



CBRE

STANDARDS OF
BUSINESS CONDUCT
(STANDARDER FOR
FORRETNINGSATFERD)

Verdiene våre
er tidløse

Fra styret

Vi spiller alle en viktig rolle i å opprettholde en etisk kultur hos CBRE, og våre Standards of Business Conduct er veilederen vår.



Øvre rad (venstre til høyre): Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Blake Hutcheson, Christopher Jenny.
Nedre rad (venstre til høyre): Gerardo Lopez, Susan Meaney, Guy Metcalfe, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Sanjiv Yajnik.

Styret er ansvarlig for å sette klare forventninger og høye standarder for etisk atferd for hele CBRE. Etisk atferd bygger opp om tillit, forbedrer selskapets omdømme og hjelper oss med å tiltrekke oss toppkunder og talent, samt å bygge givende karrierer for våre ansatte.

Standards of Business Conduct¹ er grunnlaget for selskapets etikk- og Complianceprogram. Vi er avhengige av det for å forsterke RISE-verdiene våre – respekt, integritet, service og «excellence» – og for å sikre overholdelse av selskapets retningslinjer, lover og forskrifter som gjelder for oss globalt.

Alle som er tilknyttet CBRE, inkludert styret og ledelsen, er pålagt å lese og forstå Standards of Business Conduct og reflektere over verdiene og retningslinjene mens vi utfører arbeidsoppgavene våre. Hvis vi alle er konsekvente, vil vi fortsette å fremme CBRE som selskapet med de beste resultatene for kunder, ansatte, aksjonærer og lokalmiljøene våre.

CBREs suksess avhenger av at vi lever opptil verdiene som er angitt i Standards of Business Conduct

Vi setter stor pris på din støtte.

¹ Vedtatt i 2004; oppdatert i 2011, 2019 og 2021.

Melding fra administrerende direktør

Respekt, integritet,
service og
«excellence»: Vårt
fokus på *hvordan* vi
arbeider



Lengde: 1:24 minutter. Undertekster for hørselshemmede er tilgjengelig ved å klikke på CC-knappen nederst til høyre etter at videoen er startet.

CBRE ønsker å være et selskap i verdensklasse i alt vi gjør. Takket være våre ansatte og deres utrettelige fokus på å levere gode kunderesultater, er vi godt på vei til å nå dette målet.

Hardt arbeid er nøkkelen til vår suksess. *Måten* vi jobber på er like viktig. Hos CBRE driver vi virksomhet på riktig måte – med en forpliktelse til de høyeste etiske standarder. Det er det kundene våre forventer av oss – og det er det vi forventer av oss selv og våre forretningspartnere.

CBREs Standards of Business Conduct er ryggraden i engasjementet vårt. De veileder oss i beslutningene og handlingene våre. Det påvirker alle aspekter av kulturen vår, og setter våre kjerneverdier av respekt, integritet, service og «excellence» ut i praksis.

Etisk oppførsel, understøttet av våre RISE-verdier, er avgjørende for å realisere vår verdensklasse-ambisjon. Alle som har spørsmål om riktig handlingsmåte eller bekymringer om potensiell uriktig oppførsel på arbeidsplassen, kan og bør varsle ifra om dette ved hjelp av våre rapporteringsmuligheter.

Vi setter stor pris på våre ansattes forpliktelse til CBRE og våre RISE-verdier.

Vennlig hilsen

Bob Sulentic
Administrerende direktør

Innledning

Verdiene våre er tidløse

Våre Standards of Business Conduct er en viktig del av vårt etikk- og complianceprogram. Dette dokumentet gjenspeiler vår kultur og våre verdier, og forklarer de nødvendige prinsippene som styrer dine etiske og juridiske forpliktelser i din representasjon av CBRE.²

Ord vi alle lever etter

CBREs Standards of Business Conduct er basert på våre RISE-verdier. Disse verdiene er grunnlaget vårt selskap er bygget på, og de oppsummerer hvordan du må utføre dine daglige forretningsaktiviteter.

RISE-verdier

Respekt

Vi tar hensyn til andres idéer og deler kunnskap åpent for å inspirere til tillit og oppmuntre til samarbeid.

Integritet

Ingen person, ingen avtale og ingen kunde er større enn vår forpliktelse til vårt selskap og hva vi står for.

Service

Våre kunders utfordringer møtes entusiastisk og presist. Langsiktige relasjoner bygges ved å kombinere riktige mennesker, kapital og muligheter.

«Excellence»

Vi har hele tiden fokus på å skape de beste resultatene for kunder, ansatte og aksjonærer.

² Dine forpliktelser er også forklart i våre retningslinjer, som du finner under myPolicy på CBRE Employee Intranet. Ved en eventuell selvmotsigelse eller konflikt mellom retningslinjene våre og Standards of Business Conduct, har Standards of Business Conduct forrang.

Ditt ansvar

Standards of Business Conduct gjelder for alle CBRE-ansatte, våre styremedlemmer og alle som handler på selskapets vegne, over hele verden. Du er ansvarlig for å forstå disse standardene og sette de ut i praksis. De bør veilede dine handlinger og samhandlinger med alle du jobber med – kunder, konkurrenter, investorer, forretningspartnere, leverandører, myndigheter og dine medarbeidere.

I noen land kan det være lokale lover eller forskrifter som er mer spesifikke eller restriktive enn våre Standards of Business Conduct. Hvis det er en konflikt mellom en lokal lov eller forskrift og våre Standards of Business Conduct, har den lokale prosedyren, loven eller forskriften forrang.

CBREs Standards of Business Conduct kan ikke løse enhver potensiell situasjon, så vi oppfordrer deg til å bruke god dømmekraft, stille spørsmål og si fra når du er i tvil om hva du skal gjøre.

Lederes særskilte rolle

Hvis du fører tilsyn med folk, er du ansvarlig for å:

- Være et forbilde med våre RISE-verdier
- Sikre at teamet ditt gjennomgår, forstår og følger våre Standards of Business Conduct, selskapets retningslinjer og loven

Hvis du engasjerer tredjeparter på CBREs vegne, er du ansvarlig for å:

- Sikre at handlingene deres følger våre Standards of Business Conduct³
- Gi de opplæring etter behov
- Overvåke arbeidet deres for å sikre at de handler på en måte som er i samsvar med våre standarder, retningslinjer og loven

Hvis du vil ha mer informasjon



Gjennom CBREs Standards of Business Conduct ser du dette ikonet. Det er der for å minne deg på at hvis du kan koble til CBRE Employee Intranet, finner du retningslinjer og annen viktig informasjon om våre skriftlige standarder ved å skrive inn et søkeord i søkefeltet på intranettet.



Se etter dette ikonet for å finne eksempler på virkelige situasjoner som kan påvirke dine daglige aktiviteter og svare på vanlige spørsmål om våre retningslinjer og standarder. Vi håper disse korte spørsmål og svar-seksjonene vil hjelpe deg å forstå hvordan du skal handle i visse situasjoner og ta den riktige avgjørelsen.



Ord *i kursiv* står i ordlisten. Se ordlisten hvis disse ordene er uklare.

³ Leverandører må også godta å følge våre etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct).

Ditt høytidelige løfte

Hvert år må du fornye din forpliktelse til våre RISE-verdier ved å sertifisere at du har tilgang til Standards of Business Conduct, at du har lest og forstått det og at du vil overholde det gjennom hele ansettelsen eller din innleide periode hos CBRE. Hvis du ikke klarer å opprettholde løftet ditt, setter du deg selv, dine medarbeidere og CBRE i fare. Du vil utsettes for disiplinære tiltak, opptil og inkludert oppsigelse og muligens juridiske konsekvenser.

Å følge de høyeste standarder for profesjonalitet er grunnlaget for alt vi gjør. Skal du overholde dine plikter, kreves det en bevisst forpliktelse. Sertifiseringen er obligatorisk, og må fullføres innen 30 dager.

Dette er grunnen til den årlige sertifiseringen

- Den representerer ditt løfte om å handle på en etisk måte, følge reglene og leve etter våre RISE-verdier.
- Den veileder handlingene dine på jobb, og hvordan du samhandler med kolleger, kunder og andre forretningspartnere.
- Den forsikrer utenforstående parter som handler med eller har interesse i vårt selskap at alle våre ansatte gjennomgår, forstår og godtar å følge CBREs retningslinjer og standarder hvert år.
- Den viser din forpliktelse til å beskytte CBREs merkevarer og opprettholde vårt rykte som et etisk selskap.
- Det er det rette å gjøre. Vi må holde hverandre ansvarlige overfor våre retningslinjer, standarder og loven, og rapportere problemer og uriktig oppførsel.



Det er viktig å si fra!

Vi bygget vårt omdømme som en pålitelig rådgiver for kunder ved å følge etisk forretningspraksis. Dette omdømmet kan bli skadet eller ødelagt av de dårlige handlingene til bare én ansatt. Det er derfor du, i tillegg til å kjenne til de juridiske og etiske kravene som gjelder for din rolle, **også har et ansvar for å rapportere problemer.**

Enten du er ansatt, leder eller veileder, bør du ikke prøve å løse vanskelige etikk- og complianceproblemer alene, og det forventes heller ikke at du har alle svarene. Bare be om hjelp – fra din leder eller overordnede, et medlem av toppledelsen, fra HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance, [selskapets leder for compliance](#) eller [CBRE Ethics HelpLine](#). Ved å rapportere bekymringer hjelper du CBRE med å opprettholde omdømmet og løse potensielle problemer før de får negativ innvirkning på selskapet, kollegene og kundene våre.

Si fra hvis du

- Er bekymret for at noen gjør (eller er i ferd med å gjøre) noe som utgjør et brudd på våre retningslinjer eller loven, eller handler på en uetisk måte
- Tror at du kan være involvert i uriktig oppførsel
- Er usikker på hva du bør gjøre og trenger råd

Ledernes særskilte plikt

- Være et forbilde med din egen atferd
- Lytte til bekymringer når de blir brakt frem
- Opprettholde konfidensialitet
- Holde teammedlemmer ansvarlige for sine handlinger
- Handle raskt når du blir oppmerksom på et potensielt brudd
- Eskalere bekymringer gjennom de riktige kanalene

Når du står overfor et etisk dilemma, spør deg selv:

- Er det i tråd med våre RISE-verdier?
- Er det i samsvar med loven?
- Er det i samsvar med CBREs retningslinjer?
- Er du sikker på at det ikke er noen risiko involvert?
- Har du nok informasjon til å ta en riktig beslutning?
- Vil det se passende ut hvis det vises i media?



JA



Hvis du har spørsmål, snakk med din leder eller veileder.



NEI



Stopp og si fra:

- Snakk med din overordnede eller leder.
- Kontakt et medlem av toppledelsen, HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance.
- Send en e-post til [leder for compliance](#)
- Send inn en rapport på nett eller via telefon (anonymt hvis det er tillatt i henhold til lokal lovgivning) ved hjelp av [CBRE Ethics HelpLine](#).

Vi vil handle

Eventuelle mistenkte brudd på våre retningslinjer eller loven blir raskt, grundig og upartisk gjennomgått. Alle saker som gjelder alvorlig uriktig oppførsel, vil bli tilordnet en etikk- og compliancekontrollør.

Du bør aldri undersøke påstander om uriktig oppførsel alene, selv om du er en leder eller veileder. I stedet bør du rapportere påstanden. Du har et ansvar for å samarbeide fullt ut i alle etikk- og complianceundersøkelser og gi sannferdige, fullstendige svar på spørsmål. Unnlatelse av å gjøre dette vil resultere i disiplinærtiltak, opptil og inkludert oppsigelse. Den endelige beslutningen om passende tiltak tas av det aktuelle medlemmet av ledelsen.

Hvis du rapporterer en bekymring, kan du stole på at vi vil ta det på alvor. Vær trygg på at din rapportering vil bli grundig undersøkt, og at du tok riktig beslutning.

Nulltoleranse for represalier

Hvis du søker råd, melder inn en bekymring eller rapporterer uriktig oppførsel, gjør du det rette, og du vil bli beskyttet. CBRE har nulltoleranse for represalier. Det er forbudt å true, trakassere eller hevne en annen ansatt som i god tro har meldt fra om en bekymring, rapportert et brudd eller deltatt i en etterforskning. Enhver ansatt som hevner vil utsettes for disiplinærtiltak, opptil og inkludert oppsigelse.

Hva er alvorlig uriktig oppførsel?





- Enhver aktivitet som kan forårsake betydelig juridisk, økonomisk eller omdømmerelatert skade for selskapet
- Diskriminerende, trakasserende eller annen alvorlig oppførsel overfor kolleger, kunder eller andre som kommer til arbeidsplassen vår
- Ulovlig aktivitet eller et alvorlig brudd på CBREs retningslinjer eller standarder
- Uredelig finansiell rapportering dekket av Sarbanes Oxley Act av 2002 i USA og sammenlignbare lover og forskrifter i andre land

Undersøkellesprosess

TRINN 1	Uriktig oppførsel rapportert
TRINN 2	Klage vurdert
TRINN 3	Etterforsker er tildelt, og rapportert uriktig oppførsel blir etterforsket
TRINN 4	Etterforsker gir anbefalinger for passende tiltak til toppledelsen
TRINN 5	Egnet tiltak bestemt

Slik rapporterer du bekymringer

CBRE tilbyr flere muligheter for å stille spørsmål og rapportere bekymringer om uriktig oppførsel eller mistanke om uetiske eller ulovlige aktiviteter. Uansett hvilken rapporteringsmetode du velger, vil din bekymring bli håndtert konfidensielt og grundig undersøkt.

	Snakk med din veileder eller leder.
	Kontakt et medlem av toppledelsen, HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance.
	Send en e-post til leder for compliance .
	Send inn en rapport på nett eller via telefon (anonymt hvis det er tillatt i henhold til lokal lovgivning) ved hjelp av CBRE Ethics HelpLine . CBRE Ethics HelpLine drives av et uavhengig selskap, og er tilgjengelig 24/7 i alle land hvor CBRE er tilstede.



Du har tilgang til CBREs retningslinjer og annen viktig informasjon som det henvises til i denne delen på CBRE Employee Intranet.



SØK ETTER NØKKELOD:

**Standards of Business
Conduct**

Respekt

Vi tar hensyn til andres idéer og deler kunnskap åpent for å inspirere til tillit og oppmuntre til samarbeid.

Respekt er den første av våre RISE-verdier, og med god grunn. Respekt bygger tillit, forbedrer kommunikasjon og fremmer samarbeid. Enten din kollega, kunde eller forretningspartner sitter ved siden av deg eller på den andre siden av jorda, er måten du behandler de på grunnleggende for vår kultur og vår RISE-verdi respekt.

Behandle alle med respekt

CBRE tiltrekker seg de mest talentfulle menneskene fra alle samfunnslag. Vi tilbyr et arbeidsmiljø hvor du kan konkurrere og lykkes basert på dine ferdigheter og evner, og tilsvarende bli anerkjent og belønnet. Det er ikke rom for trakassering, rasisme eller diskriminering på arbeidsplassen vår. Du bør alltid behandle dine kolleger med verdighet og respekt, uavhengig av bakgrunn eller stilling.

Ledere og veiledere har en viktig rolle i å skape et miljø som fremmer en mangfoldig, rettferdig og inkluderende arbeidsplass.

Oppdage diskriminering

Diskriminering er enhver oppførsel på arbeidsplassen, enten skriftlig, sagt eller gjort som nedvurderer eller viser fiendtlighet eller aversjon mot noen på grunn av deres rase, farge, etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet og / eller -uttrykk, kjønn, seksuell orientering, alder, funksjonshemming, nasjonal opprinnelse, statsborgerskap, forfedre, fødested eller avstamning, religion, veteran- eller militærstatus, eller annen beskyttet klasse eller karakteristisk beskyttet av gjeldende lov.

Hvis du er leder eller veileder

- Vær et forbilde og skap et sunt og inkluderende teammiljø.
- Vær imøtekommande og tilgjengelig hvis ansatte vil diskutere spørsmål om diskriminering eller rasisme.
- Rapportér all forsømmelse, inkludert og uten begrensning, raserelaterte misgjerninger ved hjelp av et av rapporteringsalternativene, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#).
- Aldri hevne mot ansatte som rapporterer bekymringer.

Mangfold, rettferdighet og inkludering

Hos CBRE er mangfold, rettferdighet og inkludering en strategisk prioritet når vi skaper en inkluderende kultur, slik at alle føler seg trygge, verdsatte og hørt. Vår forpliktelse er tilstede i hele selskapets DNA, og er innebygd i våre RISE-verdier. For å bidra til å styrke vårt konkurransefortrinn, har vi integrert disse prinsippene i våre talentprosesser og virksomhet for å tilby varierte perspektiver og innovative løsninger.

CBRE gir like stillingsmuligheter til alle ansatte, inkludert rekruttering, ansettelse, kompensasjon, jobbopdrag, forfremmelse, disiplin og oppsigelse. Når du tar ansettelsesbeslutninger, skal de baseres på kvalifikasjoner. CBRE tolererer ikke diskriminering basert på rase, farge, etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet og/eller -uttrykk, kjønn, seksuell legning, alder, funksjonshemming, nasjonal opprinnelse, statsborgerskap, forfedre, fødested eller avstamning, religion, veteran- eller militærstatus, eller noen annen beskyttet klasse eller karakteristikk beskyttet av gjeldende lov.

I noen land har vi en juridisk forpliktelse til å iverksette bekreftende tiltak for å fremme ansettelse og avansment i sysselsetting blant personer innenfor visse beskyttede klassifikasjoner. Vi tror det er det rette å gjøre og bra for virksomheten vår.



Spm: En kunde har bedt meg om å skifte ut et av teammedlemmene på grunn av religionen hennes. Hva skal jeg gjøre?



Sv: Kundens forespørsel er upassende. Snakk med din leder så dere kan håndtere kundens forespørsel på en hensiktsmessig måte. Du kan også rapportere denne bekymringen til HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance, eller [CBRE Ethics HelpLine](#).

Forebygging av trakassering og mobbing

CBRE har retningslinjer mot trakassering overalt hvor vi opererer. Å vite hva som regnes for å være trakassering, kan hjelpe deg å forhindre det ved å si fra hvis du oppdager det.

Alle som oppfører seg på en måte som bryter våre retningslinjer mot trakassering, vil bli holdt personlig ansvarlig.

Noen ganger begås trakassering på arbeidsplassen av noen utenfor selskapet, for eksempel en konsulent, leverandør eller kunde. Hvis du observerer trakassering og du ikke rapporterer det eller adresserer det, er det som om du tolererer atferden eller engasjerer deg i oppførselen selv. Du kan holdes ansvarlig.

Trakassering har mange former, og kan rettes mot en person eller en gruppe mennesker. Det kan være en alvorlig engangshendelse eller vedvare over tid. Uavhengig av type, så er trakassering støtende, upassende og nedverdiggende, og skaper et fiendtlig arbeidsmiljø som kan forstyrre dine kollegers evne til å gjøre og like jobben sin. Hvis du tar del i atferd som bryter med retningslinjene våre for trakasseringfrie arbeidsplasser, eller loven, vil du bli holdt ansvarlig.

Eksempler på trakassering på arbeidsplassen

- Fiendtlige bemerkninger, fysiske angrep eller trusler
- Inntrenging i privatlivet
- Skremmende oppførsel for å avskrekke en person fra å sende inn klager
- Bevegelser og åpenbare seksuelle tilnærmelser
- Seksuelle kommentarer, vitser eller spørsmål
- Rasemessige eller etniske kommentarer eller negativ stereotypi
- Jobbfordeler/forfremmelse som tilbys i bytte mot en seksuell tjeneste (quid pro quo)
- Utestenging eller manglende anerkjennelse av en persons tilstedeværelse
- Spre løgner eller sladder om en ansatt på sosiale medier

Hvis du er leder eller veileder

- Forstå, kommuniser og håndhev retningslinjene våre mot trakassering og represalier.
- Handle umiddelbart hvis du er vitne til uriktig oppførsel eller hvis en ansatt rapporterer en trakasseringssklage.
- Rapportert brudd på CBREs Standards of Business Conduct, selskapets retningslinjer eller loven. Ved å ikke handle, tolererer du oppførselen.



Spm: *Jeg er det nyeste medlemmet av teamet mitt, og den eneste kvinnen. Kollegene mine stiller meg spørsmål og kommer med kommentarer som er uprofesjonelle og upassende. Jeg ønsker å bli akseptert, så jeg prøver å bli med i samtalen og svare med samme mynt. Vitsene og de upassende kommentarene blir stadig verre. Jeg vil at det skal stoppe, så jeg rapporterte det til sjefen min. Hun sier jeg er altfor følsom, og vil ikke gjøre noe for å hjelpe meg. Hva skal jeg gjøre?*

Sv: Kollegene dine har en uriktig oppførsel som kan skape et fiendtlig arbeidsmiljø. Det er viktig at kollegene dine blir formanet og potensielt disiplinert for sin oppførsel. Lederen kan også holdes ansvarlig ettersom hun tolererer oppførselen og ikke ville foreta seg noe da hun ble klar over situasjonen. Du bør rapportere dette problemet gjennom et av rapporteringsalternativene, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#).

Håndtering av seksuell trakassering

Et seksuelt fiendtlig arbeidsmiljø er en annen form for trakassering. Dersom det ikke håndteres, vil det ha negativ innflytelse på tilliten og produktiviteten, og det ødelegger arbeidskulturen.

Seksuell trakassering kan være verbal, ikke-verbal eller fysisk, inkludert skriftlig og elektronisk kommunikasjon mellom personer av samme eller forskjellig kjønn. Seksuell trakassering er ikke begrenset til relasjoner mellom veiledere og underordnede. Det kan skje hvem som helst.

CBRE har en sterk holdning til seksuell trakassering. Det skal anerkjennes i alle former, og det tolereres ikke. Hvis det oppstår seksuell trakassering i ditt team eller på kontoret, eller kundens kontor, må du rapportere det.

Oppdage seksuell trakassering

<p>Upassende seksuell atferd og kjønnsbasert mobbing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nedsettende eller uprofesjonelle kommentarer knyttet til kjønn • Sjåvinistisk erting, kommentarer eller vitser • Intime spørsmål knyttet til sex • Seksuelle bilder, videoer eller skriftlig materiale • Seksuelt ladede temaer og samtaler
<p>Upassende seksuelle tilnærmelser og overgrep</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berøre, famle, invadere personlig rom, lene seg over • E-poster, samtaler, notater, tekster, meldinger på sosiale medier av seksuell karakter • Seksuelt ladet fremtreden eller bevegelser • Tvunget eller uønsket seksuell kontakt
<p>Tvang til seksuell aktivitet med bestiktelser eller å true med straff</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby eller true med å avskaffe fortrinnsberettiget behandling eller profesjonelle muligheter, avhengig av om seksuelle tjenester ytes • Press om seksuelle tjenester eller stevnemøter, forfølgelse (inkludert fysisk eller digital inntrenging i andres privatliv)

Hvis du er leder eller veileder

- Svar raskt når ansatte rapporterer om seksuell trakassering.
- Rapportert hendelsen til etikk- og compliance teamet.
- Vis støtte til ansatte som står frem, og takk de for at de tok opp bekymringene.
- Du skal aldri handle på en måte som kan oppfattes som straffbart eller hevne mot ansatte som rapporterer om seksuell trakassering.

Spm: Sjefen min ba meg om å ta en drink med kunde etter et vellykket møte, og etterpå ba han meg om å ta de med på en «gentlemansklubb». Jeg hadde ikke lyst til å gjøre det, men jeg følte at jeg måtte. Bryter vi RISE-verdiene ved å dra på slike steder?

Sv: Ja. Det å delta på denne typen lokaler bryter med CBREs retningslinjer. I tillegg er denne typen atferd potensielt ulovlig når den er knyttet til arbeidsarrangementer, fordi det kan føre til påstander om et fiendtlig arbeidsmiljø og seksuell trakassering

Sikre en arbeidsplass uten vold

CBRE har sterkt fokus på å kunne tilby en arbeidsplass som er fri for trusler og voldshandlinger. Åpenbare handlinger av aggresjon, intenst sinne og ukontrollerbart raseri er upassende oppførsel, og bør aldri skje på jobb.

Du kan rapportere til ethvert medlem av toppledelsen, HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance, [leder for compliance](#) eller [CBRE Ethics HelpLine](#). Du kan gjøre det uten å være redd for represalier. Alle påstander om vold på arbeidsplassen vil bli undersøkt, og korrigerende og/eller disiplinære tiltak vil bli iverksatt etter behov.

Hva bør du vite?

- Du skal aldri true noen eller begå voldshandlinger på arbeidsplassen vår.
- Ikke ta med eller bruk skytevåpen, andre våpen eller andre farlige enheter på selskapets eiendom eller når du handler på selskapets vegne.
- Rapportert umiddelbart eventuelle voldelige eller fornærmende situasjoner som genererer rimelig bekymring for sikkerheten til CBRE-ansatte, når og hvor som helst.



Spm: Kollegaen min, Joe, er stresset. Han fortalte meg at kona hans har forlatt ham for en annen, og det lukter ofte alkohol av han. Han skrøt til meg to ganger om at han har en samling av håndvåpen og rifler. I går fortalte han meg at sjefen vår ga ham innsatsnivået «delvis oppnådd», og han sa: «Det skal hun få betale for.» Er dette noe jeg må rapportere?

Sv: Ja. Hvis du har informasjon om at en medarbeider kan utgjøre en overhengende fare mot noen på arbeidsplassen, er du forpliktet til å gi sjefen beskjed slik at de kan varsle sikkerhetsvaktene. Du kan også rapportere en hendelse ved å ringe [CBRE Ethics HelpLine](#) eller [CBRE Employee Emergency Hotline](#).

Alkohol og narkotika kan føre til dårlige beslutninger

Alkohol og narkotika kan påvirke hemningene dine, noe som fører til upassende oppførsel og negative situasjoner som involverer ansatte og andre. Mens du er på jobb, må du være fri for påvirkning av alkohol, ulovlige stoffer eller andre stoffer som kan svekke din evne til å utføre jobben din på en effektiv måte og behandle andre med respekt. Dette gjelder for alle ansatte på alle arbeidsplasser, samt når du utfører oppgaver eller handlinger på vegne av CBRE, for eksempel på jobbreiser.

Vi vet at det ofte er vanlig å servere alkoholholdige drikkevarer på selskapets arrangementer. Hvis du velger å servere eller innta slike drikkevarer, må du fortsatt overholde CBREs retningslinjer knyttet til alkohol på arbeidsplassen, inkludert eventuelle kontorspesifikke retningslinjer.



Vær klar over reglene

Ingen ansatte kan bruke, eie, overføre, distribuere, produsere eller selge alkohol eller narkotiske stoffer mens de er på selskapets eiendom, i arbeidstiden eller mens de er i eller er fører av et kjøretøy eller potensielt farlig utstyr som eies eller leies ut av selskapet. Moderat bruk av alkohol på sosiale arrangementer eller jobbarangementer sponset av selskapet der alkohol serveres, i møter med kunder eller potensielle kunder, eller til passende tidspunkt utenfor arbeidstiden, på arbeidsplassen hvor alkohol er tilgjengelig kan være tillatt, forutsatt at:

- Profesjonell oppførsel opprettholdes
- Forbruk av alkohol ikke svekker den ansattes dømmekraft eller faglige prestasjoner på en betydelig måte
- Den ansattes oppførsel ikke reflekterer negativt på selskapet
- Den ansattes oppførsel ikke er i strid med selskapets retningslinjer, inkludert, men ikke begrenset til, selskapets retningslinjer som forbyr trakassering og diskriminering.

Spm: Kollegaen min snøvler, og det lukter alkohol av ham. Hva skal jeg gjøre?



Sv: Ikke konfronter kollegaen din på egen hånd. I stedet bør du varsle lederen eller veilederen din og rapportere fakta, for eksempel hvor ofte du kan lukte alkohol av denne personen, om du har sett de drikke, osv. Hvis du ikke føler deg komfortabel med å gå til lederen din, bør du rapportere din bekymring ved å:

- Kontakte et medlem av toppledelsen eller HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance
- Sende en e-post til [leder for compliance](#)
- Sende inn en rapport via Internett eller telefon (anonymt hvis det er tillatt i henhold til lokal lovgivning) via [CBRE Ethics HelpLine](#).

Respekt for menneskerettigheter

Vi driver virksomhet på en etisk måte, er ansvarlige i våre anskaffelser og arbeider for å beskytte menneskerettighetene og fremme de i global skala både i vår organisasjon og i hele vår forsyningskjede.

CBRE er forpliktet til [FNs menneskerettighetserklæring](#). Vi forventer at våre forretningspartnere og leverandører deler disse verdiene med oss, og vi inngår ikke samarbeid med de hvis de ikke oppfyller våre etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct). Vi tar enhver påstand om brudd på menneskerettigheter, av alle typer, svært alvorlig, og tolererer de ikke i vår virksomhet eller forsyningskjede.



Hva skal du gjøre?

- Bekreft at kontrakter som inngås forbyr bruk av barnarbeid med en enhver leverandør eller andre tredjepartsordninger.
- Lær om *moderne slaveri* og *menneskehandel* og innfør tiltak for å forhindre det i virksomheten vår.
- Opprettholde en inkluderende arbeidsplass uten trakassering og diskriminering basert på rase, farge, etnisitet, kjønn, kjønnsidentitet og/eller uttrykk, kjønn, seksuell legning, alder, funksjonshemming, nasjonal opprinnelse, statsborgerskap, avstamning, fødested eller avstamning, religion, veteran eller militær status, eller annen beskyttet klasse eller karakteristikk beskyttet av gjeldende lov.
- Sørg for en trygg og sunn arbeidsplass for alle våre ansatte og forhindre ulykker for ansatte, kunder og besøkende.
- Overholde alle lover og forskrifter som omhandler lønnen CBRE betaler ansatte og timene de jobber.
- Fremme og respektere arbeidstakernes rettigheter med hensyn til organisasjonsrett og tarifforhandlinger.

Du har tilgang til CBREs retningslinjer og annen viktig informasjon som det henvises til i denne delen på CBRE Employee Intranet.



SØK ETTER NØKKEWORD:
**Standards of Business
Conduct**

Spm: *Jeg hørte at en CBRE-leverandør har opprettet et arbeidserfaringsprogram som gjør at mindreårige under 16 år kan jobbe et ubegrenset antall timer per uke, uten lønn. Bør jeg være bekymret?*



A: Ja. Programmet du beskriver bryter barnarbeidslover og vekker også mistanke om menneskehandel og moderne slaveri. Du bør rapportere denne bekymringen til HR-teamet, det juridiske teamet, teamet for etikk og compliance eller [CBRE Ethics HelpLine](#).

Integritet

Ingen person,
ingen avtale og
ingen kunde er
større enn vår
forpliktelse til
vårt selskap og
hva vi står for.

Selskapets suksess skyldes i stor grad tilliten vi har gjort oss fortjent til med integritet og rettferdig handel. Tilliten til våre kunder, aksjonærer og ansatte er CBREs mest verdifulle eiendel. Du bør aldri dra urettferdig nytte av noen ved manipulering, feilaktig fremstilling eller misbruk av informasjon. Vår RISE-verdi, integritet, krever at du alltid tar det mest moralske valget, og handler rettferdig og ærlig med våre kunder, ansatte, forretningspartnere og til og med våre konkurrenter.

Opprettholde konfidensialitet

Integritet innebærer å opprettholde konfidensialiteten av informasjon som anses som privat eller proprietær og som er betrodd til oss av selskapet, klienter, leverandører eller andre tredjeparter. Det å opprettholde konfidensialitet er en forpliktelse for alle ansatte og en essensiell del av jobben deres.

Konfidensialitetsforpliktelser kan fremkomme gjennom skriftlige kontrakter, så som taushetserklæringer, engasjementsdokumenter, erklæringer om arbeid, eller til og med verbal kommunikasjon med en klient eller tredjepart. Disse restriksjonene forhindrer deg fra å bruke den beskyttede informasjonen til noe annet formål enn å fullføre arbeidsomfanget knyttet til kontrakt eller engasjement.

Hvis du er en nyansatt, må du ikke oppgi til oss eller bruke proprietær informasjon fra din tidligere arbeidsgiver. På samme måte, når du forlater CBRE,

forventer vi at du opprettholder konfidensialiteten til selskapets, klienters og tredjeparters proprietære informasjon.

Til tross for det ovennevnte begrenser ikke disse forpliktelsene din evne til å sende inn en anklage eller klage til Securities and Exchange Commission (SEC), eller noen annen offentlig etat eller på annen måte delta i eller samarbeide fullt ut i en etterforskning eller prosess som kan utføres av SEC eller andre offentlige etater, inkludert å oppgi dokumenter eller annen informasjon, uten varsel til eller godkjenning fra CBRE. Hvis du har spørsmål om dette, kan du ta kontakt med et teammedlem av det juridiske teamet eller teamet for etikk og samsvar.



Forstå interessekonflikter

En interessekonflikt oppstår når dine personlige interesser – familie, vennskap, økonomiske eller sosiale faktorer – kan kompromittere forretningsbeslutningene dine og sette spørsmålstegn ved din dømmekraft og om handlinger er objektive. Selv den minste oppfatning av uriktig oppførsel kan være potensielt skadelig for forretningsforhold, og bryte ned tillit, føre til mistanker og svarte CBREs omdømme som en aktør som driver med rettferdig handel. Vi kan ikke bruke ting eller informasjon som tilhører CBRE, eller våre stillinger hos CBRE, for personlig gevinst. Vi er pålagt å handle i beste interesse for CBRE og våre kunder, og ikke våre egne interesser.

Interessekonflikter kan ikke alltid unngås, og de er ikke nødvendigvis et problem hvis konflikten blir avdekket på forhånd. Du bør umiddelbart varsle din leder eller veileder om alle konflikter som med rimelighet kan anses å påvirke din dømmekraft og evne til å utføre din rolle i CBRE, eller kan skape et inntrykk av at noe uredelig er begått.

Vanlige interessekonflikter på arbeidsplassen

Favorisering av slektninger og nære venner

- Påvirke beslutning om å kjøpe varer eller tjenester fra et selskap der et familiemedlem eller en venn har økonomisk interesse
- Unnløstelse av å informere om at du har en relasjon til en jobb kandidat CBRE vurderer å ansette
- Plassere familiemedlemmer i direkte rapporteringsforhold eller beslutningsmyndighet over hverandre
- Inngå et romantisk forhold med noen du leder eller en du har evnen til å påvirke lønn, ytelse eller andre ansettelsesbeslutninger for

At CBRE er på forskjellige sider av samme transaksjon eller en relatert transaksjon

- Representere alle parter i én transaksjon
- Ha eierandel i en eiendom som en kunde vurderer å kjøpe

Ha personlige interesser utenfor arbeidet

- Arbeide deltid for kunder, leverandører, eller konkurrenter av CBRE eller å på noen måte konkurrere med CBRE
- Benytte deg selv, et familiemedlem eller en venn, av en forretningsmulighet som CBRE kan ha ønsket seg, uten først å tilby denne muligheten til CBRE

Spm: Jeg ble bedt om å revidere en CBRE-leverandør hvor en nær slektning jobber som leder. Er dette en interessekonflikt?



A: Ja, og du bør informere lederen din om dette forholdet. Du og lederen din vil sammen avgjøre hva som skal iverksettes. Hvis du har flere spørsmål, kan du stille de gjennom et av rapporteringsalternativene, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#).



Gaver, goder og upassende betalinger

Innenfor mange av CBREs forretningsområder er praksisen med å utveksle gaver eller gjestfrihet en vanlig og forventet del av å bygge og vedlikeholde relasjoner. Det fremmer goodwill blant leverandører, kunder og forretningspartnere. Gaver og goder, hvis overdreven eller gitt til en uriktig part,⁴ kan imidlertid forårsake reelle eller oppfattede interessekonflikter, eller i verste fall påstås å være **bestikkelser** eller **kickbacks**. Dette gjelder spesielt gaver i kontanter eller annet med kontantverdi, for eksempel gavekort og sjekker, som er strengt forbudt.

Å gi eller motta gaver eller tjenester eller noen form for goder eller gjestfrihet er aldri hensiktsmessig hvis det:

- Skaper en forpliktelse
- Setter giver eller mottaker i en situasjon der en av partene virker partisk
- Gjøres med den hensikt å påvirke en forretningsbeslutning, forhandling eller transaksjon

Still deg selv disse spørsmålene

- Er gaven forbudt ved lov?
- Kan det tolkes som en bestikkelse?
- Er det i tråd med vår (eller deres) retningslinjer for gaver?
- Kan det påvirke en forretningsbeslutning?
- Hvordan ville det bli oppfattet hvis det ble offentliggjort?

Hvis noen av disse spørsmålene reiser tvil, bør du snakke med din leder eller veileder eller kontakte [CBRE Ethics HelpLine](#) for veiledning.

Alle regioner, land, virksomheter og enkelte kunder kan ha vedtatte retningslinjer for utgifter til reise, måltider, gaver og underholdning. Du må følge de, fordi de overholder alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til disse operasjonene.

Gaver til offentlige tjenestemenn

Retningslinjene våre anerkjenner også at strengere og mer spesifikke regler og retningslinjer gjelder når du gjør forretninger med en offentlig enhet, etat eller en agent. Som et amerikanskbasert selskap er vi underlagt **Foreign Corrupt Practices Act**. Det kan være flere lover i andre land der vi gjør forretninger som forbyr å gi noe av verdi, uavhengig av størrelsen, til en offentlig ansatt.

Spm: Som del av en anbudsforespørsel er jeg ansvarlig for å velge en CBRE-leverandør. Lederen som jobbet for en av leverandørene tilbød meg en gratis helgetur for to til London. Kan jeg takke ja til tilbudet?

Sv: Nei. Reisen bryter CBREs retningslinjer for gaver og goder, og kan være skadelig for selskapets omdømme. Du bør høflig, men tydelig si nei når du får en slik gave, og svare skriftlig med et nei hvis tilbudet ble gitt via e-post eller talepost.

⁴ Mer informasjon finner du under Korrupsjonsrelaterte beslutningsprosesser som ligger i avsnittet om vår RISE-verdi om service.

Personlige investeringer som konkurrerer med vår virksomhet

Ettersom ditt personlige eierskap i visse typer kommersielle eiendoms- eller eiendomsteknologiselskaper kan ha juridiske og omdømmemessige konsekvenser for CBRE, har vi etablert retningslinjer for eierskap av disse eiendelene. Disse retningslinjene tillater deg vanligvis å nyte fordelene ved å eie fast eiendom eller investere i eiendomsteknologiselskaper, så lenge du avdekker dine interesser til CBRE. Våre retningslinjer inneholder også bestemmelser som spesifiserer hvordan disse interessekonfliktene skal håndteres.

Du forventes å primært være engasjert i selskapets virksomhet, og når du får godkjenning for eiendoms- eller eiendomsteknologiinvestering, må du ikke bruke CBREs eiendom, systemer eller personell til å etterfølge dine interesser. Videre må du tydelig fjerne din personlige investering eller utviklingsaktiviteter fra enhver tilknytning til, eller sponing av CBRE.

Hva bør du vite?

Næringseiendom

- Ikke anskaff interesse i en næringseiendom som er oppført av CBRE, med mindre og før den har hatt rimelig eksponering på markedet.
- Ikke benytt deg av forhåndsinformasjon eller fortrolig informasjon som ikke er tilgjengelig for våre kunder.
- Ikke send inn personlige tilbud i konkurranse med et tilbud fra noen av CBREs kunder.
- Få alltid skriftlig samtykke fra CBRE før du forhandler, sender inn og/eller utfører et tilbud om å kjøpe eller leie en næringseiendom som er oppført av CBRE.
- CBRE kan, etter eget skjønn, forby deg å anskaffe eiendomsinteresser.

Eiendomsteknologiselskaper

- Opptre aldri som offiser, direktør, partner, konsulent, representant, agent, rådgiver eller ansatt i et eiendomsteknologiselskap uten skriftlig samtykke fra CBRE.
- Gi aldri noen offentlig godkjenning fra et eiendomsteknologiselskap, uten skriftlig samtykke fra CBRE.

Spm: Svigerforeldrene mine ønsker å bruke CBRE til å selge sin næringseiendom. Hva skal jeg gjøre?



Sv: Hvis du er involvert i disposisjonen av eiendommen på CBREs vegne, bør du skriftlig avsløre eierskapsinteressen til næringseiendommen til CBRE. Hvis godkjent, må du avsløre det samme for alle potensielle kjøpere skriftlig og innhente deres skriftlige samtykke før du fortsetter. Du har ikke rett til å bruke proprietær informasjon som ikke er tilgjengelig for dine svigerforeldre. Hvis du har ytterligere spørsmål, kan du ta dem opp gjennom et hvilket som helst av rapporteringsalternativene, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#).



Informasjonssikkerhet og beskyttelse av ressurser

Integritet betyr å følge din moralske overbevisning og gjøre det rette under alle omstendigheter – selv når du tror ingen ser deg.⁵ Det inkluderer når du bruker selskapets ressurser – både **anleggsmidler** og **immaterielle eiendeler** – samt **datanettverket** og andre ressurser knyttet til **informasjonsteknologi**. Du har plikt til å beskytte disse eiendelene og ressursene mot tyveri, skade og misbruk. CBREs ressurser skal beskyttes, brukes effektivt og kun brukes til legitime forretningsformål og ikke til personlig bruk.

Spm: Jeg har en tidsfrist og må sende noen personlige data til min personlige e-postkonto, slik at jeg kan fullføre prosjektet mitt etter at jeg har lagt barna mine. Er det greit?



Sv: Nei. Hvis du er ansvarlig for eller har tilgang til personlige data, kan du ikke overføre denne informasjonen utenfor CBRE-virksomheten til noen av dine personlige systemer.

Spm: Fra tid til annen tar jeg med meg mobilenheten min til kafeen i nabolaget for å bli oppdatert på e-posten min og jobbe. Kan jeg bruke deres gratis Wi-Fi?



Sv: Mange CBRE-utstede bærbar PC-er har blitt konfigurert med «Always-On Global Protect VPN». Hvis du bruker én av disse, er det trygt å logge på gratis-wi-fi. Hvis du imidlertid bruker en personlig enhet eller har en CBRE bærbar PC som ikke har denne VPN-en, må du ikke koble til gratis Wi-Fi. Gratis Wi-Fi kan skape en sårbarhet på datamaskinen din som setter CBRE-informasjon i fare. Alle som sitter på kafeen kan se hva du gjør hvis de ønsker det.

Spm: Jeg har en av de eneste lisensene til den finansielle databasen i avdelingen. Mine medarbeidere ber hele tiden om å låne påloggingsinformasjonen min, slik at de kan få arbeidet gjort raskere enn ved bruk av riktig protokoll for bruk. De vil ikke be lederen sin om egen påloggingsinformasjon, selv om det virker nødvendig. Jeg sagt nei til å gi ut påloggingsinformasjonen min, men har følt meg presset til å la andre låne den – bare noen få ganger.



Sv: Du gjør det rette når du sier «nei». Deling av påloggingsinformasjon eller passord er feil, fordi det oppretter en falsk registrering av hvem som kan ha utført arbeidet feil, eller enda verre uredelig, i databasen. Beskyttelse av påloggingsinformasjonen din beskytter deg også mot å bli mistenkt for urett hvis noen gjør noe uriktig mens de bruker din informasjon. Til slutt må bedriften vite om den virkelig må investere i en separat pålogging for å fremme effektivitet på en sikker måte.

Hva bør du vite?

Selskapets eiendeler

- Ikke bruk CBREs navn, logo, informasjon, utstyr, eiendom, tid eller andre ressurser til eksterne aktiviteter som ikke er sanksjonert av selskapet.
- Ikke bruk eller utlever (under eller etter ansettelsen hos CBRE), uten riktig myndighet, personlig eller konfidensiell informasjon innhentet fra noen kilde i sammenheng med CBREs virksomhet.⁶
- Ikke få tilgang til data uten autorisasjon. Tilgang til konfidensiell informasjon bør bare gis til ansatte som trenger den for å utføre arbeidet sitt.
- Ikke diskuter konfidensiell selskapsinformasjon i åpne, offentlige områder, for å minimere offentliggjøring til kolleger eller tredjeparter som ikke er autorisert til å vite informasjonen.

Ressurser for datanettverk og teknologi

- Bruk bare godkjente **enheter**, kontoer og systemer i forretningskorrespondanse og -transaksjoner.
- Ikke la CBRE-enheter stå uten tilsyn og iverksett tiltak for å beskytte de mot tyveri, tap, skade og misbruk.
- Installer kun godkjent og lisensiert programvare på CBRE-enheter.
- Sikkerhetskopier alltid data for å beskytte CBRE mot tap eller skade på informasjon.
- Krypter sensitiv informasjon og send den gjennom sikre plattformer og tilkoblinger.
- Ikke del CBRE-kontonavn og passord med noen.

⁵ Ingen ansatte bør ha en forventning om personvern når de får tilgang til CBREs virksomhetssystemer, unntatt der det er forbudt ved lov.

⁶ Eksempler på konfidensiell informasjon inkluderer ikke-offentlig informasjon om CBRE planer, inntjening, økonomiske prognoser, forretningsprognoser, funn, konkurransedyktige bud, teknologier og personell.

Innsidehandel

Mange av oss har tilgang til informasjon som publikum ikke har – informasjon om CBRE, våre kunder, forretningspartnere og konkurrenter. Ofte anses denne informasjonen som «materiale» fordi det ville påvirke en persons beslutning om å kjøpe, selge eller beholde aksjer i selskapet.

Lovene om innsidehandel i USA, og mange andre jurisdiksjoner der vi opererer, forbyr kjøp, salg eller overføring av verdipapirer av alle som har vesentlig informasjon som ikke er allment kjent eller tilgjengelig for publikum. Med det mener de deg, din ektefelle, barn og alle andre du kan ha åpenbart eller med vilje delt materiell informasjon med.

Disse retningslinjene mot innsidehandel gjelder for handel med CBREs verdipapirer, samt for handel med verdipapirer i andre selskaper, for eksempel kunder, leverandører eller andre firmaer som CBRE har avtaler med.

Disse lovene forbyr deg også å oppgi fortrolig informasjon til alle som handler med verdipapirer i selskapet, samt å kjøpe eller selge et selskaps verdipapirer når du har fortrolig og ikke-offentlig informasjon om det selskapet. Du er ansvarlig for å overholde gjeldende verdipapirlover og for å beskytte selskapet og deg selv mot de alvorlige forpliktelsene og straffene som kan bli resultatet av brudd på disse lovene.

Hva bør du vite?

- Overhold alltid lover og forskrifter som gjelder for innsidehandel.
- Utlever konfidensiell informasjon kun til de som har behov for å vite den. Vær alltid forsiktig med informasjonen i kjedepost og samtaler i offentlige rom.
- Sikre at våre leverandører sørger for at informasjonen vi deler med de forblir konfidensiell; bruk taushetspliktavtaler eller andre konfidensialitetsavtaler for å beskytte informasjonen vår.
- Innse at all informasjon som ikke er vesentlig for CBRE som du kan velge å forkaste, kan være vesentlig for andre.
- Rådfør deg med juridisk avdeling før du kjøper eller selger aksjer, hvis du er i tvil.
- Hvis det registreres avvik, må du rapportere saken umiddelbart til [CBRE Ethics HelpLine](#) eller det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance.

Spm: Jeg jobber for CBRE med oppkjøpet av en stor børsnotert enhet i USA. Denne informasjonen er ennå ikke offentlig, men jeg vil gjerne fortelle min ektefelle som er aksjemegler for kunder som ville tjene på det. Hvis jeg ikke tjener på det personlig, kan jeg dele denne informasjonen?

Sv: Nei. Deling av fortrolig, ikke-offentlig informasjon er ulovlig og er et brudd på CBRE-retningslinjene og Standard of Business Conduct



Økonomisk ansvar

Som CBRE-ansatte er vi pliktige til å være ærlig ved registrering og rapportering av finansiell informasjon om selskapets drift. Hvis du oppgir, gjennomgår eller sertifiserer finansiell informasjon i forbindelse med internkontroll eller prosedyre, for eksempel timeregistreringer, reiseregninger, inntektsbilag eller andre regnskapsoppgjør, må du oppgi nøyaktig, betimelig og fullstendig informasjon. Oppretting eller godkjenning av falske eller villedende poster eller dokumentasjon, eller unnlattelse av å oppgi eiendeler eller ansvar på riktig måte, er strengt forbudt.

CBRE er avhengig av vår økonomiske integritet for å fatte informerte forretningsbeslutninger. Våre interessenter, inkludert forretningspartnere, offentlige tjenestemenn og investorer, er også det. Å gi de nøyaktige, bevisste og fullstendige finansielle avsløringer og informasjon er ikke bare god virksomhet, men også pålagt av lover og forskrifter som styrer vårt selskap. Vår forpliktelse til finansiell integritet strekker seg også til ressursene vi forvalter på vegne av våre kunder.

Hvis du har bekymringer, eller noen kontakter deg med bekymringer relatert til noen aspekter av våre finansielle avsløringer, eller et regnskaps- eller revisjons- eller internkontrollproblem, må du rapportere det umiddelbart til lederen din, eller gjennom noen av rapporteringsalternativene vi har tilgjengelige, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#).



Du har tilgang til CBREs retningslinjer og annen viktig informasjon som det henvises til i denne delen på CBRE Employee Intranet.



SØK ETTER NØKKEWORD:
**Standards of Business
Conduct**

Service

Våre kunders
utfordringer
møtes entusiastisk
og presist.
Langsiktige
relasjoner bygges
ved å kombinere
riktige mennesker,
kapital og
muligheter.

Service som vår verdi er det som skiller oss fra våre konkurrenter og driver oss til å levere de beste resultatene til våre kunder. Men det alene garanterer ikke suksess. For å yte god service må vi påta oss ansvaret med å gjøre rettferdige og etiske forretningsforbindelser – alltid og overalt.

Håndtering av korrupt og uærlig oppførsel

Kunder velger ikke bare CBRE for vår fremragende service, men også på grunn av vårt omdømme for rettferdig og etisk forretningsvirksomhet. Selv om vårt omdømme er resultatet av det harde arbeidet til tusenvis av ansatte, kan det bli skadet av bare én ansatt som tilbyr eller takker ja til en **bestikkelse** eller **kickback** av noe slag.

Bestikkelser er en forbrytelse i de fleste land, og medfører alvorlige straffer, inkludert bøter og fengsel. Du bør aldri tilby eller betale bestikkelser (direkte eller indirekte gjennom en tredjepart) til offentlige tjenestemenn, kunder eller leverandører. Du bør heller aldri akseptere en bestikkelse eller kickback. Selv en liten gave eller tegn på takknemlighet kan være ulovlig eller sett på som en måte å oppnå eller beholde virksomhet på eller sikre en uriktig fordel. Du bør også gjøre rede for alle dine utgifter og sørge for at du kan presentere en kopi av disse, hvis du blir bedt om det. Opprettholdelse av nøyaktige og veldokumenterte regnskap og journaler er avgjørende for å redusere korrupsjonsrisikoen.

Spm: *Jeg skal velge blant tre leverandører som en del av en forespørsel om forslagsprosess. En leverandør tilbød meg gratisbilletter til et dyrt sportsarrangement. Jeg er fristet til å akseptere. Kan jeg det?*



Sv: Nei. De dyre billettene bryter CBREs retningslinjer for gaver og goder, og setter selskapets omdømme i fare. Du skal høflig og tydelig si «nei» når du får en gave, og svare skriftlig med «nei» hvis den tilbys via e-post eller talepost.

Noen ganger kan urett virke riktig, som når en liten illegitim betaling ville forhindret at et prosjekt handler bak skjema. Men det er aldri det rette å gjøre. Du har et personlig ansvar for å motstå deltakelse i enhver form for korrupsjon og å rapportere brudd. Brudd på disse reglene, enten de er tilsiktet eller ikke, kan føre til alvorlige konsekvenser for deg og CBRE.

Se opp for

- Forespørsler om donasjoner til veldedige organisasjoner eller organisasjoner som kan være tilknyttet offentlige tjenestemenn, politiske partier, klienter, leverandører eller medlemmer av deres familier
- Uvanlige og overdrevne forespørsler om gaver, gjestfrihet eller reise
- Ekstra betalinger for rutinemessige statlige tiltak, for eksempel behandling av papirer, utstedelse av tillatelser osv., eller for å fremskynde den normale prosessen eller prosedyren
- Betalinger ment som et insentiv eller kompensasjon for fortrinnsmessig behandling eller noen annen form for upassende forretningsaktivitet

KORRUPSJONSRELATERT BESLUTNINGSPROSESS

Det har vært en forespørsel, tilbud eller løfte om å betale eller gi noe av verdi.

Vil det, enten forespurt, tilbudt eller lovet direkte eller indirekte gjennom mellommenn,

- Feilaktig påvirke en handling eller passivitet, eller avgjørelse eller ikke-avgjørelse av mottakeren i hans eller hennes offisielle kapasitet,
- Oppmuntre mottakeren til å handle eller avstå fra å handle i forhold til utførelsen av sine plikter,
- Sikre en upassende fordel,
- Inngå eller beholde en forretningsavtale,
- Oppmuntre mottakeren til å bruke innflytelse hos en tredjepart (inkludert en offentlig enhet) til å påvirke en handling eller passivitet, eller beslutning eller ikke-avgjørelse fra en slik tredjepart, eller
- «Belønne» en mottaker etter det har funnet sted for å påvirke handling eller passivitet, eller beslutning eller ikke-avgjørelse av en tredjepart?



NEI
Ingen brudd



Er du usikker, ta kontakt med en autorisert godkjenner, og se Standards of Business Conduct og våre globale retningslinjer 6.16 (anti-korrupsjon) før du fortsetter.



JA
Stopp og rapporter



- Snakk med din veileder eller leder
- Kontakt et medlem av toppledelsen, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance
- Send en e-post til [leder for compliance](#)
- Send inn en rapport på nettet eller via telefon (anonymt hvis det tillates av lokal lovgivning) ved hjelp av [CBRE Ethics HelpLine](#)

Rettferdig konkurranse

Rettferdig konkurranse er bra for næringslivet og våre kunder, det driver innovasjon og gjør tjenestetilbudet bedre. Antitrust- og konkurranselovgivning sikrer et rettferdig og konkurransedyktig fritt markedssystem der ingen selskap har monopol på et produkt eller en tjeneste.

CBRE overholder antitrustlovene i alle jurisdiksjonene vi opererer. Vi konkurrerer rettferdig og har retningslinjer som styrer våre aktiviteter med konkurrenter, kunder og leverandører. Du er pålagt å strengt overholde antitrust- og konkurranselover og tilsvarende interne forskrifter. Overtredelser medfører strenge straffer, inkludert bøter og fengsel for den enkelte ansatte.

Noen av de mest alvorlige antitrustpåstandene involverer uformelle møter med konkurrenter under bransjemøter og arrangementer. Vær forsiktig. Antitrustlover er komplekse, og kan variere etter land og stat. Enhver kontakt med konkurrenter kan øke risikoen knyttet til konkurranselovgivningen. Be alltid om råd om du er i tvil.

Hva bør du unngå?

- Inngå formelle eller uformelle avtaler med konkurrenter for å fikse priser, rigge anbud eller begrense levering av varer eller tjenester
- Utveksle konkurransedyktig sensitiv informasjon med konkurrenter
- Misbruke en potensiell posisjon av markedsdominans
- Skape et markeds miljø som avskrekker fri konkurranse
- Dele inn markedet basert på territorium, kundebase, osv.
- Pålegge restriksjoner på kunder eller leverandører
- Inngå visse fusjoner og oppkjøp som er imot antitrustlovene

Spm: Jeg kjenner noen som jobber for en av CBREs konkurrenter. Han ringte meg for å spørre om vi skulle jobbe sammen for å justere prisene for det siste prosjektanbudet. Han sier at CBRE kan få denne kontrakten, men bare hvis vi lover å la de vinne den neste. Skal jeg si ja?



Sv: Verken prisjustering eller anbudsrigging er tillatt. Du bør avslå tilbudet og rapportere dette til HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance [ved CBRE](#).



Regjeringens sanksjoner og hvitvasking av penger

CBRE er et globalt selskap og er underlagt internasjonale handelslover i USA og tilsvarende forskrifter i andre land. Disse lovene forbyr oss å gjøre forretninger med eller støtte kriminelle, terrorister, forbudte parter og hvitvaskere som prøver å skjule ulovlige midler. Du bør alltid vite hvem du gjør forretninger med og overholde gjeldende **lover knyttet til hvitvasking av penger** og finansiering av terror, og kun godta midler fra legitime kilder. Straff for brudd på handelslover kan være alvorlig.

Hvis du er i tvil om personen eller enheten som eier eller kontrollerer kundens eller leverandørens kilde til midler eller formålet med transaksjonen, bør du kontakte din overordnede eller veileder eller [CBRE Ethics HelpLine](#).

Hva skal du gjøre?

- Gjennomfør alltid **Kjenn kunden din** og andre kontroller relatert til hvitvasking av penger for alle kundene du har kontakt med.
- Kontroller at alle leverandører du arbeider med, er formelt engasjert.
- Bekreft at kunden eller leverandøren eksisterer og at midlene kommer fra legitime kilder.
- Vær oppmerksom på klienter eller leverandører som kontrolleres av offentlige tjenestemenn eller en **politisk eksponert person**.
- Se etter potensielle varseltegn, for eksempel enkeltpersoner eller selskaper som vises på regjeringens sanksjonslister eller forbudte partilister.
- Kjenn til virksomheten eller de økonomiske årsakene som ligger bak transaksjonen.



Teammerkevarebygging

Vi vet at våre fagfolk, grupper og team bruker sin kompetanse og erfaring som et konkurransefortrinn. Men når det gjelder merkevaren vår, er kontinuerlig innsats nøkkelen. Konsekvent merkevarerepresentasjon hjelper oss med å vinne kontrakter ved å skille CBRE-merket fra konkurrentene, og det gjenspeiler ekspertisen og profesjonaliteten våre kunder forventer.

Falske, villedende uttalelser og unøyaktige fremstillinger kan påvirke merkevaren vår negativt. Du må i alt arbeid og samhandling på vegne av CBRE strebe for å beskytte merkevarens omdømme. CBREs markedsføringsteam kan hjelpe deg med ytterligere informasjon om markedsføringsprotokoller og retningslinjer som kan variere etter region, avdeling og land for å håndtere lokale lover eller forskrifter.

Hvordan du bør representere vår merkevare

- Bruk CBRE-logoen på alt markedsføringsmateriale.
- Identifiser avdelingen du representerer.
- Overhold gjeldende lover og eventuelle forskriftsgrupper, for eksempel retningslinjer for annonsering fra lokale eiendomsmeglere.
- Følg CBREs retningslinjer for merkevare når du markedsfører tjenestene dine.



Du har tilgang til CBREs retningslinjer og annen viktig informasjon som det henvises til i denne delen på CBRE Employee Intranet.



SØK ETTER NØKKELOD:
**Standards of Business
Conduct**

Spm: *Jeg er ny salgstraineé hos Capital Markets-teamet. Min administrerende direktør ba meg om å utvikle en markedsrapport for våre kunder. Jeg kalte den «CBRE Bandos Real Estate Investment» og endret CBRE-logoen til marineblå for å få den til å skille seg ut. Er disse endringene tillatt?*



Sv: Nei. Rapporten må gjenspeile avdelingen du er knyttet til. Du bør sjekke de lokale eiendomslovene relatert til markedsføring, reklame og representasjon. Du bør også kontrollere at CBRE-logoen og varemerkingen i rapporten følger retningslinjene i CBREs merkevareportal.

«Excellence»

Vi har hele tiden fokus på å skape de beste resultatene for kunder, ansatte og aksjonærer.

I hjertet av vår suksess, er verdien vår «excellence». Det etablerer et rammeverk av standarder som engasjerer og motiverer oss til å produsere de beste resultatene for alle våre oppdragsgivere med en kontinuerlig, overlegen ytelse og etisk atferd.

Å holde alle trygge

CBRE tilbyr en trygg og sunn arbeidsplass. Hvis vi skal lykkes med å overholde denne forpliktelsen, må du gjøre din del for å minimere sjansen for skader på jobben ved å følge loven og CBRE-retningslinjene, og bruke sunn fornuft. Våre retningslinjer, programmer og standarder for helse, miljø og sikkerhet sikrer at du har ressurser, opplæring og dedikerte profesjonelle på kundekontoer og på våre kontorsteder for å støtte deg gjennom hele arbeidsdagen.

I tillegg til å ha god miljøpraksis, er CBRE forpliktet til å minimere vår belastning på miljøet og hjelpe våre kunder med å gjøre det samme. Vi anerkjenner vårt ansvar for å være gode forvaltere av miljøet og for å forbedre livskvaliteten til våre ansatte og lokalsamfunnene der vi bor og arbeider.

Hva skal du gjøre?

- Følg alle lokale lover knyttet til helse, miljø og sikkerhet.
- Overvåke og forbedre sikkerheten kontinuerlig på arbeidsplassen vår.
- Rapportere eventuelle utrygge situasjoner som truer sikkerheten eller helsen til noen på arbeidsplassen vår eller skader miljøet.
- Rapportere arbeidsrelaterte skader av enhver alvorlighetsgrad.
- Aldri jobbe under påvirkning av alkohol, narkotika eller andre stoffer som svekker din evne til å arbeide trygt og effektivt.

Spm: *Jeg er prosjektleder for bygging av et kontorlokale. Under en strukturell undersøkelse la jeg merke til noen feil som ville gjøre det utrygt å fortsette. Jeg vil ikke sette prosjektet i fare ved å nevne disse feilene til kunden. Hva skal jeg gjøre?*

Sv: Personssikkerhet er alltid en prioritet. Du bør umiddelbart rapportere eventuelle funn som ville kompromittere andres helse og sikkerhet til kunden og lederen din.

Respektere personvern

CBRE håndterer *personopplysninger* hver dag. Det er en topprioritet å sikre at vi respekterer personvernrettighetene til enkeltpersoner og beholder tilliten til våre ansatte og kunder. Du forventes å følge et sett med grunnleggende personvernprinsipper – våre pilarer for personvern – når du samler inn, bruker eller behandler personopplysninger, for å sikre at CBRE globalt praktiserer datahåndtering respektfullt og lovlig.

Det er opptil alle ansatte å proaktivt sette CBREs kjerneprinsipper for personvern ut i praksis, slik at de integreres permanent i måten vi driver virksomhet på. For å hjelpe deg med å forstå personopplysninger og for mer veiledning om hvordan du overholder retningslinjene våre for personvern, kan du kontakte CBREs Global Data Privacy Office.

Fire pilarer for personvern

1

VÆR ÅPEN

Vær åpen om personopplysningene CBRE samler inn og hvordan vi har tenkt å bruke de.

2

MINIMER DATA OG TILGANG

Minimer innsamling av personopplysninger og begrens tilgangen til kun de som strengt tatt må vite det.

3

SIKRE DATA

Sikre personopplysninger ved hjelp av *kryptering* og passordbeskyttelse.

4

SLETT DATA

Slett personopplysninger når de ikke lenger er nødvendige.

Spm: *Jeg er medlem av HR-teamet. Mens jeg jobbet i CBREs planleggingsverktøy for lønn, la jeg merke til at jeg har tilgang til navn, stillingstitler og lønnsdata for ansatte i en region og avdeling utenfor mitt ansvar. Hva skal jeg gjøre?*



Sv: Du bør rapportere dette og andre eventuelle personvernhendelser til CBREs Security Operations Center. Din tilgang til denne informasjonen er en utilsiktet utlevering av personopplysninger. Dette kan utløse rapporteringsforpliktelser, og krever rask handling for å begrense tilgangen til kun de som strengt tatt må vite det.

Beholde og ødelegge
forretningsoppføringer,
data og e-post

Oppbevare og ødelegge forretningsoppføringer, data og e-post

Du oppretter og administrerer hundrevis av dokumenter og e-postmeldinger i det normale forretningsforløpet og utallige datapunkter i databaser. Noen av dokumentene og dataene dine anses som **forretningsoppføringer**, men de fleste er **ikke-forretningsoppføringer**.

Alle CBRE-ansatte er ansvarlige for å bidra til å opprettholde **forretningsoppføringer** for å oppfylle våre forretnings-, drifts- og lov- og forskriftsmessige krav, samtidig som kostnadene og risikoen forbundet med unødvendig og overdreven lagring av informasjon reduseres.

Hva skal du gjøre?

Forretningsoppføringer	✓ Oppbevares i henhold til din landsspesifikke lagringsplan ⁷
Oppføringer som ikke er forretningsrelaterte	✗ Slettes raskt når de har oppnådd sitt formål og ikke lenger har forretningsverdi
E-post ⁸	<p>✓ Arkivér tidligere, men viktige e-poster</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatert til et prosjekt som har verdi over 90 dager • Gir bevis på viktige forretningsarrangementer eller beslutninger • Nødvendig av regulatoriske eller økonomiske årsaker <p>✗ Ikke arkiver e-postmeldinger som ikke er historisk signifikante (Eksempler: lunsjplaner, nyhetsbrev fra forretningsorganisasjoner)</p>

Hvis du er leder eller veileder

Hvis en ansatt som rapporterer til deg slutter hos CBRE, har du en bestemt tidsperiode, angitt i retningslinjene våre, hvor du vil ha tilgang til og kan arkivere e-post i Outlook-postboksen før den slettes permanent.

Spm: Jeg jobber i en database med CBREs årlige og femårige skatteprognoser og budsjetterte skattesatsberegninger for de siste fem årene. Jeg vil laste ned årets data i et regneark og sende det til min personlige skylagringskonto som en sikkerhetskopi. Er det noen bekymringer i henhold til CBREs retningslinjer?

Sv: Ja. For det første har noen av dataene overskredet oppbevaringsperioden og bør avhendes på en sikker måte. For det andre har ikke ansatte lov til å sende CBRE-data til personlige e-post- og lagringskontoer. Alle CBRE-data må forbli i CBRE-miljøet.



⁷ Hvis du har tilgang til CBRE Employee Intranet, finner du tidsplanen på siden «Oppbevaring og informasjon for globale oppføringer.» Alle tidsplanene viser kategorier av forretningsoppføringer og hvor lenge hver av de skal beholdes før ødeleggelse.

⁸ Meldinger som er igjen i Outlook-innboksen eller sendte mapper slettes automatisk etter 90 dager.

Bruk av våre elektroniske kommunikasjonssystemer

Våre elektroniske kommunikasjonssystemer, som internetttilgang, e-post, talepost og telefontjenester, er viktige verktøy som støtter vår virksomhetsdrift. Du er ansvarlig for å bruke disse systemene og sosiale medier på en profesjonell, respektfull, sikker og lovlig måte som er i samsvar med våre RISE-verdier og -retningslinjer.

Ikke kommuniser eller legg ut innlegg på sosiale medier uten gjennomtenkt vurdering av hvordan kommunikasjonen eller innlegget påvirker CBREs omdømme og plikt til å opprettholde konfidensialiteten til visse opplysninger, samt hvordan det kan tolkes av publikum.

Når du bruker sosiale medier, representerer du vår merkevare og må bevare omdømmet vårt. Upassende oppførsel, deling av konfidensiell informasjon, trakassering, overdreven bruk av selskapets systemer for personlige forhold og svindel behandles på samme måte enten begått på nettet eller fysisk. Disse aktivitetene tolereres ikke, uavhengig av plattform eller medium. Tenk deg om før du legger ut noe.



Hva skal du gjøre?

- Vær respektfull og følsom overfor publikum, samt for ethvert selskap, gruppe eller individ som er nevnt i kommunikasjonen eller innlegget.
- Når du engasjerer deg i sosiale medier, må du gi tydelig uttrykk for at dine meninger og uttalelser er knyttet utelukkende til deg og ikke til selskapet.
- Ikke utlever konfidensiell eller fortrolig informasjon om CBRE eller våre kunder.

Spm: Jeg er stolt av CBREs resultater og forventer at aksjekursen vår vil stige på grunn av vår sterke inntjening og en fusjon som forventes å bli avsluttet i det kommende kvartalet. Kan jeg legge ut om dette på sosiale medier?



Sv: Nei. Deling av fortrolig, ikke-offentlig informasjon er ulovlig, og er et brudd på CBREs retningslinjer og Standard of Business Conduct.

Elektronisk markedsføring


All **direkte markedsføring** levert av eller på vegne av CBRE må overholde gjeldende lover og forskrifter, som varierer fra land til land, region og stat. Disse lovene påvirker måten du kan ringe, tekste, sende e-post og fakse kunder og potensielle kunder.

Unnlatelse av å overholde lover og forskrifter knyttet til **elektronisk markedsføring** kan utsette CBRE, deg selv og våre kunder for betydelige regulatoriske bøter, søksmål og/eller omdømmeskade.

Hva bør du unngå?

- Sending av uoppfordret og uønsket direkte markedsføring elektronisk
- Bruk av villedende eller misvisende reklame eller innhold som krenker en annen parts immaterielle rettigheter
- Telefonmarkedsføring til telefonnummer på lister som har reservert seg mot slik markedsføring
- Foreta telefonsamtaler ved hjelp av automatiserte oppringingssystemer
- Kjøp eller bruk av genereringslister fra tredjeparter uten forsikring om at listene ble innhentet og delt i samsvar med gjeldende lover



Spm: Jeg prøver å få CBREs virksomhet til å vokse, og en tredjepart har tilbudt å selge meg en liste over potensielle kunder og deres kontaktinformasjon. Jeg ønsker å sende markedsføringsmaterieill og forskningsrapporter som kan være av interesse for disse potensielle kundene via e-post og følge opp med en telefonsamtale. Kan jeg gjøre det? 

Sv: Nei, ikke uten å foreta grundige undersøkelser med rimelig forsikring om, blant andre henvendelser, at listen over potensielle kunder er innsamlet og kan brukes av CBRE, i samsvar med gjeldende lovgivning. Slike undersøkelser kan omfatte å kontrollere at personene på listen har samtykket i innsamlingen og viderefremidlingen av sine personopplysninger, ikke tidligere har valgt å motta markedsføringskommunikasjon fra CBRE og ikke har reservert seg mot markedsførings- og salgskontakt.

Deltagelse i offentlige og politiske saker

Du oppfordres til å ta del i politiske, pedagogiske og politiske saker som påvirker liv, fellesskap og næringsliv. Disse aktivitetene krever noen ganger offentlige taler, publisering av meningsartikler og intervjuer til pressen. Når du deltar i disse aktivitetene, bør du aldri presentere dine tanker og meninger som om de tilhører CBRE. Likevel må du huske på at du representerer CBRE hele tiden, og bør utøve god dømmekraft for å unngå å skade CBREs omdømme eller kunderelasjoner.

Hva bør du vite?

- Ikke bruk CBREs navn eller logo, delta i et intervju eller identifiser deg som en CBRE-ansatt uten forhåndstillatelse fra markeds- eller avdelingslederen din, alliansedirektøren eller avdelingen for bedriftskommunikasjon.
- Ikke si noe «i konfidensialitet».
- Ikke «lekk» konfidensiell informasjon om CBRE eller kunder.
- Ikke utlever kundeinformasjon.

Hvis du er en lokal eller regional markedsleder, bør du bruke sunn fornuft når du deltar i eksterne aktiviteter. Din posisjon i selskapet betyr at nesten alt du sier eller gjør kan tilskrives CBRE.

Politiske bidrag og lobbyvirksomhet

Bedriftsrelaterte politiske bidrag og lobbyvirksomhet av regjeringer eller deres tjenestemenn er strengt regulert i de fleste land. Derfor forbyr CBRE generelt bruk av selskapets midler til politiske bidrag.⁹ CBRE vil bare involveres i offentlige anliggender gjennom en svært kontrollert prosess og med godkjenning fra juridisk avdeling.

Støtteerklæringer

CBRE forbyr andre å bruke navnet vårt i alle typer offentlige kampanjer, inkludert offentlige kunngjøringer, pressemeldinger, annonser, intervjuer og digitalt eller trykt markedsføringsmateriale. Hvis du blir spurt av en kunde eller forretningspartner om en anbefaling på CBREs vegne, bør du kontakte administrerende direktør for bedriftskommunikasjon skriftlig for å be om et unntak. Unntak er ikke garanterte, og kan tilbakekalles når som helst.

CBREs navn og logo er en differensiator for å vinne ny virksomhet, et fyrtårn for å tiltrekke talent og et symbol på verdi. Derfor bør arbeidet ditt og samhandlingene dine på vegne av CBRE vurderes nøye for å beskytte CBRE-navnet og -merket.

Spm: *Teamet mitt og jeg har brukt samme utskriftsleverandør i over 20 år. Jeg har nylig sett at de har CBRE-logoen og en vurdering på hjemmesiden deres. Vi ga de aldri en vurdering eller tillatelse til å bruke CBRE-logoen. Hva skal jeg gjøre?*



Sv: Selv om teamet ditt har et langt forhold til denne leverandøren, har ikke CBRE godkjent bruken av vårt navn eller logo. Videre er vurderingen misvisende. Du bør kontakte leverandøren og be om at merkets identitet og vurderingen fjernes.

⁹ For eksempel US Policy 6.17: Politiske bidrag.

Å sikre at våre forretningspartnere deler våre verdier

CBRE har retningslinjer for forretningsatferd for leverandører (Supplier Code of Conduct) for å sørge for at tjenesteleverandørene våre og andre leverandører deler våre verdier.

Vår Supplier Code of Conduct fastsetter etiske, juridiske, miljømessige og sosialt ansvarlige krav til våre leverandører over hele verden. De adresserer korrupsjon, urettferdig forretningspraksis, personvern og informasjonssikkerhet, interessekonflikter, menneskerettigheter i forbindelse med ansettelsespraksis, sysselsettingsrelaterte helse- og sikkerhetsbekymringer, gaver fra leverandører og krav til overholdelse av krav knyttet til miljø og bærekraft. Det er ikke ment å være en uttømmende liste, men snarere en oversikt over krav på høyt nivå. Det er nøkkelen til valg og bevaring av leverandører.

CBRE er fast forpliktet til å drive virksomhet i samsvar med lovens ånd og ordlyd. Våre leverandører må også det, og de må overholde vår Supplier Code of Conduct.

Hva bør du vite?

- Alle CBRE-bedrifter og -avdelinger globalt som bruker leverandører, er pålagt å inkludere og/eller referere til Supplier Code of Conduct i alle leverandørkontrakter og bestillinger.
- Alle CBRE-bedrifter og -avdelinger bør med rimelighet overvåke sine respektive leverandørers overholdelse av Supplier Code of Conduct og gjøre nødvendige tiltak for manglende overholdelse.

Lederes særskilte rolle

Hvis du skal benytte deg av tredjeparter på CBREs vegne, er du ansvarlig for å:

- Utføre grundige undersøkelser før du engasjerer leverandøren samt identifisere og løse eventuelle varselstegn
- Bekrefte at det er en skikkelig forretningsbegrunnelse for å benytte leverandøren
- Kompensere leverandøren i samsvar med sine tjenester
- Sikre at betalingsbetingelser er i tråd med selskapets retningslinjer
- Dokumentere tjenestene som leverandøren leverer til CBRE på riktig måte
- Etablere kontroller for å sikre riktig ytelse av tjenester

Du har tilgang til CBREs retningslinjer og annen viktig informasjon som det henvises til i denne delen på CBRE Employee Intranet.



SØK ETTER NØKKELOD:

**Standards of Business
Conduct**

Spm: *En ansatt hos en CBRE-leverandør fortalte meg at han ble tvunget til å jobbe overtid over den lovbestemte grensen, han har ikke fått arbeidsgodtgjørelsene utbetalt og har ikke fått lønnen sin i tide. Hva skal jeg gjøre?*



Sv: Du bør rapportere denne bekymringen ved hjelp av et av disse alternativene, inkludert [CBRE Ethics HelpLine](#). Leverandøren kan være skyldig i moderne slaveri og du plikter å ta opp dette problemet.

Konklusjon

Selv om vår Standard of Business Conduct ikke kan forutse enhver situasjon du kan støte på i ditt arbeid hos CBRE, kan bruk av prinsippene hjelpe deg med å ta de riktige beslutningene i de fleste tilfeller. Når du trenger mer veiledning eller støtte, vet du hvor du kan søke informasjon eller hjelp.

Vi setter pris på din kontinuerlige støtte av Standard of Business Conduct og etikk- og complianceprogrammet.

Spør deg selv før du gjør noe

- Er det lovlig?
- Er det trygt?
- Følger det selskapets retningslinjer?
- Er det det rette å gjøre?
- Hvordan ville det bli oppfattet av våre kunder, media eller våre lokalsamfunn?

Husk disse reglene

- Kjenn til selskapets retningslinjer og standarder og lovene som gjelder for din stilling.
- Disse standardene skal alltid følges.
- Hvis du er usikker, spør noen som vet.

Ressurser er tilgjengelige

Hvis du har spørsmål eller bekymringer om det «riktige å gjøre» eller noens oppførsel på arbeidsplassen, oppfordrer vi deg til å spørre din veileder eller leder. Hvis du ikke er komfortabel med å gjøre dette, kan du ta opp bekymringen din gjennom de mange andre rapporteringsalternativene som er tilgjengelige for deg:

- Alle i ledergruppen, HR-teamet, det juridiske teamet eller teamet for etikk og compliance
- [Leder for compliance](#)
- [CBRE Ethics HelpLine](#)

Kommunikasjon med SEC og andre offentlige enheter

Med unntak av der det motsatte fremgår av disse standardene for forretningsatferd eller noen annen avtale med CBRE eller CBRE retningslinjer, kan du kommunisere, samarbeide eller sende inn en anklage eller klage til Finanstilsynet eller annen statelig eller rettshåndhevelsesenhet angående mulige brudd på eventuelle juridiske eller regulatoriske krav. Med unntak av der det motsatte fremgår av de ovennevnte retningslinjer, kan du også oppgi informasjon, herunder dele dokumenter eller annen informasjon til enhver statlig enhet som er beskyttet under varselbestemmelsene i gjeldende lov eller forskrift uten varsel til eller godkjenning fra CBRE. Slik delingsadgang er videre forutsatt av at 1) slik kommunikasjon og fremlegging er i samsvar med gjeldende lov og 2) informasjonen som ble oppgitt ikke ble innhentet gjennom en kommunikasjon som var underlagt advokat-klient konfidensialitet (med mindre oppgivelse av denne informasjonen ellers ville være tillat av en advokat i henhold til gjeldende nasjonal lovgivning, atferdsregler for advokatskikk eller annet). CBRE vil ikke begrense din rett til å motta en belønning for å gi informasjon i henhold til varslerbestemmelsene i gjeldende lover eller forskrifter til SEC eller andre offentlige etater. Alle bestemmelser i enhver avtale mellom CBRE og enhver ansatt eller tidligere ansatt som ikke er i samsvar med det ovennevnte språket, eller som kan begrense muligheten til å motta en utmerkelse i henhold til varslerbestemmelsene i gjeldende lov, anses ugyldige og vil ikke bli håndhevet av CBRE.

Modifikasjoner og fritak

Vår Standard of Business Conduct kan endres fra tid til annen. Enhver endring, modifisering eller fraskrivelse av bestemmelser i Standards of Business Conduct for styremedlemmer eller ledende direktører må godkjennes av CBREs styre. Enhver slik endring, modifisering eller fraskrivelse skal umiddelbart offentliggjøres i samsvar med gjeldende lover, regler og forskrifter (inkludert børsregler).

For mer informasjon, ta kontakt med:

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

Standards of Business Conduct er tilgjengelig på 34 språk. Alle ansatte er ansvarlige for å lese og forstå den, og følge dens veiledning. Standards of Business Conduct dekker ikke alle gjeldende lover, regler eller forskrifter eller gir svar på alle spørsmål. Når du er i tvil, må du bruke god dømmekraft og søke veiledning om riktig oppførsel. Standards of Business Conduct utgjør ikke en arbeidskontrakt eller forsikring om fortsatt ansettelse. De er kun til for CBRE og dets ansatte, og kan ikke brukes eller være tiltrodd av en annen part.

Ordliste

BEGREP	DEFINISJON
Hvitvasking av penger	Refererer til lover, forskrifter og prosedyrer som er ment å hindre kriminelle fra å skjule ulovlig innhentede midler som legitim inntekt.
Bestikkelse	Et tilbud eller betaling av noe av verdi, for eksempel penger, en gave, gode eller tjeneste, med den hensikt å påvirke mottakeren til å misbruke sin posisjon til å gjøre noe ulovlig eller uærlig for deg i retur.
Forretningsoppføring	Registrerer en viktig forretningsbeslutning og bør oppbevares for å overholde juridiske, kontraktmessige, rapporteringsrelaterte eller regulatoriske forpliktelser. Innholdet bestemmer om det er en forretningsoppføring, ikke formatet eller plasseringen. <i>(Eksempler: kontrakter, revisjonsposter, lisensieringsoppføringer og vurderinger)</i>
Datanettverk	CBREs datanettverk eller systemer inkluderer, men er ikke begrenset til local-area (LAN) og wide-area (WAN) nettverk, serversystemer, datasentre og alle CBRE-kontrollerte systemer.
Direkte markedsføring	All kommunikasjon levert av eller på vegne av CBRE, enten alene eller i gruppe, som (1) annonserer eller fremmer et produkt, en tjeneste, en posisjon eller et gebyrbasert arrangement som tilbys av CBRE eller (2) fremmer CBRE på noen måte. Direkte markedsføring inkluderer ikke kommunikasjon med det formål å legge til rette for eller gi en oppdatering på en ventende transaksjon, tjeneste eller gebyrbasert hendelse. ¹⁰
Enhet	Stasjonære datamaskiner, bærbare datamaskiner, notebooks, lagringsstasjoner, smarttelefoner eller andre lignende enheter som brukes til å få tilgang til firmanettverk eller informasjonsressurser.
Elektronisk markedsføring	Elektronisk markedsføring er ikke begrenset til e-post. Det inkluderer andre former for nettbaserte markedsføringsverktøy, for eksempel faksing, web- eller nettkommunikasjon, tekstmeldinger, blogger, oppslagstavler, Wiki, Internett-radio eller videostreaming, profesjonelle nettverk eller fellesskapsnettverk og informasjonsdelingsnettsteder, robocalling og sosiale medier.
Kryptering	En matematisk funksjon som beskytter informasjon ved å gjøre den uleselig av alle unntatt de med nøkkelen til å dekode den.
Foreign Corrupt Practices Act	En føderal lov i USA som forbyr amerikanske borgere og organer å bestikke utenlandske offentlige tjenestemenn til fordel for deres forretningsinteresser.
Menneskehandel	En form for moderne slaveri som innebærer å overbevise eller tvinge en person til å yte arbeidskraft eller tjenester, eller engasjere seg i kommersielle sexhandlinger mot hans/hennes vilje.

¹⁰ I USA anses ikke-kommersiell kommunikasjon, for eksempel varsler, bransjenyheter og veldedige bidragsoppgifter ikke for å være direkte markedsføring. I EU vil veldedige oppfordringer/innsamlinger og alt som fremmer CBRE bli ansett for å være direkte markedsføring.

Ordliste

BEGREP	DEFINISJON
Informasjonsteknologi	Alt datautstyr og lagringsmedier (fast eller flyttbart).
Innsidehandel	Den ulovlige praksisen med å handle på børsen til ens egen fordel gjennom å ha tilgang til konfidensiell informasjon.
Immaterielle eiendeler	Immaterielle eiendeler i selskapet inkluderer immaterielle rettigheter og konfidensiell og proprietær informasjon som varemerker, forretnings- og markedsføringsplaner, lønnsinformasjon og upubliserte finansielle data og rapporter osv.
Kickback	En form for forhandlet bestikkelse. En kickback er en ulovlig betaling ment som kompensasjon for fordelaktig behandling eller mottak av andre urettmessige tjenester. Kickback kan være penger, en gave, kreditt eller noe av verdi.
Kjenne kunden din	Prosessen med å identifisere og verifisere identiteten til kunden eller leverandøren.
Moderne slaveri	Utnyttelse av andre mennesker for personlig eller kommersiell vinning, inkludert rekruttering, skjuling, transport, levering eller anskaffelse av en person for tvungen arbeidskraft gjennom bruk av makt, svindel eller tvang.
Oppføringer som ikke er forretningsrelaterte	Dupliserte versjoner av samme dokument og annen ikke-viktig informasjon. De fleste dokumenter er oppføringer som ikke er forretningsrelaterte. <i>(Eksempler: utkast, korrespondanse, gamle agendaer eller møteinvitasjoner)</i>
Personopplysninger	Alle data (uavhengig av format) som alene eller i kombinasjon med andre rimelig tilgjengelige data, direkte eller indirekte kan identifisere eller brukes til å identifisere en person. <i>(Eksempler: navn, fødselsdato, kontaktinformasjon, identifikasjonsnumre og e-postadresser, samt kjønn, sivilstand og meninger av og om en person)</i>
Politisk eksponert person	Noen relatert til eller nært knyttet til offentlige tjenestemenn som kan påvirke deres beslutninger.
Materielle aktiva	Selskapets materielle aktiva omfatter eiendom, utstyr, materialer, teknologi osv.