



CBRE

NORMES DE
CONDUITE
PROFESSIONNELLE

Nos valeurs sont
intemporelles

Un mot du conseil d'administration

Nous jouons
tous un rôle
essentiel dans le
maintien d'une
culture éthique
chez CBRE et
les Normes
de conduite
professionnelle
sont notre guide.



Rangée supérieure (de gauche à droite) : Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Blake Hutcheson, Christopher Jenny.
Rangée du bas (de gauche à droite) : Gerardo Lopez, Susan Meaney, Guy Metcalfe, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Sanjiv Yajnik.

Le conseil d'administration est chargé de définir des attentes claires et des normes élevées en matière de comportement éthique au sein de CBRE. Un comportement éthique inspire la confiance, renforce la réputation de l'entreprise et nous aide à attirer les meilleurs clients et talents, et à construire des carrières enrichissantes pour nos collaborateurs.

Les Normes de conduite professionnelle¹ constituent le fondement du programme d'éthique et de conformité de notre entreprise. Nous nous appuyons sur elle pour renforcer nos valeurs RISE (respect, intégrité, service et excellence) et garantir la conformité aux politiques de l'entreprise ainsi qu'aux lois et réglementations qui s'appliquent à nous dans le monde entier.

Toute personne associée à CBRE, y compris le conseil d'administration et la direction générale, est tenue de lire et de comprendre les Normes de conduite professionnelle et de refléter ses valeurs et ses politiques dans l'exercice de ses fonctions. Si nous le faisons tous, chaque jour sans exception, nous continuerons à distinguer CBRE comme l'entreprise qui fournit les meilleurs résultats pour les clients, les employés, les actionnaires et nos communautés.

Le succès de CBRE dépend de notre respect des valeurs énoncées dans les Normes de conduite professionnelle.

Nous apprécions grandement votre soutien.

¹ Adopté en 2004; mis à jour en 2011, 2019 et 2021.

Message du chef de la direction

Respect,
Intégrité, Service,
Excellence : Notre
engagement envers
Comment Nous
travaillons



Rangée supérieure (de gauche à droite) : Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Christopher Jenny.
Rangée du bas (de gauche à droite) : Gerardo Lopez, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Laura Tyson, Sanjiv Yajnik.

CBRE aspire à être une entreprise de classe mondiale dans tout ce que nous faisons. Grâce à notre personnel et à son souci constant d'obtenir d'excellents résultats pour nos clients, nous sommes en bonne voie d'atteindre cet objectif.

Le travail acharné est la clé de notre réussite. Tout aussi important est *Comment* Nous travaillons. Chez CBRE, nous menons nos affaires de la bonne manière - en nous engageant à respecter les normes éthiques les plus élevées. C'est ce que nos clients attendent de nous, et c'est ce que nous attendons de nous-mêmes et de nos partenaires commerciaux.

Les Normes de conduite professionnelle de CBRE constituent la colonne vertébrale de notre engagement. Elles nous guident dans la prise de décisions et d'actions. Elles influencent tous les aspects de notre culture et mettent en pratique nos valeurs fondamentales de respect, d'intégrité, de service et d'excellence.

Une conduite éthique, sous-tendue par nos valeurs RISE, est essentielle pour réaliser notre aspiration à la classe mondiale. Quiconque a une question sur la bonne marche à suivre, ou des préoccupations concernant une éventuelle inconduite sur notre lieu de travail, peut et doit les soulever par le biais d'une des nombreuses options de signalement dont nous disposons.

Nous apprécions grandement l'engagement de notre personnel envers CBRE et nos valeurs RISE.

Cordialement,

Bob Sulentic
Président et PDG

Les valeurs que
nous incarnons

Introduction

Nos valeurs sont intemporelles

Nos Normes de conduite professionnelle constituent un élément essentiel de notre programme d'éthique et de conformité. Ce document reflète notre culture et nos valeurs et explique les principes nécessaires qui guident vos obligations éthiques et légales lorsque vous représentez CBRE.²

Les mots qui nous font vivre

Nos Normes de conduite professionnelle sont fondées sur nos valeurs RISE. Ces valeurs constituent le fondement de notre entreprise et résument la manière dont vous devez mener vos activités professionnelles quotidiennes.

Valeurs RISE

Respect

Nous agissons en tenant compte des idées des autres et nous partageons ouvertement l'information pour inspirer la confiance et encourager la collaboration.

Intégrité

Aucun individu, aucun accord, aucun client n'est plus important que notre engagement à l'égard de notre entreprise et ce que nous représentons.

Service

Nous abordons les défis de nos clients avec enthousiasme et diligence, établissons des relations à long terme en mettant en relation les bonnes personnes, les bons capitaux et les bonnes occasions.

Excellence

Nous nous concentrons sans relâche sur la création de résultats gagnants pour nos clients, nos employés et nos actionnaires.

² Vos obligations sont également expliquées dans nos politiques, que vous pouvez trouver dans myPolicy sur l'Intranet des employés de CBRE. En cas d'incohérence ou de conflit entre une politique et nos Normes de conduite professionnelle, ce sont les Normes de conduite professionnelle qui priment.

Votre responsabilité

Nos Normes de conduite professionnelle s'appliquent à l'ensemble du personnel de CBRE, aux membres de notre conseil d'administration et à toute personne agissant au nom de la société, partout dans le monde. Il vous incombe de comprendre ces normes et de les mettre en pratique. Elles doivent guider vos actions et vos interactions avec tous ceux avec qui vous travaillez (clients, concurrents, investisseurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, gouvernements et vos collègues).

Dans certains pays où nous exerçons nos activités, il peut exister des lois ou des réglementations locales plus spécifiques ou plus restrictives que les Normes de conduite professionnelle. En cas de conflit entre une loi ou un règlement local et nos Normes de conduite professionnelle, la politique, la procédure, la loi ou le règlement local prévaut.

Les Normes de conduite professionnelle ne peuvent pas répondre à toutes les situations potentielles. Nous vous invitons donc à faire preuve de discernement, à poser des questions et à vous exprimer lorsque vous avez des doutes sur ce que vous devez faire.

Le rôle particulier des gestionnaires

Si vous supervisez des personnes, vous êtes responsable de :

- Incarner nos valeurs RISE
- Veiller à ce que votre équipe examine, comprenne et respecte nos Normes de conduite professionnelle, les politiques de l'entreprise et la loi

Si vous engagez des tiers au nom de CBRE, vous êtes responsable de ce qui suit :

- S'assurer que leurs actions respectent nos normes de conduite professionnelle.³
- Leur fournir une formation si nécessaire
- Contrôler leur travail pour s'assurer qu'ils agissent d'une manière conforme à nos normes, à nos politiques et à la loi

Pour en savoir plus



Vous verrez cette icône tout au long des Normes de conduite professionnelle. Elle est là pour vous rappeler que si vous pouvez vous connecter à l'intranet des employés de CBRE, vous pouvez trouver des politiques et d'autres informations importantes sur nos normes écrites en tapant une phrase clé dans le champ de recherche de votre page d'accueil intranet.



Recherchez cette icône pour trouver des exemples de situations réelles qui peuvent avoir un impact sur vos activités quotidiennes et répondre aux questions courantes sur nos politiques et normes. Nous espérons que ces courtes sections de questions-réponses vous aideront à comprendre comment agir dans certaines situations et à prendre la bonne décision.



Les mots sont *en italique* pour indiquer qu'ils figurent dans le glossaire. Vous pouvez vous référer au glossaire si ces mots ne sont pas clairs.

³ Les fournisseurs doivent également accepter de suivre notre Code de conduite des fournisseurs.

Votre promesse solennelle

Chaque année, vous devez renouveler votre engagement envers nos valeurs RISE en certifiant que vous avez accès aux Normes de conduite professionnelle, que vous les avez lues et comprises, et que vous vous y conformerez tout au long de votre emploi ou de votre service chez CBRE. Si vous ne respectez pas votre engagement, vous vous mettez en danger, ainsi que vos collègues et CBRE. Vous ferez l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, et éventuellement de conséquences juridiques.

Adhérer aux normes de professionnalisme les plus élevées est la base de tout ce que nous faisons. De plus, le respect de votre obligation nécessite un engagement conscient. La certification est obligatoire et doit être effectuée dans les 30 jours.

Voici pourquoi vous devez vous certifier chaque année

- Elle représente votre engagement à agir de manière éthique, à suivre les règles et à vivre selon nos valeurs RISE.
- Elle guide vos actions au travail et la manière dont vous interagissez avec vos collègues, clients et autres partenaires commerciaux.
- Elle garantit aux parties extérieures qui s'engagent ou s'intéressent à notre entreprise que tous nos collaborateurs examinent, comprennent et acceptent chaque année de suivre les politiques et les normes de CBRE.
- Elle montre votre engagement à protéger la marque CBRE et à maintenir notre réputation d'entreprise éthique.
- C'est la bonne chose à faire. Nous devons nous tenir mutuellement responsables du respect de nos politiques, de nos normes et de la loi, et signaler les problèmes et les inconduites.



Il est important de parler!

Nous avons bâti notre réputation de conseiller de confiance pour nos clients en suivant des pratiques commerciales éthiques. Mais cette réputation peut être diminuée ou détruite par les mauvais agissements d'un seul employé. C'est pourquoi, en plus de connaître les exigences légales et éthiques qui s'appliquent à votre rôle, **vous avez également la responsabilité de signaler les problèmes.**

Que vous soyez employé, gestionnaire ou superviseur, vous ne devez pas essayer de résoudre seul les questions difficiles d'éthique et de conformité, et vous n'êtes pas censé connaître toutes les réponses. Il suffit de demander de l'aide à votre gestionnaire ou superviseur, à un membre de la haute direction ou aux équipes chargées des Richesses humaines, de l'Éthique et de la conformité ou des Affaires juridiques, au **Responsable de la conformité** ou à la **Ligne d'éthique CBRE**. En signalant vos préoccupations, vous aidez CBRE à maintenir sa réputation et à traiter les problèmes potentiels avant qu'ils n'aient un impact négatif sur notre entreprise, nos collègues et nos clients.

Parlez dans les situations suivantes :

- Vous craignez que quelqu'un fasse (ou soit sur le point de faire) quelque chose qui enfreint nos politiques ou la loi, ou agisse de manière contraire à l'éthique
- Vous croyez que vous pouvez être impliqué dans une quelconque inconduite
- Vous n'êtes pas sûr de l'action à entreprendre et avez besoin de conseils

Devoirs particuliers des gestionnaires

- Donner l'exemple par votre propre comportement
- Écouter les préoccupations lorsqu'elles sont exprimées
- Préserver la confidentialité
- Rendre responsables les membres de l'équipe de leurs actions
- Agir promptement lorsque vous avez connaissance d'une violation potentielle
- Transmettre les préoccupations par les voies appropriées

Lorsque vous êtes confronté à un dilemme éthique, demandez-vous :

- Est-il conforme à nos valeurs RISE?
- Est-il conforme à la loi?
- Est-il conforme aux politiques de CBRE?
- Êtes-vous certain qu'il n'y a aucun risque?
- Disposez-vous de suffisamment d'informations pour prendre une décision adéquate?
- Cela semblera-t-il approprié si cela apparaît dans les journaux?

OUI

Veillez poursuivre, mais si vous avez des questions, parlez-en à votre gestionnaire ou à votre superviseur.

NON

Arrêtez-vous et parlez :

- Parlez à votre superviseur ou à votre gestionnaire.
- Contactez un membre de la haute direction, ou les équipes du personnel, de l'éthique et de la conformité ou du service juridique.
- Envoyez un courriel au [Responsable de la conformité](#)
- Déposez un rapport en ligne ou par téléphone (de manière anonyme si la législation locale l'autorise) en utilisant l'outil [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).

Nous allons agir

Toute violation présumée de nos politiques ou de la loi est examinée rapidement, de manière approfondie et impartiale. Chaque affaire qui atteint le niveau d'une inconduite sera confiée à un enquêteur d'éthique et de conformité.

Vous ne devez jamais enquêter seul sur des allégations d'inconduite, même si vous êtes un gestionnaire ou un superviseur. Au lieu de cela, signalez l'allégation. Il vous incombe de coopérer pleinement à toutes les enquêtes en matière d'éthique et de conformité et de fournir des réponses véridiques et complètes aux questions posées. Le non-respect de cette règle entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. La décision sans appel sur les mesures à prendre est prise par le membre de la direction concerné.

Si vous signalez un problème, vous pouvez être sûr que nous le prendrons au sérieux. Soyez assuré que votre rapport fera l'objet d'une enquête approfondie et, enfin, que des mesures appropriées seront prises.

Tolérance zéro pour les représailles

Si vous demandez un conseil, soulevez une question ou signalez un cas d'inconduite, vous faites ce qu'il faut et vous serez protégé. CBRE a une politique de tolérance zéro en matière de représailles. Il est interdit de menacer, de harceler ou d'exercer des représailles à l'encontre d'un autre employé qui, de bonne foi, a soulevé un problème, signalé une infraction ou participé à une enquête. Tout employé qui exerce des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Qu'est-ce qu'une inconduite sérieuse?

- Toute activité qui pourrait causer un préjudice juridique, financier ou de réputation important à l'entreprise
- Comportement discriminatoire, harcèlement ou autre comportement grave à l'égard de collègues, de clients ou de toute personne venant sur notre lieu de travail.
- Activité illégale ou violation grave des politiques ou normes de CBRE
- Rapports financiers frauduleux couverts par la loi Sarbanes Oxley de 2002 des États-Unis et par les lois et réglementations comparables dans d'autres pays

Processus d'enquête

| | |
|---------|--|
| ÉTAPE 1 | Inconduite signalée |
| ÉTAPE 2 | Plainte examinée |
| ÉTAPE 3 | Enquêteur désigné et enquête sur les inconduites |
| ÉTAPE 4 | L'enquêteur fait des recommandations sur les mesures à prendre à la direction générale |
| ÉTAPE 5 | Action appropriée déterminée |

Comment signaler un problème

CBRE offre plusieurs façons de poser des questions ou de soulever des préoccupations concernant une inconduite ou des activités présumées contraires à l'éthique ou illégales. Quelle que soit la méthode de signalement que vous choisissez, votre problème sera traité de manière confidentielle et fera l'objet d'une enquête approfondie.



Parlez-en à votre superviseur ou à votre gestionnaire.



Contactez un membre de la haute direction, ou les équipes du personnel, de l'éthique et de la conformité ou du service juridique.



Envoyez un courriel au [Responsable de la conformité](#).



Déposez un rapport en ligne ou par téléphone (de manière anonyme si la législation locale l'autorise) en utilisant l'outil [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#). La Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE est gérée par une société indépendante et est disponible en tout temps dans tous les pays où CBRE exerce ses activités..



Vous pouvez accéder aux politiques de CBRE et aux autres informations importantes mentionnées dans cette section sur l'intranet des employés de CBRE.



RECHERCHE DE MOTS-CLÉS :

**Normes de conduite
professionnelle**

Respect

Nous agissons en tenant compte des idées des autres et nous partageons ouvertement l'information pour inspirer la confiance et encourager la collaboration.

Le respect est la première de nos valeurs RISE et pour une bonne raison. Le respect crée la confiance, améliore la communication et favorise le travail d'équipe. Que votre collègue, client ou partenaire commercial soit assis à côté de vous ou à l'autre bout du monde, la façon dont vous le traitez est fondamentale pour notre culture et notre valeur RISE de respect.

Traiter tout le monde avec respect

CBRE attire les personnes les plus talentueuses de tous horizons. Nous offrons un environnement de travail où vous pouvez rivaliser et réussir en fonction de vos compétences et de vos capacités et être reconnu et récompensé en conséquence. Il n'y a pas de place pour le harcèlement, le racisme ou la discrimination sur notre lieu de travail. Vous devez toujours traiter vos collègues avec dignité et respect, quels que soient leurs antécédents ou leur position.

Les gestionnaires et les superviseurs jouent un rôle important dans la promotion d'un environnement qui favorise un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

Repérer les discriminations

La discrimination est tout comportement sur le lieu de travail, qu'il soit écrit, dit ou fait, qui dénigre ou montre de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne en raison de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique, de son sexe, de son identité et/ou de son expression de genre, de son orientation sexuelle, de son âge, de son handicap, de son origine nationale, de sa citoyenneté, de son ascendance, de son lieu de naissance ou de son ascendance, de sa religion, de son statut de vétéran ou de militaire, ou de toute autre classe ou caractéristique protégée par la loi applicable.

Si vous êtes un gestionnaire ou un superviseur

- Donner l'exemple et promouvoir un environnement d'équipe sain et inclusif.
- Soyez accessible et disponible si les employés ont besoin de discuter de problèmes de discrimination ou de racisme.
- Signalez toute inconduite, y compris, sans s'y limiter, l'inconduite raciale, par le biais de l'une des options de signalement, notamment la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).
- Ne prenez jamais de mesures de rétorsion à l'encontre des employés qui signalent des problèmes.

Diversité, équité et inclusion

Chez CBRE, la diversité, l'équité et l'inclusion sont une priorité stratégique. Nous continuons à créer une culture inclusive, afin que chacun se sente en sécurité, valorisé et entendu. Notre engagement est ancré dans l'ADN de l'entreprise et fait partie intégrante de nos valeurs RISE. Pour contribuer à renforcer notre avantage concurrentiel, nous avons intégré ces principes dans nos processus et activités de gestion des talents afin d'offrir des perspectives diverses et des solutions innovantes.

CBRE offre des opportunités d'emploi égales à tous les employés, y compris en matière de recrutement, d'embauche, de rémunération, d'affectation des tâches, de promotion, de discipline et de licenciement. Lorsque vous prenez des décisions en matière d'emploi, vous devez les fonder sur le mérite. CBRE ne tolère aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique, le genre, l'identité et/ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'origine nationale, la citoyenneté, l'ascendance, le lieu de naissance ou d'ascendance, la religion, le statut d'ancien combattant ou de militaire, ou toute autre classe ou caractéristique protégée par la loi en vigueur.

Dans certains pays, nous avons l'obligation légale de prendre des mesures positives pour promouvoir l'embauche et l'avancement dans l'emploi des personnes appartenant à certaines classifications protégées. Nous pensons que c'est la bonne chose à faire et que c'est bon pour nos affaires.



Q: Un client m'a demandé de changer un des membres de l'équipe en raison de sa religion. Que dois-je faire?



A: La demande de votre client est inappropriée. Parlez-en à votre gestionnaire et, ensemble, répondez de manière appropriée à la demande de votre client. Vous pouvez également signaler ce problème aux équipes chargées des ressources humaines, des affaires juridiques ou de l'éthique et de la conformité, ou encore à la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

CBRE a des politiques contre le harcèlement partout où nous opérons. Savoir ce qu'est le harcèlement peut vous aider à le prévenir en le dénonçant si vous le voyez.

Toute personne ayant un comportement qui enfreint nos politiques de lutte contre le harcèlement sera tenue personnellement responsable.

Parfois, le harcèlement au travail est commis par une personne extérieure à l'entreprise, comme un consultant, un fournisseur ou un client. Si vous êtes témoin d'un cas de harcèlement et que vous ne le signalez pas ou n'y remédiez pas, c'est comme si vous approuviez ce comportement ou l'adoptiez vous-même. Vous pouvez en être tenu responsable.

Le harcèlement prend de nombreuses formes et peut être dirigé contre un individu ou un groupe de personnes. Il peut s'agir d'un incident grave et ponctuel ou persister dans le temps. Quel qu'en soit le type, le harcèlement est offensant, inapproprié et dégradant et crée un environnement de travail hostile qui peut interférer avec la capacité de vos collègues à faire et à apprécier leur travail. Si vous adoptez un comportement qui enfreint nos politiques de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail ou la loi, vous serez tenu pour responsable.

Exemples de harcèlement sur le lieu de travail

- Remarques hostiles, attaques physiques ou menaces
- Intrusion dans la vie privée
- Comportement intimidant visant à dissuader une personne de porter plainte
- Gestes et avances sexuelles manifestes
- Commentaires, blagues ou questions à caractère sexuel
- Insultes raciales ou ethniques ou stéréotypes négatifs
- Avantages professionnels/promotion offerts en échange d'une faveur sexuelle (à titre de compensation)
- Isoler ou nier la présence d'un individu
- Diffuser des mensonges ou des ragots sur un employé dans les médias sociaux

Si vous êtes un gestionnaire ou un superviseur

- Comprenez, communiquez et appliquez nos politiques en matière de harcèlement et de non-représailles.
- Agissez rapidement si vous êtes témoin d'une conduite inappropriée ou si un employé dépose une plainte pour harcèlement.
- Signalez les violations des Normes de conduite professionnelle de CBRE, des politiques de l'entreprise ou de la loi. En n'agissant pas, vous cautionnez ce comportement.



Q: Je suis le membre le plus récent de mon équipe et la seule femme. Mes collègues me posent des questions et font des commentaires qui sont non professionnels et inappropriés. Je veux être acceptée, alors j'essaie de participer à la conversation et d'échanger des insultes avec les hommes. Les blagues et les propos déplacés s'aggravent. Je veux que ça cesse, alors je l'ai signalé à mon gestionnaire. Elle dit que je suis une femme trop sensible et qu'elle ne fera rien pour m'aider. Que dois-je faire?

A: Vos collègues ont un comportement inapproprié qui pourrait constituer un environnement de travail hostile. Il est important que vos collègues soient réprimandés et, le cas échéant, sanctionnés pour leur comportement. Votre gestionnaire pourrait également être tenu pour responsable en tolérant leur comportement et en n'agissant pas lorsqu'il a pris connaissance de la situation. Vous devez signaler ce comportement par le biais de l'une des options de signalement, dont la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).

Faire face au harcèlement sexuel

Un environnement de travail sexuellement hostile est une autre forme de harcèlement. Si l'on n'y prend garde, elle mine la confiance, la productivité et détruit notre culture.

L'inconduite sexuelle peut être verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques entre personnes de même sexe ou de sexe différent. L'inconduite sexuelle ne se limite pas aux relations entre superviseurs et subordonnés. Cela peut arriver à tout le monde.

CBRE a une position ferme sur l'inconduite sexuelle. Elle doit être reconnue sous toutes ses formes et ne doit pas être tolérée. Si une inconduite sexuelle se produit dans votre équipe ou au bureau, y compris chez un client, vous devez la signaler.

Repérer une inconduite sexuelle

| | |
|---|---|
| <p>Comportement sexuel inapproprié et intimidation fondée sur le sexe</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Commentaires désobligeants ou non professionnels liés au sexe/genre • Taquineries, commentaires ou blagues sexistes • Questions intimes liées au sexe • Photos, vidéos ou documents écrits à caractère sexuel • Sujets et conversations à connotation sexuelle |
| <p>Avances et agressions sexuelles inappropriées</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Toucher, tâtonner, envahir l'espace personnel, se pencher sur quelqu'un • Courriels, appels, notes, textes, messages de médias sociaux de nature sexuelle • Des regards ou des gestes sexuellement suggestifs • Contact sexuel forcé ou importun |
| <p>Contraindre à une activité sexuelle par la corruption ou la menace d'une punition</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Offrir ou menacer d'annuler un traitement préférentiel ou des opportunités professionnelles en fonction de l'obtention de faveurs sexuelles • Pressions pour obtenir des faveurs sexuelles ou des rendez-vous, harcèlement (y compris intrusion physique ou numérique dans la vie privée d'une personne) |

Si vous êtes un gestionnaire ou un superviseur

- Réagissez rapidement lorsque des employés signalent des cas d'inconduite sexuelle.
- Signalez l'incident à l'équipe d'éthique et de conformité.
- Montrez votre soutien aux employés qui se manifestent, et remerciez-les d'avoir fait part de leurs préoccupations.
- N'agissez jamais d'une manière qui pourrait être perçue comme une punition ou des représailles à l'encontre des employés qui signalent une inconduite sexuelle.

Q: *Mon gestionnaire m'a demandé d'aller boire un verre avec le client après une réunion fructueuse, et m'a ensuite demandé de les accompagner dans un « club pour hommes ». Je ne voulais pas y aller mais j'ai senti que je devais le faire. Est-ce que nous violons les valeurs RISE en fréquentant ce type de lieu?*

A: Oui. La fréquentation de ce type de lieu enfreint la politique locale de CBRE. De plus, ce type de comportement est potentiellement illégal lorsqu'il est lié à des événements de travail parce qu'il peut mener à des allégations d'un environnement de travail hostile et de harcèlement sexuel.

Assurer un lieu de travail sans violence

CBRE s'engage fermement à fournir un lieu de travail exempt de menaces ou d'actes de violence. Les actes d'agression ouverte, la colère intense ou la rage incontrôlable sont des comportements inappropriés et ne devraient jamais se produire au travail.

Vous pouvez vous adresser à n'importe quel membre de la haute direction, ou aux équipes chargées des ressources humaines, de l'éthique et de la conformité ou des affaires juridiques, au **Responsable de la conformité** ou à la **Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE**. Vous pouvez le faire sans crainte de représailles. Toute allégation de violence au travail fera l'objet d'une enquête et des mesures correctives et/ou disciplinaires seront prises le cas échéant.

Que devriez-vous savoir?

- Ne menacez jamais personne et ne commettez jamais d'acte de violence sur notre lieu de travail.
- N'apportez pas et n'utilisez pas d'armes à feu, d'armes ou d'autres dispositifs dangereux dans les locaux de l'entreprise ou dans le cadre de ses activités.
- Signalez immédiatement toute situation violente ou abusive qui suscite une inquiétude raisonnable pour la sécurité des employés de CBRE, quels que soient le moment et le lieu où elle se produit.



Q: Mon collègue, Joe, subit beaucoup de stress. Il s'est plaint à moi que sa femme le quitte pour quelqu'un d'autre et il sent souvent l'alcool. Il s'est vanté deux fois d'avoir une collection d'armes de poing et de fusils. Hier, il m'a raconté que notre patronne lui a donné une évaluation de performance « partiellement atteint », et il a dit, « Elle va payer. » Est-ce que je dois le signaler?

A: Oui. Si vous savez qu'un collègue peut représenter une menace imminente pour quelqu'un sur le lieu de travail, vous avez l'obligation d'en informer votre gestionnaire afin qu'il puisse alerter la sécurité. Vous pouvez également faire remonter un incident en appelant la **Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE** ou la **Ligne d'urgence pour les employés de CBRE**.

L'alcool et les drogues
peuvent mener à de
mauvaises décisions

L'alcool et les drogues peuvent mener à de mauvaises décisions

L'alcool et les drogues peuvent affecter vos inhibitions, entraînant une inconduite et des situations négatives impliquant des employés et d'autres personnes. Lorsque vous êtes au travail, vous ne devez pas être sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou de toute autre substance susceptible d'altérer votre capacité à effectuer votre travail efficacement et à agir avec respect. Cela s'applique à tous les employés sur tous les lieux de travail ou à chaque fois que vous effectuez des tâches ou des actions au nom de CBRE, comme un voyage d'affaires.

Nous reconnaissons qu'il peut être coutumier de servir des boissons alcoolisées lors des manifestations de l'entreprise. Si vous choisissez de servir ou de consommer de telles boissons, vous devez tout de même respecter les politiques de CBRE relatives à l'alcool sur le lieu de travail, y compris les politiques propres à chaque bureau.



Connaître les règles

Aucun employé ne peut utiliser, posséder, transférer, distribuer, fabriquer ou vendre de l'alcool ou toute drogue illégale ou substance contrôlée lorsqu'il se trouve sur la propriété de l'entreprise, lorsqu'il est en service, lorsqu'il est sur appel ou lorsqu'il se trouve dans ou utilise un véhicule ou un équipement potentiellement dangereux appartenant à l'entreprise ou qu'elle loue. La consommation modérée d'alcool lors de manifestations sociales ou professionnelles parrainées par l'entreprise où l'on sert de l'alcool, pendant que l'on reçoit des clients ou des clients potentiels de l'entreprise, ou à des moments appropriés en dehors des heures de travail dans les bureaux où l'on peut se procurer de l'alcool sur place, peut être autorisée à condition que :

- La conduite professionnelle est maintenue;
- La consommation d'alcool ne porte pas atteinte de manière significative au jugement ou à la performance professionnelle de l'employé;
- Le comportement de l'employé n'a pas d'incidence négative sur l'entreprise; et
- La conduite de l'employé n'enfreint aucune politique de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, les politiques de l'entreprise interdisant le harcèlement et la discrimination.

Q : *Mon collègue a des difficultés à s'exprimer et sent l'alcool, que dois-je faire?*



A : Ne confrontez pas le collègue seul. Alertez plutôt votre gestionnaire ou votre superviseur et rapportez les faits, comme la fréquence à laquelle vous pouvez sentir l'alcool de cette personne, si vous l'avez vue boire, etc. Si vous ne vous sentez pas à l'aise de vous adresser à votre gestionnaire, vous pouvez signaler votre problème en le signalant en :

- Communiquant avec un membre de la haute direction, ou un employé de l'équipe des ressources humaines, de l'éthique et de la conformité ou juridique
- Envoyant un courriel au **Responsable de la conformité**
- Déposant un rapport en ligne ou par téléphone (de manière anonyme si la législation locale l'autorise) en utilisant le formulaire **Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE**.

Respecter les droits de la personne

Nous exerçons nos activités de manière éthique, nous nous approvisionnons de manière responsable et nous nous efforçons de protéger les droits de la personne et de les promouvoir à l'échelle mondiale, tant au sein de notre organisation que tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

CBRE s'engage envers la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies](#). Nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs qu'ils partagent ces valeurs et nous ne ferons pas affaire avec eux s'ils ne respectent pas notre Code de conduite des fournisseurs. Nous prenons très au sérieux toute allégation d'abus des droits de la personne, sous toutes ses formes, et nous ne les tolérerons pas au sein de notre entreprise ou de notre chaîne d'approvisionnement.



Que devriez-vous faire?

- Confirmer que les contrats interdisent le recours au travail des enfants avec tout vendeur, fournisseur ou autre arrangement avec des tiers.
- En savoir plus sur *l'esclavage moderne* et *le trafic d'êtres humains* et prendre des mesures pour les prévenir dans l'ensemble de nos activités.
- Maintenir un lieu de travail inclusif, exempt de tout harcèlement et de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique, le genre, l'identité et/ou l'expression de genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'origine nationale, la citoyenneté, l'ascendance, le lieu de naissance ou l'ascendance, la religion, le statut de vétéran ou de militaire, ou toute autre classe ou caractéristique protégée par la loi applicable.
- Fournir un lieu de travail sûr et sain à tous nos employés et prévenir les accidents pour les employés, les clients et les visiteurs.
- Respecter toutes les lois et réglementations relatives aux salaires que CBRE verse à ses employés et aux heures de travail qu'ils effectuent.
- Défendre et respecter les droits des employés en matière de liberté d'association et de négociation collective.

Vous pouvez accéder aux politiques de CBRE et aux autres informations importantes mentionnées dans cette section sur l'intranet des employés de CBRE.



RECHERCHE DE MOTS-CLÉS :

**Normes de conduite
professionnelle**

Q: *J'ai entendu dire qu'un fournisseur de CBRE avait créé un programme d'expérience professionnelle qui permet aux mineurs de moins de 16 ans de travailler un nombre illimité d'heures par semaine, sans rémunération. Dois-je en parler?*



A: Oui. Le programme que vous décrivez enfreint les lois sur le travail des enfants et soulève également des soupçons de trafic d'êtres humains et d'esclavage moderne. Vous devez signaler ce problème aux équipes chargées des ressources humaines, des affaires juridiques ou de l'éthique et de la conformité, ou à la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).

Intégrité

**Aucun individu,
aucun accord,
aucun client n'est
plus important que
notre engagement
à l'égard de notre
entreprise et
de ce que nous
représentons.**

Le succès de notre entreprise est dû en grande partie à la confiance que nous avons gagnée en matière d'intégrité et d'équité. La confiance de nos clients, actionnaires et employés est l'atout le plus précieux de CBRE. Vous ne devez jamais profiter indûment de quiconque par la manipulation, une fausse déclaration ou l'abus d'informations. Notre valeur RISE, l'intégrité, exige que vous preniez toujours la bonne voie et que vous traitiez de manière équitable et honnête avec nos clients, nos employés, nos partenaires commerciaux et même nos concurrents.

Préserver la confidentialité

L'intégrité comprend la protection de la confidentialité des renseignements considérés comme privés ou exclusifs et qui nous sont confiés par l'entreprise, les clients, les fournisseurs ou autres tiers. La protection de la confidentialité est une obligation pour chaque employé(e) et une partie essentielle de son travail.

Les obligations de confidentialité peuvent découler de contrats écrits, tels que des ententes de confidentialité, des contrats de mission ou des énoncés des travaux ou même des communications verbales avec un client ou avec un tiers. Les restrictions qui en découlent vous empêchent d'utiliser les renseignements protégés à toute autre fin que pour l'exécution des travaux dans le cadre du contrat ou de l'entente.

Si vous êtes un nouvel employé ou une nouvelle employée, veuillez ne pas nous divulguer ni utiliser dans votre travail des renseignements exclusifs

de votre ancien employeur. De même, lorsque vous quittez CBRE, vous êtes tenu(e) de préserver la confidentialité des renseignements exclusifs de notre entreprise, de nos clients et de tiers.

Nonobstant ce qui précède, ces obligations ne limitent pas votre capacité à déposer une accusation ou une plainte auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) ou de tout autre organisme gouvernemental, ni à participer ou à coopérer pleinement à toute enquête ou procédure qui pourrait être menée par la SEC ou tout autre organisme gouvernemental, y compris en fournissant des documents ou d'autres renseignements, sans préavis à CBRE ou approbation de CBRE. Si vous avez des questions à ce sujet, consultez un représentant ou une représentante de l'équipe des Affaires juridiques ou de l'équipe de l'éthique et la conformité.



Comprendre les conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque vos intérêts personnels (famille, amitiés, facteurs financiers ou sociaux) peuvent compromettre vos décisions professionnelles et remettre en question l'impartialité de votre jugement et de vos actions. Même la plus petite perception d'irrégularité peut être potentiellement dommageable pour les relations d'affaires, en érodant la confiance, en éveillant des soupçons et en ternissant la réputation de CBRE en matière d'équité. Nous ne devons pas utiliser les biens ou les informations appartenant à CBRE, ou nos postes chez CBRE, à des fins de gain personnel. Nous sommes tenus d'agir dans le meilleur intérêt de CBRE et de nos clients, et non dans le nôtre.

Les conflits d'intérêts ne peuvent pas toujours être évités, mais ils ne constituent pas nécessairement un problème s'ils sont divulgués dès le départ. Vous devez immédiatement informer votre gestionnaire ou votre superviseur de tout conflit qui pourrait raisonnablement être considéré comme affectant votre jugement et votre capacité à jouer votre rôle chez CBRE, ou qui pourrait créer un acte répréhensible.

Conflits d'intérêts courants sur le lieu de travail

Privilégier les parents et les amis proches

- Influencer la décision d'acheter des biens ou des services à une entreprise dans laquelle un membre de la famille ou un ami a un intérêt financier
- Ne pas divulguer que vous êtes lié à un candidat que CBRE envisage d'embaucher
- Placer les membres de la famille dans des relations hiérarchiques directes ou dans un pouvoir de décision les uns par rapport aux autres
- Entretenir une relation amoureuse avec une personne que vous supervisez directement ou au sujet de laquelle vous pouvez influencer les décisions relatives au salaire, aux performances ou à d'autres aspects de l'emploi

Trouver CBRE de différents côtés d'une même transaction ou d'une transaction connexe

- Représenter toutes les parties dans une même transaction
- Avoir un intérêt dans une propriété qu'un client envisage d'acheter

Avoir des intérêts personnels en dehors du travail

- Travailler à temps partiel pour des clients, des fournisseurs ou des concurrents de CBRE ou faire concurrence à CBRE de quelque manière que ce soit
- Prendre pour vous-même, un membre de votre famille ou un ami une opportunité d'affaires que CBRE aurait pu poursuivre, sans d'abord offrir cette opportunité à CBRE

Q: On m'a demandé de vérifier un fournisseur de CBRE où un proche parent travaille en tant que gestionnaire. S'agit-il d'un conflit d'intérêts?



A: Oui, et vous devez informer votre gestionnaire de cette relation. Vous et votre gestionnaire travaillerez ensemble pour décider de la marche à suivre. Si vous avez d'autres questions, vous pouvez les soulever par l'intermédiaire de l'une des options de rapport, y compris la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).



Cadeaux, divertissements et paiements irréguliers

Dans de nombreux secteurs d'activité de CBRE, la pratique de l'échange de cadeaux ou de l'hospitalité est une partie habituelle et attendue de la construction et du maintien des relations. Elle favorise la bonne volonté des fournisseurs, des clients et des partenaires commerciaux. Toutefois, les cadeaux et les divertissements, s'ils sont excessifs ou offerts à une partie inappropriée,⁴ pourraient causer des conflits d'intérêts réels ou perçus, ou au pire pourraient être allégués comme étant des *pots-de-vin* ou des *commissions clandestines*. Ceci est particulièrement vrai pour les cadeaux en espèces ou en quasi-espèces, tels que les cartes-cadeaux, les chèques ou les chèques-cadeaux, qui sont strictement interdits.

Donner ou recevoir des cadeaux ou des faveurs ou toute forme de divertissement ou d'hospitalité n'est jamais approprié si cela :

- Crée une obligation
- Met le donneur ou le receveur dans une situation où l'un ou l'autre semble être partial
- Est fait dans l'intention d'influencer une décision, une négociation ou une transaction d'affaires

Posez-vous ces questions

- Le cadeau est-il interdit par la loi?
- Cela pourrait-il être interprété comme un pot-de-vin?
- Est-il conforme à notre (ou leur) politique en matière de cadeaux?
- Pourrait-elle influencer une décision commerciale?
- Comment serait-elle perçue si elle était divulguée publiquement?

Si l'une de ces questions soulève des doutes, vous devez en parler à votre gestionnaire ou à votre superviseur, ou encore contacter la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#) pour obtenir des directives.

Chaque région, pays, entreprise et certains clients peuvent avoir adopté des politiques régissant les dépenses liées aux voyages, aux repas, aux cadeaux et aux divertissements. Vous devez les suivre car elles sont conformes à toutes les lois et réglementations applicables à ces opérations.

Cadeaux pour les fonctionnaires du gouvernement

Nos politiques reconnaissent également que des règles et des politiques plus strictes et plus spécifiques s'appliquent lorsque l'on fait affaire avec une entité, une agence ou un agent du gouvernement. En tant que société américaine, nous sommes soumis à la *Foreign Corrupt Practices Act*. (loi sur les pratiques de corruption à l'étranger). Il peut exister des lois supplémentaires dans d'autres pays où nous faisons des affaires qui interdisent de donner quoi que ce soit de valeur, même minime, à un employé du gouvernement.

Q : Dans le cadre de la demande de proposition, je suis chargé de choisir un fournisseur de CBRE. Le gestionnaire des relations travaillant pour l'un des fournisseurs m'a offert une fin de semaine gratuite pour deux à Londres. Puis-je accepter l'offre?



A : Non. Le voyage enfreint la politique de CBRE en matière de cadeaux et de divertissement et met l'entreprise en danger sur le plan de la réputation. Vous devez poliment mais clairement dire « non » lorsqu'on vous offre un cadeau excessif, et répondre par écrit par un « non » si le cadeau est offert par courriel ou par messagerie vocale.

⁴ Vous trouverez de plus amples informations dans la rubrique « Prise de décision liée à la corruption », située dans la section consacrée à notre valeur RISE de service.

Investissements
personnels qui entrent en
concurrence avec
nos activités

Investissements personnels qui entrent en concurrence avec nos activités

Parce que votre propriété personnelle dans certains types d'immobilier commercial ou de sociétés de technologie immobilière peut avoir des ramifications juridiques et de réputation pour CBRE, nous avons établi des politiques concernant la propriété de ces actifs. Ces politiques vous permettent généralement de profiter des avantages liés à la possession de biens immobiliers ou à l'investissement dans des sociétés de technologie immobilière, pour autant que vous divulguiez correctement vos intérêts à CBRE. Nos politiques contiennent également des dispositions qui précisent comment ces conflits d'intérêts seront gérés.

On attend de vous que vous vous consacriez principalement aux activités de l'entreprise et, lorsque vous recevez l'autorisation de vous engager dans des investissements immobiliers ou technologiques, vous ne devez pas utiliser les biens, les systèmes ou le personnel de CBRE pour poursuivre vos intérêts. De plus, vous devez dissocier clairement et efficacement vos activités personnelles d'investissement ou de développement de toute association avec CBRE ou de tout parrainage par CBRE.

Que devriez-vous savoir?

Immobilier commercial

- N'acqurez pas d'intérêt dans une propriété commerciale répertoriée par CBRE, à moins et jusqu'à ce qu'elle ait eu une exposition raisonnable au marché.
- N'opérez pas avec des informations préalables ou exclusives qui ne sont pas disponibles pour nos clients.
- Ne soumettez pas d'offres personnelles en concurrence avec une offre de l'un des clients de CBRE.
- Obtenez toujours le consentement écrit de CBRE avant de négocier, de soumettre et/ou d'exécuter une offre d'achat ou de location d'une propriété commerciale répertoriée par CBRE.
- CBRE peut, à sa discrétion, vous interdire d'acquérir des participations immobilières.

Sociétés de technologie immobilière

- Ne jamais agir en tant qu'officier, directeur, partenaire, consultant, représentant, agent, conseiller ou employé d'une société de technologie immobilière sans le consentement écrit préalable de CBRE.
- Ne donnez jamais votre aval en public à une société de technologie immobilière, sans l'accord écrit préalable de CBRE.

Q: Mes beaux-parents veulent utiliser CBRE pour vendre leur immobilier commercial. Que dois-je faire?



A: Si vous participez à la disposition de la propriété pour le compte de CBRE, vous devez divulguer par écrit à CBRE la propriété de l'immeuble commercial. Si elle est approuvée, vous devez le divulguer à tous les acheteurs potentiels par écrit et obtenir leur consentement écrit avant de procéder. Vous ne pouvez pas exercer vos activités sur des renseignements exclusifs qui ne sont pas disponibles pour vos beaux-parents. Si vous avez d'autres questions, vous pouvez les soulever par l'intermédiaire de l'une des options de rapport, y compris la [Ligne d'assistance en matière d'éthique du CBRE](#).



Sécurité de l'information et protection des actifs

L'intégrité consiste à suivre ses convictions morales et à faire ce qu'il faut en toutes circonstances, même lorsque vous pensez que personne ne vous regarde.⁵ Cela inclut l'utilisation des biens de l'entreprise - à la fois **actifs corporels xxx** et **immobilisations incorporelles xxx**—et notre **réseau informatique** et d'autres **ressources** en technologies de l'information. Vous avez le devoir de protéger ces biens et ressources contre le vol, les dommages et les abus. Les biens de CBRE doivent être protégés, utilisés efficacement et utilisés uniquement à des fins professionnelles légitimes et non pour un bénéfice personnel.

Q : *J'ai un délai à respecter et j'ai besoin d'envoyer des données personnelles sur mon compte de messagerie personnel, afin de pouvoir terminer mon projet après avoir couché mes enfants. Est-ce que ça va?*



A : Non. Si vous êtes responsable des données personnelles ou si vous y avez accès, vous ne pouvez pas transférer ces informations en dehors de l'entreprise CBRE à l'un de vos systèmes personnels.

Q : *De temps à autre, j'apporte mon appareil mobile à mon café de quartier pour consulter mes courriels et travailler. Puis-je utiliser le Wi-Fi gratuit?*



A : De nombreux ordinateurs portables fournis par CBRE ont été configurés avec « Un RPV de protection mondiale toujours actif ». Si vous utilisez l'un de ces appareils, il est sécuritaire de vous connecter au Wi-Fi gratuit. Toutefois, si vous utilisez un appareil personnel ou si vous avez un ordinateur portable CBRE qui n'a pas ce RPV, ne le branchez pas au Wi-Fi gratuit. Le Wi-Fi gratuit peut créer une vulnérabilité sur votre ordinateur qui met les renseignements de CBRE en danger. Toute personne assise dans le café peut voir ce que vous faites si elle le souhaite.

Q : *J'ai l'une des seules licences de la base de données financières du service. Mes collègues demandent constamment d'emprunter mon identifiant, afin de pouvoir effectuer leur travail plus rapidement que s'ils utilisaient le protocole d'utilisation approprié. Ils ne demanderont pas à leur gestionnaire un autre identifiant, même si cela semble nécessaire. J'ai résisté à l'envie de donner mon identifiant, mais je me sens obligée de laisser les autres l'emprunter - juste quelques fois.*



A : Vous faites bien de dire « non ». Le partage d'un identifiant ou d'un mot de passe est une erreur, car il crée une fausse trace des personnes qui ont pu effectuer un travail incorrect, ou pire, frauduleux, dans la base de données. La protection de votre identifiant vous permet également d'éviter d'être soupçonné d'acte répréhensible si quelqu'un agit mal en utilisant votre identifiant. Enfin, l'entreprise doit savoir si elle doit vraiment investir dans un identifiant distinct pour promouvoir l'efficacité de manière sécurisée.

Que devriez-vous savoir?

Actifs de la société

- N'utilisez pas le nom, le logo, les informations, les équipements, les biens, le temps ou d'autres ressources de CBRE pour vous engager dans des activités extérieures qui ne sont pas sanctionnées par l'entreprise.
- N'utilisez pas et ne divulguez pas (pendant ou après votre emploi chez CBRE), sans autorisation appropriée, des informations personnelles ou confidentielles obtenues de toute source dans le cadre des activités de CBRE.⁶
- Ne pas accéder aux données sans autorisation. L'accès aux informations confidentielles ne doit être accordé qu'aux employés qui en ont besoin pour effectuer leur travail.
- Ne discutez pas des informations confidentielles de l'entreprise dans des lieux ouverts et publics afin de minimiser leur divulgation à des collègues ou à des tiers qui ne sont pas autorisés à les connaître.

Réseau informatique et ressources technologiques

- N'utilisez que des **appareils**, des comptes et des systèmes approuvés pour la correspondance ou les transactions commerciales.
- Ne laissez pas les appareils de CBRE sans surveillance et prenez des mesures pour les protéger contre le vol, la perte, les dommages ou l'utilisation abusive.
- N'installez que des logiciels approuvés et sous licence sur les appareils CBRE.
- Sauvegardez toujours les données afin de protéger CBRE contre les pertes ou la corruption d'informations.
- Cryptez les informations sensibles et transmettez-les par des plateformes et des connexions sécurisées.
- Ne partagez pas les noms de comptes et les mots de passe CBRE avec qui que ce soit.

⁵ Aucun employé ne doit avoir une attente de confidentialité lorsqu'il accède aux systèmes d'entreprise de CBRE, sauf si la loi l'interdit.

⁶ Les exemples d'informations confidentielles comprennent des informations non publiques sur les plans, les bénéfices, les prévisions financières, les prévisions commerciales, les découvertes, les offres concurrentielles, les technologies et le personnel de CBRE.

Délit d'initié

Beaucoup d'entre nous ont accès à des informations que le public ne connaît pas - des informations sur CBRE, nos clients, nos partenaires commerciaux et nos concurrents. Souvent, ces informations sont considérées comme « importantes » parce qu'elles influencent la décision d'une personne d'acheter, de vendre ou de conserver les actions de cette société.

La loi sur le **délit d'initié** aux États-Unis et dans de nombreuses autres juridictions où nous exerçons nos activités, interdit l'achat, la vente ou tout autre transfert de titres par quiconque disposant d'informations importantes qui ne sont pas généralement connues ou accessibles au public. Et par « quiconque », ils veulent dire vous, votre conjoint, vos enfants et toute autre personne avec laquelle vous avez pu partager ouvertement ou intentionnellement des informations importantes.

Ces directives contre les délits d'initiés s'appliquent à la négociation des titres de CBRE, ainsi qu'à la négociation des titres d'autres sociétés, telles que les clients, les fournisseurs ou d'autres entreprises avec lesquelles CBRE négocie des affaires importantes.

Ces lois vous interdisent également de divulguer des informations importantes à toute personne qui négocie des titres de la société, ainsi que d'acheter ou de vendre des titres d'une société lorsque vous disposez d'informations importantes non publiques sur cette société. Vous êtes tenu de respecter les lois sur les valeurs mobilières applicables et de protéger l'entreprise et vous-même contre les graves responsabilités et pénalités qui peuvent résulter de la violation de ces lois.

Que devriez-vous savoir?

- Respectez toujours les lois et règlements qui s'appliquent aux délits d'initiés.
- Divulquez des informations confidentielles en respectant le principe de « besoin de connaître ». Faites toujours attention aux informations contenues dans les chaînes de courriels et les conversations dans les espaces publics.
- Veiller à ce que nos fournisseurs préservent la confidentialité des informations que nous partageons avec eux; utiliser les accords de non-divulgaration ou les engagements de confidentialité pour protéger nos informations.
- Réalisez que toute information qui n'est pas importante pour CBRE et que vous choisissez de rejeter peut être importante pour d'autres.
- En cas de doute, consultez le service juridique avant d'acheter ou de vendre des actions.
- En cas de non-conformité, signalez immédiatement le problème à la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#) ou à un membre du service éthique et conformité ou du service juridique.

Q : Je travaille pour CBRE sur l'acquisition d'une grande entité cotée en bourse aux États-Unis. Cette information n'est pas encore publique, mais je voudrais en parler à mon conjoint qui est agent de change pour des clients qui en profiteraient. Si je n'en tire aucun profit personnel, puis-je partager ces informations?



A : Non. Le partage d'informations importantes et non publiques est illégal et constitue une violation de la politique et des Normes de conduite professionnelle de CBRE.



Responsabilité financière

En tant qu'employés de CBRE, nous avons le devoir d'agir avec honnêteté lorsque nous enregistrons et communiquons des informations financières sur les opérations de l'entreprise. Si vous fournissez, révisez ou certifiez des informations financières dans le cadre d'un contrôle ou d'une procédure interne, telles que des feuilles de temps, des rapports de dépenses, des justificatifs de revenus ou d'autres états financiers, vous devez fournir des informations précises, opportunes et complètes. Il est strictement interdit de créer ou d'approuver des registres ou des documents faux ou trompeurs, ou de ne pas divulguer correctement tout actif ou passif.

CBRE s'appuie sur notre intégrité financière pour prendre des décisions commerciales éclairées. Nos parties prenantes, notamment nos partenaires commerciaux, les représentants des pouvoirs publics et les investisseurs, en font autant. Leur fournir des informations financières précises, opportunes et complètes n'est pas seulement une bonne affaire, c'est aussi une exigence des lois et règlements qui régissent notre entreprise. Notre engagement en faveur de l'intégrité financière s'étend également aux ressources que nous gérons pour le compte de nos clients.

Si vous avez des inquiétudes, ou si quelqu'un vous contacte pour vous faire part d'inquiétudes concernant tout aspect de nos divulgations financières, ou tout problème de comptabilité, de vérification ou de contrôle interne, vous devez le signaler immédiatement à votre gestionnaire, ou par le biais de l'une des options de signalement que nous mettons à votre disposition, y compris la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).



Vous pouvez accéder aux politiques de CBRE et aux autres informations importantes mentionnées dans cette section sur l'intranet des employés de CBRE.



RECHERCHE DE MOTS-CLÉS :

**Normes de conduite
professionnelle**

Service

Nous abordons les défis de nos clients avec enthousiasme et diligence, établissons des relations à long terme en mettant en relation les bonnes personnes, les bons capitaux et les bonnes occasions.

Notre valeur de service est ce qui nous sépare de nos concurrents et nous pousse à fournir les meilleurs résultats à nos clients. Mais cela ne suffit pas à garantir le succès. Pour fournir un service de qualité, nous devons assumer la responsabilité d'effectuer des transactions commerciales équitables et éthiques, à tout moment et partout.

Faire face à des comportements corrompus et malhonnêtes

Les clients choisissent CBRE non seulement pour l'excellence de nos services, mais aussi pour notre réputation d'équité et d'éthique dans les transactions commerciales. Alors que notre réputation a été bâtie par le travail sans relâche de milliers d'employés, elle peut être entachée par le fait qu'un seul employé offre ou accepte un *pot-de-vin* ou une *commission clandestine* de toute sorte.

La corruption est un délit dans la plupart des pays et entraîne de graves sanctions, notamment des amendes et des peines de prison. Vous ne devez jamais offrir ou payer des pots-de-vin (directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers) à des fonctionnaires, des clients ou des fournisseurs. Vous ne devez jamais non plus accepter de pot-de-vin ou de commission clandestine. Même un petit cadeau ou une marque de gratitude peut être illégal(e) ou considéré(e) comme un moyen d'obtenir ou de conserver un marché ou de s'assurer un avantage indu. Vous devez également rendre compte de toutes vos dépenses et vous assurer que vous pouvez fournir des justificatifs, si on vous le demande. La tenue de livres et de registres précis et bien documentés est essentielle pour atténuer le risque de corruption.

Q : Je dois choisir entre trois fournisseurs dans le cadre d'un processus de demande de propositions. Un fournisseur m'a offert des billets gratuits pour un événement sportif coûteux. Je suis tenté d'accepter. Est-ce que je peux accepter?



A : Non. Les billets coûteux enfreignent la politique de CBRE en matière de cadeaux et de divertissement et mettent l'entreprise en danger sur le plan de la réputation. Vous devez poliment et clairement dire « non » lorsqu'on vous offre un cadeau excessif, et répondre par écrit par un « non » si le cadeau est offert par courriel ou par messagerie vocale.

Parfois, un acte répréhensible peut sembler correct, comme lorsqu'un petit paiement illégitime empêche un projet de prendre du retard. Mais ce n'est jamais la bonne chose à faire. Vous avez la responsabilité personnelle de ne pas participer à toute forme de corruption et de signaler les violations. La violation de ces règles, qu'elle soit intentionnelle ou non, pourrait entraîner de graves conséquences pour vous et CBRE.

Attention

- Demandes de dons à des organismes de bienfaisance ou à des organisations susceptibles d'être affiliées à des fonctionnaires, des partis politiques, des clients, des fournisseurs ou des membres de leur famille
- Demandes inhabituelles, excessives et hors normes de cadeaux, d'hospitalité ou de voyages
- Paiements supplémentaires pour des actions gouvernementales de routine, telles que le traitement des papiers, la délivrance de permis, etc. ou pour accélérer le processus ou la procédure normale
- Paiements destinés à servir d'incitation ou de compensation pour un traitement préférentiel ou tout autre type d'activité commerciale irrégulière

PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION LIÉ À LA CORRUPTION

Il y a eu une demande, une offre ou une promesse de payer ou de donner quelque chose de valeur.

La demande, l'offre ou la promesse faite directement ou indirectement par des intermédiaires aura-t-elle l'un ou plusieurs des effets suivants :

- Influencer indûment un acte ou une inaction, ou une décision ou une non-décision du destinataire dans sa capacité officielle,
- Inciter le destinataire à agir ou à s'abstenir d'agir dans le cadre de l'exercice de ses fonctions,
- Sécuriser l'avantage indu,
- Obtenir ou conserver des affaires,
- Inciter le destinataire à user de son influence auprès d'un tiers (y compris une entité gouvernementale) pour affecter ou influencer tout acte ou inaction, ou toute décision ou non-décision de ce tiers, ou
- « Récompenser » un bénéficiaire après coup pour avoir affecté ou influencé un acte ou une inaction, ou la décision ou la non-décision d'un tiers?

NON
Aucune violation

OUI
Arrêter et signaler

Mais si vous n'êtes pas sûr de vous, consultez un approbateur autorisé, les Normes de conduite professionnelle et la politique mondiale 6.16 (anti-corruption) avant de poursuivre.

- Parlez à votre superviseur ou à votre gestionnaire
- Contactez un membre de la haute direction, ou les équipes du personnel, de l'éthique et de la conformité ou du service juridique
- Envoyez un courriel au **Responsable de la conformité**
- Déposez un rapport en ligne ou par téléphone (de manière anonyme si la législation locale l'autorise) en utilisant la **Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE**

Concurrence loyale

Une concurrence loyale est bénéfique pour les entreprises et nos clients, car elle favorise l'innovation et améliore les services. Les lois antitrust et sur la concurrence garantissent un système de marché libre équitable et concurrentiel dans lequel aucune entreprise ne détient le monopole d'un produit ou d'un service.

CBRE se conforme aux lois antitrust dans chaque juridiction où nous opérons. Nous nous livrons à une concurrence loyale et disposons de politiques qui régissent nos activités avec les concurrents, les clients et les fournisseurs. Vous êtes tenu de respecter strictement les lois antitrust et sur la concurrence ainsi que les règlements internes correspondants. Les violations sont passibles de sanctions sévères, y compris d'amendes et d'emprisonnement pour les employés eux-mêmes.

Certaines des allégations antitrust les plus graves concernent des rencontres informelles avec des concurrents lors de réunions et d'événements industriels. Faites attention. Les lois antitrust sont complexes et peuvent varier selon les pays et les États. Tout contact avec des concurrents peut soulever des risques en matière de droit de la concurrence. En cas de doute, demandez toujours des directives.

Que faut-il éviter?

- La conclusion d'accords formels ou informels avec des concurrents pour fixer les prix, truquer les offres ou restreindre la fourniture de biens ou de services
- Échanger des informations sensibles sur le plan concurrentiel avec des concurrents
- Abuser d'une position dominante potentielle sur le marché
- Créer un environnement de marché qui décourage la libre concurrence
- Diviser le marché en fonction du territoire, de la clientèle, etc.
- Imposer des restrictions aux clients ou aux fournisseurs
- Réaliser certaines fusions et acquisitions contraires aux lois antitrust

Q : Je connais quelqu'un qui travaille pour un des concurrents de CBRE. Il m'a appelé pour me demander de travailler ensemble pour fixer les prix de la dernière offre de projet. Il dit que CBRE peut avoir ce contrat, mais seulement si nous promettons de les laisser gagner le prochain. Dois-je accepter?



A : Ni la fixation des prix ni le trucage des offres ne sont autorisés. Vous devez refuser l'offre et signaler ce problème aux équipes du personnel, juridique ou d'éthique et de conformité, ou à la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).



Sanctions gouvernementales et lutte contre le blanchiment d'argent

CBRE est une entreprise mondiale et est régie par les lois du commerce international aux États-Unis et par des réglementations comparables dans d'autres pays. Ces lois nous interdisent de faire des affaires avec ou de soutenir des criminels, des terroristes, des parties interdites et des blanchisseurs d'argent qui tentent de cacher des fonds illicites. Vous devez toujours savoir avec qui vous faites des affaires et vous conformer aux règles *anti-blanchiment d'argent* et lois sur le financement de la lutte contre le terrorisme applicables, et n'accepter que des fonds provenant de sources légitimes. Les sanctions pour violation des lois commerciales peuvent être sévères.

Si vous avez des doutes sur la personne ou l'entité qui possède ou contrôle votre client ou votre fournisseur, ou sur l'origine des fonds ou l'objet de la transaction, vous devez contacter votre gestionnaire ou votre superviseur, ou la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#).

Que devriez-vous faire?

- Toujours effectuer la diligence raisonnable *Connaitre son client* et effectuer la diligence raisonnable en matière de lutte contre le blanchiment d'argent pour chaque client avec lequel vous traitez.
- Veiller à ce que chaque fournisseur avec lequel vous travaillez soit formellement intégré.
- Confirmer que le client ou le fournisseur existe, et que ses fonds proviennent de sources légitimes.
- Faire attention aux clients ou aux fournisseurs qui sont contrôlés par des fonctionnaires du gouvernement ou une *personne politiquement exposée*.
- Être attentif aux signaux d'alarme potentiels, tels que les personnes ou les entreprises qui figurent sur les listes de sanctions gouvernementales ou de parties interdites.
- Connaître les raisons commerciales ou économiques qui sous-tendent la transaction.



L'image de marque de l'équipe

Nous reconnaissons que nos professionnels, groupes et équipes font de leur expertise et de leur expérience un avantage concurrentiel. Cependant, lorsqu'il s'agit de notre marque, la cohérence est essentielle. Une représentation cohérente de la marque nous aide à gagner des marchés en distinguant la marque CBRE de la concurrence, et elle reflète l'expertise et le professionnalisme que nos clients attendent.

Les déclarations fausses ou trompeuses et les représentations inexactes peuvent nuire à notre marque. Vous devez vous efforcer, dans tous vos travaux et interactions au nom de CBRE, de protéger la réputation de la marque. Les équipes de marketing de CBRE peuvent vous aider à obtenir de plus amples informations sur les protocoles et les politiques de marketing qui peuvent différer selon les régions, les divisions et les pays afin de respecter les lois ou les réglementations locales.

Façon de représenter notre marque

- Inclure le logo CBRE sur tout le matériel de marketing.
- Identifier le secteur d'activité que vous représentez.
- Se conformer aux lois applicables et à tout groupe de réglementation, comme les directives en matière de publicité des agences immobilières locales.
- Suivez les directives de la marque CBRE lorsque vous commercialisez vos services.



Vous pouvez accéder aux politiques de CBRE et aux autres informations importantes mentionnées dans cette section sur l'intranet des employés de CBRE.



RECHERCHE DE MOTS-CLÉS :

Normes de conduite professionnelle

Q : Je suis un nouveau stagiaire en vente dans l'équipe des Marchés des capitaux. Mon directeur général m'a demandé d'élaborer une étude de marché pour nos clients. Je l'ai intitulée « CBRE Bandos Investissements immobiliers » et j'ai changé le logo CBRE en bleu marine pour le faire ressortir. Ces changements sont-ils autorisés?



A : Non. Votre rapport doit refléter fidèlement le secteur d'activité auquel vous êtes associé. Vous devez vérifier la législation immobilière locale en matière de marketing, de publicité et de représentation. Et vous devez vérifier que le logo et la marque CBRE dans votre rapport respectent les directives énoncées dans le portail de la marque CBRE.

Excellence

Nous nous concentrons sans relâche sur la création de résultats gagnants pour nos clients, nos employés et nos actionnaires.

Notre valeur d'excellence est au cœur de notre réussite. Elle établit un cadre de normes qui nous engage et nous motivent à produire les meilleurs résultats pour tous nos mandants grâce à des performances supérieures constantes et à un comportement éthique.

Assurer la sécurité de tous

CBRE offre un lieu de travail sûr et sain. Pour que nous puissions remplir cette obligation, il faut que vous collaboriez pour minimiser les risques de blessures au travail en vous conformant à la loi et à la politique de CBRE, et en faisant preuve de bon sens. Nos politiques, programmes et normes en matière de santé, de sécurité et d'environnement vous garantissent des ressources, une formation et des professionnels dévoués sur les comptes clients et dans nos bureaux pour vous soutenir tout au long de la journée de travail.

En plus d'avoir de bonnes pratiques environnementales, CBRE s'engage à minimiser son impact sur l'environnement et à aider ses clients à faire de même. Nous reconnaissons notre responsabilité d'être de bons gestionnaires de l'environnement et d'améliorer la qualité de vie de nos employés et des communautés où nous vivons et travaillons.

Que devriez-vous faire?

- Respecter toutes les lois locales en matière de santé, de sécurité et d'environnement.
- Contrôler et améliorer continuellement la sécurité sur notre lieu de travail.
- Signaler toute situation dangereuse qui menace la sécurité ou la santé de toute personne sur notre lieu de travail ou qui nuit à l'environnement.
- Signaler les accidents du travail, quelle qu'en soit la gravité.
- Ne jamais travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de toute autre substance qui altère votre capacité à travailler de manière sûre et efficace.

Q : *Je suis le chef de projet pour la construction d'un espace de bureaux. Au cours d'une étude structurelle, j'ai remarqué certains défauts qui rendraient la procédure dangereuse. Je ne veux pas mettre en péril le projet en mentionnant ces défauts au client. Que dois-je faire?*



A : La sécurité des personnes est prioritaire. Vous devez immédiatement signaler au client et à votre gestionnaire toute constatation susceptible de compromettre la santé et la sécurité d'autrui.

Respecter la vie privée

CBRE gère *des données personnelles* tous les jours. Veiller à respecter le droit à la vie privée des personnes et à conserver la confiance de nos employés et de nos clients est une priorité absolue. Nous attendons de vous que vous adhérez à un ensemble de principes fondamentaux en matière de confidentialité (nos piliers de confidentialité des données) chaque fois que vous recueillez, utilisez ou traitez des données personnelles afin de garantir que CBRE adopte des pratiques de traitement des données légales et respectueuses de la vie privée dans le monde entier.

Il incombe à chaque employé de mettre en pratique de manière proactive les principes fondamentaux de CBRE en matière de protection de la vie privée, afin qu'ils soient intégrés de manière permanente à la manière dont nous menons nos activités. Pour vous aider à comprendre les données personnelles et pour obtenir plus de directives sur le respect de notre politique de confidentialité des données, contactez le Bureau mondial de confidentialité des données de CBRE.

Les quatre piliers de la confidentialité des données

1

SOYEZ TRANSPARENT

Soyez transparent quant aux données personnelles que CBRE collecte et à la manière dont nous entendons les utiliser.

2

MINIMISEZ LES DONNÉES ET L'ACCÈS

Réduisez au minimum la collecte de données personnelles et limitez l'accès au besoin de savoir.

3

SÉCURISEZ LES DONNÉES

Sécurisez les données personnelles en utilisant **le chiffrement** et la protection par mot de passe.

4

SUPPRIMEZ LES DONNÉES

Supprimez les données personnelles lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.

Q : Je suis membre de l'équipe des Richesses humaines. Alors que je travaillais dans l'outil de planification de la rémunération de CBRE, j'ai remarqué que j'avais accès aux noms, aux titres de poste et aux données de rémunération des employés d'une région et d'un secteur d'activité qui ne relèvent pas de ma responsabilité. Que dois-je faire?



A : Vous devez signaler cet incident et tout autre incident potentiel lié à la protection de la vie privée au centre des opérations de sécurité de CBRE. Votre accès à ces informations constitue une divulgation accidentelle de données à caractère personnel, qui peut déclencher des obligations de déclaration et nécessite une action rapide pour limiter l'accès selon le principe du « besoin de savoir ».

Conservation et
destruction des dossiers,
des données et des
courriels de l'entreprise

Conservation et destruction des dossiers, des données et des courriels de l'entreprise

Vous créez et gérez des centaines de documents et de messages électroniques dans le cours normal de vos activités et d'innombrables points de données dans des bases de données. Certains de vos documents et données sont considérés comme des *dossiers commerciaux* mais la plupart sont des *dossiers non commerciaux*.

Tous les employés de CBRE ont la responsabilité de contribuer à maintenir des *dossiers commerciaux* pour répondre à nos activités, à nos opérations et aux exigences légales et réglementaires, tout en réduisant les coûts et les risques associés au stockage inutile et excessif d'informations.

Que devriez-vous faire?

| | |
|---------------------------|--|
| Dossiers d'entreprise | ✓ Conservez-les selon le calendrier de conservation des documents propre à votre pays ⁷ |
| Documents non commerciaux | ✗ Supprimez-les rapidement lorsqu'ils ont atteint leur objectif et n'ont plus de valeur commerciale |
| Courriel ⁸ | <p>✓ Archivez les courriels à caractère historique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatif à un projet dont la valeur est supérieure à 90 jours • Confirme des décisions ou des événements professionnels importants • Nécessaire pour des raisons réglementaires ou financières <p>✗ N'archivez pas les courriels qui n'ont pas d'importance historique (exemples : plans de repas, bulletins d'information d'organisations commerciales)</p> |

Si vous êtes un gestionnaire ou un superviseur

Si un employé qui vous est rattaché quitte CBRE, vous disposez d'un délai précis, fixé par nos politiques, pour accéder et archiver tout courriel dans sa boîte aux lettres Outlook avant qu'il ne soit définitivement supprimé.

Q : Je travaille dans une base de données avec les projections annuelles et quinquennales d'impôt en espèces de CBRE et les calculs du taux d'imposition effectif budgétisé pour les cinq dernières années. Je voudrais télécharger les données de l'année la plus récente dans une feuille de calcul et les envoyer par courriel à mon compte de stockage en nuage personnel comme copie de sauvegarde. Est-ce que cela enfreint les politiques de CBRE?

A : Oui. Tout d'abord, certaines données ont dépassé leur période de conservation et doivent être détruites en toute sécurité. Deuxièmement, il est interdit aux employés d'envoyer des données de CBRE par courrier électronique sur des comptes de messagerie et de stockage personnels. Toutes les données de CBRE doivent rester dans l'environnement de CBRE.



⁷ Si vous avez accès à l'intranet des employés de CBRE, vous pouvez trouver le calendrier sur la page « Global Records Retention & Information » (Conservation des documents et informations dans le monde). Chaque annexe énumère les catégories de documents professionnels et la durée de conservation de chacun d'entre eux avant leur destruction.

⁸ Les messages laissés dans votre boîte de réception Outlook ou dans vos dossiers d'envoi seront automatiquement supprimés après 90 jours.

Utilisation de nos systèmes de communication électronique

Nos systèmes de communication électronique, tels que l'accès à Internet, le courrier électronique, la messagerie vocale et les services téléphoniques, sont des outils essentiels au soutien de nos activités. Vous êtes responsable de l'utilisation de ces systèmes et des médias sociaux d'une manière professionnelle, respectueuse, sécurisée et légale, conformément à nos valeurs et politiques RISE.

Ne communiquez pas ou ne faites pas de publication sur les médias sociaux sans avoir mûrement réfléchi à l'impact de la communication ou du post sur la réputation de CBRE et sur son devoir de préserver la confidentialité de certaines informations, ainsi qu'à la manière dont il peut être interprété par le public.

Lorsque vous utilisez les médias sociaux, vous représentez notre marque et êtes le gardien de notre réputation. Les comportements inappropriés, le partage d'informations confidentielles, le harcèlement, l'utilisation excessive des systèmes de l'entreprise à des fins personnelles et la fraude sont traités de la même manière, qu'ils soient commis en ligne ou en personne. Quel(le) que soit la plateforme ou le support, ces activités ne seront pas tolérées. Réfléchissez avant de publier.



Que devriez-vous faire?

- Soyez respectueux et sensible au public, ainsi qu'à toute entreprise, groupe ou individu mentionné dans la communication ou l'affichage.
- Lorsque vous vous engagez dans les médias sociaux, indiquez clairement que vos opinions et déclarations ne sont attribuables qu'à vous et non à l'entreprise.
- Ne pas divulguer les informations confidentielles ou exclusives de CBRE ou de nos clients.

Q : *Je suis fier de la performance de CBRE et je m'attends à ce que le cours de nos actions augmente en raison de nos solides bénéfices et d'une fusion qui devrait se conclure au cours du prochain trimestre. Puis-je en parler sur les médias sociaux?*



A : Non. Le partage d'informations importantes et non publiques est illégal et constitue une violation de la politique et des Normes de conduite professionnelle de CBRE.

Marketing électronique

Tout *marketing direct* livré par ou au nom de CBRE doivent être conformes aux lois et réglementations applicables, qui varient selon les pays, les régions et les États. Ces lois affectent la manière dont vous pouvez appeler et envoyer des SMS, des courriers, des courriels ou des télécopies à vos clients et prospects.

Le non-respect des lois et règlements relatifs au *marketing électronique* peut exposer CBRE, vous et nos clients à d'importantes amendes réglementaires, à des poursuites judiciaires et/ou à un préjudice de réputation.

Que faut-il éviter?

- Envoyer par voie électronique de messages de marketing direct non sollicités et non souhaités
- Utiliser une publicité trompeuse ou mensongère ou un contenu qui enfreint les droits de propriété intellectuelle d'une autre partie
- Effectuer du télémarketing à des numéros de téléphone figurant dans un registre de numéros exclus
- Passer des appels téléphoniques à l'aide de systèmes de numérotation automatisés
- Acheter ou utiliser de listes de génération de prospects auprès de tiers sans l'assurance que les listes ont été compilées et partagées en conformité avec les lois applicables.



Q : *J'essaie de développer l'activité de CBRE et un tiers a proposé de me vendre une liste de clients potentiels et leurs coordonnées. J'aimerais envoyer des documents de marketing et des rapports de recherche susceptibles d'intéresser ces prospects par courrier électronique et assurer le suivi par un appel téléphonique. Puis-je continuer?*



A : Non, pas sans une diligence raisonnable supplémentaire pour obtenir l'assurance raisonnable, entre autres, que la liste des clients potentiels a été compilée et peut être utilisée par CBRE, conformément à la loi applicable. Cette diligence raisonnable peut inclure la vérification que les personnes figurant sur la liste ont consenti à la collecte et à la divulgation de leurs données personnelles, qu'elles n'ont pas précédemment refusé de recevoir des communications marketing de CBRE et qu'elles ne se sont pas inscrites à un registre d'exclusion applicable.

Participer aux affaires publiques et politiques

Vous êtes encouragé à prendre part aux questions de politique, d'éducation et de politique qui affectent votre vie, la communauté et les affaires. Ces activités nécessitent parfois de prendre la parole en public, de publier des articles d'opinion ou d'accorder des entrevues aux médias. Lorsque vous participez à ces activités, vous ne devez jamais représenter vos pensées et opinions comme étant celles de CBRE. Néanmoins, veuillez garder à l'esprit que vous représentez CBRE en permanence et que vous devez faire preuve de bon sens pour éviter de nuire à la réputation de CBRE ou à ses relations avec ses clients.

Que devriez-vous savoir?

- N'utilisez pas le nom ou le logo de CBRE, ne participez pas à une entrevue et ne vous identifiez pas comme un employé de CBRE sans l'autorisation préalable de votre chef de marché ou de secteur d'activité, de votre directeur d'alliance ou des Communications de l'entreprise.
- Ne dites rien de « confidentiel ».
- Ne faites pas de « fuites » d'informations confidentielles sur CBRE ou les clients.
- Ne divulguez pas d'informations sur les clients.

Si vous êtes un leader du marché local ou régional, vous devez faire preuve de bon sens lorsque vous participez à des activités extérieures. Votre position au sein de l'entreprise signifie que presque tout ce que vous dites ou faites peut être attribué à CBRE.

Contributions politiques et lobbying

Les contributions politiques des entreprises et le lobbying auprès des gouvernements ou de leurs représentants sont strictement réglementés dans la plupart des pays. Par conséquent, CBRE interdit généralement l'utilisation de fonds de l'entreprise pour des contributions politiques.⁹ CBRE ne s'impliquera dans les affaires publiques que dans le cadre d'un processus très contrôlé et avec l'approbation du service juridique.

Approbations

CBRE interdit aux autres d'utiliser notre nom dans tout type de promotion publique, y compris les annonces publiques, les communiqués de presse, les publicités, les interviews ou le matériel marketing numérique ou imprimé. Si un client ou un partenaire commercial vous demande un endossement au nom de CBRE, vous devez contacter par écrit le directeur général principal des communications d'entreprise pour obtenir une exemption. Les exemptions ne sont pas garanties et peuvent être révoquées à tout moment.

Le nom et le logo de CBRE sont un facteur de différenciation pour gagner de nouvelles affaires, un phare pour attirer les talents et un symbole de valeur. Par conséquent, votre travail et vos interactions au nom de CBRE doivent être soigneusement étudiés afin de protéger le nom et la marque CBRE.

Q : *Mon équipe et moi-même utilisons le même fournisseur d'imprimés depuis plus de vingt ans. J'ai appris récemment qu'ils avaient le logo CBRE et un témoignage affiché sur leur site web. Nous n'avons jamais donné un témoignage ni la permission d'utiliser le logo CBRE. Que dois-je faire?*



A : Bien que votre équipe ait une longue relation avec ce fournisseur, CBRE n'a pas approuvé l'utilisation de notre nom ou de notre logo. De plus, le témoignage est trompeur. Vous devez contacter le fournisseur et demander que l'identité de la marque et le témoignage soient retirés.

⁹ Par exemple, la politique américaine 6.17 : Contributions politiques.

Veiller à ce que nos partenaires commerciaux partagent nos valeurs

CBRE dispose d'un Code de conduite des fournisseurs pour s'assurer que nos prestataires de services et autres fournisseurs partagent nos valeurs.

Le Code de conduite des fournisseurs définit les exigences éthiques, légales, environnementales et socialement responsables de nos fournisseurs dans le monde entier. En conséquence, il traite de la corruption, des pratiques commerciales déloyales, de la confidentialité des données et de la sécurité de l'information, des conflits d'intérêts, des droits de la personne dans le contexte des pratiques d'emploi, des problèmes de santé et de sécurité liés à l'emploi, des cadeaux fournis par les fournisseurs, ainsi que des exigences en matière de conformité environnementale et de durabilité. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais plutôt d'un aperçu de haut niveau des exigences. Elle est essentielle pour la sélection et la fidélisation des fournisseurs.

CBRE s'engage fermement à mener ses activités dans le respect de la lettre et de l'esprit de la loi. Nos fournisseurs le doivent également, et ils doivent se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs.

Que devriez-vous savoir?

- Toutes les entreprises et tous les services de CBRE dans le monde qui font appel à des fournisseurs sont tenus d'inclure et/ou de faire référence au Code de conduite des fournisseurs dans tous les contrats et bons de commande des fournisseurs.
- Toutes les entreprises et tous les services de CBRE doivent raisonnablement contrôler l'adhésion de leurs fournisseurs respectifs au Code de conduite des fournisseurs et prendre les mesures appropriées en cas de non-respect.

Le rôle particulier des gestionnaires

Si vous engagez des tiers pour le compte de CBRE, vous êtes responsable de :

- Effectuer un contrôle préalable adéquat avant d'intégrer le fournisseur et identifier et résoudre de manière appropriée tout signal d'alarme
- Confirmer qu'il existe une justification commerciale appropriée pour engager le fournisseur
- Rémunérer le fournisseur à la hauteur de ses services
- S'assurer que les conditions de paiement sont conformes aux politiques de l'entreprise
- Documenter correctement les services que le fournisseur fournit à CBRE
- Mettre en place des contrôles pour garantir la bonne exécution des services

Vous pouvez accéder aux politiques de CBRE et aux autres informations importantes mentionnées dans cette section sur l'intranet des employés de CBRE.



RECHERCHE DE MOTS-CLÉS :

**Normes de conduite
professionnelle**

Q : *Un employé d'un fournisseur de CBRE m'a dit qu'il avait été contraint de faire des heures supplémentaires dépassant la limite légale, que ses avantages sociaux n'avaient pas été entièrement payés et qu'il n'avait pas reçu son salaire à temps. Que dois-je faire?*



A : Vous devez signaler ce problème par le biais de l'une des options de signalement, notamment la [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#). Le fournisseur peut commettre des infractions d'esclavage moderne et il est de votre devoir de soulever cette question.

Conclusion

Bien que nos Normes de conduite professionnelle ne puissent pas anticiper toutes les situations que vous pourriez rencontrer dans votre vie professionnelle chez CBRE, l'application de ses principes peut vous aider à prendre les bonnes décisions dans la plupart des cas. Lorsque vous avez besoin de directives ou de soutien supplémentaires, vous savez où chercher des informations ou de l'aide.

Nous apprécions votre soutien continu aux Normes de conduite professionnelle et au programme d'éthique et de conformité.

Demandez-vous avant d'agir

- Est-ce légal?
- Est-ce sûr?
- Est-ce que ça suit la politique de l'entreprise?
- Est-ce que c'est la bonne chose à faire?
- Comment serait-ce perçu par nos clients, les médias ou nos communautés?

N'oubliez pas ces règles

- Connaissez les politiques et les normes de l'entreprise, ainsi que les lois qui s'appliquent à votre poste.
- Ne manquez jamais de respecter ces normes.
- Si vous n'êtes pas sûr, demandez à quelqu'un qui sait.

Des ressources sont disponibles

Si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant la « bonne chose à faire » ou la conduite de quelqu'un sur le lieu de travail, nous vous invitons à en parler à votre superviseur ou à votre gestionnaire. Si vous n'êtes pas à l'aise de le faire, veuillez faire part de vos préoccupations par le biais des nombreuses autres possibilités de signalement qui vous sont offertes :

- Toute personne faisant partie de la haute direction ou des équipes chargées des ressources humaines, des affaires juridiques ou de l'éthique et de la conformité.
- Le [Responsable de la conformité](#)
- [Ligne d'assistance en matière d'éthique de CBRE](#)

Communications avec la SEC et avec d'autres entités gouvernementales

Nonobstant toute disposition contraire dans les Normes de conduite professionnelle, dans toute autre entente avec CBRE ou politique de CBRE, vous êtes en droit de déposer une accusation ou une plainte auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) ou de toute entité gouvernementale ou chargée de l'application de la loi ou bien de communiquer et de coopérer dans le cadre d'une accusation ou d'une plainte concernant d'éventuelles violations de toute exigence légale ou réglementaire. Vous êtes également en droit de faire des divulgations, y compris de fournir des documents ou d'autres informations à toute entité gouvernementale en vertu des dispositions relatives à la dénonciation de toute loi ou réglementation applicable, sans préavis à CBRE ou approbation de CBRE, pour autant que (1) ces communications et divulgations soient conformes aux lois en vigueur et que (2) les informations divulguées n'aient pas été obtenues par le biais d'une communication soumise au secret professionnel (à moins que la divulgation de ces informations ne soit autorisée par un avocat conformément aux lois fédérales en vigueur, aux règles de conduite des avocats ou à d'autres dispositions). CBRE ne peut pas limiter votre droit de recevoir une récompense pour avoir fourni des renseignements à la SEC ou à tout autre organisme gouvernemental en vertu des dispositions protégeant les dénonciations de toute loi ou réglementation en vigueur. Toute disposition de toute entente entre CBRE et tout employé ou ancien employé ou toute employée ou ancienne employée qui est incompatible avec la formulation décrite supra ou qui peut limiter la capacité de toute personne à recevoir une récompense en vertu des dispositions protégeant les dénonciations des lois en vigueur est jugée invalide et ne peut pas être appliquée par CBRE.

Modifications et dérogations

Les présentes Normes de conduite professionnelle peuvent être modifiées de temps à autre. Tout amendement, modification ou renonciation à toute disposition des présentes Normes de conduite professionnelle pour les administrateurs ou les cadres supérieurs doit être approuvé par le conseil d'administration de CBRE. Tout amendement, modification ou renonciation de ce type doit être rapidement divulgué conformément aux lois, règles et réglementations applicables (y compris les règles de la bourse).

Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

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

Les Normes de conduite professionnelle sont disponibles en 34 langues. Tous les employés sont tenus de les lire, de les comprendre et de suivre leurs directives. Les Normes de conduite professionnelle ne couvrent pas toutes les lois, règles ou réglementations applicables et ne fournissent pas de réponses à toutes les questions. En cas de doute, vous devez faire preuve de discernement et demander des directives sur la conduite à adopter. Les Normes de conduite professionnelle ne constituent pas un contrat de travail ou une garantie de maintien dans l'emploi. Elles sont destinées au bénéfice exclusif de CBRE et de ses employés et ne peuvent être utilisées ou invoquées par une autre partie.

Glossaire

| TERME | DÉFINITION |
|---|---|
| Anti-blanchiment d'argent | Désigne les lois, règlements et procédures destinés à empêcher les criminels de déguiser des fonds obtenus illégalement en revenus légitimes. |
| Pots-de-vin | Une offre ou un paiement de quelque chose de valeur, comme de l'argent, un cadeau, un divertissement ou une faveur, dans l'intention d'influencer le destinataire à abuser de sa position pour faire quelque chose d'illégal ou de malhonnête pour vous en retour. |
| Dossier commercial | Mémorise une décision commerciale importante et doit être conservé pour se conformer aux obligations légales, contractuelles, financières ou réglementaires. C'est le contenu qui détermine s'il s'agit d'un document professionnel et non son format ou son emplacement. <i>(Exemples : contrats, dossiers de vérification, dossiers de permis et évaluations)</i> |
| Réseau informatique | Le réseau ou les systèmes informatiques de CBRE comprennent, sans s'y limiter, les réseaux locaux (LAN) et étendus (WAN), les systèmes de serveurs, les centres de données et tous les systèmes contrôlés par CBRE. |
| Marketing direct | Toute communication délivrée par ou au nom de CBRE, seule ou en vrac, qui (1) fait la publicité ou la promotion d'un produit, d'un service, d'une position ou d'un événement payant offert par CBRE ou (2) fait la promotion de CBRE de quelque manière que ce soit. Le marketing direct ne comprend pas les communications ayant pour seul but de faciliter ou de fournir une mise à jour sur une transaction, un service ou un événement payant en cours. ¹⁰ |
| Dispositif | Ordinateurs de bureau, ordinateurs portables, ordinateurs bloc-notes, disques de stockage, téléphones intelligents ou tout autre dispositif similaire utilisé pour accéder aux réseaux de l'entreprise ou aux actifs informationnels. |
| Marketing électronique | Le marketing électronique ne se limite pas au courrier électronique. Il comprend d'autres formes d'outils de marketing en ligne, tels que la télécopie, la communication sur le web ou en ligne, la messagerie textuelle, les blogues, les tableaux d'affichage, les Wikis, la radio ou la vidéo en continu sur internet, les sites de réseautage professionnel ou communautaire et de partage d'informations, les appels automatisés et les médias sociaux. |
| Chiffrement | Une fonction mathématique qui protège l'information en la rendant illisible par tout le monde sauf ceux qui ont la clé pour la décoder. |
| Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger | Loi fédérale américaine qui interdit aux citoyens et aux entités des États-Unis de corrompre des fonctionnaires étrangers pour favoriser leurs intérêts commerciaux. |
| Trafic d'êtres humains | Une forme d'esclavage moderne qui consiste à contraindre ou à forcer une personne à fournir du travail ou des services, ou à se livrer à des actes sexuels commerciaux contre son gré. |

¹⁰ Aux États-Unis, les communications non commerciales, telles que les alertes, les mises à jour des actualités du secteur et les sollicitations de contributions caritatives ne sont pas considérées comme du marketing direct. Dans l'Union européenne, les sollicitations/collectes de fonds à des fins caritatives et tout ce qui fait la promotion de CBRE seraient considérées comme du marketing direct.

Glossaire

| TERME | DÉFINITION |
|---------------------------------------|--|
| Technologies de l'information | Tous les équipements informatiques et les supports de stockage (fixes ou amovibles). |
| Délit d'initié | Pratique illégale consistant à négocier en bourse à son propre avantage en ayant accès à des informations confidentielles. |
| Actifs incorporels | Les actifs incorporels de l'entreprise comprennent la propriété intellectuelle et les informations confidentielles et exclusives telles que les marques, les plans d'affaires et de marketing, les informations sur les salaires et les données et rapports financiers non publiés, etc. |
| Commission clandestine | Une forme de corruption négociée. Une commission clandestine est un paiement illégal destiné à compenser un traitement préférentiel ou tout autre type de services indus reçus. La commission clandestine peut être de l'argent, un cadeau, un crédit ou toute autre chose de valeur. |
| Connaître son client | Le processus d'identification et de vérification de l'identité du client ou du fournisseur. |
| L'esclavage moderne | L'exploitation d'autres personnes à des fins personnelles ou commerciales, y compris le recrutement, l'hébergement, le transport, la fourniture ou l'obtention d'une personne à des fins de travail forcé par le recours à la force, à la fraude ou à la coercition. |
| Documents non commerciaux | Les versions en double d'un même document et d'autres informations non essentielles. La plupart des documents sont des documents non commerciaux. <i>(Exemples : brouillons, correspondance, anciens agendas ou invitations à des réunions)</i> |
| Données personnelles | Toute donnée (quel que soit son format) qui, seule ou en combinaison avec d'autres données raisonnablement disponibles, peut directement ou indirectement identifier ou être utilisée pour identifier un individu. <i>(Exemples : nom, date de naissance, coordonnées, numéros d'identification et adresses électroniques, ainsi que le sexe, l'état civil et les opinions émises par et sur une personne)</i> |
| Personne politiquement exposée | Quelqu'un qui est lié ou étroitement associé à des responsables gouvernementaux et qui peut influencer leurs décisions. |
| Actifs corporels | Les actifs corporels de l'entreprise comprennent les biens, les équipements, les matériaux, la technologie, etc. |