



**CBRE**

企業行動規範  
(SOBC)

# 時代を超える 私たちの価値

## 取締役会より

CBREの倫理的な文化を維持するうえで、私たち全員が重要な役割を担い、SOBCは私たちの指針となります。



上列 (左から右) : Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Blake Hutcheson, Christopher Jenny.  
下列 (左から右) : Gerardo Lopez, Susan Meaney, Guy Metcalfe, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Sanjiv Yajnik.

取締役会はCBRE全社において倫理的な行動についての明確な目標と高い水準を設定する責任を負います。倫理的な行動は信頼を人々に植え付け、会社の評判を高め、最高の顧客と人材を引きつけるのに役立ち、CBREの従業員にとって実り多いキャリアを構築します。

SOBC<sup>1</sup>はCBREの倫理・コンプライアンスプログラムの礎です。そのためには、私たちはRISEパリュウ (Respect (敬意)、Integrity (誠実・高潔)、Service (貢献)、Excellence (卓越)) を強化し、会社のポリシーおよびCBREにグローバルに適用される法令を確実に遵守することが欠かせません。

取締役会および上級管理職を含め、CBREに関わるすべての人がSOBCを読み、理解し、業務を遂行するうえでその価値観とポリシーを反映させる必要があります。私たち全員が例外なく、毎日これを実践することで、CBREは、顧客、従業員、株主、コミュニティのために最善の結果を実現する会社として際立った存在であり続けることができるのです。

CBREの成功は、SOBCに定められた価値観に沿って行動することにかかっています。

皆様のご協力に心から感謝します。

<sup>1</sup>2004年採択、2011年、2019年、2021年改訂。

## CEOのメッセージ

Respect (敬意)、  
Integrity (誠実・高潔)、  
Service (貢献)、  
Excellence (卓越)  
: 業務の遂行方法に  
関する私たちのコ  
ミットメント



長さ: 1:24分 ビデオの開始後、右下端のCCボタンをクリックすると、翻訳が字幕で表示されます。

CBREは私たちの行動すべてにおいて世界水準の企業となることを目指しています。CBREの社員による、顧客のために優れた成果をあげるためのたゆみない努力のおかげで、私たちは順調にこの目標の達成を進めています。

私たちの成功には努力がカギとなります。それと同様に重要なのが私たちがいかに業務を遂行するかです。CBREでは、私たちは最高水準の倫理基準に従い、業務を正しい方法で遂行します。これは顧客が私たちに期待することであり、私たちが私たち自身とビジネスパートナーに期待することでもあります。

CBREの企業行動規範 (SOBC) はこの取組みの根幹です。意思決定や行動を起こすうえでの私たちの指針となります。これは私たちの文化のあらゆる側面に影響を及ぼし、私たちのコアバリューである敬意、誠実・高潔、貢献、卓越を実現します。

RISEバリューに基づいた倫理的行動は世界水準の企業となるという、私たちの大きな目標を実現するうえで欠かせません。正しい行動についての疑問がある場合や、職場における不正行為の可能性について懸念がある場合は、用意されている様々な手段のいずれかを通して、それらを報告することができ、また報告すべきです。

社員の皆さんのCBREとRISEバリューへの積極的な取組みに心より感謝します。

Bob Sulentic  
最高経営責任者

# はじめに

## 時代を超える 私たちの価値

CBRE企業行動規範（SOBC）は、倫理・コンプライアンスプログラムに欠かせないものです。本書はCBREの文化と価値観を反映しており、CBREを代表して業務を行うにあたって指針となる倫理的・法的義務に関する原則について説明しています。<sup>2</sup>

### 私たち全員が指針とする言葉

私たちのSOBCはRISEバリューに基づいています。これらの価値観は、CBREの礎であり、私たちが毎日の業務をどのように行うべきかについて象徴的に示しています。

#### RISEバリュー

##### 敬意

私たちは、他人の考えにも配慮して行動し、オープンに情報を共有することで、信頼感を高め、協力関係を築きます。

##### 誠実・高潔

私たちの会社への貢献や私たちが体現するものはとても重要で、それらより優先すべき個人、取引、顧客は存在しません。

##### 貢献

顧客の課題に熱意と努力をもって取り組み、適切な人材、資本、機会を結びつけることで長期的な関係を築きます。

##### 卓越

私たちは、常に顧客、従業員、株主のためになる結果を生み出すことに集中して取り組みます。

<sup>2</sup>皆さんの義務についてはCBRE従業員イントラネットに掲載された「myPolicy」内の各規程においても説明されています。ポリシーとSOBCとの間に不一致や矛盾がある場合は、SOBCが優先されます。

## あなたの責任

SOBCは世界中のすべてのCBREスタッフ、取締役会構成員、およびCBREの為に行動するすべての人に適用されます。あなたにはこれらの規範を理解し、実践する責任があります。SOBCは顧客、競合他社、投資家、ビジネスパートナー、ベンダー、政府、同僚など、あなたがともに働くすべての人との行動や交流の指針となるべきものです。

CBREが業務を行う一部の国においては、SOBCよりも具体的または厳しい法規が定められていることがあります。地域の法規とCBREのSOBCとの間で矛盾・抵触がある場合は、当該地域のポリシー、手順、法規が優先されます。

SOBCはあらゆる潜在的状況について規定することができないため、何をすべきかよく分からない場合は、優れた判断力を駆使し、質問をして、声を上げてください。

### マネージャーに課される特別な役割

マネージャーは、以下の責任を負います。

- RISEバリューを実践する手本となる。
- 自分のチームが、SOBC、会社ポリシー、および法令を確認して、理解し、これらに従っていることを確実なものとする。

CBREの為に業務にあたらせるべく第三者と契約する場合は、以下の責任を負います。

- 第三者の行動がCBREの企業行動規範に従っていることを確認すること<sup>3</sup>。
- 必要に応じてトレーニングを提供すること
- 第三者の業務を監視して、CBREの基準、ポリシー、法令に従った方法で行動していることを確認すること

## 詳細な情報



このアイコンはSOBCの全ての場面で表示されます。これは、CBRE従業員イントラネットに接続できれば、イントラネットのホームページの検索ボックスにキーワードを入力することで、ポリシーやその他基準の書かれた文書など重要な情報を得られることをお知らせするためのものです。



このアイコンを探して、皆さんの日常的な活動に影響を及ぼす可能性のある社会での実例や、CBREのポリシー・基準についてのよくある質問への回答をご覧ください。この簡潔な質問のセクションが、特定の状況においてあなたがどのように行動すべきか理解し、正しい判断を下すことができるための一助となることを祈っています。



用語集に説明されている言葉は斜体で表示されています。これらの言葉がよく分からない場合は用語集をご覧ください。

<sup>3</sup>ベンダーについても、サプライヤー行動規範に従うことに同意する必要があります。

## 固い約束

毎年、あなたはSOBCにアクセスできること、これを読み、理解したこと、CBREに雇用されている間、またはCBREにサービスを提供している間、これを遵守することを保証して、RISEバリューに対するコミットメントの宣明を更新しなければなりません。コミットメントを維持できないと、ご自身や他の社員、そしてCBREをリスクにさらすことになります。あなたが解雇を含む懲戒処分の対象となり、法的措置を受ける可能性もあります。

最高水準のプロ意識を忠実に守ることが私たちの行動のすべての基本です。また、義務を満たすには意識的な取り組みが必要です。コミットメントの宣明は必須で、30日以内に完了しなければなりません。

### 年に1度宣明する理由

- これはあなたが倫理的に行動し、ルールに従い、RISEバリューを実践するという約束を意味します。
- これは仕事でのあなたの行動と、同僚、顧客、その他のビジネスパートナーとのかかわり方の指針となります。
- これは、CBREの全社員がCBREのポリシーと基準を理解し、これに従うことに同意していることをCBREに関わる、あるいはCBREと利害関係がある社外の人々に対し、保証するものです。
- これはCBREのブランドを保護し、倫理的な企業としての評判を維持するためのあなたのコミットメントを示します。
- これはとるべき正しい行動です。私たちはCBREのポリシー、基準、法令に対して、互いに責任を持ち、問題や不正行為を報告しなければなりません。



## 声を上げることが重要です！

私たちは倫理的なビジネス慣行に従うことで、顧客に対する信頼のおける助言者としての評判を築いてきました。しかしながら、たった1人の従業員の悪い行動によってその評判が下がったり、破壊されたりすることがあります。そのため、あなたは自分の役割に適用される法的・倫理的要件を理解するだけでなく、**問題を公にする責任も負います。**

あなたが従業員、マネージャー、監督者のいずれの立場であっても、倫理・コンプライアンス上の難しい問題をひとりで解決しようとしたり、全ての答えを知っていたりする必要はありません。マネージャーや監督者、シニアリーダーシップ（経営陣）メンバー、人事、倫理・コンプライアンスや法務チーム、**最高コンプライアンス責任者**、または**CBRE倫理ヘルプライン**の助けを求めてください。あなたが懸念を報告することで、CBREは、その評判を維持し、悪い影響が会社や同僚、顧客に及ぶ前に、潜在的な問題に対処することができます。

### 以下の場合には声を上げてください

- 誰かがCBREのポリシーや法令に違反している（またはしようとしている）、または非倫理的な行動をしている懸念がある。
- 自分が何らかの不正行為に関わった可能性があると思う。
- 自分の行動が正しいか自信がなく、助言が必要である。

### マネージャーの特別な義務

- 自分の行動で手本を示す。
- 懸念が持ち込まれたら、耳を傾ける。
- 機密性を維持する。
- チームメンバー自身の行動に責任を持たせる。
- 違反の可能性を知ったら適切に行動する。
- 適切なルートを通じて懸念を報告する。

### 倫理的なジレンマに直面したら、自分にこう尋ねてください。

- RISEバリューと一致しているか？
- 法令を遵守しているか？
- CBREのポリシーと合致しているか？
- リスクが全くないと確信できるか？
- 適切な判断を下すのに十分な情報があるか？
- もしニュースで報道されたら、それは適切な行為と受け止められるか？

はい

いいえ

次に進んでください。ただし、不明な点があれば、上司かマネージャーに相談してください。

立ち止まって声を上げる

- 上司やマネージャーに話す。
- シニアリーダーシップ（経営陣）または人事、倫理・コンプライアンス、法務チームのメンバーに連絡する。
- **チーフコンプライアンスオフィサーに電子メールを送る。**
- **CBRE倫理ヘルプライン**を使用して、オンラインまたは電話で（あなたの所属する地域で法的に許容されていれば匿名によってても）報告を提出する。

## 私たちは行動します

CBREのポリシーや、法令に対する違反の疑いがある場合は、速やかに、徹底的に、そして客観的に調査されます。重大な不正行為が疑われる事案についての調査は、倫理・コンプライアンス調査官が担当します。

たとえあなたがマネージャーや監督者であっても、絶対に自分で不正行為の疑いを調査してはなりません。自ら調査を行うのではなく、その件を報告してください。あなたには倫理・コンプライアンスの調査に完全に協力し、質問に対して誠実で完全な回答を提供する義務があります。これを怠った場合、解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。適切な対応に関する最終的な判断は、経営陣の中で適切なメンバーが下します。

あなたが懸念を報告したときは、我々がそれを真剣に受け止めると信頼してください。あなたの報告に基づいて徹底的に調査が行われ、最終的に適切な措置が取られますので、安心してください。

## 報復を一切容認しません

助言を求めたり、懸念を提起したり、不正行為を報告したとき、あなたは正しいことをしており、あなたは保護されます。CBREは報復を一切容認しないポリシーを採用しています。善意で懸念を提起した従業員、違反を報告した従業員、または調査に協力した従業員に対する、脅し・いじめ・報復行為は禁止されています。報復行為をした従業員は、解雇を含む懲戒処分を受けることもあります。

### 重大な不正行為とは？

- 会社に法的、金銭的、評判上の重大な損害をもたらす可能性のある行為
- 他の従業員や顧客、私たちの職場に来た人に対する差別、ハラスメントなどの重大な行為
- 違法行為、CBREのポリシーや基準に対する重大な違反
- 米国の2002年サーベンス・オクスリー(SOX)法や、他の国々の同様の法令によって規定されている不正な財務に関する報告

## 調査のプロセス

ステップ 1	不正行為が報告される
ステップ 2	苦情の内容が検討される
ステップ 3	調査官が任命され、報告された不正行為について調査が行われる
ステップ 4	調査官がシニアマネジメントに適切な措置について提案する
ステップ 5	適切な措置について判断する



## 懸念がある場合の報告方法

CBREは、不正行為や非倫理的または違法行為の疑いについて、質問や懸念を提起するために複数の方法を設けています。どの報告方法を選んだ場合にも、あなたの懸念は機密として扱われ、徹底的に調査されます。

	上司またはマネージャーに話す。
	シニアリーダーシップ（経営陣）または人事、倫理・コンプライアンス、法務チームのメンバーに連絡する。
	<b>チーフコンプライアンスオフィサー</b> に電子メールを送る。
	<b>CBRE倫理ヘルプライン</b> を使用して、オンラインまたは電話で（あなたの所属する地域で法的に許容されていれば匿名によってでも）報告を提出する。CBRE倫理ヘルプラインは独立した会社によって運営されており、CBREが業務を行うすべての国において毎日24時間利用できます。



CBREのポリシーやこのセクションで参照している重要な情報には、CBRE従業員イントラネットからアクセスできます。



キーワード検索：

**SOBC**

## 敬意

私たちは、他人の考えにも配慮して行動し、オープンに情報を共有することで、信頼感を高め、協力関係を築きます。

敬意(Respect)はRISEバリューの先頭に位置づけられた価値観で、それにはもっともな理由があります。敬意は信頼関係を築き、意思疎通を強化し、チームワークを促進します。他の従業員、顧客、ビジネスパートナーがあなたの隣に座していようとも、地球の反対側にいようとも、彼らとどのように接するかがCBREの文化と敬意(Respect)というRISEバリューにとって重要です。

### あらゆる人に敬意を持って接する

CBREには様々な分野の最も優秀な人材が集まっています。私たちは、従業員が自分のスキルと能力に基づいて競争し、成功し、それに応じた評価を受けることで報われる職場環境を提供します。私たちの職場にはハラスメントや人種差別、その他の差別の入り込む余地はありません。あなたは同僚の経歴や職位にかかわらず、常に尊厳と敬意をもって相手と接しなければなりません。

マネージャーや監督者は、ダイバーシティ（多様性）、公平性、インクルージョンの保たれた職場環境を促進する重要な役割を担っています。

### 差別を見分ける

差別とは、人種、肌の色、民族、ジェンダー、性認識および／または性的表現、性別、性的指向、年齢、障害、出身国、居住地、家系、出生地または出身地、宗教、軍歴または軍人であること、法で保護されているその他の階級や特性を理由に、誰かを侮辱し、または敵意や嫌悪感を示すような行動を職場で書面、言動などの方法を問わずとることです。

#### あなたがマネージャーまたは監督者の場合

- 模範となって、健全で多様性を受け入れるチーム環境を促進してください。
- もし従業員が人種差別やその他の差別の問題について相談を望む場合は、親身になって対応してください。
- **CBRE倫理ヘルプライン**などのいずれかの報告手段を通して、人種差別的な不正行為など全ての不正行為を報告してください。
- 懸念を報告した従業員に対して絶対に報復してはなりません。

## ダイバーシティ、公平性&インクルージョン

CBREでは、ダイバーシティ（多様性）、公平性、インクルージョンを戦略的優先事項とし、誰もが安心して、尊重され、自分の意見を聞いてもらえるという実感を得られるような、多様性を尊重するインクルーシブな文化を創り出し続けます。私たちの取組みはCBREのDNAに織り込まれ、RISEバリューに組み込まれています。私たちの優位な競争力を強化するため、私たちはこれらの原則を人材育成プロセスや業務に融合し、多様な視点と革新的ソリューションを得られるようにしています。

CBREは採用、雇用、給与、業務の割り当て、昇進、懲罰、解雇を含め、すべての従業員に対して均等な雇用機会を提供します。雇用に関する決定を下す際は、その人の実績に基づいていなければなりません。CBREは、人種、肌の色、民族、ジェンダー、性別認識および／または性的表現、性別、性的指向、年齢、障害、出身国、居住地、家系、出生地または出身地、宗教、軍歴または軍人であること、あるいは法で保護されているその他の階級や特性による差別を容認しません。

一部の国では、特定の保護されたグループに属する人々の雇用や昇進を促進するために積極的な差別是正措置を講じる法的義務が定められています。私たちは、このような措置は行うべき正しいことであり、CBREのビジネスにとっても良いことだと考えています。



**Q**：あるお客様に、チームメンバーの1人をそのメンバーの信教を理由に変更してほしいと言われました。どうすべきですか？



**A**：そのお客様の要求は不適切です。上司と話して、一緒にお客様の要求に適切に対処してください。または、この懸念を人事、法務、倫理・コンプライアンスチーム、または[CBRE倫理ヘルプライン](#)に報告することもできます。

## ハラスメントといじめの防止

CBREは、私たちが業務を行うあらゆる場所においてハラスメントを禁止するポリシーを採用しています。何がハラスメントとなるかを知ることは、ハラスメントを発見したときに声を上げて、発生を防止するのに役立ちます。

CBREのハラスメント禁止ポリシーに違反する行為をおこなった人は個人的に責任を問われます。

職場でのハラスメントはコンサルタントやサブライヤー、顧客など、社外の人が行うこともあります。もしあなたがハラスメントに気づいていたのにそれを報告せず、何らの対処もしなければ、それは、あなたがそのハラスメント行為を容認しているか、またはあなた自身がその行為に関わっているのと同じことです。あなたが責任を問われることもあります。

ハラスメントは様々な形態を取り、個人にも集団にも向けられる可能性があります。ハラスメントは一回限りの深刻な出来事のこと、長期間続くこともあります。その態様にかかわらず、ハラスメントは不快で不適切で品位を下げるものであり、同僚が楽しく自分の仕事をするのを妨げ得る、敵対的な職場環境を作り出します。CBREのハラスメントのない職場に関するポリシーや法令に反する行為を行った場合、あなたは責任を問われることとなります。

### 職場におけるハラスメントの例

- 敵対的な批評、身体的攻撃または脅迫
- 私生活への干渉
- 苦情の申し出を躊躇させる脅迫行為
- ジェスチャーやあからさまな性的な誘いかけ
- 性的な言動、冗談、質問
- 人種や民族に関する中傷や、否定的な固定観念に当てはめること
- 性的な接待と引き換えに仕事上の利益・昇進を与えること（代償型セクハラ）
- 孤立させる、個人の存在を無視する
- ソーシャルメディア上で従業員についての嘘やゴシップを拡散させること

### あなたがマネージャーまたは監督者の場合

- ハラスメントと報復行為禁止についてのポリシーを理解し、伝え、実践してください。
- 不適切な行動を目撃した場合や、従業員からハラスメントの訴えがあった場合は速やかに行動を起こしてください。
- CBREのSOBC、会社のポリシー、法令に対する違反を報告してください。行動しないということは、あなたがその行動を容認しているということを示します。



Q：私はチームに最も新しく加わったメンバーであり、唯一の女性です。

同僚は私に職業倫理に反した不適切な質問やコメントをしてくる。私はチームに溶け込みたいので、そのような会話にも加わって男性社員と侮辱的な冗談を言い合うようになっています。冗談や不適切な話はひどくなっています。私はこれを止めたいので、上司に報告しました。上司は私が敏感すぎると言い、私を助けるために何もしようとしてくれません。どうすべきですか？

A：あなたの同僚は敵対的な職場環境を生み出す可能性のある不適切な行動をとっています。同僚が注意を受けて、その行動に対し、場合によっては懲戒処分を受けることが重要です。同僚たちの行動を見逃して、そのような状況を知ってもなお行動を起こさなかったことで、あなたの上司も責任を問われる可能性があります。あなたはこの行動を**CBRE倫理ヘルプライン**などの報告手段を通して通報しなければなりません。

## セクシャルハラスメントへの対応

性的に敵対的な職場環境はハラスメントの一形態です。見過ごしていると、信頼、生産性が損なわれ、CBREの文化が崩壊します。

性的な不適切行為は口頭のもの、口頭によらないもの、身体的なものがあり、同性または異性の間での書面や電子的なコミュニケーションが含まれます。性的な不適切行為は上司と部下との関係に限定されません。これは誰にでも起こる可能性があります。

CBREは性的な不適切行為に対して厳しい姿勢を取っています。これはあらゆる形態の性的な不適切行為について認識されなければならない、決して容認されてはなりません。クライアントサイトを含めて、チーム内または社内で性的な不適切行為が発生している場合、あなたはそれを報告する必要があります。

### 性的な不適切行為を発見する

不適切な性的行為とジェンダーに基づいたいじめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>性別・ジェンダーに関する、抽象的な、または職業倫理に反するコメント</li> <li>性差別的ないじめ、コメント、冗談</li> <li>性に関する私的な質問</li> <li>性的な写真、ビデオ、または書物</li> <li>性的な話題や会話</li> </ul>
不適切な、性的な誘いかけや暴行	<ul style="list-style-type: none"> <li>触れる、痴漢行為をする、パーソナルスペースに侵入する、もたれかかる</li> <li>性的な電子メール、電話、メモ、テキスト、ソーシャルメディアへのメッセージ</li> <li>性的に挑発的な目つきや身振り</li> <li>強制的な、または歓迎されない性的接触</li> </ul>
賄賂の提供として、または脅迫により性的行為を強要すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>性的関係をもつことへの同意を条件に、便宜を図ったり職業上の機会を与えたり、同意しなければそれらを与えないと脅したりすること</li> <li>性的関係やデートの無理強い、ストーカー行為（物理的またはデジタル上での個人生活への侵入を含む）</li> </ul>

### あなたがマネージャーまたは監督者の場合

- 従業員が性的な不適切行為を報告したら、速やかに対応してください。
- インシデントを倫理・コンプライアンスチームに報告してください。
- 名乗り出てくれた従業員をサポートし、懸念を提起してくれたことに謝意を示してください。
- 性的な不適切行為を報告した従業員に対して罰を課したり、あるいは報復していると受け取られるような行動をとったりしないでください。

**Q**：ミーティングがうまく行った後、顧客と飲みに行こうと上司に誘われ、その後、「紳士クラブ」に同伴するように求められました。行きたくありませんでしたが、行かなければならないように感じました。このようなタイプの施設に行くことはRISEバリューに反しますか？

**A**：はい。この種の施設の利用はCBREポリシーに反します。また、この種の行動は業務イベントと結びついている場合、違法となる可能性もあります。敵対的な職場環境とセクシャルハラスメントにつながる可能性があるためです。

## 暴力のない職場の確保

CBREは断固として脅しや暴力行為のない職場を提供するよう努めています。敵意、激しい怒り、抑えられない憤りをむきだしにすることは不適切な行動であり、職場ではあってはなりません。

あなたはシニアリーダーシップ（経営陣）、人事、倫理・コンプライアンス、または法務チーム、**最高コンプライアンス責任者**、または**CBRE倫理ヘルプライン**に報告することができます。報復を恐れずに通報することができます。職場での暴力の申し立ては調査され、適宜、是正措置および／または懲戒処分が講じられます。

### 知っておくべきこと

- 職場で誰かを脅したり、暴力的な行為を行ったりしてはなりません。
- 会社の施設内または会社の業務の遂行中に銃器や武器、その他の危険な装置を持ち込んだり、使用したりしてはなりません。
- CBREの従業員の安全に合理的な懸念が生じるような暴力的または虐待的な状況が発生した場合は、その時と場所にかかわらず、ただちに報告してください。



**Q**：同僚のジョーは非常にストレスがたまっています。彼は奥さんが他の男性を追って家を出て行ったことについて愚痴を言っていて、またアルコールの臭いがすることがよくあります。二度ほど、ピストルやライフルをたくさん持っていると自慢してきたこともあります。昨日ジョーは、上司から「一部未達成」という業績評価をもらったと怒りをぶちまけており、「彼女に思い知らせてやる」と言っていました。これは報告する必要があることですか？

**A**：はい。同僚が職場の誰かに対して差し迫った脅威となる可能性があるを知っている場合は、上司がセキュリティに警告できるように、あなたにはそのことを知らせる義務があります。**CBRE倫理ヘルプライン**または**CBRE従業員緊急ホットライン**に電話して状況を通報することもできます。

アルコール飲料と薬物は判断を誤らせる可能性があります

## アルコール飲料と薬物は判断を誤らせる可能性があります

アルコール飲料と薬物は抑制力に影響を与え、あなたに不適切な行為をさせ、従業員や他の人を巻き込む否定的な状況を引き起こすことにつながる可能性があります。勤務中、アルコール飲料、違法な薬物、その他業務を効果的に実施し、礼儀正しく行動する能力を損なう可能性のある物質を摂取してはなりません。これは、全ての職場のすべての従業員に適用され、また出張など、CBREのために業務を実施しているときはいつでも適用されます。

会社での催し物においてアルコール飲料を提供するのが通例である場合があります。そのような飲料を提供し、または摂取することを選択する場合でも、従業員は事業所固有のポリシーを含め、職場でのアルコール飲料に関するCBREのポリシーに従わなければなりません。



### ルールを知る

いかなる従業員も会社の施設内にいるとき、勤務中、待機中、会社が所有またはリースしている車内や潜在的に危険のある設備の中にいるとき、またはそれを操作中、アルコール飲料や非合法の薬物、または規制薬物を使用、所有、譲渡、配布、製造、または販売してはなりません。会社主催の親睦会または業務上の催しでアルコール飲料が提供されている場合や、会社の顧客や見込み顧客を接待している間の、控えめなアルコール飲料の摂取や、適切な勤務時間外に、アルコール飲料が施設内に用意されている事務所での控えめな摂取は以下の条件のもと、許可されます。

- プロフェッショナルな行動を維持すること。
- アルコール飲料の摂取によって、従業員の判断力や職業倫理にかなったふるまいが大きく損なわれないこと。
- 従業員の行動が会社に悪影響を及ぼさないこと。
- 従業員の行動が会社のポリシー（これには、ハラスメントや差別を禁止するポリシーも含まれますが、これらに限定されません）に違反しないこと。

Q：同僚は呂律が回らず、アルコールの臭いがします。私はどうすべきですか？



A：自分一人でその同僚に立ち向かわないで上司やマネージャーに知らせて、その人がどのくらいの頻度でアルコールの臭いがするか、アルコール飲料を摂取しているのを見たことがあるかなどの事実を報告してください。上司に報告したくない場合は、以下のいずれかの方法で懸念を報告する必要があります。

- シニアリーダーシップ（経営陣）または人事、倫理・コンプライアンス、または法務チームのメンバーに連絡する。
- **チーフコンプライアンスオフィサーに電子メールを送る。**
- **CBRE倫理ヘルプライン**を使用して、オンラインまたは電話で（あなたの所属する地域で法的に許容されていれば匿名によってでも）報告を提出する。

## 人権の尊重

私たちは倫理的に業務を行い、責任を持って調達し、人権を守り、それをCBREの組織内とサプライチェーン全体でグローバル規模に促進させるよう努めています。

CBREは**国連の世界人権宣言**にコミットしています。私たちはCBREのビジネスパートナーとベンダーに対して、このような価値観を共有することを求め、CBREサプライヤー行動規範を満たしていない場合は取引をお断りします。私たちはあらゆる態様での人権侵害の疑いを非常に深刻に受け止め、CBREのビジネスまたはサプライチェーン内でそれを容認しません。



### 知っておくべきこと

- すべてのベンダー、サプライヤー、またはその他第三者との契約において、児童労働の利用が禁じられていることを確認してください。
- **現代奴隷制と人身売買**について学び、CBREの業務全体でそれを防止するための措置を講じましょう。
- 人種、肌の色、民族、ジェンダー、性別認識および／または性的表現、性別、性的指向、年齢、障害、出身国、居住地、家系、出生地または出身地、宗教、軍歴または軍人であること、または法で保護されているその他の階級や特性による差別とハラスメントのないインクルーシブで多様性を受け入れた職場を維持しましょう。
- すべての従業員にとって安全で健康的な職場を提供し、従業員、顧客、または訪問客に対する事故を防止してください。
- CBREが従業員に支払う賃金と従業員の勤務時間に関するあらゆる法令を遵守しましょう。
- 結社の自由や団体交渉に関する従業員の権利を擁護し、尊重しましょう。

CBREのポリシーやこのセクションで参照している重要な情報には、CBRE従業員イントラネットからアクセスできます。



キーワード検索：

**企業行動規範（SOBC）**

**Q：**CBREのサプライヤーが、16歳未満の未成年者が週に何時間でも無給で働けるようにする職業体験プログラムを作ったという話を聞きました。気にすべきことですか？



**A：**はい。そのような職業体験プログラムは児童労働法に違反しており、人身売買と現代奴隷制の疑いもあります。あなたは、この懸念を人事、法務、または倫理・コンプライアンスチーム、あるいは**CBRE倫理ヘルプライン**に報告しなければなりません。



## 誠実・高潔

私たちの会社への貢献や私たちが体現するものはとても重要で、それらより優先すべき個人、取引、顧客は存在しません。

CBREの成功は主に誠実・高潔さと公正な取引によって私たちが培ってきた信頼のおかげです。CBREでも価値ある資産は顧客・株主・従業員から寄せられる信頼です。情報の操作、不実な表示、情報の濫用によって誰かから不正な利益を得てはなりません。誠実・高潔(Integrity)という私たちのRISEバリューを実現するには、常に「正攻法をとり」、顧客、従業員、ビジネスパートナー、そして競合他社さえとも公正かつ正直に接する必要があります。

### 機密保持

誠実・高潔 (Integrity) には、会社や顧客、ベンダーその他の第三者から預かった個人情報または専有情報の機密性を維持することが含まれています。機密の保持は、すべての従業員の義務であり、職務の重要な部分を占めています。

機密保持義務は、秘密保持契約、エンゲージメント・レター、業務記述書などの書面による契約、または顧客や第三者との口頭によるコミュニケーションにより発生する場合があります。これらの制約により、あなたは、保護された情報を、契約またはエンゲージメント・レターに基づく業務を行う以外の目的で使用することはできなくなります。

もしあなたがCBREに転職してきた方であれば、以前の雇用主の下で得た機密情報をCBREに開示した

り、現在の業務で使用したりしないでください。同様に、CBREを退職する際も、CBREや顧客、第三者の専有情報の機密性を保持することが求められます。

上記にかかわらず、これらの義務は、あなたがCBREへ通知したりCBREから承認を得たりすることなく、証券取引委員会 (SEC) その他の政府機関に告発や苦情の申し立てを行うことや、SECその他の政府機関が実施する調査や手続きに参加したり全面的に協力 (文書やその他の情報提供等を含む) したりすることを妨げるものではありません。この件について質問がある場合は、法務部または倫理&コンプライアンス部のメンバーに確認してください。



## 利益相反について理解する

利益相反とは、あなたの個人的な利益（家族、友人、金銭的・社会的要素）によって、あなたの業務上の意思決定が損なわれたり、あなたの判断や行動が偏りのないものかどうかについて疑問の余地が生じたりする場合に発生します。少し不適切さが認識されただけでも、ビジネス関係が損なわれる可能性があり、信頼を損ない、疑念を抱かれ、CBREの公正な取引に対する評判を落とすことがあります。CBREに帰属する資産や情報、CBREでの立場を個人的利益のために利用してはなりません。私たちは自分自身のためではなく、CBREと顧客の最善の利益のために行動する必要があります。

利益相反は常に回避できるものではありませんが、利益相反について前もって開示されていれば、必ずしも問題にはなりません。あなたは、あなたの判断やCBREで職務を果たす能力に影響を及ぼしていると合理的に見なされ、または不正行為を行っているかのように見える状況を生む可能性のあるすべての利益相反について、速やかに上司またはマネージャーに通知しなければなりません。

### よくある職場での利益相反

#### 親戚や親しい友人を優遇すること

- 家族や友人が経済的な利害関係を持つ企業から物品やサービスを購入する決定に影響を及ぼすこと
- CBREが採用を検討している候補者が自分の近親者である事実を開示しないこと
- 家族の一員を直属の関係（レポートライン）に配属させたり、互いに対して決定を下す権限を持たせたりする関係に置くこと
- 直属の部下または、給与、業績、もしくはその他の雇用上の決定に影響を及ぼす権限を持っている相手と恋愛関係になること

#### 同じまたは関連取引において相手方にもCBREが介在している状態

- ひとつの取引における双方代理の状態
- 顧客が購入を検討している資産に持分権を持っていること

#### 業務外で個人的な利害関係を持っていること

- CBREの顧客、サプライヤー、ベンダーまたは競合他社のために非常勤で仕事をしている、または何らかのかたちでCBREと競合している状態
- CBREが追求する可能性のあるビジネス上の機会をまずCBREに提示せずに、自分、家族、または友人のために確保すること

**Q**：私は、近親者がマネージャーとして勤務しているCBREのサブライヤーの監査を依頼されました。これは利益相反となりますか？



**A**：はい。この近親者との関係について上司に知らせる必要があります。あなたと上司は協力して、どのような対応措置を講じるべきかを決定します。他の質問については、[CBRE倫理ヘルプライン](#)などの報告オプションのいずれかを使って提起できます。



## 贈答・接待、不適切な支払い

CBREの多くの事業部では、贈答や接待をお互いに行うことは相手方との関係の構築や維持のために一般的に行われていると考えられています。贈答・接待は、ベンダーや顧客、ビジネスパートナーとの友好関係を促進します。しかしながら、贈答品や接待が過剰だったり、不適切な相手に提供されると、<sup>4</sup>実際の利益相反や利益相反と認識される状況を生み出し、最悪の場合には**贈収賄やキックバック**が疑われる事態となり得ます。このことは、現金やギフトカード、小切手や商品券などの現金や現金同等物の贈答の場合に特に当てはまり、厳重に禁止されています。

贈り物や便宜、その他いかなる態様での娯楽や接待の授受も以下の場合には適切ではありません。

- 何らかの義務を生み出すとき
- 贈り手または受け取り手のどちらかを公平な判断ができないように見える状況に置くとき
- 業務上の決定、交渉または取引に影響を及ぼす意図を持って行われるとき

### 自分に次の質問をしてみてください

- 贈答は法令で禁じられているか？
- 賄賂と解釈される可能性があるか？
- CBRE（または相手方）の贈答に関するポリシーに抵触しないか？
- 業務上の決定に影響を及ぼす可能性があるか？
- このことが公になったらどのように世間に受け取られるか？

これらのいずれかの質問をして疑念が生じた場合、上司かマネージャーに相談するか、[CBRE倫理ヘルプライン](#)に指針を求める必要があります。

各地域、国、部門および一部の顧客は、出張、食事、贈り物や接待のための経費を管理するポリシーを導入している場合があります。それらのポリシーは、贈答・接待に関して適用されるあらゆる法令を遵守するために規定されているので、従業員はこれらに従う必要があります。

## 政府職員への贈答

また、CBREのポリシーは、政府系企業や政府機関、政府の代理人と取引する際には、より厳しく、具体的な規則や方針を適用することを認めています。米国に本社を置く会社として、CBREは**海外腐敗行為防止法(FCPA)**の適用をうけます。CBREが業務を行う米国以外の国では、その国の法令で、どれだけ少額であっても一切の有価物を政府職員へ提供することを禁じている場合があります。

**Q**：提案依頼の一環として、私はCBREのサプライヤーを選定する責任があります。サプライヤーのうちの社で働いている営業マネージャーが、私に、ロンドンまでの2人分の週末旅行を無料で提供することを申し出てきました。この申し出を受け入れることができますか？

**A**：いいえ。この旅行はCBREの贈答・接待に関するポリシーに違反しており、会社の評判を傷つけるリスクがあります。過剰な贈り物を提供されたら、丁重にはっきりと断り、電子メールやボイスメールで提供された場合は、書面で同様に断らなければなりません。

<sup>4</sup> 詳細はCBREの貢献 (Service) というRISEバリューについて説明するセクションにある、腐敗行為に関連する意思決定についてのなかで説明されています。

## CBREの事業と競合する個人投資

従業員が特定のタイプの商業不動産や不動産テクノロジー会社を個人的に所有している場合、法的小および評判上、予期しない影響がおよぶ可能性があるため、CBREは、これらの資産の所有に関してポリシーを定めています。これらのポリシーでは通常、あなたがそれら資産の所有についてCBREに適切に開示するかがぎり、従業員が不動産を所有したり、不動産テクノロジー会社に投資したりして利益を得ることを許可しています。CBREのポリシーにはこれらの利益相反がどのように管理されるかを規定する条項も含まれています。

従業員は会社の業務に専心し、不動産や不動産テクノロジーへの投資について承認が得られた場合でも、自分の利益を追求するためにCBREの資産、システム、またはスタッフを使用してはなりません。また、個人的な投資または開発活動をCBREとの関連や資金支援と明確かつ効果的に切り離す必要があります。

### 知っておくべきこと

#### 商業不動産

- CBREがリストした商業施設に関する権利については、それが市場で合理的に明らかとなるまで、取得してはなりません。
- 顧客が知ることができる前に、または顧客が入手できない専有情報を使って取引してはなりません。
- CBREの顧客からのオファーと競合する個人的なオファーを提出してはなりません。
- CBREのリストにある商業施設の購入やリースのオファーを交渉、提出および/または実行する前に、必ずCBREから書面による同意を取得してください。
- CBREはその裁量において、従業員が不動産利益を得ることを禁止することがあります。

#### 不動産テクノロジー会社

- CBREの事前の書面による同意を得ずに、不動産テクノロジー会社の役員、取締役、パートナー、コンサルタント、代表者、代理人、アドバイザー、または従業員として行動してはなりません。
- CBREから事前に書面による同意を得ずに、不動産テクノロジー会社を公認してはなりません。

**Q**：私の義理の両親は、CBREを使って商業用不動産を売却したいと考えています。どうすべきですか？

**A**：CBREを代表して不動産の処分に関与する場合は、商業不動産の所有権をCBREに書面で開示する必要があります。承認されたら、あなたは同じことを書面ですべての潜在購入者に開示し、先に進める前に潜在購入者から書面による同意を得る必要があります。あなたは義理の両親が入手できない専有情報に基づいて業務を行うことはできません。他にも質問がある場合、[CBRE倫理ヘルプライン](#)などの報告オプションのいずれかを使ってそれを提起できます。



## 情報セキュリティと資産の保護

誠実・高潔(Integrity)とは、誰にも見られていないと思う時でも、道徳的信条に従い、あらゆる状況において正しいことを行うことを意味します。<sup>5</sup> これは**有形資産**と**無形資産**の両方の会社の資産および**CBREのコンピューターネットワーク**、その他の**情報技術**リソースを使用する際も同じです。あなたにはこれらの資産とリソースを盗難、損害、不正使用から保護する義務があります。CBREの資産は保護され、効率的に利用され、個人的利益のためではなく、合法的な業務目的のためにのみ使用されなければなりません。

**Q:** 期日が迫っているので、子供を寝かせつけてから自宅でプロジェクトを完成できるように私用の電子メールアドレスに個人データを一部送信する必要があります。構いませんか？

**A:** いいえ。たとえあなたがその個人データに責任を負っている、またはアクセスできる場合でも、その情報をCBRE外の私的なシステムへ送信してはなりません。

**Q:** 時々、モバイルデバイスを近所のカフェに持って行き、自分のEメールを確認して仕事をしています。無料Wi-Fiを使用してもよいですか？

**A:** CBREが支給する多くのノートパソコンには、「Always-On Global Protect VPN」が構成されています。これらのパソコンのいずれかをお使いの場合は、無料Wi-Fiに安全にログオンできます。ただし、個人用のデバイスを使用する場合、またはこのVPNを備えていないCBREのノートパソコンを所有している場合は、無料のWi-Fiに接続しないでください。無料Wi-Fiは、CBREの情報を危険にさらすような脆弱性をあなたのコンピュータにもたらします。カフェにいる人なら誰でも、あなたが何をしているか、好きな時に見ることができます。

**Q:** 私は部署の財務データベースへの唯一のライセンスを持っています。同僚から、適切な使用ルールに従うよりも、仕事を早く終わらせることができるので、私のログイン情報を貸してほしいといつも頼まれます。彼らはログインする必要があるようなのに、上司に別のログイン認証を請求しようとしません。ログイン情報を貸すのは断っていますが、他の人に、ほんの数回、貸してあげるようプレッシャーをかけられています。

**A:** あなたが依頼を断っているのは正しいことです。ログイン情報やパスワードを共有すると、誰が業務を間違ってしまったか、またはもっと悪い場合には不正を行ったかについて、データベースに誤った記録が作成されることになるため、ログイン情報やパスワードの共有は間違った行いです。また、自分のログイン情報を保護することで、誰かが不正行為を犯した場合、不正行為の疑いからあなたを保護することにもなりません。最後に、会社は安全な方法で、効率性を促進させるために、別のログイン認証に本当に投資する必要があるかどうかを把握する必要があります。

## 知っておくべきこと

### 会社の資産

- CBREの名前やロゴ、情報、設備、資産、時間または他のリソースを使用して、会社から許可されていない社外活動を行わないでください。
- 適切な権限を得ずに、CBREでの業務を通じて取得した個人情報や機密情報を（CBREでの雇用中または雇用終了後であっても）使用したり、開示したりしてはなりません。<sup>6</sup>
- 許可を得ずにデータにアクセスしてはなりません。機密情報へのアクセスは業務を行うのに必要とする社員にのみ提供されます。
- 知ることを許可されていない同僚や第三者への開示を最小限に抑えるために、誰でも利用できる公共のエリアで会社の機密情報を話し合ってはなりません。

### コンピューターネットワーク&技術リソース

- 業務上の通信や取引には、承認された**デバイス**、アカウント、システムのみを使用してください。
- CBREのデバイスを放置せず、盗難、紛失、損傷、不正利用に対して保護する対策を講じてください。
- CBREのデバイスには承認された、ライセンス供与を受けているソフトウェアのみをインストールしてください。
- 情報の喪失や破損からCBREを守るため、データを常にバックアップしましょう。
- 機密情報を暗号化し、安全なプラットフォームと接続を介して送信しましょう。
- CBREのアカウント名とパスワードを誰とも共有してはなりません。

<sup>5</sup> 法令によって禁止されている場合をのぞき、CBREのシステムにアクセスしている際に、従業員はプライバシーを期待することはできません。

<sup>6</sup> 機密情報の例としては、CBREの事業計画、収益、財務予測、業績見通し、発明、競争入札、技術、従業員についての未公表情報が含まれます。

## インサイダー取引

私たちの多くが、一般人ならば所有していない、CBRE、CBREの顧客、ビジネスパートナー、および競合他社についての情報にアクセスできます。しばしば、この情報はその会社の株式の売却、購入、保持についての個人の決定に影響を及ぼすため、「重要」と見なされます。

米国およびCBREが業務を行うその他の多くの法域における**インサイダー取引**規制法は、一般に知られていない、または一般に入手できない重要な情報を持っているすべての人による証券の売買等を禁じています。すべての人とは、あなた、あなたの配偶者、子供、および重要な情報を明らかにまたは意図的に共有したその他すべての人を意味します。

これらのインサイダー取引防止に関する指針は、CBREの証券の取引、および顧客、サプライヤー、またはCBREが重要な取引について交渉中の他の会社などの他の会社の証券の取引にも適用されます。

これらの法は、会社の証券を取引する者に重要な情報を伝達したり、会社についての重要な未公表情報を知っているときに、その会社の証券を売買したりすることも禁じています。あなたには適用される証券取引に関する法令を遵守し、これらの法令に違反した結果生じる可能性のある重大な責任や懲罰を会社や自分自身に負わせないようにする責任があります。

### 知っておくべきこと

- インサイダー取引に適用される法令を常に遵守しましょう。
- 厳密に知る必要がある場合に限り、機密情報を開示します。チェーンメールや公共の場での会話の情報には常に注意しましょう。
- CBREが共有した情報の機密性をサプライヤーが確実に維持するようにしましょう。CBREの情報を保護するために機密保持契約や秘密保持誓約を使用しましょう。
- CBREにとって重要でなく、廃棄することにした情報が他の人にとっては重要なものとなる可能性があることを認識してください。
- 疑念がある場合は、株式売買の前に法務部に相談してください。
- これらを遵守していない状況を見かけたら、問題をただちに**CBRE倫理ヘルプライン**または倫理・コンプライアンス部か法務部のメンバーに報告してください。

- Q** : 私はCBREで米国の大手上場会社の買収を担当しています。この情報はまだ公開されていませんが、株式仲買人の妻に教えたいと思っています。妻の顧客が利益を得られるからです。私が個人的に利益を得ない場合は、この情報を共有できますか？
- A** : いいえ。重要な未公表情報の共有は違法であり、CBREのポリシーとSOBCに反します。



## 財務的責任

CBREの従業員として、私たちは会社の業務に関する財務情報を記録、報告する際には誠実に行動する義務を負います。タイムシートや経費報告、収入伝票、その他の財務諸表など、内部統制や手続きに関連して、財務情報を提供、確認、または承認する場合、適時に正確で完全な情報を提供しなければなりません。誤った、あるいは誤解を招く記録や文書を作成、承認し、資産や負債の適切な開示を怠ることは厳しく禁止されています。

CBREは、情報に基づいた業務上の意思決定を下すうえで、財務の健全性に依存しています。ビジネスパートナー、政府職員、投資家などのCBREのステークホルダーについても同じです。適時に正確で完全な資産公開および情報の提供をすることは正しい商慣行であるだけでなく、CBREに適用のある法令によっても義務付けられています。CBREの財務上の健全性に対するコミットメントは、CBREが顧客に代わって管理するリソースにも適用されます。

CBREの資産公開または会計や監査、内部統制に係る何らかの点について懸念がある場合や、懸念のある人から連絡を受けた場合、ただちに上司に報告するか、CBREが設けている報告手段のいずれか（[CBRE倫理ヘルプライン](#)など）を通して報告しなければなりません。



CBREのポリシーやこのセクションで参照している重要な情報には、CBRE従業員イントラネットからアクセスできます。



キーワード検索：

**SOBC**

## 貢献

顧客の課題に熱意と努力をもって取組み、適切な人材、資本、機会を結びつけることで顧客との長期的な関係を築きます。

CBREのサービスの価値は競合他社とCBREを差別化し、顧客のために最善の結果を実現する原動力となっています。しかしながら、それだけでは成功は保証されません。優れたサービスを提供するためには、いつでも、どこでも、公正で倫理的なビジネス取引を行うという責任を果たす必要があります。

### 腐敗行為および不誠実な行為への対応

顧客がCBREを選ぶ理由は、私たちの優れたサービスのためだけでなく、CBREの公正で倫理的なビジネス取引を評価していることにあります。CBREの評判は数千人の従業員の多大な努力によって築かれてきたものですが、たった1人の従業員が何らかの**賄賂**や**キックバック**を授受するだけで損なわれる可能性があります。

贈収賄は多くの国において犯罪であり、罰金や懲役など厳しい罰則が科されます。従業員は、政府職員や顧客、ベンダーに対して、直接的にも、第三者を通して間接的にも決して賄賂を提供してはなりません。また、絶対に賄賂やキックバックを受け取ってはなりません。小さな贈り物や感謝のしるしであっても、違法となったり、取引を取得または維持したり、不当な便宜を確保するための手段と見られることがあります。自分が支出したすべての経費についても責任を負い、要請されたら控えを提供できるようにする必要があります。正確で適切に文書化された帳簿と記録を維持することは腐敗のリスクを軽減するために重要です。

Q：私は提案依頼の一環として、サプライヤー3社の中から1社を選ぶことになりました。サプライヤーの中の一社が高額のスポーツイベントへの無料チケットをくれました。受け取りたいのですが、受け取ってもかまいませんか？



A：いいえ。高額なチケットはCBREの贈答・接待に関するポリシーに違反しており、会社の評判を傷つけるリスクがあります。過剰な贈り物を提供されたら、丁寧にはっきりと断り、電子メールやボイスメールで提供された場合は、書面で同様に断らなければなりません。



腐敗行為に関連する意思決定

例えば少額の不正な支払いによってプロジェクトが予定から遅れないようにできるときなど、間違っただけが一見正しいように思える場合があります。しかしながら、これは決して正しい行動ではありません。あなたには、あらゆる形態の不正への関わりを回避して、違反を報告する個人的な責任があります。これらの規則に違反する場合、意図的であるかどうかにかかわらず、あなたとCBREにとって重大な結果を招く可能性があります。

以下のようなことに注意してください

- 政府職員、政党、顧客、サプライヤー、またはその家族の構成員と関連している可能性のある慈善事業や組織への寄付の要求
- 贈答、接待または旅行に関する異例で、過剰な、通常では考えられない要求
- 書類の処理、許可の発行など、所定の行政措置に対して、通常のプロセスや手順を早めるための追加の支払い
- 便宜を受けるためや、その他の不適切なビジネス活動のためのインセンティブまたは報酬としての支払い

腐敗行為に関連する意思決定

有価物を支払ったり贈与したりする要求、申し出、約束

直接または仲介人を通して間接的に要求された、申し出られた、約束されたかにかかわらず、

- 公的な立場において、賄賂の受領者の作為または不作為、決定すること、または決定しないことに不当な影響を及ぼすこと
- 賄賂の受領者にその義務の履行に関して、行動すること、または行動を控えるように働きかけること
- 不正な便宜を確保すること
- 取引を獲得または維持すること
- 第三者（政府団体を含む）の作為または不作為、決定することあるいは、決定しないことに不適切に影響を及ぼすために、賄賂の受領者にそのような第三者への影響力を行使するよう働きかけること
- 第三者の作為または不作為、決定することあるいは、決定しないことに影響を及ぼしたという事実の後で、受領者に報酬を提供すること

いいえ  
違反ではない

しかし、少しでも不明な点がある場合は、業務を進める前に、権限のある承認者に相談するか、SOBCおよびグローバルポリシー 6.16（腐敗行為防止）を参照してください。

はい  
中止して報告する

- 上司またはマネージャーに話す。
- シニアリーダーシップ（経営陣）または人事、倫理・コンプライアンス、または法務チームのメンバーに連絡する
- [チーフコンプライアンスオフィサーに電子メールを送る。](#)
- [CBRE倫理ヘルプライン](#)

## 公正な競争

公正な競争はビジネスと顧客にとって良いことであり、イノベーションを推進し、サービスを向上させます。反トラスト法および独占禁止法は、一企業が製品やサービスを独占することなく、公正な自由競争市場のシステムを確保するものです。

CBREは事業を行うすべての地域の反トラスト法を遵守します。私たちは公正に競争し、競合他社、顧客、サプライヤーとの活動を管理するポリシーを定めています。従業員は反トラスト法、独占禁止法、ならびに対応する社内規則を厳守することが求められます。違反をした場合、個人に対する罰金や懲役を含め、厳しい罰則が科されることがあります。

最も重大な反トラスト行為として非難される行為のなかには、業界の会合やイベント中に競合他社と非公式な会合を行うというものがあります。注意してください。反トラスト法は複雑で、国や州によって異なることがあります。競合他社とのあらゆる接触が独占禁止法のリスクとなります。迷った場合は必ず助言を求めてください。

### 回避すべきこと

- 競合他社と公式または非公式に協定を結び、価格の決定、不正入札、物品やサービスの供給制限を行うこと
- 競合他社と競争上機微な情報を交換すること
- 潜在的な市場優位の立場を濫用すること
- 自由競争を阻害する市場環境を生み出すこと
- 地域、顧客などに基づいて市場を分割すること
- 顧客やサプライヤーに制限を課すること
- 反トラスト法に反する特定の合併や買収を行うこと

Q: 私はCBREと競合関係にある会社で働いている人と知り合いです。その人から電話がきて、最新のプロジェクト入札について協働して価格を決定させようと言ってきました。彼は次の入札を彼らが獲得できるようにしてくれるなら、CBREに今回の契約を譲ってもいいと言っています。同意するべきでしょうか？



A: 価格協定も入札談合も許されません。申し出を断って、この懸念について人事、法務、または倫理・コンプライアンスチーム、または[CBRE倫理ヘルプライン](#)に報告しなければなりません。



## 政府による制裁措置とマネーロンダリングの禁止

CBREはグローバル企業であり、米国の国際取引法およびその他の国々の同様の規制が適用されます。これらの法令により、CBREは犯罪者、テロリスト、禁止団体、および違法の資金を隠そうとする資金洗浄者とビジネスを行ったり、これらの者を支援したりすることを禁じられています。従業員は常に業務を行う相手のことを把握し、適用される**マネーロンダリング防止**および**テロ資金対策法**を遵守し、合法的な資金源からの資金のみを受け入れる必要があります。通商法に対する罰則は厳しいものとなることがあります。

顧客やベンダーを所有または管理する人や法人、または取引の資金源や目的について疑いを持ったら、マネージャーや上司、または**CBRE倫理ヘルプライン**に問い合わせなければなりません。

### 知っておくべきこと

- 取引するすべての顧客について、常に**Know Your Customer (KYC、顧客の属性確認)**とマネーロンダリング対策デューデリジェンスを実施してください。
- 仕事をともにするすべてのベンダーが適切な手続きを経て選定されていることを確認してください。
- 顧客またはベンダーが実在すること、その資金が合法的なところから得られていることを確認してください。
- 政府関係者や**政治的要職にある人物**が支配している顧客やベンダーには細心の注意を払うようにしてください。
- 政府の制裁や禁止対象者リストに載っている個人や会社など、危険な兆候に注意します。
- 取引の背景にあるビジネス上または経済的理由を把握します。



## チームブランディング

私たちは、CBREの専門家、グループおよびチームがその専門知識と経験を競争上の利点と位置付けていることを認識しています。しかしながら、CBREのブランドに関しては、一貫性が重要です。一貫したブランド表出はCBREブランドを競合他社と差別化することで取引の獲得に役立ち、顧客が期待する専門知識とプロ意識を反映します。

誤った、紛らわしく不正確な表現は、CBREのブランドに悪影響を及ぼす可能性があります。あなたはCBREを代表して行うあらゆる業務や取引において、ブランドの評判を守るように努めなければなりません。地域の法令に対処するため、CBREのマーケティングチームは地域や部門、国によって異なるマーケティングの基本手順やポリシーの詳細について情報提供し皆さんを支援することができます。

### どのようにしてブランドを表現すべきか

- すべてのマーケティング資料にCBREのロゴを含めること
- 所属している事業部を明記すること
- 適用法令および地域の不動産業界が定める広告に関するガイドラインなどの規制類を遵守すること
- サービスの販売促進を行う際には、CBREブランドガイドラインに従うこと



CBREのポリシーやこのセクションで参照している重要な情報には、CBRE従業員イントラネットからアクセスできます。



キーワード検索：

**SOBC**

**Q**：私はキャピタルマーケットチームの新人営業研修生です。上級マネージングディレクターから顧客のために市場レポートを作成するように頼まれました。私は「CBRE Bandos 不動産投資」という題名を付けて、目立つようにCBREのロゴを紺色に変えました。こういった変更は許されますか？



**A**：いいえ。報告書はあなたが関連している事業部を正確に反映していなければなりません。地域のマーケティング、広告、表示に関する不動産関連の法令を確認する必要があります。また、報告書に掲示されているCBREのロゴとブランディングがCBREのブランドポータルで設定されているガイドラインに従っていることを確かめる必要があります。

## 卓越

私たちは常に顧客、従業員、株主のためになる結果を生み出すことに集中して取り組みます。

私たちの成功の中心には卓越(Excellence)の価値観があります。この価値観は、優れたパフォーマンスと倫理的な行動により、CBREの構成員全員が最善の結果を生み出せるように私たちを動機付ける基準の枠組みを確立します。

### あらゆる人の安全を守る

CBREは安全で健全な職場を提供します。この義務を果たせるかどうかは、従業員が法令とCBREのポリシーを遵守し、常識を働かせることで、職場での怪我の可能性を最小限に抑える自分の役割を果たすことにかかっています。CBREの健康・安全・環境(HSE)に関するポリシーやプログラム・基準は、従業員が職場においてHSEについてのノウハウ、トレーニング、献身的で専門的なサポートを勤務時間中に確実に得られるようにしています。

CBREは、優れた環境保全の慣行を実施するだけでなく、環境負荷を最小限に抑え、顧客も同じことをできるよう支援するよう努めています。私たちは環境の優れた管理人となり、CBREの従業員と私たちが生活し働くコミュニティのために生活の質を向上させる責任があることを認識しています。

### 知っておくべきこと

- 地域のすべての健康・安全・環境保全法を遵守しましょう。
- 職場の安全性を監視し、継続的に改善しましょう。
- 職場の人々の安全や健康を脅かし、環境に害を及ぼす安全でない状況については報告してください。
- 程度にかかわらず、職場で負傷した際にはすべて報告してください。
- アルコール飲料、薬物、その他あなたが安全かつ効果的に働く能力を損なうような物質を摂取して勤務しないでください。

**Q:** 私はオフィススペース建設のプロジェクマネージャーです。構造の調査中に、欠陥に気が付きました。建設を進めると安全が損なわれることとなります。顧客にこの欠陥について伝えて、プロジェクトを台無しにしたいくありません。どうすべきですか？

**A:** 人々の安全が優先されます。人の健康と安全を損なうような発見があれば、それを直ちに顧客と上司に報告しなければなりません。

## プライバシーの尊重

CBREは日々、**個人データ**を取扱っています。個人のプライバシー権を尊重し、CBREの従業員と顧客の信頼を維持することが最優先事項です。個人データを収集、使用、または処理する際には、常に、一連のプライバシー原則（CBREのデータプライバシーの柱）を遵守し、CBREが世界的に合法的でプライバシーを尊重したデータ処理を実践していることを確実にしなくてはなりません。

CBREのプライバシーに関する主な原則を積極的に実践し、私たちの業務遂行方法に永続的に組み込むことは従業員一人一人の責任です。個人データについての理解を深め、CBREのデータプライバシーポリシーを遵守するための詳細については、CBREのグローバルデータプライバシーオフィスにお問い合わせください。

### データプライバシーに関する4本の柱

1

#### 透明性を保つ

CBREが収集する個人データと、その利用目的について透明性を保つこと

2

#### データ、アクセスを最小限に抑える

個人データの収集を最小限に抑え、厳密に知る必要がある場合にのみアクセスをできるようにすること

3

#### データを保護する

暗号とパスワード保護を使用して個人データを保護すること

4

#### データを削除する

必要がなくなったら、個人データを削除すること

**Q**：私は人事部の一員です。CBREの給与計画ツールで作業をしているとき、私の担当する地域や部門以外の従業員の名前や肩書、給与データにアクセスできることに気が付きました。どうすべきですか？

**A**：この件およびその他の潜在的なプライバシーインシデントについてCBREのセキュリティオペレーションセンターに報告する必要があります。この情報へのあなたのアクセスは偶発的な個人データの開示であり、報告義務が生じる可能性があり、また、アクセスを、厳密に知る必要がある場合に限定するために迅速な対応が必要となる場合があります。

## ビジネス記録、データ、電子メールの保持と破棄

従業員は通常の業務において数百件の文書や電子メールを作成・管理し、データベース内に無数のデータを管理しています。こういった文書やデータの一部は**ビジネス記録**とみなされますが、その大半は**非ビジネス記録**です。

CBREのすべての従業員が不要で過剰な情報の保管に伴うコストとリスクを削減する責任があり、**業務記録**の維持を、CBREの取引、業務、法令上の要件を満たすようにする責任を負います。

### 知っておくべきこと

ビジネス記録	✓ 各国で定められた記録文書保管期間一覧に従って保管する <sup>7</sup> 。
ビジネスと関係ない記録	✗ 用途を満たし、業務上価値がなくなったら、すぐに削除する。
電子メール <sup>8</sup>	<p>✓ 以下のような記録として重要な電子メールはアーカイブ保存する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• プロジェクトに関連するもので、90日が過ぎたもの</li> <li>• 重要な業務上の事象や決定の証明となるもの</li> <li>• 規制または財務上の理由で必要なもの</li> </ul> <p>✗ 記録として重要でない電子メールをアーカイブ保存しない（例：昼食のプラン、ビジネス組織からのニュースレター）。</p>

### あなたがマネージャーまたは監督者の場合

直属の部下がCBREを退社する場合、あなたは、CBREポリシーで設定された特定の時間内に、その部下のOutlookメールボックスにアクセスして、記録として必要なメールが永久に削除される前に、それらをアーカイブ保存することができます。

**Q** : 私はCBREの年間および5年間の現金納税額の予測をデータベースで作業しており、過去5年間の実効税率計算を予算化しました。私は直近の年のデータをスプレッドシートにダウンロードして、個人的なクラウドストレージアカウントにバックアップコピーとして送信したいと思っています。CBREのポリシーの下で何か問題になることはありますか？

**A** : はい。まず、一部のデータは保存期間を過ぎているため、確実な方法で破棄する必要があります。次に、従業員がCBREのデータを個人的な電子メールやストレージアカウントに送信することは禁止されています。すべてのCBREデータはCBREの環境内にとどめる必要があります。



<sup>7</sup> CBRE従業員イントラネットにアクセスできるのであれば、この記録文書保管期間一覧はグローバル記録保管&情報ページに掲載されています。そこにビジネス記録のカテゴリとそれぞれの破棄までの保存期間が一覧表示されています。

<sup>8</sup> Outlookの受信箱や送信済みフォルダに残っているメッセージは90日後に自動的に削除されます。

## 電子通信システムの利用

インターネットアクセス、電子メール、ボイスメール、電話サービスなどのCBREの電子通信システムはCBREの業務を支援するうえで欠かせないツールです。従業員はこれらのシステムとソーシャルメディアをRISEバリューとCBREのポリシーに則って、プロフェッショナルな態様で、敬意を持って、安全かつ合法的に使用する責任を負います。

自分の行うコミュニケーションやSNSへの投稿がCBREの評判にいかにか影響するか、および特定の情報の機密を保持する義務にいかにか影響するか、さらには、そのようなコミュニケーションの受領者にどのように解釈される可能性があるかについて十分に考慮することなく、ソーシャルメディアにおいてコミュニケーションを取ったり、投稿したりしてはなりません。

ソーシャルメディアを使用する際、あなたはCBREのブランドを代表しており、CBREの評判を守る役割を担っている意識を持ってください。不適切な行動、機密情報の共有、ハラスメント、会社のシステムの私用目的で過剰に使用すること、および詐欺行為への対応は、それらがオンラインで行われたか対面で行われたかにかかわらず、同じように扱われます。プラットフォームや手段にかかわらず、これらの活動は容認されません。投稿する前によく考えてください。



**Q** : 私はCBREの業績を誇りに思っており、業績が好調で、次の四半期中に合併が成立する予定のため、株価が上昇すると見込んでいます。ソーシャルメディアにこのことを投稿しても構いませんか？

**A** : いいえ。重要な未公表情報の共有は違法であり、CBREのポリシーとSOBCに反します。

### 知っておくべきこと

- コミュニケーションや投稿を目にする人々や、それらの投稿等で言及される会社やグループ、個人を尊重して、慎重になってください。
- ソーシャルメディアと関わる場合は、あなたの意見や発言はあなたの個人的なものであり、会社の見解とは一切関係ないものであることを明確にしてください。
- CBREや顧客の機密または専有情報を開示してはなりません。



## 電子マーケティング

CBREによって、またはCBREを代表して配信されるすべての**ダイレクトマーケティング**は適用法令を遵守する必要があり、適用法令は国、地域、州によって異なります。これらの法令は従業員が顧客や見込み顧客に電話したり、テキストメッセージを送ったり、郵送したり電子メールやファックスを送る方法に影響を及ぼします。

電子マーケティングに関する法令の遵守ができないと、CBRE、従業員、および顧客は、重大な規制上の罰金、訴訟および／またはレピュテーション・ダメージといった悪影響を受ける可能性があります。

### 回避すべきこと

- 一方的な、望まれていないダイレクトマーケティングを電子的に送信すること
- 他者の知的財産権を侵害する虚偽的または誤解を招く広告やコンテンツを使用すること
- 電話勧誘拒否者の登録リストに掲載されている電話番号への電話勧誘行為
- 自動通話システムを使用して電話をかけること
- 見込み顧客リストが適用法に違反することなく作成、共有されたという確証を得ることなく、第三者からそのようなリストを購入・使用すること



**Q** : 私はCBREのビジネスを成長させようと努めており、ある第三者から見込み顧客とその連絡先のリストの販売を持ちかけられました。この見込み顧客が関心を持ちそうなマーケティング資料と調査報告書を電子メールで送って、電話でフォローアップしたいと思っています。この話を進めてもいいですか？

**A** : いいえ。その見込み顧客のリストが適用法に違反することなく作成されたものなのかどうか等の追加的な調査が行われ、CBREが使用できるという合理的な保証を得ることができない限りは、この話を進めることはできません。このような調査としては、リスト上の個人がその個人データの収集と開示に同意しているかどうか、以前にCBREからのマーケティングの情報の受け取りを拒否（オプトアウト）していないかどうか、電話勧誘拒否者のリストに登録がないかどうか等が含まれることがあります。

## 公的活動・政治への参加

CBREは、従業員が自分の生活や地域社会、仕事に影響を及ぼす政策、教育および政治に関する問題に関与することを奨励しています。

これらの公的な活動では、公衆に対する演説や意見記事の公表、メディアへのインタビュー対応が必要となることがあります。これらの活動に関わる場合、従業員は自分の考えや意見をCBREのものとして表明してはなりません。それでもなお、あなたは常にCBREを代表していることを念頭におき、CBREの評判や顧客との関係を損なうことを回避するために優れた判断を発揮する必要があります。

### 知っておくべきこと

- あなたの所属部門のリーダーや、アライアンスディレクター、またはコーポレートコミュニケーションズから事前に許可を得ることなく、CBREの名称やロゴを使用したり、インタビューに参加して自分がCBRE社員であることを明かしたりしてはいけません。
- 「オフレコ」でも、何も言っただけではありません。
- CBREや顧客についての機密情報を「漏洩」してはなりません。
- 顧客の情報を開示してはなりません。

あなたが地元や地域社会でリーダー的な立場にある場合、そのような社外活動に携わる際には常識を働かせて行動してください。あなたの社内での職位・肩書から、あなたの言うことや行うことのほぼすべてがCBREと関連付けられてしまう可能性があります。

### 政治献金とロビー活動

企業の政治献金と政府やその職員へのロビー活動は、大半の国において厳しく規制されています。そのため、CBREは一般に会社の資金を政治献金に使用することを禁止しています。<sup>9</sup> CBREは、厳格に管理された手続を経た場合のみ、かつ法務部の承認を得たうえで、公的活動に関与します。

### 推薦

CBREは公告、プレスリリース、広告、インタビュー、デジタルまたは印刷されたマーケティング資料を含むあらゆるタイプの一般へのプロモーション活動において、他者がCBREの名称を使用することを禁じています。顧客やビジネスパートナーからCBREの名義で何かしらの推薦を依頼されたら、コーポレートコミュニケーション部のシニアマネージングディレクターに連絡して、書面による上記規則の適用除外を求める必要があります。かかる適用除外は必ずしも保証されるものではなく、いつでも撤回されることがあります。

CBREの名称とロゴは新規ビジネスを獲得し、人材を惹きつける導き手であり、価値の象徴です。そのため、あなたがCBREを代表して行う業務や取引は、CBREの名称とロゴを保護するために慎重に行われなければなりません。

**Q**：私のチームと私は20年以上にわたって同じ印刷ベンダーを利用してきました。最近、このベンダーがCBREのロゴとお客様の声を彼らのウェブサイト上に掲載しているのを知りました。私たちはお客様の声を提供したこともCBREのロゴの使用を許可したこともありません。どうすべきですか？

**A**：たとえチームがこのベンダーと長い関係を持っている場合でも、CBREはCBREの名称やロゴの使用を承認していません。さらにお客様の声は誤解を招きます。このベンダーに連絡して、ロゴとお客さまの声を削除するように要求しなければなりません。

<sup>9</sup> グループのポリシー 6.17など：政治献金

## ビジネスパートナーとのCBREの価値観の共有

CBREは、サービス提供者やその他のベンダーがCBREの価値観を共有していることを確実にするため、サプライヤー行動規範(SCOC)を定めています。

サプライヤー行動規範(SCOC)は、CBREが世界各地のCBREのサプライヤーに求める倫理的、法的、環境的および社会的責任要件を定めています。SCOCは、腐敗行為や不正な商慣行、データプライバシー、情報セキュリティ、利益相反、雇用慣行における人権、雇用に関する安全衛生課題、サプライヤーが提供する贈答品、環境保全へのコンプライアンスおよび持続可能性の要件を定めています。SCOCはすべての要件を網羅するものではなく、要件のおおまかな概要を記載したものです。これはサプライヤーの選定と維持にとって重要です。

CBREは法令の文言のみならず、その趣旨をも遵守して事業を行うことを固く誓っています。CBREのサプライヤーもまたこれを固く誓うとともに、サプライヤー行動規範を遵守する必要があります。

### 知っておくべきこと

- サプライヤーを利用する世界中のすべてのCBRE事業部と部門は、サプライヤーとのあらゆる契約および発注書にサプライヤー行動規範を含める、または参照させる必要があります。
- 世界中のすべてのCBRE事業部と部門はそれぞれのサプライヤーがサプライヤー行動規範を遵守しているかを合理的に監視し、遵守していない場合は適切な措置を講じる必要があります。

### マネージャーの特別な役割

CBREを代表して第三者を雇用採用する場合、あなたは以下の責任を負います。

- そのサプライヤーを受け入れる前に適切な調査を行い、危険な兆候を発見したら適切に解決すること
- そのサプライヤーに委託する適切な業務上の根拠があることを確かめること
- そのサプライヤーに対して、提供を受ける業務にふさわしい対価を支払うこと
- 対価の支払い条件が会社のポリシーに合致していることを確認すること
- そのサプライヤーがCBREに提供する業務の内容を適切に文書化すること
- そのサプライヤーが適切に業務を履行しているか確認するために対策を講じること

CBREのポリシーやこのセクションで参照している重要な情報には、CBRE従業員イントラネットからアクセスできます。



キーワード検索：

**SOBC**

**Q** : CBREのサプライヤーの従業員から、法的な上限を超えて残業を強いられていること、雇用手当が十分に支払われていないこと、予定どおりに給与を受け取っていないという話を聞きました。どうすべきですか？



**A** : あなたはこの懸念を**CBRE倫理ヘルプライン**などの報告オプションのいずれかを通して報告しなければなりません。サプライヤーは現代奴隷に関する規制法に違反している可能性があるため、この問題を提起するのはあなたの義務です。

## まとめ

CBREの企業行動規範 (SOBC) は、従業員がCBREの業務活動において遭遇する可能性のある、あらゆる事態を想定することはできませんが、これらの原則を適用することで、あなたが多くの場合に正しい判断を下す為の一助となることができます。もしあなたが更なる指針やサポートを必要とする場合、あなたはどこで情報や支援を得られるかを知っています。

SOBCと倫理・コンプライアンスプログラムへの皆さんの継続的なご協力に感謝します。

### 行動する前に確認してみましょう

- 合法ですか？
- 安全ですか？
- 会社のポリシーに合致していますか？
- それは正しいといえる行動ですか？
- 私たちの顧客やメディア、地域社会は、どのようにその行動を受け止めるでしょうか？

### 次のルールを覚えておいてください

- あなたの職位に適用される会社のポリシー、基準、法令を理解すること。
- それらの基準に絶対に違反しないこと
- 不明な点があれば、しかるべき人に確認すること。

### いくつかの相談先が用意されている

何がとるべき「正しい行動」なのかについてや、職場での他の従業員の行動について疑念や懸念がある場合は、上司やマネージャーに尋ねることをお勧めします。もし、そのようにしたくない場合は、他に利用できる報告手段を通して、あなたの懸念を提起してください。

- シニアリーダーシップ（経営陣）のメンバー、人事、法務、倫理・コンプライアンス部のメンバー
- [チーフコンプライアンスオフィサー](#)
- [CBRE倫理ヘルプライン](#)

### SECその他政府機関への情報提供

企業行動規範(SOBC)、CBREとの契約、CBREのポリシーにこれと矛盾する規定がある場合でも、以下に示す条件を満たす限り、あなたはCBREへ通知したりCBREから承認を得たりすることなく証券取引委員会 (SEC) その他の政府機関または法執行機関に対し、法令違反の可能性について情報提供したり、協力したり、告発したり、苦情を申し立てたりすることができ、さらに、適用法令における内部告発者条項の下で保護されているように、政府機関に対して情報を開示する（文書やその他の情報提供等を含む）こともできます。(1) 当該情報提供および情報開示が適用法に準拠していること、(2) 開示される情報は弁護士・依頼者間の秘匿特権の対象となる情報提供によって取得されたものでないこと（その情報開示が適用される連邦法、弁護士の行動に関する規則その他に従って弁護士により許可された場合を除く）。CBREは、適用される法令の内部告発者条項に従って、SECその他の政府機関に情報を提供したことについて、あなたが報奨を受け取る権利を制限することはありません。CBREと従業員または元従業員との間の契約規定の中に、上記の文言と矛盾する内容や、適用法令の内部告発者条項に基づいて報奨を受け取ることを妨げるような内容があれば、それらの規定は無効とみなされ、CBREがそれらの規定を適用することはありません。

### 改訂と免責

このSOBCは随時、改訂されることがあります。このSOBCの条項の修正、改訂または取締役または上級役員に対する適用除外措置については、CBRE取締役会によって承認を受けなければなりません。このような修正、改訂または適用除外措置は、適用される法令、（証券取引規則を含む）規則等に従って、速やかに開示されるものとします。

**詳細については、以下までお問い合わせください。**

**Elizabeth E. Atlee**  
*Senior Vice President, Chief Ethics and Compliance Officer*  
 +1 213 613 3074  
[elizabeth.atlee@cbre.com](mailto:elizabeth.atlee@cbre.com)

SOBCは34の言語に翻訳されています。すべての従業員がこれを読み、理解して、その指針に従う責任を負います。SOBCは適用されるすべての法令や規則等を網羅するものでも、あらゆる質問に答えを提供するものでもありません。よく分からない場合は、優れた判断力を発揮して、とるべき適切な行動について助言を求める必要があります。SOBCは雇用契約でも継続的な雇用の保証ともなりません。SOBCはCBREとその従業員のためだけの規範であり、CBREに属さない者が使用し、依拠できるものではありません。

## 用語集

用語	定義
マネーロンダリングの禁止	犯罪者が不正に取得した資金を合法的収入として偽装することを防止するために設けられている法令、規則、手順を指します。
賄賂	その立場を濫用して、見返りに違法または不正なことをしてもらうために受領者に影響を及ぼすことを意図した、金銭、贈答品、接待または優遇措置など有価物の提供または支払い。
ビジネス記録	重大なビジネス上の決定を記録し、法的、契約上、財務上の報告および規制の要件を遵守するために保存しなければなりません。その形式や場所ではなくコンテンツによって、それがビジネス記録かどうか判断されます。(例：契約、監査記録、ライセンス供与記録、評価)
コンピューターネットワーク	CBREのコンピューターネットワークまたはシステムには、ローカルエリアネットワーク (LAN) とワイドエリアネットワーク (WAN)、サーバーシステム、データセンター、およびすべてのCBRE管理システムが含まれますが、これらに限定されません。
ダイレクトマーケティング	CBREの代わりに、単独または大量に配信される通信で、(1) CBREによって提供される製品、サービスまたは有料のイベントを宣伝または販促するもの、または (2) 何らかのかたちでCBREを販促するもの。ダイレクトマーケティングには、保留中の取引、サービスまたは有料イベントの更新を促進、または提供するためのみの通信は含まれません。 <sup>10</sup>
端末	デスクトップコンピューター、ラップトップ、ノートパソコン、ストレージドライブ、スマートフォン、または会社のネットワークや情報資産にアクセスするために使用されるその他の同様のデバイス。
電子マーケティング	電子マーケティングは電子メールに限定されず、ファックスの送信、ウェブやオンライン上での通信、テキストメッセージ、ブログ、メッセージボード、Wiki、インターネットでのラジオやビデオのストリーミング、職業やコミュニティのネットワーク形成、情報共有サイト、ロボコール、ソーシャルメディアなどの形態によるオンラインマーケティングツールが含まれます。
暗号化	暗号を解読するキーをもつ人を除いて、誰にも読めないようにすることで情報を保護する数学関数。
海外腐敗行為防止法	米国籍の市民および法人が、業務上の利益を得るために、外国政府職員に贈賄を提供することを禁じる米国連邦法。
人身売買	その人の意に反して労働やサービスを提供させたり、売春に従事させたりすることを強制・強要する、現代の奴隷制の形態。

<sup>10</sup> 米国では警告、業界ニュースの更新、慈善事業への寄付の依頼などの非商業的な通信はダイレクトマーケティングとみなされません。EUでは、慈善活動への寄付の依頼/資金集めおよびCBREを宣伝するものはダイレクトマーケティングとみなされます。

## 用語集

用語	定義
情報技術	あらゆるコンピューター機器とストレージメディア（固定および取外し式）。
インサイダー取引	未公表の情報にアクセスできることを利用して自分の利益となるように証券取引を行う違法行為。
無形資産	会社の無形資産には、商標、業務・マーケティング計画、給与情報、非公開の財務データや報告などの知的財産および機密・専有情報が含まれます。
キックバック	交渉された賄賂の一態様 キックバックは、はかってもらった便宜や、その他の提供された不正のサービスの見返りとして行われる違法の支払いです。キックバックは金銭、贈答品、融資、または有価物である場合があります。
Know Your Customer（顧客の本人確認）	顧客やベンダーの身元を特定、確認するプロセス。
現代奴隷	個人的または商業的利益を得るために他の人を利用すること。影響力、詐欺行為、強制によって、人を採用、蔵匿、輸送したり、強制労働のための人身の提供や獲得をしたりすることが含まれます。
事業と関係ない記録	同じ文書や他の重要でない情報の複製版。大半の文書は業務に関係ない記録です。（例：草稿、手紙、古いスケジュールやミーティングへの招待状）
個人データ	単独で、または他の合理的に入手できるデータを組み合わせて、個人を直接的もしくは間接的に特定できる、または特定するために使用される任意のデータ（形式にかかわらず）。（例：名前、生年月日、連絡先、識別番号、Eメールアドレスおよび性別、婚姻状況、個人の意見や個人についての意見）
政治的要職にある人	政府職員と関係し、または密接な関連があり、その政府職員の決断に影響を及ぼす可能性のある人。
有形資産	会社の有形資産には資産、設備、資材、技術などが含まれます。