pagamento illegale inteso come compensazione per un trattamento preferenziale o qualsiasi altro tipo di servizio improprio ricevuto. Una bustarella può essere denaro, un regalo, un credito o qualsiasi cosa di valore.
Conosci il tuo cliente	La procedura di identificazione e verifica dell'identità del cliente o del fornitore.
Schiavitù moderna	Lo sfruttamento di altre persone per guadagno personale o commerciale, incluso il reclutamento, l'alloggio, il trasporto, la fornitura o l'ottenimento di una persona per il lavoro forzato attraverso l'uso di forza, frode o coercizione.
Documenti non aziendali	Versioni duplicate dello stesso documento e altre informazioni non essenziali. La maggior parte dei documenti non sono documenti aziendali. *(Esempi: bozze, corrispondenza, vecchi ordini del giorno o inviti a riunioni)*
Dati personali	Qualsiasi dato (indipendentemente dal formato) che da solo o in combinazione con altri dati ragionevolmente disponibili, può direttamente o indirettamente identificare o essere usato per identificare un individuo. *(Esempi: nome, data di nascita, informazioni di contatto, numeri di identificazione e indirizzi e-mail, così come sesso, stato civile e opinioni da e su un individuo)*
Persona politicamente esposta	Qualcuno legato o strettamente associato ai funzionari di governo e che può influenzare le loro decisioni.
Beni materiali	I beni materiali dell'azienda includono proprietà, attrezzature, materiali, tecnologia, ecc.