



Real value in a changing world

Кодек Деловой этики

**Jones Lang LaSalle and
LaSalle Investment Management
Code of Business Ethics**

Ethics *Everywhere*

Компания Jones Lang LaSalle выступает за бескомпромиссную честность и соблюдение высочайших этических стандартов поведения. Мы гордимся своей глобальной репутацией и стараемся хранить и развивать ее. В сфере услуг честность, которая представлена нашим брендом, является одним из наиболее ценных активов.

ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Великие компании строятся на основе честности и уважения. Компания Jones Lang LaSalle гордится тем, что выстроила надежные отношения с клиентами, заказчиками, акционерами, сотрудниками и местными сообществами. Наши клиенты постоянно говорят нам, что наша корпоративная культура выделяет нас на рынке. Из глобальных исследований персонала нам также известно, что это одна из главных причин, по которым люди хотят работать у нас. Поэтому, чтобы сохранить такие взаимоотношения, мы должны поддерживать высочайшие стандарты этического поведения в своей повседневной деятельности.

Наш Кодекс деловой этики содержит правила этики, которые каждый, кто осуществляет деятельность от лица нашей фирмы, должен понимать и соблюдать. Наш Кодекс лежит в основе нашей программы «Этика везде», благодаря которой мы были названы институтом Ethisphere — независимой организацией, оценивающей программы этики и соответствия, — одной из самых этических компаний мира.

Кодекс не может охватить все возможные ситуации. Но он описывает основные принципы, которыми следует руководствоваться в своем поведении. Как правило, здравый смысл, благоразумие и честность в деловых вопросах, с которыми вы сталкиваетесь, помогут вам обеспечить соответствие принимаемых вами решений нашим ценностям и Кодексу. Если у вас имеются сомнения относительно того, как поступать в конкретной ситуации, обратитесь за советом. Будьте внимательны в тех случаях, когда возможны незаконные или ненадлежащие действия. Сообщайте о любых возможных нарушениях наших этических принципов директору по этике, обращайтесь на нашу горячую линию по этике или оставляйте сообщение через наш вебсайт по этике. Так как ваши личные действия влияют на фирму в целом, вы должны избегать любых действий — даже тех, которые просто кажутся предосудительными.

Мы выступаем за реальные ценности в меняющемся мире. И наше видение будущего никогда не было столь многообещающим. Постоянство нашего успеха и хорошая репутация полностью зависят от поведения каждого сотрудника фирмы. Быть сознательной компанией с высокой гражданской ответственностью — это не просто хорошая политика, но и хороший бизнес. Поэтому каждый из нас должен придерживаться как буквы, так и духа нашего Кодекса — и делать это каждый день.

Колин Дайер,

Президент и главный исполнительный директор

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Нет ничего сложнее, чем завоевать, и ничего проще, чем потерять репутацию честной компании. Совет директоров полностью поддерживает и продолжает принимать активное участие в программе компании Jones Lang LaSalle «Этика везде», а также поддерживает более широкую деятельность фирмы в области корпоративной социальной ответственности. Мы очень гордимся своими достижениями и верим, что существующие и будущие клиенты будут признавать вашу честность лучшей в бизнесе. И это хорошо для наших сотрудников и акционеров.

Но мы ни в коем случае не должны становиться самодовольными, так как одна плохая ситуация может уничтожить все, что так долго нами строилось. Все мы читали о крупных и хорошо известных компаниях, которые пришли к финансовому краху из-за неэтичных поступков всего нескольких человек. Мы должны быть бдительными, чтобы подобное не случилось с нами.

Поэтому мы благодарим вас — создателей и защитников репутации, которой славится наш бренд, — за постоянную бдительность и приверженность нашим принципам.

Шейла А. Пенроуз

Председатель совета директоров

ОБРАЩЕНИЕ ДИРЕКТОРОВ ПО ЭТИКЕ

Все мы знаем, что у самых успешных — и устойчивых — компаний меньше всего этических проблем. Наша цель — сделать так, чтобы программа «Этика везде» помогла создать великую компанию. Если мы сможем уберечь нашу фирму от проблем, вызванных последствиями неэтичного поведения, и соответствующих серьезных финансовых потерь, нам удастся предложить максимальную потенциальную ценность нашим акционерам, клиентам и коллегам, а так же прочим заинтересованным лицам, как, например, нашим поставщикам и обществу, в котором мы работаем.

Одним из способов достижения такого результата является предоставление простого доступа к ресурсам, помогающим осуществлять нашу деятельность на высочайшем уровне честности. Поэтому мы сделали наш Кодекс интерактивным и связанным с другими ресурсами на открытом вебсайте фирмы и в ее внутренней сети. В данном документе приводятся интерактивные ссылки на правила, учебные материалы и часто задаваемые вопросы, чтобы вы могли быстро получить дополнительную информацию по темам, затронутым в Кодексе.

Мы рекомендуем вам воспользоваться интерактивными возможностями нашего Кодекса, чтобы лучше понять, как этика может выделить нас на рынке среди конкурентов. Признанная честность поможет вам завоевывать и сохранять доверие наших клиентов — и их компаний. Если у вас есть предложения по улучшению нашей программы «Этика везде», сообщите о них любому директору по этике. И окажите себе, а также своим коллегам, нашим клиентам и нашим акционерам, одну большую услугу — всегда и везде поступайте безукоризненно честно. От этого выиграем мы все.



Краткое содержание: Наши основные ценности

| | |
|---|--|
| <p>Ответственность перед сотрудниками</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уважайте всех сотрудников • Не допускайте дурного обращения, притеснения и оскорбительного поведения • Обеспечивайте и поддерживайте безопасность на рабочем месте • Соблюдайте правила конфиденциальности • Сначала думайте, а потом пишите электронные письма • Не используйте коммуникационные системы для распространения неприемлемого или оскорбительного контента | <p>Ответственность перед акционерами</p> <ul style="list-style-type: none"> • Не занимайтесь торговлей ценными бумагами с использованием существенной внутренней информации • Не конкурируйте с фирмой для получения личной выгоды • Не допускайте, чтобы ваша личная деятельность нанесла ущерб репутации фирмы • Защищайте интеллектуальную собственность фирмы • Правильно и точно ведите документацию • Тратьте деньги разумно – они принадлежат нашим акционерам, а не лично вам |
| <p>Ответственность перед клиентами</p> <ul style="list-style-type: none"> • Соблюдайте профессиональные стандарты • Защищайте конфиденциальную информацию клиентов • Избегайте потенциальных конфликтов интересов • Соблюдайте юридические обязательства • Осуществляйте представительские мероприятия должным образом • Будьте благоразумны, предлагая и принимая подарки • Следите за получением соответствующих лицензий | <p>Ответственность перед обществом</p> <ul style="list-style-type: none"> • Старайтесь придерживаться высокой гражданской ответственности во всех странах, в которых мы осуществляем свою деятельность • Соблюдайте законодательство об охране окружающей среды • Поощряйте общественную деятельность • Уважайте местное законодательство и правительство |
| <p>Ответственность перед рынком</p> <ul style="list-style-type: none"> • Никогда не давайте и не берите взятки • Честно работайте с клиентами, поставщиками и конкурентами • Соблюдайте законодательство о конкуренции и антимонопольное законодательство • Не вступайте в сговор с конкурентами с целью установления цен или других условий • Тщательно выбирайте деловых партнеров, клиентов и поставщиков • Соблюдайте законодательство, противодействующее отмыванию денег, и прочие законы, касающиеся коррупционных выплат • Осуществляйте обнародование информации, маркетинг и рекламу точно и правдиво | <p>Как задать вопрос или выразить озабоченность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обратитесь к одному из наших директоров по этике • Зарегистрируйтесь на www.jl.ethicsreports.com (где вы можете оставить анонимное сообщение на любом языке) • Позвоните на нашу круглосуточную всемирную горячую линию по телефону +1.877.540.5066 (звонки принимаются анонимно на всех основных языках) |

| Содержание | Стр. |
|--|-------------|
| Ссылки на дополнительные ресурсы по программе «Этика везде» | 7 |
| Поддержка глобальных инициатив по этике и корпоративному управлению | 7 |
| История изменений Кодекса деловой этики | 7 |
| Вступление | |
| <i>Этические ценности: дух Кодекса</i> | 8 |
| <i>Роль совета директоров</i> | 8 |
| <i>Сообщение о нарушении Кодекса</i> | 8 |
| <i>Политика недопустимости ответных мер</i> | 9 |
| <i>Соблюдение законодательства, профессиональных стандартов и корпоративных правил</i> | 9 |
| <i>Кодекс поведения поставщика</i> | 9 |
| <i>Дополнительная информация о нашей программе «Этика везде», о Кодексе и наших корпоративных правилах</i> | 9 |
| <i>Обучение по этике и координаторы по вопросам этики</i> | 10 |
| <i>Ежегодная сертификация соответствия Кодексу</i> | 10 |
| <i>Соблюдение Кодекса – условие получения бонусов IPMP</i> | 10 |
| <i>Годовой отчет по программе «Этика везде»</i> | 10 |
| <i>Влияние местного законодательства</i> | 10 |
| Наша ответственность перед сотрудниками | |
| <i>Уважение ко всем сотрудникам</i> | 11 |
| <i>Политика недопущения притеснений</i> | 11 |
| <i>Личные отношения</i> | 11 |
| <i>Охрана труда</i> | 11 |
| <i>Конфиденциальность</i> | 12 |
| <i>Коммуникационные системы (в том числе телефоны, электронная почта, Интернет, мгновенные сообщения и социальные сервисы)</i> | 12 |
| <i>Часто задаваемые вопросы</i> | 13 |
| Наша ответственность перед клиентами | |
| <i>Профессиональные стандарты и профессиональное поведение; обеспечение качества</i> | 14 |
| <i>Клиентская информация</i> | 14 |
| <i>Конфликты интересов клиентов</i> | 14 |
| <i>Лицензирование</i> | 15 |
| <i>Государственные заказы</i> | 15 |
| <i>Неприемлемые представительские мероприятия</i> | 15 |
| <i>Подарки</i> | 16 |
| <i>Часто задаваемые вопросы</i> | 16 |
| Наша ответственность перед рынком | |
| <i>Антимонопольное законодательство, добросовестное ведение дел и конкуренция</i> | 17 |
| <i>Правила, запрещающие взятки и стимулирующие выплаты</i> | 17 |
| <i>Осуществление закупок; запрет на прием подарков, связанных с принятием решений о закупке</i> ... | 18 |

Содержание (продолжение)

Стр.

| | |
|--|-----------|
| <i>Точность и полнота ведения финансовой документации.....</i> | 19 |
| <i>Бойкоты.....</i> | 19 |
| <i>Торговые ограничения.....</i> | 19 |
| <i>Тщательный выбор клиентов, деловых партнеров и коллег.....</i> | 19 |
| <i>Правила по недопущению отмывания денег.....</i> | 20 |
| <i>Часто задаваемые вопросы.....</i> | 21 |
| Наша ответственность перед акционерами | |
| <i>Получение соответствующих внутренних разрешений.....</i> | 22 |
| <i>Заключение контрактов с клиентами и поставщиками.....</i> | 22 |
| <i>Внутренняя информация и торговля ценными бумагами.....</i> | 22 |
| <i>Внешние связи.....</i> | 24 |
| <i>Запрет на распространение негативной информации.....</i> | 24 |
| <i>Личные конфликты интересов; правила, запрещающие получение взяток.....</i> | 24 |
| <i>Использование корпоративных возможностей.....</i> | 26 |
| <i>Личная деятельность.....</i> | 26 |
| <i>Ссуды сотрудникам, руководителям и директорам.....</i> | 26 |
| <i>Выполнение обязанностей руководителя или директора сторонней компании.....</i> | 27 |
| <i>Защита информации, идей и интеллектуальной собственности компании Jones Lang LaSalle.....</i> | 27 |
| <i>Использование нашего бренда.....</i> | 28 |
| <i>Обязательства перед предыдущими работодателями.....</i> | 28 |
| <i>Поддержание точности и полноты ведения документации и публичного раскрытия информации..</i> | 29 |
| <i>Честное ведение учета и отчетности.....</i> | 29 |
| <i>Отчеты по расходам и затраченному времени; корпоративные кредитные карты.....</i> | 29 |
| <i>Разумное расходование денег наших акционеров.....</i> | 30 |
| <i>Получение юридической документации; сообщение о вопросах, касающихся судебных процессов, и управлением ими.....</i> | 30 |
| <i>Сроки хранения документации.....</i> | 30 |
| <i>Часто задаваемые вопросы.....</i> | 30 |
| Наша ответственность перед обществом | |
| <i>Глобальные связи.....</i> | 31 |
| <i>Негативное воздействие на окружающую среду.....</i> | 31 |
| <i>Детский труд; принудительный труд.....</i> | 31 |
| <i>Общественная деятельность.....</i> | 31 |
| <i>Корпоративные взносы на политические цели.....</i> | 32 |
| <i>Часто задаваемые вопросы.....</i> | 32 |
| Как сообщить о явном или возможном нарушении Кодекса..... | 33 |
| Соблюдение требований Нью-Йоркской фондовой биржи к поведению при ведении бизнеса..... | 35 |
| Информация о директорах по этике..... | 37 |

Ссылки на дополнительные ресурсы по программе «Этика везде»

Кодекс деловой этики представлен на нескольких языках на нашем **открытом вебсайте**, а также в нашей **внутренней сети**.

Кодекс поведения поставщика представлен на нескольких языках на нашем **открытом вебсайте**, а также в нашей **внутренней сети**.

У нашей программы «Этика во всем» имеется отдельная страница в нашей **внутренней сети**.

Актуальный перечень директоров по этике приведен на **странице программы «Этика везде»**.

Наши **Правила корпоративного поведения**, большинство которых дополняет положения Кодекса этики, приведены на нашем **внутреннем портале правил**.

Информация о программе «Координаторы по вопросам этики» приведена на **странице «Этика везде»** во внутренней сети.

Информация о юридических услугах и наших программах соответствия есть **во внутренней сети**.

Учебные ресурсы по вопросам этики и соответствия представлены **во внутренней сети**.

Часто задаваемые вопросы о Кодексе и нашей программе «Этика везде» приведены на **странице «Этика везде»** во внутренней сети.

Поддержка глобальных инициатив по этике и корпоративному управлению

Так как мы стремимся быть компанией с высокой гражданской ответственностью, мы поддерживаем инициативы международных организаций по продвижению устойчивого корпоративного управления и этики. Соответственно, мы стремимся соответствовать требованиям Принципов корпоративного поведения и Конвенции по противодействию взяточничеству Организации экономического сотрудничества и развития, или более жестким требованиям, а также обязуемся следовать Глобальному договору ООН и Принципам ответственного инвестирования.



История изменений Кодекса деловой этики

История изменений: Кодекс вступил в силу в феврале 2001 г., изменения вносились в сентябре 2002 г., марте 2004 г., сентябре 2004 г., июне 2008 г. и ноябре 2010 г.

Вступление

Данный Кодекс создавался для того, чтобы помочь нашим коллегам понимать свои обязанности при ведении бизнеса. Он относится ко всем компаниям группы Jones Lang LaSalle, в том числе к компании LaSalle Investment Management. Мы структурировали Кодекс по разным видам ответственности перед следующими заинтересованными лицами:

- нашими коллегами;
- нашими клиентами;
- рынком;
- нашими акционерами; а также
- обществом и правительствами стран, в которых мы ведем бизнес.

Так как мы являемся глобальной организацией, мы перевели Кодекс на многие языки, чтобы он был доступен каждому. Информацию об этих переводах вы найдете в нашей внутренней сети.

Этические ценности: дух Кодекса. Все мы должны стремиться соблюдать дух Кодекса, а не только его основные положения. Руководство компании Jones Lang LaSalle понимает, что соблюдение Кодекса может иногда снижать конкурентоспособность нашей фирмы. К примеру, наши конкуренты могут предлагать клиентам подарки или представительские мероприятия, что запрещено нашим Кодексом. Однако соблюдение Кодекса несет долгосрочные преимущества для компании Jones Lang LaSalle, для ее клиентов, сотрудников и акционеров. Эти преимущества больше, чем любые выгоды, которые могут быть получены в результате несоблюдения честности в краткосрочной перспективе.

Кодекс не охватывает всех возможных ситуаций, с которыми вы можете столкнуться. Поэтому мы предполагаем, что он будет являться руководством, выделяющим ключевые проблемы, устанавливающим принципы и определяющим правила и ресурсы, полезные для принятия решений на основе здравого смысла. И мы надеемся, что вы, вместе с компанией Jones Lang LaSalle, сможете гордиться своими решениями.

Роль совета директоров. Наш совет директоров полностью поддерживает Кодекс и придерживается его. Мы регулярно отчитываемся перед Аудиторским комитетом совета директоров о работе нашей программы «Этика везде» и по любым существенным случаям нарушениям Кодекса.

Сообщение о нарушении Кодекса. В нашей компании были введены должность глобального главного директора по этике и должность региональных директоров по этике. Все они перечислены в конце Кодекса. Вы всегда можете обратиться к директору по этике с любым вопросом, касающимся нашего Кодекса. При желании вы можете позвонить на нашу горячую линию по этике (+1 877 540 5066) или зарегистрироваться на нашем сайте по этике (www.jl.ethicsreports.com) из любого места в мире, чтобы сообщить о возможном нарушении Кодекса. Это можно сделать анонимно на любом из основных языков, хотя по анонимным сообщениям, как правило, более тяжело проводить расследование и находить решение. В конце данного Кодекса приведена дополнительная информация о том, как связаться с директором по этике и как работает горячая линия и вебсайт по этике.

Мы настоятельно просим вас сообщать директору по этике о любых действиях, которые могут быть нарушением этого Кодекса. Руководители обязаны сообщать о потенциальных нарушениях Кодекса, в противном случае к ним могут применяться дисциплинарные меры, вплоть до увольнения.

Политика недопустимости ответных мер. В компании Jones Lang LaSalle не допускаются ответные меры по отношению к сотруднику, добросовестно сообщившему о потенциальном нарушении Кодекса. «Добросовестно» означает, что вы сообщаете обо всем, что вам известно и что, по вашему мнению, является правдой. Мы не приемлем ответных мер и относимся к сообщениям об ответных мерах очень серьезно. Если вы считаете, что к вам или вашему коллеге применяются ответные меры из-за сообщения о нарушении этики, вам следует немедленно связаться с одним из наших директоров по этике, позвонить на нашу горячую линию по вопросам этики или оставить сообщение на нашем вебсайте по этике.

Соблюдение законодательства, профессиональных стандартов и корпоративных правил. Компания Jones Lang LaSalle стремится вести бизнес в соответствии с применимым законодательством, правилами и нормами стран и сообществ, в которых мы работаем. Сюда входят определенные законы США и Великобритании, которые могут иметь отношение к нашей деятельности по всему миру. Информация об этих законах приведена ниже. Мы также должны действовать в соответствии со всеми действующими профессиональными стандартами (такими, как стандарты Королевского института лицензированных оценщиков). Кроме того, сотрудники должны соблюдать **Правила корпоративного поведения** нашей фирмы и те дополнительные правила, которые относятся к их сегменту бизнеса или географическому региону.

Кодекс поведения поставщика. Вы обязаны предпринимать разумные шаги для того, чтобы удостовериться, что поставщики, консультанты и прочие агенты, которых вы привлекаете представлять нашу фирму или оказывать услуги для нашей фирмы или для наших клиентов, соблюдают специальный **Кодекс поведения поставщика**, опубликованный на многих языках в нашей внутренней сети и на нашем открытом вебсайте. Кодекс поставщика включает в себя соответствующие положения нашего Кодекса деловой этики.

Дополнительная информация о нашей программе «Этика везде», о Кодексе и о наших корпоративных правилах. Мы создали во внутренней сети специальный сайт, на котором представлена информация, касающаяся программы «Этика везде» и нашего Кодекса этики. Например, здесь вы сможете найти все переводы Кодекса на различные языки. На сайте есть раздел «Часто задаваемые вопросы» о реальных ситуациях, с которыми вы можете столкнуться в своей работе. Там же приведены специальные рекомендации о том, как следует поступать в таких ситуациях.

На отдельном сайте внутренней сети представлены наши **Правила корпоративного управления**. У различных бизнес- и кадровых подразделений могут иметься собственные правила, представленные на их сайтах во внутренней сети. В Кодексе мы приводим ссылки на различные корпоративные правила, которые выступают в качестве дополнения к положениям Кодекса.

Мы рекомендуем вам периодически посещать эти сайты внутренней сети, чтобы быть в курсе актуальных правил этики, корпоративных правил и сопутствующих ресурсов, которыми вы можете пользоваться.

Обучение по этике и координаторы по вопросам этики. Сайт внутренней сети также затрагивает вопросы по этике, являющиеся частью общих учебных программ нашей фирмы. Наша цель — установить и поддержать открытый диалог по проблемам этики, с которыми вы можете столкнуться в процессе повседневной работы в нашей фирме. У некоторых корпоративных заказчиков и направлений бизнеса имеются выделенные Координаторы по вопросам этики. Это обычные сотрудники, прошедшие дополнительное специальное обучение по программе «Этика везде», которые могут помочь вам ответить на вопросы, связанные с этикой, решить потенциальные проблемы и помочь связаться с директором по этике.

Мы надеемся, что эти ресурсы будут полезны вам в личном профессиональном росте.

Дополнительные ресурсы: документация по программе «Координаторы по вопросам этики»; учебные материалы по этике

Ежегодная сертификация соответствия Кодексу. Каждый год во время оценки результативности мы требуем прохождения повторной сертификации соответствия корпоративным правилам и правилам этики в рамках Программы управления индивидуальной результативностью (IPMP). Это говорит о том, какую важную роль мы отводим соблюдению Кодекса.

Соблюдение Кодекса – условие получения бонусов IPMP

Соблюдение Кодекса является условием получения любых бонусов, на которые вы имеете право в соответствии с Программой управления индивидуальной результативностью (IPMP). Если вы нарушили какое-либо положение Кодекса, фирма может сократить или лишить вас каких-либо причитающихся вам бонусов. Помимо этого, вследствие нарушения Кодекса фирма имеет право временно отстранить вас от должности, уволить, а также изменить, приостановить или отменить любые части вашего компенсационного пакета.

Годовой отчет по программе «Этика везде». Каждый год мы предоставляем всем коллегам отчет о работе программы «Этика везде», включающий статистику по количеству расследованных заявлений и принятым мерам. Самый последний отчет можно найти во **внутренней сети**.

Влияние местного законодательства. Предполагается, что Кодекс будет последовательно исполняться всеми сотрудниками по всему миру. Однако если положение нашего Кодекса нарушает применимый законодательный или нормативный акт конкретной страны, это положение будет считаться недействительным и не имеющим силы по отношению к нашим сотрудникам или деятельности в этой стране. (Например, в некоторых странах Европейского Союза ограничена возможность оставления анонимных сообщений на нашей горячей линии). С другой стороны, если местное законодательство разрешает действия, запрещенные нашим Кодексом (например, некоторые виды дискриминации на рабочем месте), наш Кодекс будет считаться нормой, которой должны следовать работники нашей фирмы.

Наша ответственность перед сотрудниками

Так как мы стремимся привлекать и удерживать лучших специалистов в отрасли профессиональных услуг, сотрудники являются нашим самым ценным ресурсом. Соответственно, мы должны относиться друг к другу уважительно и справедливо, поддерживая атмосферу открытости и честности.

Уважение ко всем сотрудникам

Мы должны относиться друг к другу так, как бы мы хотели, чтобы другие относились к нам. Мы обязаны вести себя правильно и профессионально по отношению к своим коллегам, клиентам и поставщикам как в офисе, так и за его пределами. Мы обязаны уважать различия наших сотрудников со всего мира. Мы поощряем многообразие в нашей организации, так как более широкие взгляды ведут к более богатому общению, что увеличивает пользу, которую мы приносим нашим клиентам, акционерам и прочим заинтересованным лицам. Мы должны принимать кадровые решения на основании заслуг и деловых качеств, причем всегда в соответствии с применимыми законами по охране труда.

Политика недопущения притеснений

Дурное обращение, притеснение или оскорбительное поведение, как вербальное, так и физическое или визуальное, является недопустимым. Например:

- уничижительные замечания, основанные на расовых, этнических или физических признаках, религиозных верованиях, возрасте или сексуальной ориентации;
- высмеивание инвалидности человека, и
- нежелательные сексуальные домогательства.

Угрозы или акты насилия или физического унижения абсолютно недопустимы, так же как и ответные меры в ответ на добросовестное сообщение о притеснениях. Настоятельно призываем вас не молчать, если поведение коллеги причиняет вам или другим людям неудобство, и сообщать о притеснениях или угрожающем поведении.

Личные отношения

Мы уделяем большое внимание взаимному уважению и профессиональным отношениям между нашими сотрудниками, что является основой нашей корпоративной культуры. Именно эта культура, как мы полагаем, помогает нам выделяться на рынке. Поэтому неприемлемо иметь близкие личные отношения, выходящие за рамки простой дружбы, с подчиненным или руководителем. Это также относится и к любым сторонним организациям, с которыми вы взаимодействуете как представитель компании Jones Lang LaSalle (включая клиентов, подрядчиков и поставщиков). В случае возникновения таких отношений вы должны незамедлительно сообщить об этом соответствующему сотруднику в фирме, чтобы мы могли определить способы разумного урегулирования ситуации.

Охрана труда

Все мы несем ответственность за поддержание безопасности на рабочем месте. Для этого устанавливаются правила охраны труда, которые необходимо выполнять. При этом следует также руководствоваться

благоразумием и здравым смыслом. Сотрудники должны немедленно сообщать о несчастных случаях, травмах и небезопасных рабочих условиях сотруднику, отвечающему за охрану труда или директору по этике.

Дополнительные ресурсы: **Информация об охране труда**

Конфиденциальность

Мы должны уважать право наших сотрудников на конфиденциальность в соответствии с законодательством страны, в которой они работают. Мы также предпринимаем все необходимые меры для обеспечения безопасности информации сотрудников. При этом, для осуществления эффективного управления нашей глобальной компанией, нам нужно обрабатывать и передавать информацию о наших сотрудниках, как внутри компании, так и вне ее, в целях соблюдения соответствующего законодательства, оформления выплаты заработной платы и выполнения прочих кадровых требований. Работая в нашей компании, наши сотрудники соглашаются на использование своих данных для этих и других подобных целей. Наши сотрудники имеют возможность просматривать и исправлять неточности в своих данных.

Коммуникационные системы (в том числе телефоны, электронная почта, Интернет, мгновенные сообщения, SMS и социальные сервисы)

Компания Jones Lang LaSalle предоставляет вам коммуникационные системы только для деловых целей. Эти системы включают:

- стационарные и мобильные телефоны;
- компьютеры;
- портативные устройства;
- доступ в Интернет;
- системы электронной почты;
- факсы;
- системы, обеспечивающие взаимодействие через социальные сервисы.

Вы не должны использовать наши коммуникационные системы для просмотра, получения или отправки ненадлежащих материалов или материалов, которые могут быть оскорбительными для коллег. Общаясь от лица фирмы, всегда следует руководствоваться здравым смыслом, то есть, вы должны действовать профессионально. Полезно всегда соблюдать следующее правило – считайте, что ваши слова когда-либо получат публичную огласку. И тогда вам не захочется сказать или написать что-либо, что может повредить вашей репутации или репутации фирмы. Это также относится к коммуникационным системам клиентов или поставщиков, к которым у вас как у представителя фирмы может иметься доступ. Помните: сначала нужно думать, а потом писать электронное письмо.

Мы понимаем необходимость и допускаем ограниченное использование наших коммуникационных систем в личных целях. Однако использование коммуникационных систем фирмы в личных целях является не правом, а привилегией, и фирма может в любой момент ее отменить. Фирма имеет право отслеживать, просматривать и сохранять любое сообщение, отправленное или полученное посредством наших

коммуникационных систем. Поэтому от этих видов коммуникационных систем не следует ожидать конфиденциальности.

Дополнительные ресурсы: **Правила пользования информационными технологиями.** Они касаются пользования нашими информационными системами, программным обеспечением, доступом в Интернет и к социальным сервисам, необходимым для деловых целей.

Наши правила относительно коммуникаций ограничены нормативными актами о конфиденциальности данных, действующими в отношении сотрудников в той или иной стране.

Часто задаваемые вопросы

Нажмите [здесь](#) для просмотра часто задаваемых вопросов, касающихся нашей ответственности перед сотрудниками.

Наша ответственность перед клиентами

Мы гордимся тем, что ставим интересы наших клиентов на первое место во всем, что делаем. Мы всегда должны стремиться к исключительному удовлетворению клиентов посредством высочайшего уровня обслуживания. Без лояльности и поддержки наших клиентов наша компания не добьется успеха.

Профессиональные стандарты и профессиональное поведение; обеспечение качества

Мы обязаны соблюдать местные профессиональные стандарты стран, в которых ведем бизнес. Работая на территории клиента, мы должны вести себя правильно и профессионально, оставлять положительное впечатление о нашей фирме и соблюдать внутренние правила клиента. Если правила компании Jones Lang LaSalle являются более жесткими, чем правила клиента, вы должны следовать правилам компании Jones Lang LaSalle.

Качество обслуживания клиентов является ключевым элементом постоянства успеха компании Jones Lang LaSalle. При этом простые шаги – проверка на наличие ошибок, использование актуальных шаблонов, получение отзывов коллег и подтверждение масштаба, ожиданий клиента и контрактных обязательств – могут существенно улучшить качество обслуживания и помочь избежать дорогостоящих ошибок или ущерба репутации. Каждый из нас отвечает за анализ своей сферы деятельности и обеспечения качества обслуживания, которое позволит нам работать наилучшим образом.

Дополнительные ресурсы: Инструменты для соблюдения **качества обслуживания и профессиональных стандартов**.

Клиентская информация

Мы должны защищать закрытую, служебную и конфиденциальную информацию клиентов столь же тщательно, как свою собственную. Это включает в себя понимание и исполнение соответствующих договоров с нашими клиентами. Мы не должны обсуждать или разглашать информацию клиентов как внутри, так и за пределами компании Jones Lang LaSalle, за исключением тех случаев, когда известно, что у нас имеются на это соответствующие полномочия. Если представитель средств массовой информации просит вас прокомментировать вопрос, касающийся клиента, следует сначала убедиться в наличии разрешения от клиента, а также обсудить ваш предполагаемый ответ с отделом корпоративных коммуникаций.

Дополнительные ресурсы: наша политика относительно **публичного разглашения существенной информации**.

Конфликты интересов клиентов

Мы не должны действовать от имени клиента, если существует потенциальный конфликт интересов с другим клиентом компании Jones Lang LaSalle либо с самой компанией Jones Lang LaSalle. Вначале следует сообщить о потенциальном конфликте и получить письменное подтверждение от каждого из клиентов о том, что они желают продолжить сотрудничество, несмотря на данное обстоятельство. Примером конфликта, о котором следует сообщить заранее, может быть ситуация, когда отдел аренды и управления недвижимостью представляет собственника недвижимости, а отдел, занимающийся представлением интересов арендаторов, представляет арендатора на том же объекте.

Вы должны сообщить о любом потенциальном конфликте интересов соответствующему менеджеру по работе с клиентами и одному из директоров по этике. После письменного информирования о потенциальном конфликте и получения согласия клиентов, менеджер по связям с клиентами при необходимой поддержке со стороны директора по этике решит, может ли компания Jones Lang LaSalle продолжать действовать в соответствии с инструкциями, данными клиентом, и при каких условиях.

Дополнительные ресурсы: **Руководство по конфликтам интересов** с полезными инструментами, которые помогут вам выявить и разрешить потенциальные конфликты интересов, можно найти во внутренней сети.

Лицензирование

Во многих странах для осуществления операций в области недвижимости (таких, как брокерские услуги), для работы в области финансовых услуг (таких, как управление инвестициями) и прочих профессиональных или технических услуг (таких, как инженерные работы) требуется получение специальных лицензий. Какие-то лицензии относятся к фирме, а какие-то должны иметься у сотрудников. Мы должны оказывать только те услуги, на осуществление которых у нас имеются лицензии, или оказывать их при помощи соответствующим образом лицензированных агентов.

Мы создали в нашей внутренней сети **сайт по лицензированию** для предоставления дополнительной информации о получении и сохранении лицензий, требующихся нам для осуществления соответствующей деятельности. Также изданы правила, касающиеся нашей **программы координаторов по соответствию** и содержащие полезную информацию о том, в каких случаях может потребоваться лицензия на осуществление определенных видов деятельности.

Дополнительные ресурсы: правила **соответствия нормам, установленным законодательством и регулируемыми органами**

Государственные заказчики

При работе с государственными заказчиками мы обязаны уделять особое внимание соблюдению всех юридических и контрактных обязательств. Национальные и региональные государственные органы по всему миру имеют различные специальные законы и нормы закупок, которые установлены в целях защиты интересов общественности. Во многих случаях они более строгие, чем законы, регулирующие операции в частном секторе. Эти законы, как правило, запрещают или строго ограничивают возможности предложения подарков, представительских мероприятий и поездок государственным служащим. Подобные законы часто распространяются на найм действительных государственных служащих или служащих, недавно покинувших свой пост, и членов их семей, а также на любое поведение, которое может рассматриваться как неподобающее и мешающее объективному принятию решений государственными органами.

Дополнительные ресурсы: информация о требованиях к **заключению контрактов с государственными органами**

Неприемлемые представительские мероприятия

Мы не должны предоставлять представительские мероприятия существующим и потенциальным клиентам, поставщикам и другим сотрудникам, даже если нас об этом попросят. Это включает в себя посещение клубов

и ресторанов, которое может быть воспринято как недолжное, потому что причиняет неудобства кому-либо из участников или нарушает нормы, установленные нашим Кодексом. Чтобы определить, является ли данное мероприятие неприемлемым, подумайте, не поставит ли публичная огласка этого мероприятия компанию Jones Lang LaSalle в неловкое положение и не подорвет ли ее профессиональную репутацию.

Подарки

Делая подарки сотрудникам наших клиентов или прочих компаний, с которыми мы ведем бизнес, следует руководствоваться здравым смыслом. Вы не должны предлагать подарок, который заставит кого-либо нарушить свой корпоративный кодекс этики. Подарок не должен быть таким, который может поставить компанию Jones Lang LaSalle в неловкое положение при его публичной огласке, либо который выглядит неуместно. Кроме того, стоимость любого подарка от фирмы никогда не должна быть настолько высокой, чтобы его можно было рассматривать как взятку. Мы побеждаем в бизнесе и привлекаем клиентов, потому что предоставляем нашим клиентам исключительную ценность услуг, а не потому, что дарим подарки лучше, чем наши конкуренты.

Часто задаваемые вопросы

Нажмите [здесь](#) для просмотра некоторых часто задаваемых вопросов о нашей ответственности перед клиентами.

Наша ответственность перед рынком

Придерживаясь высочайших этических стандартов в своей работе, тщательно отбирая клиентов и тех, с кем мы ведем бизнес, мы помогаем формировать справедливый и конкурентный рынок.

Антимонопольное законодательство, добросовестное ведение дел и конкуренция

Мы должны вести дела с заказчиками, поставщиками и конкурентами фирмы добросовестно. Мы не используем для достижения своих интересов манипуляции, сокрытие информации, распространение негативной информации, злоупотребление не подлежащей разглашению информацией, некорректное представление фактов или другие недобросовестные действия в области бизнеса. Мы должны соблюдать применимое антимонопольное законодательство и законодательство о конкуренции (включая те законодательные акты, которые связаны с ценовой дискриминацией, ценовым сговором, ограничением свободы торговли и монополиями) во всем мире. Данные законы, например, законы о конкуренции Европейского союза и антимонопольные законы США, защищают систему свободного предпринимательства и стимулируют решительную, но честную конкуренцию.

Во всех наших деловых операциях мы:

- должны конкурировать решительно и честно;
- не должны обсуждать с нашими конкурентами цены или любые вопросы, касающиеся цен, с целью сговора относительно цен или тарифов, установления минимальных цен или установления прочих условий работы на рынке, на котором мы конкурируем;
- должны ясно дать понять всем поставщикам, что ожидаем от них честной и решительной конкуренции за возможность работы с нами;
- должны устанавливать долгосрочные отношения с нашими клиентами, демонстрируя честность и добросовестность; а также
- осуществлять правдивую и точную маркетинговую и рекламную деятельность. Не допускается использование намеренно вводящих в заблуждение сообщений, замалчивание важных фактов или ложные заявления о компании Jones Lang LaSalle или о наших конкурентах.

Хотя сбор информации о конкурентах является законной деятельностью, когда он осуществляется этично и законно, получение информации о конкурентах посредством неприемлемых средств не допускается. Среди подобных неприемлемых средств — кража документов, ложное представление своей личности, склонение сотрудника конкурирующей организации к разглашению конфиденциальной информации или получение незаконного доступа к конфиденциальной информации конкурента напрямую или через третьих лиц.

Дополнительные ресурсы: наши правила, касающиеся **соблюдения антимонопольного законодательства**

Правила, запрещающие взятки и стимулирующие выплаты

Мы не должны предлагать, осуществлять или обещать какие-либо незаконные, ненадлежащие или сомнительные выплаты или обязательства личных или корпоративных средств, других ценных вознаграждений клиентам, поставщикам, государственным служащим, а также любым другим лицам и

организациям в любой стране мира с целью получения или сохранения коммерческих заказов или сохранения ненадлежащего преимущества, как напрямую, так и косвенно. Сюда входят даже небольшие «стимулирующие» выплаты государственным служащим.

Во многих странах, в которых мы работаем, есть законы, которые запрещают взятки иностранным чиновникам, а также требуют точности ведения документации. В США, например, это Закон о подкупе должностных лиц за рубежом (FCPA), а в Великобритании — Закон о взяточничестве. Эти законы относятся к нашей деятельности по всему миру. Мы обязаны соблюдать эти законы, а также местные законодательные акты по борьбе с коррупцией в странах, в которых ведем бизнес.

Мы не должны использовать третьих лиц для косвенного предложения или осуществления каких-либо коррупционных выплат государственным служащим или сотрудникам государственных предприятий. Сотрудник, нанимающий консультанта или другого агента, который будет действовать от лица компании Jones Lang LaSalle при работе с третьими лицами, должен получить письменное подтверждение от этого агента или консультанта о том, что он будет соблюдать требования соответствующих законов по борьбе с коррупцией.

Дополнительные ресурсы: дополнительные правила, касающиеся соблюдения **Закона о подкупе должностных лиц за рубежом (FCPA)**; сайт внутренней сети о **Законое о подкупе должностных лиц за рубежом (FCPA)** и о **Законое о взяточничестве**, включая корпоративную программу обнаружения FCPA; раздел внутренней сети, посвященный способам **обнаружения и предотвращения потенциальных коррупционных ситуаций**.

Осуществление закупок; запрет на прием подарков, связанных с принятием решений о закупке

Мы должны принимать решения о закупках исключительно в интересах компании Jones Lang LaSalle либо в интересах наших клиентов, когда действуем от их лица, и в соответствии с правилами фирмы по осуществлению закупок.

Перед достижением договоренностей о закупке следует получить соответствующие внутренние разрешения. Это позволит обеспечить эффективность бизнеса и финансового контроля над расходами. Этот процесс регулируется глобальными правилами получения определенных разрешений, а также другими способами, в зависимости от страны, направления бизнеса и группы сотрудников. Цель этого процесса состоит в том, чтобы решения по расходам фирмы контролировались соответствующими сотрудниками, чтобы деловые расходы были обоснованы, чтобы полученные товары или услуги соответствовали спецификациям, а счета соответствовали требованиям законодательства и правилам закупок.

Без полного раскрытия информации внутри компании и получения соответствующих разрешений вы не имеете права приобретать от имени компании Jones Lang LaSalle (или способствовать такому приобретению) товары или услуги у поставщика, который принадлежит сотруднику или родственнику сотрудника компании Jones Lang LaSalle либо контролируется им. Это относится к любым товарам и услугам, приобретаемым для компании Jones Lang LaSalle или наших клиентов.

Компания Jones Lang LaSalle приобретает товары и услуги только на основании цены, качества, производительности и пригодности. Вы не вправе производить операции, которые являются или выглядят

предосудительными или незаконными, или которые нацелены на искажение отчетности или результатов работы любой какой-либо участвующей в такой операции стороны.

Вы никогда не должны просить или принимать подарок (в виде наличных денег, представительских мероприятий или прочих вознаграждений, как, например, бесплатные товары или услуги) либо взятку от поставщиков или субподрядчиков, у которых вы приобретаете товары и услуги от лица фирмы или ее клиентов. Единственным исключением из этого правила является прием символических подарков, делового угощения и представительских мероприятий небольшой или номинальной ценности в случае, если, по вашему мнению, отказ вызовет неловкость с деловой точки зрения, а также, если подарок или представительское мероприятие не нацелено и не принимается в целях изменения решения о закупке.

Под небольшой или номинальной стоимостью подарка подразумевается не более 100 долларов США (или эквивалент в других валютах). Для делового угощения или представительских мероприятий также подразумевается сумма не более 100 долларов США (или эквивалент в других валютах) за каждый прием пищи или мероприятие. Мы также учитываем, что в более дорогих городах мира стоимость делового угощения может превышать эту сумму, поэтому вы должны действовать с учетом коммерческого здравого смысла и избегать ситуаций, которые могут оставить недолжное впечатление.

Дополнительные ресурсы: комплект учебных материалов руководителя по **выявлению и предотвращению взяточничества**. См. также нижеприведенный раздел «Ответственность перед акционерами — личные конфликты интересов».

Точность и полнота ведения финансовой документации

Наша финансовая документация должна точно отражать операции, активы и пассивы, а также соответствовать общепринятым принципам ведения бухгалтерского учета. Вы не вправе делать в бухгалтерских документах фирмы записи, которые скрывают или искажают истинную природу операций. Запрещается создавать или поддерживать скрытые или неучтенные фонды или активы.

Дополнительные ресурсы: **порядок подачи заявлений о нарушениях в ведении бухгалтерского учета**

Бойкоты

Мы должны соблюдать законы о противодействии бойкотам, запрещающие компании Jones Lang LaSalle принимать участие в бойкотах стран или предприятий внутри страны.

Торговые ограничения

Мы не вступаем в деловые отношения с каким-либо правительством, учреждением, организацией или личностью, а также не работаем в странах, работа в которых запрещена соответствующими законами. Если вы не уверены, имеем ли мы право работать в той или иной стране, обратитесь на сайт нашей внутренней сети с перечнем **разрешенных стран** или проконсультируйтесь с директором по этике.

Тщательный выбор клиентов, деловых партнеров и коллег

Мы не должны вести дела с теми, кто может подорвать репутацию компании Jones Lang LaSalle. Например, следует избегать работы с компаниями или лицами, которые намеренно и/или постоянно нарушают закон. Мы не должны вести дела с какой-либо компанией или лицом в случае, если это запрещено

соответствующим законом или нормативно-правовыми актами. И, наконец, не следует нанимать сторонние организации для осуществления каких-либо действий, запрещенных законом или нашим Кодексом.

Мы должны тщательно отбирать клиентов, поставщиков, агентов, консультантов, субподрядчиков, инвесторов, совместные предприятия и альянсы, с которыми сотрудничает Jones Lang LaSalle. Вы несете ответственность за ознакомление в той мере, которой требуют обстоятельства, с историей, репутацией и стандартами поведения:

- клиентов;
- потенциальных клиентов;
- поставщиков;
- тех компаний и лиц, которых мы привлекаем выступать от нашего лица либо с которыми мы работаем.

Мы также обязаны убедиться в том, что компании и лица, которых мы привлекаем выступать от нашего лица, или которые предлагают товары или услуги, соблюдают стандарты нашего Кодекса поведения поставщика. Вы несете ответственность за ознакомление с нашими правилами проверки благонадежности и утверждения клиентов, партнеров по бизнесу и поставщиков, за соблюдение этих правил, а также за обеспечение понимания сторонними поставщиками и прочими партнерами своих обязательств перед нами и нашими клиентами.

Мы также должны тщательно подбирать работников с учетом требований законодательства в различных странах. Это включает в себя проверку, в разумных пределах, точности информации в заявлениях о приеме на работу, а также отсутствия в жизни кандидатов фактов (например, случаев мошенничества или насилия), которые делают их работу в нашей компании нежелательной.

Дополнительные ресурсы: помогающие в оценке потенциальных клиентов и поставщиков – правила проверки благонадежности клиентов и проверки благонадежности поставщиков; руководство по использованию нашего Кодекса поведения поставщика; проверки благонадежности партнеров LaSalle Investment Management по совместным предприятиям; специальный раздел внутренней сети, содержащий ресурсы для проведения расследований; правила осуществления проверки прошлого потенциальных сотрудников.

Правила по недопущению отмывания денег

Мы соблюдаем все применимые законы о недопущении отмывания денег, полученных незаконным путем. Никогда не следует осознанно участвовать в схемах отмывания денег, занижать объемы наличных операций и незаконно избегать обязательств по уплате налогов. Более того, мы будем принимать разумные меры по выяснению информации о наших клиентах в целях сокращения вероятности невольного содействия отмыванию денег. «Намеренное игнорирование» отмывания денег с нашей стороны неприемлемо.

Недвижимость может использоваться как средство отмывания денег. Средства могут «отмываться» в целях сокрытия преступной деятельности, такой, как продажа наркотиков, террористическая деятельность или незаконное уклонение от уплаты налогов. Таким образом скрывается истинный источник средств для их

свободного использования. Например, лицо, отмывающее деньги, может приобрести недвижимость у сговорчивого продавца, который соглашается указать цену покупки ниже реальной стоимости, разницу получить неофициально и позволить, тем самым, этому лицу осуществить оборот средств и продать недвижимость за реальную стоимость. Это только один из примеров. Отмывание денег может проявляться в самых различных формах.

Если вы заметили подозрительную операцию, сообщите о ней своему руководителю или одному из директоров по этике.

Дополнительные ресурсы: информация о **правилах противодействия отмыванию денег**

Часто задаваемые вопросы

Нажмите [здесь](#) для просмотра некоторых часто задаваемых вопросов, касающихся нашей ответственности перед рынком.

Наша ответственность перед акционерами

Все сотрудники, руководители и директора должны защищать наши активы и обеспечивать их эффективное использование. Воровство, халатность и растраты оказывают прямое негативное влияние на доходность фирмы. Вы должны использовать активы компании только для служебных целей. Более того, как публичная компания, мы обязаны осуществлять и обеспечивать точный и полный учет наших финансовых операций и соблюдать все законы США по ценным бумагам.

Получение соответствующих внутренних разрешений

Вы должны быть уверены, что все ваши действия от имени фирмы должным образом санкционированы соответствующими лицами. У нас имеется ряд основных обязательных правил по корпоративным полномочиям. На усмотрение отдельных бизнес- и кадровых подразделений могут устанавливаться дополнительные требования (например, одобрения, требуемые для осуществления платежей поставщикам различных уровней).

Чтобы начать работу в стране, в которой мы ранее не вели деятельность, также требуется получить определенные корпоративные разрешения. Это необходимо для соответствия местным требованиям, должного обучения наших сотрудников и принятия достаточных мер для обеспечения их личной безопасности.

Дополнительные ресурсы: наши правила, касающиеся **общих корпоративных полномочий, специальных правил групп, делегирования исполнительной власти, управления юридически самостоятельными организациями, работы в новой стране и открытия нового офиса**

Заключение контрактов с клиентами и поставщиками

Вы должны убедиться, что все наши коммерческие договоренности с клиентами и поставщиками фиксируются в письменном виде в соответствующей контрактной документации. Вы также должны убедиться в том, что наши контракты оформлены и ведутся должным образом в рамках нашей корпоративной документации.

Дополнительные ресурсы: **правила заключения контрактов с клиентами** и сайт внутренней сети по **контрактам**, где вы найдете формы контрактов и прочую информацию о нашей базе данных с контрактами.

Внутренняя информация и торговля ценными бумагами

Законы США о ценных бумагах, которые относятся к деятельности компании Jones Lang LaSalle по всему миру, регламентируют продажу и покупку ценных бумаг в интересах инвесторов.

Правила компании Jones Lang LaSalle и законодательство о ценных бумагах запрещают всем сотрудникам, обладающим существенной закрытой информацией, продавать или покупать ценные бумаги нашей компании. Информация считается «существенной», если она может повлиять на принятие благоразумным инвестором решения о том, следует ли приобретать, продавать или придержать данные ценные бумаги.

Более того, правила компании Jones Lang LaSalle и законодательство о ценных бумагах запрещают всем сотрудникам, обладающим существенной внутренней информацией, предоставлять такую информацию или рекомендацию о покупке или продаже наших ценных бумаг другим лицам (включая супругов и детей). Это называется «консультированием на основании внутренней информации»; в таких случаях к ответственности могут быть привлечены оба лица. Хотя данные правила, в первую очередь, направлены на торговлю акциями компании Jones Lang LaSalle, они в равной степени применимы к ценным бумагам других организаций, являющихся нашими клиентами или поставщиками, так как вы можете получить эту информацию в ходе работы с ними.

Информация считается внутренней до тех пор, пока она не будет опубликована таким образом, что становится доступной для широкого круга инвесторов. Этого, как правило, бывает достаточно. Как правило, такая публикация осуществляется путем распространения пресс-релиза и предоставления информации в Комиссию по ценным бумагам и биржам США. Внутренняя информация не принадлежит отдельным директорам, руководителям и прочим сотрудникам, которые могут работать с ней, либо иным образом знают о ней. Это актив компании Jones Lang LaSalle.

В отношении членов совета директоров и определенных руководителей высшего звена и сотрудников (которые уведомляются об этом в особом порядке) действуют дополнительные ограничения по возможности торговли нашими ценными бумагами. Это связано с их фактическим доступом к информации, а также с ожиданиями общественности относительно владения ими информацией по определенным вопросам за счет их положения в фирме. Они не вправе покупать или продавать акции компании Jones Lang LaSalle в период временной приостановки операций с ценными бумагами, начинающийся за семь дней до конца каждого календарного квартала и заканчивающийся на третий рабочий день после опубликования результатов каждого квартала. К ним, конечно, всегда применимы общие запреты на торговлю ценными бумагами в случае, если они обладают существенной внутренней информацией.

У определенных бизнес-подразделений, таких, как компания LaSalle Investment Management, могут быть дополнительные правила относительно обращения с ценными бумагами (такие, как перечни государственных ценных бумаг, которые их сотрудники не вправе покупать) и /или их деятельность может регламентироваться дополнительными законами о ценных бумагах, относящимся к управляющим инвестициями или дилерам по операциям с ценными бумагами. Вы обязаны знать, какие из подобных положений относятся к вам, и неукоснительно их соблюдать.

Любой сотрудник, который использует внутреннюю существенную информацию для личной выгоды или сообщает ее другим без обоснованной служебной необходимости, нарушает интересы компании Jones Lang LaSalle. Нарушение этих законов влечет строгие гражданско-правовые и уголовные санкции, которые могут включать значительные штрафы, а также лишение свободы неправомерно действовавших сотрудников.

Дополнительные ресурсы: наши правила относительно **инсайдерской торговли ценными бумагами и ценными бумагами наших клиентов**; правила **LaSalle Investment Management** относительно **ценных бумаг**.

Внешние связи

Публично выступать по важным корпоративным вопросам могут только председатель совета директоров, главный исполнительный директор, главный финансовый директор и сотрудники, специально назначенные кем-либо из этих руководителей. Никто другой не имеет права отвечать на вопросы СМИ или сторонних лиц, касающиеся важных корпоративных дел. Такие запросы следует передавать главному директору по маркетингу и коммуникациям, либо одному из назначенных им сотрудников, который затем примет решение о том, как следует ответить. Наш Кодекс не запрещает никому говорить, когда это требуется по закону или по судебному решению.

В целях обеспечения единого, соответствующего законодательству распространения сообщений для печати, отдел корпоративных коммуникаций в Чикаго и назначенные им сотрудники в других офисах несут исключительную ответственность за выпуск сообщений для печати по важным корпоративным вопросам. В случае разглашения сотрудником компании Jones Lang LaSalle информации, которая считается важной, будет рассмотрена необходимость публикации сообщения для печати для обеспечения полного соответствия требованиям публичного раскрытия информации. Сообщения для прессы и прочие виды публичного раскрытия информации, касающейся развития компании, должны быть проверены местными или специализирующимися на определенном направлении бизнеса сотрудниками отдела маркетинга и связей с общественностью. Для случаев наступления корпоративной кризисной ситуации фирмой установлены определенные правила публикации сообщений.

Дополнительные ресурсы: правила разглашения существенной корпоративной информации (включая примеры внутренней информации, которая считается существенной по законодательству о ценных бумагах), требования к информации, публикуемой на нашем общедоступном сайте, и передача клиентам результатов стратегических исследований; правила публикации сообщений в кризисной ситуации.

Запрет на распространение негативной информации

Работая в компании, вы обязаны соблюдать лояльность фирме. Поэтому вы не должны сознательно делать существенные ничем не оправданные негативные замечания о фирме, либо каким-либо образом принижать репутацию компании перед посторонними лицами. Вы ни в коем случае не должны передавать информацию СМИ или делать негативные замечания на электронных досках объявлений, в чатах, в электронных письмах или в других формах социальных сетевых сервисов. В случае если компании нанесен ущерб, она имеет официальное право получить у провайдера интернет-услуг имя человека, опубликовавшего несоответствующую информацию.

Конечно, это не означает, что вы не можете осуществлять конструктивную критику в рамках фирмы в служебных целях, или что вы не можете честно высказывать свое мнение, даже если оно негативное, третьим сторонам, когда это требуется законом, например, в случае судебного процесса или государственного расследования. Вы всегда должны отвечать на запросы государственных или судебных органов честно и добросовестно.

Личные конфликты интересов; правила, запрещающие получение взяток

«Конфликт интересов» возникает, когда личные интересы человека пересекаются с интересами корпорации в целом. Конфликтная ситуация может возникать, когда сотрудник, руководитель или директор предпринимает действия или имеет личные интересы, которые могут затруднить объективное и эффективное выполнение им своих должностных обязанностей. Конфликты интересов также возникают, когда сотрудник, руководитель,

директор или члены их семей получают неправомерные личные выгоды благодаря своему положению в компании.

Никто из наших сотрудников, руководителей и директоров не вправе конкурировать с компанией Jones Lang LaSalle или допускать, чтобы их действия от лица какого-либо из наших бизнес-подразделений подвергались влиянию со стороны личных или семейных интересов. Более того, не допускается даже создание видимости такого влияния. Исключения возможны только после предоставления полной информации директору по этике и получения письменного разрешения.

Примеры конфликтов интересов между сотрудником и компанией Jones Lang LaSalle, о которых следует сообщать и получать предварительное разрешение, включают в себя, среди прочего:

- Наличие личного интереса в осуществлении сделки с компанией Jones Lang LaSalle или сделки, в которой компания Jones Lang LaSalle участвует от лица клиента.
- Владение значительной долей или наличие других коммерческих интересов (в т. ч. работа в компании или членство в совете директоров) в компании конкурента, поставщика или клиента компании Jones Lang LaSalle или организации, которая сотрудничает или желает сотрудничать с компанией Jones Lang LaSalle, при том, что объем имеющихся акций позволяет вам оказывать значимое влияние на организацию. Инвестирование сравнительно крупных сумм, которые представляют несущественную долю в общем объеме акций, не нарушает наш Кодекс. Так, например, если у вас имеются личные инвестиции в крупной публичной корпорации, такой как IBM, которая иногда работает с компанией Jones Lang LaSalle, но ваши личные инвестиции представляют лишь малую долю в общем акционерном капитале IBM, тогда наличие этих инвестиций не представляет собой существенной проблемы.
- Участие в предприятиях, в которых у компании Jones Lang LaSalle имеются или могут иметься определенные интересы; интересы в имуществе (таком, как недвижимость, ценные бумаги или прочее имущество), в котором также заинтересована, или может быть заинтересована, компания Jones Lang LaSalle. Совместные инвестиции в рамках организованных компанией программ, которые время от времени могут проводиться для определенных групп сотрудников или директоров в целях их сближения с деловыми интересами фирмы, согласно нашему Кодексу, не требуют дополнительных разрешений.
- Получение подарка, выгоды, ссуды, особых услуг, выплаты или благосклонности любого рода от людей или организаций, которые сотрудничают или желают сотрудничать с компанией Jones Lang LaSalle, включая поставщиков и субподрядчиков, или которые конкурируют с компанией Jones Lang LaSalle. Мы можем сделать исключение только в случаях, когда соблюдаются все следующие положения:
 - Это соответствует общепринятым нормам в деловых кругах.
 - Это не может быть с достаточными основаниями интерпретировано как коммерческое поощрение или взятка.
 - Оно имеет небольшую или номинальную стоимость (не более 100 долларов США или эквивалента в местной валюте).
 - Публичное разглашение данной операции не поставит компанию Jones Lang LaSalle в неловкое положение.

- Предоставление подарка, выгоды, ссуды, особых услуг, выплаты или благосклонность любого рода, предназначенные для того, чтобы оказать противоправное влияние на человека, компанию или государственного служащего в целях осуществления действий, которые предоставляют компании Jones Lang LaSalle или лично вам преимущество.

В случае наличия потенциального конфликта интересов следует сначала получить разрешение у вашего руководителя и сообщить директору по этике. В некоторых случаях, изложенных ниже в разделе «Соблюдение требований Нью-Йоркской фондовой биржи к деловому поведению – Отступление от положений Кодекса», может также потребоваться разрешение Комитета совета директоров по номинации и управлению, главного исполнительного директора и одного из региональных главных исполнительных директоров. Вполне возможно, что разрешение будет выдано, если после полного раскрытия и рассмотрения преимуществ мы посчитаем, что предлагаемая операция будет выгодна фирме и/или ее клиентам и поэтому является желательной с коммерческой точки зрения.

Дополнительные ресурсы: комплект учебных материалов руководителя по **выявлению и предотвращению взяточничества**. См. также раздел «Ответственность перед рынком - Осуществление закупок; запрет на прием подарков или взяток» выше.

Использование корпоративных возможностей

Сходной формой конфликта интересов является использование корпоративных возможностей. Нашим сотрудникам, руководству и директорам запрещено лично пользоваться теми возможностями, которые могут обнаруживаться в процессе использования корпоративного имущества, информации, положения или в рамках выполнения повседневных обязанностей от лица фирмы. При появлении возможностей наши сотрудники, руководители и директора обязаны защищать законные интересы фирмы; поэтому они не вправе использовать корпоративное имущество, информацию или свое положение для извлечения личной выгоды.

Личная деятельность

Сотрудники компании Jones Lang LaSalle не имеют права заниматься сторонней деятельностью, которая может негативно повлиять на выполнение ими своих должностных обязанностей или каким-либо иным образом неблагоприятно отразиться на бизнесе, имидже или репутации компании Jones Lang LaSalle. Наша личная и деловая деятельность должна осуществляться максимально честно, так как публичное разглашение того, как мы ведем свою личную деятельность или свои личные финансовые или налоговые дела, может неблагоприятно повлиять на деловую репутацию фирмы. Фирма оставляет за собой право прекратить трудовые отношения с теми сотрудниками, чье личное поведение может с достаточными основаниями считаться ставящим фирму в неловкое положение или неблагоприятно влияющим на ее взаимоотношения с ее клиентами, сотрудниками, акционерами и прочими заинтересованными лицами.

Ссуды сотрудникам, руководителям и директорам

Мы тщательно рассматриваем те редкие случаи, когда планируем предоставить личную ссуду или гарантировать личные обязательства кого-либо из сотрудников, для того, чтобы убедиться, что у них имеется обоснованная цель и это не противоречит нашим обязательствам перед нашими клиентами и акционерами.

В некоторых случаях ссуды членам совета директоров компании или некоторым руководителям высшего звена могут быть запрещены законом Сарбейнса-Оксли, принятом в США в 2002 году. Поэтому любые предложения по предоставлению ссуды или личных гарантий любому члену совета директоров или руководителю высшего звена должны получать одобрение главного глобального директора по этике. Ссуды или гарантии, предлагаемые любым другим сотрудникам, должны быть одобрены одним из директоров по этике.

Дополнительные ресурсы: правила относительно **ссуд сотрудникам**

Выполнение обязанностей руководителя или директора сторонней компании

Существуют ситуации, в которых фирма может выиграть от того, что вы выполняете обязанности руководителя или члена совета директоров другой компании, отраслевой ассоциации, подкомитета или образовательной группы/группы по передовому опыту, но существуют и ситуации, когда такая деятельность может привести к существенным конфликтам лично для вас и для нашей компании. Поэтому мы установили специальные правила, касающиеся ситуаций, когда вам разрешается выполнять обязанности руководителя или директора независимой компании или ассоциации. Перед тем, как согласиться на такую должность, вы должны изучить правила и проконсультироваться с одним из наших директоров по этике, чтобы убедиться, что вами предприняты правильные действия внутри компании.

Дополнительные ресурсы: правила **относительно позиций руководителей и директоров**

Защита информации, идей и интеллектуальной собственности компании Jones Lang LaSalle

Информация, интеллектуальная собственность и инновационные идеи являются ценными ресурсами компании Jones Lang LaSalle. Мы должны выявлять, управлять и защищать эти нематериальные ресурсы, так как их разглашение конкурентам может нанести ущерб конкурентным преимуществам фирмы и, тем самым, повредить нашему бизнесу. Информация фирмы, являющаяся конфиденциальной и недоступной широкой общественности, и которую следует защищать от несанкционированного использования, включает в себя, среди прочего:

- планы по приобретению и продаже активов;
- внутренняя финансовая информация;
- собственные фирменные технологии и программное обеспечение;
- собственные фирменные исследования и данные;
- информация о заказчиках, включая информацию о ценах, моделях прибыли и убытка, потенциальных клиентах, запросах коммерческих предложений и правовую документацию;
- бизнес-стратегии и модели;
- новые продуктовые и маркетинговые концепции;
- информация о сотрудниках;
- компенсации и компенсационные планы сотрудников;
- судебные стратегии и информация;
- процессы, коммерческие тайны, ноу-хау и передовой опыт, которые предназначены для обеспечения конкурентного преимущества;
- управление рисками и страховая информация; а также
- конфиденциальная информация, которую мы получаем от имени клиентов.

Разглашать конфиденциальную информацию фирмы допустимо только в тех случаях, когда это необходимо в обоснованных деловых целях, либо когда это требуется по закону в рамках судебного процесса или государственного расследования. Даже в случае раскрытия нашей конфиденциальной информации в обоснованных деловых целях, как правило, желательно защитить информацию с помощью соглашения о конфиденциальности.

Когда вы покидаете фирму, вы все равно обязуетесь не использовать конфиденциальную информацию, полученную вами во время работы в фирме, для переманивания клиентов или сотрудников фирмы. В противном случае вы (и ваш новый работодатель) можете понести ответственность перед фирмой за нанесенный ущерб. Кроме того, существуют законы о краже коммерческих тайн, которые предполагают значительные штрафы для корпораций и лишение свободы для ответственных сотрудников.

Дополнительные ресурсы: правила, касающиеся интеллектуальной собственности, конфиденциальной информации и процедуры в случае нарушения информационной безопасности (например, в результате утери или кражи ноутбука); дополнительная информация во внутренней сети, касающаяся конфиденциальности данных.

Использование нашего бренда

Наименование, фирменная символика и логотип компании Jones Lang LaSalle (а также прочие знаки обслуживания, которые мы можем использовать для индивидуализации нашей деятельности) являются мощными и ценными активами, которые отличают нас от конкурентов. Наши слова и действия как сотрудников компании Jones Lang LaSalle и принимаемые нами деловые решения должны поддерживать и продвигать наименование, фирменную символику, позиционирование и образ бренда. Мы выходим на рынок под единым глобальным брендом и должны использовать наименование и бренд компании Jones Lang LaSalle во всех действиях и операциях во всем мире одинаково. Никогда не следует передавать третьим лицам права на использование нашего наименования или бренда, кроме как в рамках соответствующих разрешений при условии проверки юридическим отделом и соблюдения наших правил использования наименования и бренда.

Дополнительные ресурсы: основные принципы бренда

Обязательства перед предыдущими работодателями

Мы уважаем обязательства, которые могут иметься у наших новых и потенциальных сотрудников по отношению к их предыдущим работодателям. Это может включать ограничения по использованию или раскрытию конфиденциальной или собственной фирменной информации и ограничения по услугам нового сотрудника.

Мы ожидаем, что все наши сотрудники будут придерживаться своих контрактных, фидуциарных обязательств, а также обязательств по соблюдению конфиденциальности перед своими прежними работодателями и незамедлительно уведомлять компанию Jones Lang LaSalle, если они связаны подобными обязательствами. Для начала работы у нас поступающие сотрудники должны устранить все факторы, препятствующие выполнению обязанностей, для которых их нанимает компания Jones Lang LaSalle.

Дополнительные ресурсы: правила найма сотрудников конкурентов

Поддержание точности и полноты ведения документации и публичного раскрытия информации

Все мы несем ответственность за точность и полноту ведения документации, включая ведение документов, касающихся наших клиентов. Вы не должны делать ложные, вводящие в заблуждение или поддельные записи в бухгалтерской документации и отчетности компании Jones Lang LaSalle или в той документации, которую мы ведем для клиентов. Фирма не вправе использовать какие-либо средства или активы для незаконных или предосудительных целей. Все активы, обязательства и операции должны точно и полностью отражаться в бухгалтерской документации фирмы. Сотрудники компании Jones Lang LaSalle, отвечающие за выставление счетов для клиентов или сторонних организаций, должны внимательно следить, чтобы подготавливаемые счета были основаны на полной информации и отражали соответствующие контрактные договоренности.

Все сотрудники, занимающиеся публичным разглашением информации от имени фирмы, должны добросовестно обеспечить полноту, правдивость, точность, своевременность и понятность информации в публичных отчетах и документах, включая те, которые мы предоставляем в Комиссию по ценным бумагам и биржам США.

Дополнительные ресурсы: порядок подачи заявлений о нарушениях в ведении бухгалтерского учета и порядок осуществления сообщений юриконсультантом

Честное ведение учета и отчетности

Компания Jones Lang LaSalle требует соблюдения общепринятых принципов бухгалтерского учета и своих внутренних правил учета и аудита. Наши сотрудники обязаны вести и представлять бухгалтерскую и финансовую документацию фирмы, а так же отчетность, основанную на этой документации, в соответствии с законами всех соответствующих юрисдикций. Эта документация и отчетность должны точно и справедливо отображать активы, обязательства, доходы и расходы компании.

Дополнительные ресурсы: порядок подачи заявлений о нарушениях в ведении бухгалтерского учета и порядок осуществления сообщений юриконсультантом

Отчеты по расходам и затраченному времени; корпоративные кредитные карты

Все сотрудники компании Jones Lang LaSalle несут ответственность за своевременное предоставление точных и полных отчетов по расходам и затраченному времени. Вы должны соблюдать наши правила и использовать инструменты и формы отчетности, действующие в вашей стране.

Если вы обязаны вести карточки учета времени, они должны точно отображать реальное отработанное время.

Если для вас выпущена корпоративная кредитная карта (включая любые закупочные карты для удобства клиентов), вы должны использовать ее только для обоснованных служебных расходов и не вправе использовать ее для личных трат. Если вы случайно использовали корпоративную кредитную карту для личных трат, вы должны возместить фирме эту сумму.

Разумное расходование денег наших акционеров

Вы всегда должны помнить, что, когда вы тратите деньги для организации, это деньги наших акционеров, а не ваши. Соответственно, тратя деньги организации, вы должны обращаться с ними так же, как здравомыслящий человек обращался бы со своими деньгами. Вы всегда должны думать, согласился бы здравомыслящий инвестор на осуществление данных расходов на обоснованные коммерческие цели, которые выгодны для достижения целей организации. Ненужная трата денег компании или легкомысленное к ним отношение неэтичны.

Получение юридической документации; сообщение о вопросах, касающихся судебных процессов, и управлением ими

Получение вами документа юридического характера требует от вас незамедлительных действий. Сразу же проинформируйте своего регионального генерального юриста и срочно передайте документ ему.

С любыми существенными претензиями, выдвинутыми клиентами или другими лицами в адрес компании Jones Lang LaSalle, или угрозами претензий, даже если они не содержатся в юридических документах, следует поступать так же. Вы не вправе заниматься вопросами, касающимися фактического или потенциального судебного процесса, или обсуждать их без привлечения одного из юристов нашей юридической службы.

Дополнительные ресурсы: правила сообщения о вопросах, связанных с фактическими или потенциальными судебными процессами; часто задаваемые вопросы, связанные с судебными процессами

Сроки хранения документации

Вы обязаны хранить деловую документацию фирмы (включаящую в себя как документы и письма как в бумажном, так и в электронном виде) в соответствии с применимыми законами и специальными правилами хранения документации, относящимся к вам. Эти правила приведены на портале правил во внутренней сети фирмы. Электронные письма и прочие документы (как в бумажном, так и в электронном виде), не являющиеся необходимыми для фиксации наших деловых операций, не считаются деловой документацией, и их следует не сохранять, а уничтожать.

Вы никогда не должны сознательно уничтожать документы фирмы, которые могут быть связаны с текущим судебным процессом или государственным расследованием, либо если юрист компании попросил вас сохранить определенные документы в рамках требований к хранению документации для судебных нужд.

Дополнительные ресурсы: правила хранения документации

Часто задаваемые вопросы

Нажмите [здесь](#) для просмотра некоторых часто задаваемых вопросов, касающихся нашей ответственности перед акционерами.

Наша ответственность перед обществом

Наши деловые операции охватывают весь мир: от крупнейших городов до мелких локальных рынков. Во всех регионах мы должны прилагать все усилия для развития общества, в котором мы работаем.

Глобальные связи

Компания Jones Lang LaSalle признает свою ответственность перед интересами стран, в которых мы работаем. Где бы мы ни осуществляли свою деятельность, мы всегда стремимся быть компанией с высокой гражданской ответственностью.

Мы гордимся своими достижениями в области корпоративной социальной ответственности. Они отражены в **отчете**, который мы ежегодно публикуем и размещаем на нашем открытом вебсайте.

Негативное воздействие на окружающую среду

Мы соблюдаем применимые законодательные и нормативно-правовые акты по защите окружающей среды в той мере, в какой они относятся к нашей деятельности и деятельности наших клиентов. Мы старательно соблюдаем надлежащие процедуры в отношении обращения и утилизации опасных и биологически опасных отходов. В целях соблюдения этих законодательных и нормативно-правовых актов мы должны понимать, как наша деятельность может влиять на окружающую среду. Соответственно, мы должны придерживаться всех требований к надлежащему обращению с опасными материалами и немедленно предупреждать вышестоящее руководство о любых ситуациях, касающихся выбросов опасных веществ, ненадлежащей утилизации, а также обо всех других ситуациях, в которых быть нанесен вред окружающей среде.

Детский труд; принудительный труд

Мы не принимаем на работу лиц младше 16 лет, кроме случаев, когда это разрешено и осуществляется в соответствии с местными законами и этическими нормами, и не причиняет вред здоровью и благополучию этих лиц.

Мы не используем кабальный или незаконный детский труд, сознательно не нанимаем поставщиков или агентов, не вступаем в совместные предприятия с организациями, которые используют кабальный или незаконный детский труд. При назначении руководства проекта мы доводим информацию о ненадлежащих действиях третьих лиц до сведения наших клиентов и соответствующим образом консультируем их.

Мы не допускаем принудительный труд любого рода, включая труд поставщиков, которых мы нанимаем для оказания услуг.

Общественная деятельность

Компания Jones Lang LaSalle и ее сотрудники оказывают щедрую финансовую и иную поддержку многим важным общественным программам. Вы можете свободно поддерживать общественные благотворительные и политические организации и идеи по своему выбору, если вы не выдаете свои взгляды и действия за взгляды и действия компании Jones Lang LaSalle. Осуществляя общественную деятельность, вы не должны использовать конфиденциальную, закрытую фирменную информацию или коммерческую тайну компании

Jones Lang LaSalle, ее клиентов и поставщиков. Ваша сторонняя деятельность не должна препятствовать выполнению вами своей работы. Ни один сотрудник компании Jones Lang LaSalle не вправе принуждать другого сотрудника поддерживать идеи, противоречащие его личным убеждениям, делать пожертвования или поддерживать какие-либо политические, религиозные или благотворительные идеи. Кроме того, перед тем, как сделать любое публичное заявление в рамках общественной деятельности, следует связаться с отделом корпоративных коммуникаций.

Могут возникать ситуации, когда вам разрешается использовать свое рабочее время для осуществления благотворительной или общественной деятельности. Этот вопрос необходимо обсудить с вашим руководителем, разрешение которого вы должны заблаговременно получить.

Корпоративные взносы на политические цели

Взносы корпораций для политических партий, кандидатов или на иные цели могут особым образом регламентироваться законодательством стран и местных административно-территориальных единиц, в которых мы осуществляем свою деятельность. Мы не должны делать какие-либо взносы политическим партиям, кандидатам или на иные цели от имени компании Jones Lang LaSalle. Вы можете вовлечь фирму в противозаконные действия, что может привести к серьезным штрафам. Вы должны удостовериться, что любые взносы на политические цели, предполагаемые от лица компании Jones Lang LaSalle и в которые вы можете быть вовлечены, осуществляются при наличии соответствующих внутренних разрешений и одобрения юридическим отделом, имеют обоснованные деловые цели и осуществляются в соответствии с применимыми законами.

Часто задаваемые вопросы

Нажмите [здесь](#) для просмотра некоторых часто задаваемых вопросов, касающихся нашей ответственности перед обществом.

Как сообщить о явном или возможном нарушении Кодекса

В случае если вы оказались вовлечены в возможное нарушение Кодекса, стали свидетелем или узнали о потенциальном нарушении Кодекса, мы настоятельно рекомендуем вам незамедлительно об этом сообщить. Руководители обязаны сообщать о нарушениях. Кроме того, все обязаны оказывать всестороннее и добросовестное сотрудничество в ходе проводимых фирмой расследований. В противном случае это может стать основанием для применения дисциплинарных мер, вплоть до увольнения.

Вы можете сообщить о явном или потенциальном нарушении одним из следующих способов:

- В нашей компании введены должности главного глобального директора по этике, заместителя глобального директора по этике и региональных директоров по этике. Вы можете обратиться к любому из наших директоров по этике напрямую с любым вопросом относительно Кодекса или сообщить о явном или потенциальном нарушении. Контактная информация представлена в конце данного Кодекса и на сайте «Этика везде» во внутренней сети фирмы.
- Вы можете позвонить на международную **горячую линию по этике (+1 877 540 5066)**, организованную компанией Jones Lang LaSalle. На нашей горячей линии по этике работают сотрудники независимой компании Global Compliance Services. Наша горячая линия по этике действует круглосуточно, 365 дней в году. Ее сотрудники говорят на всех основных языках. При звонке на нашу горячую линию сотрудник Global Compliance Services примет у вас информацию и быстро передаст ее главному глобальному директору по этике и, как минимум, еще одному директору по этике. Если вы хотите сохранить анонимность, вам будет назначен номер решения. Компания Global Compliance Services передаст ваш вопрос главному глобальному директору по этике, а вас попросят перезвонить позже для обсуждения решения и/или дополнительного обсуждения вашей проблемы.
- Вы можете оставить письменное сообщение на сайте **www.jl.ethicsreports.com**. Сообщение может быть оставлено на любом языке. При вашем желании может быть сохранена анонимность сообщения, так как вебсайт обслуживается независимой компанией Global Compliance Services, которая не предоставляет нам адреса электронной почты отправителей. Ваше сообщение будет передано главному глобальному директору по этике и, как минимум, еще одному директору по этике.

Оставляя анонимное сообщение, помните, что детальное расследование ситуации без достаточных фактов будет затруднено; поэтому предоставление максимально возможного объема информации повысит вероятность понимания и успешного решения проблемы. Если вы оказались вовлечены в возможное нарушение Кодекса, ваше решение довести его до внимания Компании и ваше сотрудничество при решении вопроса будут учтены при расследовании. Все получаемые нами сообщения расследуются одним из наших директоров по этике.

Границы конфиденциальности

Фирма понимает, что бывают ситуации, когда вы хотели бы сообщить о проблемах, связанных с Кодексом, анонимно или конфиденциально. По возможности фирма будет сохранять конфиденциальность сообщений. Однако, если вы не назвали себя, фирма может быть не в состоянии должным образом отреагировать на ваше беспокойство. Также может возникнуть ситуация, когда компания не сможет продолжать расследование без получения дополнительной информации или без раскрытия предоставленной вами информации. В любом случае, мы будем прилагать максимум усилий для расследования случаев нарушения Кодекса профессионально и с уважением ко всем вовлеченным лицам. Согласно правилам фирмы следует оказывать полное сотрудничество в любых государственных расследованиях и предоставлять любую имеющуюся в распоряжении фирмы информацию, необходимую для данного расследования.

Недопустимость ответных мер

Если вы добросовестно сообщаете о возможном нарушении нашего Кодекса или задаете вопрос относительно нашего Кодекса, вы не подвергнетесь ответным мерам. «Добросовестно» не означает, что высказанное беспокойство или нарушение Кодекса обязательно должно подтвердиться, но предполагает, что вы сообщаете о своей обеспокоенности или задаете вопрос искренне. Ответные меры, возмездие или притеснение сотрудника, добросовестно задающего вопрос или сообщающего о своей обеспокоенности касательно Кодекса, строго запрещены.

Процедура выявления проблем, связанных с Кодексом

По многим юридическим и этическим вопросам легко определить, что верно, а что нет. Если закон или профессиональные стандарты четко описывают образ действий, ответ прост. Но иногда вопросы и ответы не настолько ясны. Невозможно заранее подготовиться ко всем возможным ситуациям. Поэтому лучше всего понять общий подход к решению проблем. При возникновении сложных этических ситуаций существует ряд шагов, которые вы можете предпринять, чтобы попытаться успешно их разрешить:

1. Ознакомьтесь со всеми фактами

Без полного ознакомления с фактами невозможно найти приемлемое решение.

2. Спросите себя: что именно меня просят сделать?

Это должно помочь вам сфокусироваться на определенном вопросе, стоящем перед вами, и возможных альтернативах.

3. Уточните свою ответственность

Во многих ситуациях, с которыми мы сталкиваемся, присутствует разделение ответственности. Проинформированы ли все стороны? После привлечения других вовлеченных сторон и обсуждения проблемы часто возникает хороший план действий.

4. Справедливо ли это?

Если проблема не является однозначно юридической и прямо не касается правил компании, этот простой вопрос может быть полезен. Если план действий выглядит несправедливым, спросите, почему это так и кто именно может пострадать. Во многих случаях наилучшим способом решения этических проблем является тот, который выглядит самым справедливым по отношению ко всем, кого это касается, и полностью открыт для всех вовлеченных сторон, чтобы их вопросы и сомнения могли быть учтены.

5. Как это будет выглядеть в СМИ?

Полезно представить, как бы вы себя чувствовали, если бы этот вопрос получил публичную огласку в прессе или в Интернете, и ваш клиент, руководитель или член семьи, прочел бы об этом. Если это поставило бы вас или фирму в неловкое положение, есть большая вероятность, что ситуация неэтична.

6. Обсудите проблему со своим руководителем

Обсуждение с руководителем должно быть одним из вариантов на любом из вышеперечисленных этапов. Во многих случаях руководитель обладает более широким опытом, и он будет признателен вам за то, что вы обратились к нему на ранней стадии принятия решения. Если вам неудобно обсуждать эту проблему со своим руководителем, вы можете перейти сразу к седьмому шагу.

7. Привлеките директоров по этике компании, позвоните на горячую линию по этике или обратитесь к вебсайту по этике

В любой момент можно обратиться за помощью к директорам по этике компании. В процессе работы над серьезной этической проблемой рекомендуется обращаться к ним как можно раньше. Вы также можете позвонить по **горячей линии по этике (+1 877 540 5066)** из любой точки мира и оставить сообщение на одном из основных языков, либо предоставить письменный электронный отчет на любом языке через вебсайт www.jilethicsreports.com. Информация, которую вы предоставите оператору горячей линии по этике, будет незамедлительно передана главному глобальному директору по этике и одному из других директоров по этике. После этого, если ваше сообщение не было анонимным, с вами свяжется один из наших директоров по этике.

Служебные разоблачения и правила осуществления сообщений юриконсультантом

В соответствии с законом Сарбейнса-Оксли фирмой установлены определенные правила относительно (1) сообщения о возможном мошенничестве при ведении учета и (2) обязательств юриконсультанта фирмы сообщать о случаях некорректного поведения. Вы можете найти эти правила на сайте «Этика везде» в нашей внутренней сети. Среди прочего, эти правила говорят о том, как в соответствующих ситуациях обратиться напрямую к председателю комитета по аудиту нашего совета директоров.

Дополнительные ресурсы: правила осуществления сообщений юриконсультантом

Соблюдение требований Нью-Йоркской фондовой биржи к поведению при ведении бизнеса

Согласно требованиям Нью-Йоркской фондовой биржи, на которой котируются акции Компании, «компании, акции которых котируются на бирже, должны принять и обеспечить публичное оглашение кодекса делового поведения и этики для директоров, руководителей и сотрудников и без промедления сообщать о любых отступлениях от кодекса со стороны директоров или руководителей высшего звена».

Как отмечает NYSE, «ни один кодекс делового поведения и этики не может заменить вдумчивого этического поведения директора, руководителя или сотрудника. Однако такой кодекс может обратить внимание совета директоров и руководства на области этического риска, предоставить персоналу руководство, которое поможет выявить и разрешить этические проблемы, предложить порядок сообщения о неэтичном поведении и помочь сформировать культуру честности и прозрачности». Наш Кодекс соответствует требованиям NYSE.

Отступления от положений Кодекса

Любые отступления от нашего Кодекса для руководителей высшего звена или членов совета директоров нашей фирмы могут утверждаться только большинством Комитета совета директоров по номинации и управлению, который состоит из независимых членов совета директоров, не являющихся руководителями высшего звена. Для целей нашего Кодекса под «исполнительным директором» фирмы понимается главный исполнительный директор и прочие руководители, напрямую отчитывающиеся главному исполнительному директору. О любом подобном отступлении от нашего Кодекса Комитет по номинации и корпоративному управлению должен без промедления сообщать акционерам фирмы.

Любое отклонение от нашего Кодекса для прочих сотрудников компании может быть одобрено только (1) главным исполнительным директором бизнес-подразделения, где работает сотрудник, либо (2) главным исполнительным директором глобального кадрового подразделения компании, где работает сотрудник.

Разглашение Кодекса

Согласно требованиям NYSE, данный Кодекс размещен на нашем **открытом вебсайте**. Более того, в нашем годовом отчете акционерам будет указано, что наш Кодекс находится на нашем вебсайте, а распечатанный экземпляр Кодекса может быть выслан любому запросившему его акционеру.



Информация о директорах по этике

(по состоянию на декабрь 2010 г.)

Последний перечень директоров по этике всегда можно найти на сайте «Этика везде» в нашей внутренней сети. На момент данной редакции наша группа директоров по этике состоит из следующих сотрудников:

Глобальный главный директор по этике

Mark Ohringer
(+1 312 228 2423)
Mark.Ohringer@jll.com

Заместитель глобального директора по этике

Gordon Repp
(+1 312 228 2755)
Gordon.Repp@am.jll.com

Региональные директора по этике:

Америка

Kathryn Ditmars
(+1 312 228 2323)
Kathryn.Ditmars@am.jll.com

Азиатско-тихоокеанский регион

Jane Niven
(+65 6494 3845)
Jane.Niven@ap.jll.com

Warwick Sauer
(+61 2 9220 8353)
Warwick.Sauer@ap.jll.com

Monica Puri
(+65 6494 3825)
Monica.Puri@ap.jll.com

Европа, Ближний Восток и Африка (EMEA)

Nicolas Taylor
(+44 20 7399 5863)
Nicolas.Taylor@eu.jll.com

Richard Mowthorpe
(+44 20 7399 5533)
Richard.Mowthorpe@eu.jll.com

Christiaan de Wal
(+31 20 5407 914)
Christiaan.de-Wal@eu.jll.com

Ingo Seidner
(+49 69 2003 1125)
Ingo.Seidner@eu.jll.com

LaSalle Investment Management

УИЛ Америка
Gordon Repp
(+1 312 228 2755)
Gordon.Repp@am.jll.com

УИЛ Азиатско-тихоокеанский регион
Jeremy Snoad
(+81 3 5501 9366)
Jeremy.Snoad@lasalle.com

УИЛ Европа
Richard Mowthorpe
(+44 20 7399 5533)
Richard.Mowthorpe@eu.jll.com

Чтобы сделать сообщение на любом из основных языков, позвоните на нашу круглосуточную всемирную горячую линию по тел. (+1 877 540 5066) или зайдите на сайт www.jlleticsreports.com

Если предполагаемое нарушение имеет отношение к контракту с Министерством обороны США, вы можете сообщить об этом по горячей линии генерального инспектора Министерства обороны США по тел. 800-424-9098 или по электронной почте hotline@dodig.mil.

Если предполагаемое нарушение имеет отношение к контракту с другими федеральными государственными органами США, вы можете сообщить об этом генеральному инспектору Департамента внутренней безопасности США по факсу 202-254-4292 или по электронной почте dhsorghotline@dhs.gov.