



CBRE

STANDARDS
OF BUSINESS
CONDUCT

Nuestros
valores son
atemporales

del Consejo de Administración

Todos
desempeñamos
un papel
fundamental en
el mantenimiento
de una cultura
ética en CBRE y
los Standards of
Business Conduct
son nuestra guía.



Fila superior (de izquierda a derecha): Brandon Boze, Beth Cobert, Reginald Gilyard, Shira Goodman, Blake Hutcheson, Christopher Jenny.
Fila inferior (de izquierda a derecha): Gerardo Lopez, Susan Meaney, Guy Metcalfe, Oscar Munoz, Bob Sulentic, Sanjiv Yajnik.

El Consejo de Administración es responsable de establecer expectativas claras y altos estándares de comportamiento ético en el conjunto de CBRE. Un comportamiento ético infunde confianza, mejora la reputación de la empresa y nos ayuda a atraer a los mejores clientes y talentos, así como a construir carreras profesionales gratificantes para nuestro personal.

[g5] Los Standards of Business Conduct [g5]
[g4]1[/g4] son la base del Programa de Ethics & Compliance de nuestra empresa. Nos basamos en ellos para reforzar nuestros valores RISE (Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia) y garantizar el cumplimiento de las políticas de la empresa y las leyes y regulaciones que nos aplican a nivel mundial.

Todo aquel relacionado con CBRE, incluidos el Consejo de Administración y la Dirección Ejecutiva, están obligados a leer y entender los Standards of Business Conduct y reflejar sus valores y políticas en el desempeño de nuestro trabajo. Si todos actuamos así todos los días, sin excepción, continuaremos haciendo de CBRE una compañía que ofrece los mejores resultados para los clientes, los empleados, los accionistas y nuestras comunidades.

El éxito de CBRE depende de que estemos a la altura de los valores establecidos en los Standards of Business Conduct.

Agradecemos enormemente su apoyo.

¹ Aprobado en 2004; actualizado en 2011, 2019 y 2021.

Mensaje del CEO

Respeto, Integridad,
Servicio y
Excelencia: Nuestro
compromiso con
nuestra forma de
trabajar



Duración: 1:24 minutos. Traducción con subtítulos disponible haciendo clic en el botón CC en la esquina inferior derecha, después de abrir el vídeo.

CBRE pretende ser una compañía world-class en todo lo que hacemos. Gracias a nuestra gente y a su incansable empeño por ofrecer grandes resultados a los clientes, estamos en el buen camino de alcanzar este objetivo.

El trabajo duro es la clave de nuestro éxito. E igual de importante es *nuestra forma* de trabajar. En CBRE llevamos a cabo negocios de una manera correcta, comprometidos con los más altos estándares éticos. Es lo que nuestros clientes esperan de nosotros, y es lo que esperamos de nosotros mismos y de nuestros socios comerciales.

Los Standards of Business Conduct de CBRE son la columna vertebral de nuestro compromiso. Nos guían para tomar decisiones y llevar a cabo acciones. Influyen en todos los aspectos de nuestra cultura y ponen nuestros valores de Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia en práctica.

La conducta ética, sustentada por nuestros valores RISE, es esencial para hacer realidad nuestras aspiraciones a nivel mundial. Cualquier persona que tenga una duda sobre cuál es la forma correcta de actuar o que esté preocupada sobre una posible conducta inapropiada en el lugar de trabajo, puede y debe plantear sus inquietudes a través de cualquiera de las muchas vías de reporte que tenemos disponibles.

Agradecemos enormemente el compromiso de nuestra gente con CBRE y con nuestros valores RISE.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bob'.

Bob Sulentic
Presidente y CEO

Introducción

Nuestros valores son atemporales

Nuestros Standards of Business Conduct son una parte esencial del Programa de Ethics & Compliance. Este documento refleja nuestra cultura y nuestros valores, y explica los principios necesarios que guían nuestras obligaciones éticas y legales como representantes de CBRE.²

Palabras que rigen nuestras vidas

Nuestros Standards of Business Conduct se basan en nuestros valores RISE. Estos valores son los pilares de nuestra compañía y resumen cómo debe desempeñar sus actividades empresariales diarias.

Valores RISE

Respeto

Actuamos teniendo en cuenta las ideas de los demás y compartimos información abiertamente para inspirar confianza y fomentar la colaboración.

Integridad

Ninguna persona, ninguna acción o ningún cliente es más importante que nuestro compromiso con nuestra empresa y lo que representamos.

Servicio

Abordamos los desafíos de nuestros clientes con entusiasmo y diligencia, y construimos relaciones a largo plazo conectando a las personas adecuadas, el capital y las oportunidades.

Excelencia

Nos centramos incansablemente en obtener resultados beneficiosos para nuestros clientes, empleados y accionistas.

² Sus obligaciones también se explican en nuestras políticas, que puede encontrar en la sección myPolicy en la Intranet para empleados de CBRE. Si hay alguna inconsistencia o conflicto entre una política y nuestros Standards of Business Conduct, los Standards of Business tienen prioridad.

Su responsabilidad

Nuestros Standards of Business Conduct se aplican a todo el personal de CBRE, miembros del Consejo de Administración y a cualquiera que actúe en nombre de la compañía, en cualquier parte del mundo. Usted es responsable de entender estos estándares y ponerlos en práctica. Deben guiar sus acciones e interacciones con todas las personas con las que trabaja: clientes, competidores, inversores, socios comerciales, proveedores, gobiernos, y compañeros de trabajo.

En algunos países en los que operamos, puede que haya leyes locales o regulaciones que sean más específicas o restrictivas que los Standards of Business Conduct. Si hay un conflicto entre una ley o regulación local y nuestros Standards of Business Conduct, la ley o regulación local tiene prioridad.

Los Standards of Business Conduct no pueden abordar cada situación potencial, por lo que le instamos a usar su buen juicio, hacer preguntas y pronunciarse siempre que tenga dudas sobre qué hacer.

Rol especial de los Managers

Si tiene gente bajo su supervisión, es responsable de:

- Ser un ejemplo de nuestros valores RISE
- Asegurarse de que su equipo revisa, entiende y sigue nuestros Standards of Business Conduct, las políticas de la empresa y la ley

Si contrata a terceros en nombre de CBRE, usted es responsable de:

- Asegurar que sus acciones siguen nuestros Standards of Business Conduct³
- Proporcionar formación cuando sea necesario
- Controlar su trabajo para asegurarse de que actúan de forma coherente con nuestros estándares, políticas y con la ley

Para obtener más información



sobre los Standards of Business Conduct, vea este icono. Está ahí para recordarle que, si se conecta a la Intranet para empleados de CBRE, podrá encontrar políticas y otra información importante sobre nuestros estándares escritos introduciendo palabras clave en el cuadro de búsqueda de su página de inicio de la Intranet.



Busque este icono para encontrar ejemplos de situaciones de la vida real que puedan repercutir en sus actividades diarias y responder a preguntas comunes sobre nuestras políticas y estándares. Esperamos que estas breves secciones de preguntas y respuestas le ayuden a entender cómo actuar en ciertas situaciones y tomar la decisión correcta.



Las palabras en *cursiva* indican que están en el glosario. Puede consultar el glosario si estas palabras no le resultan claras.

³ Los proveedores también deben aceptar seguir nuestro Código de Conducta de Proveedores.

Su promesa solemne

Cada año, debe renovar su compromiso con nuestros valores RISE y certificar que tiene acceso a los Standards of Business Conduct, que los ha leído y entendido, y que los cumplirá durante todo su trabajo o servicio en CBRE. Si no mantiene su compromiso, se pone a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y a CBRE en riesgo. Se le aplicarán medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido y, posiblemente, consecuencias legales.

La adhesión a los más altos estándares de profesionalidad es la base de todo lo que hacemos. Y cumplir con su obligación requiere un compromiso consciente. La certificación es obligatoria y debe completarse en un plazo de 30 días.

Estas son las razones por la que usted se certifica anualmente

- Representa su promesa de actuar éticamente, seguir las reglas y vivir según nuestros valores de RISE.
- Dirige sus acciones en el trabajo y su forma de interactuar con compañeros, clientes y otros socios comerciales.
- Garantiza a las partes externas que interactúan o tienen interés en nuestra empresa, que toda nuestra gente revisa anualmente, entiende y acepta seguir las políticas y estándares de CBRE.
- Demuestra su compromiso con la protección de la marca CBRE y el mantenimiento de nuestra reputación como empresa ética.
- Es lo correcto. Debemos hacernos responsables de nuestras políticas, estándares y leyes, e informar sobre problemas y conductas inapropiadas.



Pronunciarse es importante.

Construimos nuestra reputación como un asesor de confianza para los clientes, siguiendo prácticas de negocio éticas. Pero esa reputación puede verse mermada o destruirse por los malos actos de un solo empleado. Es por eso que, además de conocer los requisitos legales y éticos que se aplican a su función, **también tiene la responsabilidad de comunicar los problemas.**

Si es un empleado, manager o supervisor, no debe tratar de resolver problemas complejos de ética y cumplimiento por sí solo, ni se espera que conozca todas las respuestas. Simplemente pida ayuda a su manager o supervisor, a un miembro del equipo directivo, o a cualquier miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal, al [Chief Compliance Officer o a la CBRE Ethics HelpLine](#). Al informar de sus preocupaciones, está ayudando a CBRE a mantener su reputación y a abordar problemas potenciales antes de que puedan afectar negativamente a nuestra empresa, compañeros, o clientes.

Pronúnciese si

- sospecha que alguien está haciendo (o está a punto de hacer) algo que infringe nuestras políticas o la ley, o está actuando de manera poco ética
- cree que puede estar involucrado en una mala conducta
- no está seguro de cómo actuar adecuadamente y necesita consejo

Deberes especiales de los Managers

- Dar ejemplo con su propio comportamiento
- Escuchar las preocupaciones cuando se presentan
- Mantener la confidencialidad
- Exigir responsabilidad a los miembros del equipo por sus acciones
- Actuar rápidamente cuando se da cuenta de una posible infracción
- Trasladar las preocupaciones a los canales adecuados

Ante un dilema ético, pregúntese:

- ¿Tiene que ver con nuestros valores RISE?
- ¿Cumple con la ley?
- ¿Es coherente con los estándares de CBRE?
- ¿Está seguro de que no implica riesgos?
- ¿Tiene suficiente información para tomar la decisión adecuada?
- ¿Parecería apropiado si apareciera en las noticias?



SI



Continúe pero, si tiene preguntas, hable con su manager o supervisor.



NO



Deténgase y pronúnciese:

- Hable con su supervisor o manager.
- Contacte con un miembro del equipo directivo, o con algún miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal.
- Envíe un correo electrónico al [Chief Compliance Officer](#)
- Presente un reporte online o por teléfono (de forma anónima si lo permite la ley local) a través de [la CBRE Ethics HelpLine](#).

Actuaremos

Cualquier sospecha de infracción de nuestras normas o de la ley será revisada rápida, exhaustiva e imparcialmente. Cada asunto que alcance el nivel de conducta incorrecta grave, será asignado a un investigador de Ethics & Compliance.

Nunca debe investigar acusaciones de conducta incorrecta por su cuenta, aunque sea manager o supervisor. En su lugar, informe de la acusación. Usted tiene la responsabilidad de cooperar plenamente en todas las investigaciones de Ethics & Compliance, y proporcionar respuestas veraces y completas a las preguntas. El incumplimiento de esta norma dará lugar a acciones disciplinarias que podrían incluir el despido. La decisión final sobre la acción apropiada la toma el miembro apropiado de la dirección.

Si informa sobre una preocupación, puede estar seguro de que la tomaremos en serio. Tenga la seguridad de que su informe será investigado a fondo y, por último, que se tomarán las medidas adecuadas.

con tolerancia cero frente a las represalias

Si busca consejo, plantea una preocupación o denuncia una conducta inapropiada, está haciendo lo correcto y estará protegido. CBRE tiene una política de tolerancia cero frente a las represalias. Está prohibido amenazar, acosar o tomar represalias contra otro empleado que, de buena fe, haya planteado una preocupación, denunciado una violación o participado en una investigación. Cualquier empleado que tome represalias, se enfrentará a medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

¿Se trató de una conducta inapropiada grave?




- Cualquier actividad que pueda causar un daño significativo legal, financiero o de reputación a la empresa
- Discriminación, acoso u otro comportamiento serio hacia compañeros, clientes o cualquiera que acuda a nuestro lugar de trabajo
- Actividad ilegal o infracción grave de las políticas o estándares de CBRE
- Informes financieros fraudulentos cubiertos por la Ley Sarbanes Oxley de 2002 en EE. UU. o leyes y reglamentos equivalentes en otros países

Proceso de investigación

Paso 1	Informe de conducta incorrecta
Paso 2	Reclamación revisada
Paso 3	Investigador asignado y conducta inapropiada informada investigada
Paso 4	El investigador formula recomendaciones para la adopción de medidas apropiadas al personal directivo superior
Paso 5	Se determina la acción apropiada

Cómo informar de una preocupación

CBRE ofrece muchas vías de hacer preguntas o plantear preocupaciones sobre conductas inadecuadas o presuntas actividades no éticas o ilegales. No importa qué método de reporte elija, su preocupación será manejada de manera confidencial e investigada en profundidad.

	Hable con su supervisor o manager.
	Contacte con un miembro del equipo directivo, o con algún miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal.
	Envíe un correo electrónico al Chief Compliance Officer .
	Presente un reporte online o por teléfono (de forma anónima si lo permite la ley local) a través de la CBRE Ethics HelpLine . La CBRE Ethics HelpLine está operada por una compañía independiente y disponible 24/7 en cada país en el que CBRE hace negocios.



Puede acceder a los estándares de CBRE y a cualquier otra información importante a la que se hace referencia en esta sección, en la Intranet para empleados de CBRE.



BÚSQUEDA CON PALABRAS CLAVE:

**Standards of Business
Conduct**

Respeto

Actuamos teniendo en cuenta las ideas de los demás y compartimos información abiertamente para inspirar confianza y fomentar la colaboración.

El respeto es el primero de nuestros valores RISE y por una buena razón. El respeto crea confianza, mejora la comunicación y promueve el trabajo en equipo. Tanto si su compañero, cliente o socio está sentado a su lado o a medio mundo de distancia, la forma en la que lo trata es fundamental para nuestra cultura y nuestro valor RISE de respeto.

Tratar a todo el mundo con respeto

CBRE atrae a las personas con más talento de todos los ámbitos de la vida. Proporcionamos un ambiente de trabajo donde puede competir y tener éxito, basándose en sus conocimientos y habilidades, y ser reconocido y recompensado en consecuencia. No hay lugar para el acoso, el racismo o la discriminación en nuestro lugar de trabajo. Siempre debe tratar a sus compañeros con dignidad y respeto, independientemente de su origen o posición.

Los gerentes y supervisores tienen un papel importante a la hora de impulsar un entorno que fomente un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo.

Detectar la discriminación

La discriminación es cualquier conducta en el lugar de trabajo, ya sea por escrito, verbal o hecho, que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia cualquier persona en función de su raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento u origen, religión, condición de veterano o militar, o cualquier otra clase o característica protegida por la ley aplicable.

Si es Manager o Supervisor

- dé ejemplo y fomente un ambiente de equipo saludable e inclusivo.
- Sea accesible y esté disponible si los empleados necesitan comentar cuestiones de discriminación o racismo.
- Denuncie todas las faltas de conducta, incluidas, sin limitación, las faltas de conducta raciales, a través de cualquiera de las opciones de denuncia, incluida la [CBRE Ethics HelpLine](#).
- Nunca tome represalias contra los empleados que informan sobre preocupaciones.

Diversidad, igualdad e inclusión

En CBRE, la diversidad, la igualdad y la inclusión son una prioridad estratégica, a medida que continuamos creando una cultura inclusiva, para que todos se sientan seguros, valorados y escuchados. Nuestro compromiso se teje a lo largo del ADN de la empresa y está integrado en nuestros valores RISE. Para ayudar a fortalecer nuestra ventaja competitiva, hemos integrado estos principios en nuestros procesos de talento y negocio, para ofrecer distintas perspectivas y soluciones innovadoras.

CBRE proporciona igualdad de oportunidades de empleo a todos los trabajadores, lo que incluye selección, contratación, compensación, asignaciones de trabajo, ascensos, disciplina y despido. Al tomar decisiones de empleo, usted debe basarse en el mérito. CBRE no tolera la discriminación por motivos de raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento u origen, religión, condición de veterano o militar, o cualquier otra clase o característica protegida por la ley aplicable.

En algunos países, tenemos la obligación legal de adoptar medidas afirmativas para promover la contratación y el adelanto en el empleo entre personas incluidas en ciertas clasificaciones protegidas. Creemos que es lo correcto y bueno para nuestro negocio.



P: Un cliente me ha pedido que cambie a uno de los miembros del equipo por su religión. ¿Qué debería hacer?



R: La petición de su cliente es inapropiada. Hable con su manager y aborden apropiadamente la solicitud de su cliente. O puede informar de esta preocupación a cualquier miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal, o a la [CBRE Ethics HelpLine](#).

Prevención del acoso y la intimidación

CBRE tiene normas contra el acoso en todos los lugares donde opera. Saber qué se considera acoso puede ayudarle a prevenirlo, contándolo si lo detecta.

Cualquier persona que lleve a cabo una conducta que infrinja nuestras normas contra el acoso será personalmente responsable.

A veces, el acoso laboral lo comete alguien fuera de la empresa, como un consultor, proveedor o cliente. Si es consciente del acoso y no lo denuncia, o no lo aborda, es como si estuviera aceptando el comportamiento o participando en él. Se le puede considerar responsable.

El acoso adopta muchas formas y puede dirigirse a un solo individuo o a un grupo de personas. Puede ser un incidente grave ocurrido una sola vez o prolongarse en el tiempo. Independientemente del tipo, el acoso es ofensivo, inapropiado y degradante, y crea un entorno de trabajo hostil, que puede interferir en la capacidad de sus compañeros de realizar y disfrutar de su trabajo. Si lleva a cabo una conducta que infringe nuestras normas laborales libres de acoso, o la ley, se le considerará responsable.

Ejemplos de acoso en el lugar de trabajo

- Comentarios hostiles, agresiones físicas o amenazas
- Intrusión en la vida personal
- Conducta intimidatoria para disuadir a una persona de presentar reclamaciones
- Gestos e insinuaciones sexuales explícitas
- Comentarios, bromas o preguntas de carácter sexual
- Insultos raciales o étnicos, o estereotipos negativos
- Beneficios laborales o promoción ofrecidos a cambio de un favor sexual (quid pro quo)
- Aislar o negar la presencia de un individuo
- Difundir mentiras o rumores sobre un empleado en las redes sociales

Si es Manager o Supervisor

- Comprenda, comunique y haga cumplir nuestras normas sobre acoso y no represalias.
- Actúe rápido si es testigo de una conducta inapropiada, o si un empleado presenta una denuncia de acoso.
- Informe sobre cualquier infracción de los Standards of Business Conduct, las políticas de la compañía o la ley. Al no actuar, está tolerando la conducta.



P: Soy el nuevo miembro de mi equipo y la única mujer. Mis compañeros me hacen preguntas y comentarios poco profesionales e inapropiados. Quiero que me acepten, así que trato de unirme a la conversación e intercambiar insultos con los hombres. Las bromas y la imprudencia están empeorando. Quiero poner fin, así que informé a mi manager. Ella dice que estoy siendo una mujer demasiado sensible y que no hará nada para ayudarme. ¿Qué debería hacer?

R: Sus compañeros están involucrados en un comportamiento inapropiado que podría resultar en un ambiente de trabajo hostil. Es importante que sus compañeros sean amonestados y posiblemente castigados por su comportamiento. Su manager también podría ser considerada responsable por tolerar su comportamiento y no actuar cuando supo de la situación. Debe informar sobre este comportamiento a través de cualquiera de las opciones con las que contamos, incluida la [CBRE Ethics HelpLine](#).

Tratar con el acoso sexual

Un entorno laboral sexualmente hostil es otra forma de acoso. Si no se controla, desgasta la confianza, la productividad y destruye nuestra cultura.

Una conducta sexual inapropiada puede ser verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, entre personas del mismo o diferente género. Una conducta sexual inapropiada no se limita a las relaciones entre superiores y subordinados. Le puede afectar a cualquiera.

CBRE tiene una postura firme sobre una conducta sexual inapropiada. Debe ser reconocida en todas sus formas y no debe tolerarse. Si se produce una conducta sexual inapropiada en su equipo, o en la oficina, incluida en la ubicación de un cliente, debe denunciarla.

Detectar una conducta sexual inapropiada

<p>Conducta sexual inadecuada e intimidación por género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios despectivos o poco profesionales relacionados con el sexo o el género • Bromas sexistas, comentarios o chistes • Preguntas íntimas relacionadas con el sexo • Fotos sexuales, videos o material escrito • Temas y conversaciones con alto contenido sexual
<p>Insinuaciones y acercamientos sexuales inapropiados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tocar, manosear, invadir el espacio personal, echarse encima • Correos electrónicos, llamadas, notas, textos, mensajes en redes sociales de naturaleza sexual • Miradas o gestos sexualmente sugestivos • Contacto sexual forzado o no deseado
<p>Coacción de la actividad sexual mediante sobornos o amenazas de represalias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer o amenazar con rescindir el trato preferencial u otras oportunidades profesionales, condicionado a si se proporcionan favores sexuales • Presionar por favores sexuales o citas, acoso (incluida la intrusión física o digital en la vida personal)

Si es Manager o Supervisor

- Responda rápidamente cuando los empleados denuncien una conducta sexual inapropiada.
- Informe del incidente al equipo de Ethics & Compliance.
- Muestre apoyo a los empleados que dan el paso, y deles las gracias por plantear sus preocupaciones.
- Nunca actúe de forma que pueda parecer un castigo o una represalia contra los empleados que denuncian una conducta sexual indebida.

P: Mi manager me pidió que fuera a tomar unas copas con el cliente después de una reunión exitosa y, después, me pidió que los acompañase a un "club para hombres". No quería ir, pero sentí que tenía que hacerlo. ¿Estamos infringiendo los valores de RISE asistiendo a este tipo de eventos?

R: Sí. Asistir a este tipo de recinto infringe la política de CBRE. Además, este tipo de comportamiento es potencialmente ilegal cuando se vincula a eventos laborales, ya que puede conducir a reclamaciones por entorno de trabajo hostil y acoso sexual.



Garantizar un lugar de trabajo sin violencia

CBRE está firmemente comprometida a proporcionar un lugar de trabajo libre de amenazas o actos de violencia. Los actos manifiestos de agresión, ira intensa o rabia incontrolable, son comportamientos inapropiados y nunca deben ocurrir en el trabajo.

Puede pedir ayuda a cualquier miembro del equipo directivo o a cualquier miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal, al [Chief Compliance Officer](#) o a la [CBRE Ethics HelpLine](#). Puede hacerlo sin temor a represalias. Se investigarán todas las denuncias de violencia en el lugar de trabajo, y se adoptarán medidas correctivas o disciplinarias, según proceda.

¿Qué tiene que saber?

- Nunca amenace a nadie ni cometa ningún acto de violencia en nuestro lugar de trabajo.
- No lleve ni utilice armas de fuego u otros dispositivos peligrosos dentro de la propiedad de la empresa o mientras realiza negocios de la misma.
- Informe inmediatamente de cualquier situación violenta o abusiva que genere una duda razonable por la seguridad de los empleados de CBRE, cuando y donde ocurra.



P: *Mi compañero, Joe, está bajo mucho estrés. Se ha quejado de que su esposa lo está dejando por otra persona, y a menudo huele a alcohol. En dos ocasiones me ha dicho que tenía una colección de pistolas y rifles. Ayer me dijo que nuestra jefa le había dado el resultado de la evaluación del desempeño “parcialmente logrado”, y me dijo: “Lo va a pagar.” ¿Es algo de lo que debo informar?*

R: *Sí. Si tiene conocimiento de que un compañero puede presentar una amenaza inminente para alguien en el lugar de trabajo, tiene la obligación de informar a su manager, para que pueda alertar a seguridad. También puede escalar el incidente llamando a la [CBRE Ethics HelpLine](#) o a la [Línea de Emergencia para empleados de CBRE](#).*

El alcohol y las drogas
pueden llevar a malas
decisiones

El alcohol y las drogas pueden llevar a malas decisiones

El alcohol y las drogas pueden afectar sus inhibiciones, llevándole a una conducta inapropiada y a situaciones negativas que involucren a los empleados y a otras personas. Mientras esté en el trabajo, no debe estar bajo la influencia del alcohol, drogas ilegales o cualquier otra sustancia que pueda perjudicar su capacidad para realizar su trabajo con eficacia y actuar respetuosamente. Esto se aplica a todos los empleados en todos los lugares de trabajo o en cualquier momento en el que esté realizando tareas o acciones en nombre de CBRE, como en un viaje de negocios.

Sabemos que puede ser costumbre servir bebidas alcohólicas en reuniones de empresa. Si decide servir o consumir tales bebidas, debe cumplir con las políticas de CBRE relativas al alcohol en el lugar de trabajo, incluidas las políticas específicas para la oficina.



Conozca las reglas

Ningún empleado puede usar, poseer, transferir, distribuir, fabricar o vender alcohol o cualquier droga ilegal o sustancia prohibida mientras esté en la propiedad de la empresa, de servicio, en estado de guardia localizada, o mientras se encuentra en un vehículo o un equipo potencialmente peligroso que sea propiedad o esté alquilado por la empresa. El consumo moderado de alcohol en funciones sociales o empresariales patrocinadas por la empresa donde se sirve alcohol, mientras se entretiene a clientes o posibles clientes de la empresa, o en horarios no laborables apropiados, en oficinas donde el alcohol está disponible podrá autorizarse siempre que:

- se mantenga una conducta profesional;
- el consumo de alcohol no perjudique sustancialmente al juicio o al desempeño profesional del empleado;
- el comportamiento del empleado no afecte negativamente a la empresa; y
- la conducta del empleado no infrinja ninguna política de la compañía lo que incluye, pero sin limitarse a, las políticas de la compañía que prohíben el acoso y la discriminación.

P: *Mi compañero arrastra las palabras y huele a alcohol, ¿qué debo hacer?*



R: No se enfrente a su compañero por su cuenta. En su lugar, alerte a su manager o supervisor, e informe sobre los hechos, como la frecuencia con la que esta persona huele a alcohol, o si la ha visto bebiendo, etc. Si no se siente cómodo yendo a su manager, debe informar sobre su preocupación:

- contactando con un miembro del equipo directivo, o con los departamentos de People, Ethics & Compliance o Legal.
- enviando un correo electrónico al [Chief Compliance Officer](#)
- presentando un reporte online o por teléfono (de forma anónima si lo permite la ley local) usando la [CBRE Ethics HelpLine](#).

Respetar los derechos humanos

Hacemos negocios de manera ética y responsable, y trabajamos para proteger los derechos humanos y promoverlos a escala global, tanto en nuestra organización como en toda nuestra cadena de suministros.

CBRE está comprometida con la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#). Esperamos que nuestros socios comerciales y proveedores compartan estos valores y rechacen un negocio si no cumple con nuestro Código de Conducta de Proveedores. Nos tomamos muy en serio cualquier alegación de violación de los derechos humanos en todas sus formas y no las toleraremos dentro de nuestra empresa o cadena de suministros.



¿Qué tiene que hacer?

- Confirmar que los contratos prohíben el uso de mano de obra infantil con cualquier fabricante, proveedor u otro acuerdo con terceros.
- Infórmese sobre la *esclavitud moderna* y la *trata de personas*, y tome medidas para prevenirla en todo nuestro negocio.
- Mantenga el lugar de trabajo inclusivo, libre de acoso y discriminación por motivos de raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento u origen, religión, condición de veterano o militar, o cualquier otra clase o característica protegida por la ley aplicable.
- Proporcione un lugar de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados, y prevenga accidentes de empleados, clientes y visitantes.
- Cumpla con todas las leyes y regulaciones relacionadas con los salarios que CBRE paga a los empleados y las horas que trabajan.
- Defienda y respete los derechos de los empleados en cuanto a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Puede acceder a los estándares de CBRE y a cualquier otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet para empleados de CBRE.



BÚSQUEDA CON PALABRAS CLAVE:

**Standards of Business
Conduct**

P: He oído que un proveedor de CBRE creó un programa de experiencia laboral que permite a los menores de 16 años trabajar horas ilimitadas por semana, sin sueldo ¿Debería preocuparme?



R: Sí. El programa que describe infringe las leyes del trabajo infantil y también levanta sospechas acerca de la trata de personas y la esclavitud moderna. Debería informar sobre esta preocupación a los equipos de People, Ethics & Compliance o Legal, o a la [CBRE Ethics HelpLine](#).

Integridad

Ninguna persona,
ninguna acción
o ningún cliente
es más importante
que nuestro
compromiso
con nuestra
empresa y lo que
representamos.

El éxito de nuestra empresa se debe en gran parte a la confianza que nos hemos ganado por la integridad y el trato justo. La confianza de nuestros clientes, accionistas y empleados es el activo más valioso de CBRE. Nunca debe aprovecharse injustamente de nadie mediante la manipulación, la tergiversación o el abuso de información. Nuestro valor RISE de Integridad requiere que usted siempre “haga lo correcto” y trate justa y honestamente a nuestros clientes, empleados, socios comerciales e incluso a nuestros competidores.

Mantener la confidencialidad

La integridad incluye mantener la confidencialidad de la información que la empresa, los clientes, los proveedores u otros terceros consideran privada o de propiedad exclusiva y que nos confían. Mantener la confidencialidad es una obligación de todos los empleados y una parte fundamental de su trabajo.

Las obligaciones de confidencialidad pueden surgir a través de contratos escritos, como acuerdos de confidencialidad, documentos de compromiso o encargos o declaraciones de trabajo, o incluso de comunicaciones verbales con un cliente o un tercero. Estas restricciones le impiden utilizar la información protegida para cualquier fin que no sea completar el alcance del trabajo según el contrato o el encargo.

Si es usted un empleado nuevo, le pedimos que no revele ni utilice en su trabajo ninguna información que sea propiedad exclusiva de su empleador anterior. Del mismo modo, cuando abandone CBRE, esperamos que

mantenga la confidencialidad de la información que sea propiedad exclusiva de nuestra empresa, nuestros clientes y terceros.

Sin perjuicio de lo anterior, estas obligaciones no limitan su capacidad de presentar una denuncia o queja ante la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) o ante cualquier otra entidad gubernamental, ni de participar o cooperar plenamente con cualquier investigación o procedimiento que pueda llevar a cabo la SEC o cualquier otra entidad gubernamental, incluido proporcionar documentos u otra información, sin previo aviso o aprobación por parte de CBRE. Si tiene alguna pregunta sobre esto, consulte con un miembro del equipo Legal o de Ethics & Compliance.



Comprender los conflictos de intereses

Se produce un conflicto de intereses cuando sus intereses personales (familia, amistades, factores financieros o sociales) pueden comprometer sus decisiones de negocios y poner en duda la imparcialidad de su juicio y acciones. Incluso la más mínima percepción de incorrección puede ser potencialmente perjudicial para las relaciones comerciales, erosionando la confianza, creando sospechas y empañando la reputación de CBRE en cuanto al trato justo. No debemos usar las propiedades o la información perteneciente a CBRE, o nuestra posición en CBRE, para beneficio personal. Estamos obligados a actuar en el mejor interés de CBRE y de nuestros clientes, y no en el nuestro.

Los conflictos de intereses no siempre pueden evitarse y no son necesariamente un problema, si el conflicto se comunica con antelación. Debe notificar inmediatamente a su manager o supervisor sobre todos los conflictos que razonablemente podrían entenderse como que afectan a su juicio y capacidad para desempeñar su papel en CBRE, o que pueden dar la sensación de mala conducta.

Conflictos de intereses comunes en el lugar de trabajo

Favorecer a familiares y amigos cercanos

- Influir en la decisión de adquirir bienes o servicios de una empresa en la que un familiar o un amigo tiene un interés financiero
- No revelar que tiene relación con un candidato a un puesto de trabajo CBRE, del que se está considerando la contratación
- Poner a miembros de la familia en relaciones de dependencia directa o con autoridad para adoptar decisiones sobre otros
- Iniciar una relación romántica con alguien a quien supervisa directamente, o sobre quien tiene la capacidad de influir en el salario, el rendimiento u otras decisiones de empleo

Poner a CBRE en ambos lados de la misma transacción o de una relacionada

- Representar a todas las partes en una operación
- Tener intereses en una propiedad que un cliente está considerando comprar

Tener intereses personales fuera del trabajo

- Trabajar a tiempo parcial para clientes, proveedores, fabricantes o competidores de CBRE o competir con CBRE de alguna manera
- Tomar para sí mismo, para un miembro de la familia o para un amigo, una oportunidad de negocio que CBRE podría haber estado persiguiendo, sin primero ofrecer esa oportunidad a CBRE

P: Me pidieron que auditara a un proveedor de CBRE donde trabaja como gerente un pariente cercano. ¿Es esto un conflicto de intereses?



R: Sí, y debería informar a su manager sobre esta relación. Usted y su manager decidirán juntos qué tipo de acción se debe tomar. Si tiene más preguntas, puede plantearlas a través de cualquiera de las opciones de presentación de reportes, incluida la [CBRE Ethics HelpLine](#).



Regalos, entretenimiento y pagos inadecuados

Dentro de las muchas líneas de negocio de CBRE, la práctica de intercambiar regalos u hospitalidad es habitual y esperada, para construir y mantener relaciones. Promueve la buena voluntad entre proveedores, clientes y socios comerciales. Sin embargo, los regalos y el entretenimiento, si son excesivos o entregados a la parte inapropiada,⁴ podrían causar conflictos de intereses reales o percibidos, o en el peor de los casos, podrían ser supuestos **sobornos** o **comisiones**. Esto es especialmente cierto en los regalos en efectivo o equivalentes, como tarjetas de regalo, cheques o certificados de regalo, que están estrictamente prohibidos.

Dar o recibir regalos o favores, o cualquier forma de entretenimiento u hospitalidad, nunca es apropiado si:

- Crea una obligación
- Pone al donante o al receptor en una situación en la que cualquiera de ellos pueda parecer tendencioso
- Se hace con la intención de influir en una decisión empresarial, negociación o transacción

Hágase estas preguntas

- ¿Está el regalo prohibido por ley?
- ¿Podría tomarse como un soborno?
- ¿Es acorde a nuestra (o su) política de regalos?
- ¿Podría influir en una decisión empresarial?
- ¿Cómo se percibiría si se divulgara públicamente?

Si alguna de estas preguntas le plantea dudas, debe hablar con su manager o supervisor, o comunicarse con la [CBRE Ethics HelpLine](#) para obtener orientación.

Cada región, país, empresa o algunos clientes, pueden haber adoptado políticas que rigen los gastos de viajes, comidas, regalos y entretenimiento. Debe seguirlos porque cumplen con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con esas operaciones.

Regalos para funcionarios públicos

Nuestras normas también reconocen aplicar reglas y políticas más estrictas y específicas al hacer negocios con cualquier entidad, agencia o agente gubernamental. Como empresa con sede en Estados Unidos, estamos sujetos a la **Foreign Corrupt Practices Act**. Puede que haya leyes adicionales en otros países en los que hacemos negocios, que prohíban dar cualquier cosa de valor, por pequeña que sea, a un funcionario público.

P: Como parte de la solicitud de propuesta, soy el responsable de elegir un proveedor para CBRE. El gerente de relaciones públicas de uno de los proveedores me ha ofrecido un viaje de fin de semana gratis para dos personas a Londres. ¿Puedo aceptar la oferta?



R: No. El viaje infringe la política de Regalos y Entretenimiento de CBRE y pone la reputación de la compañía en riesgo. Debe, cortés pero claramente, decir que "no" cuando se le ofrece un regalo excesivo, y responder por escrito con un "no" si se le ofrece por correo electrónico o por mensaje de voz.

⁴ Puede encontrar más información en Toma de decisiones relacionadas con la corrupción en la sección sobre el valor Servicio de nuestros valores RISE.

Inversiones personales que compiten con nuestro negocio

Debido a que sus propiedades personales en ciertos tipos de empresas inmobiliarias o de tecnología inmobiliaria pueden tener ramificaciones legales y de reputación para CBRE, hemos establecido normas con respecto a la propiedad de estos activos. Estas normas generalmente le permiten disfrutar de los beneficios de poseer bienes inmuebles o invertir en empresas de tecnología inmobiliaria, siempre y cuando usted revele adecuadamente sus intereses a CBRE. Nuestras políticas también contienen disposiciones que especifican cómo se gestionarán estos conflictos de intereses.

Se espera que se dedique principalmente al negocio de la empresa y, una vez disponga de la aprobación para participar en inversiones inmobiliarias o de tecnología inmobiliaria, no debe utilizar las propiedades, los sistemas o el personal de CBRE para perseguir sus intereses. Es más, debe disociar clara y efectivamente sus actividades personales de inversión o desarrollo de cualquier asociación o patrocinio de CBRE.

¿Qué tiene que saber?

Bienes inmuebles comerciales

- No adquiera una participación en una propiedad comercial ofrecida por CBRE, a menos que haya tenido una exposición razonable en el mercado.
- No opere con información anticipada o privilegiada, que no esté disponible para nuestros clientes.
- No presente ofertas personales que compitan con una oferta de cualquiera de los clientes de CBRE.
- Obtenga siempre el consentimiento por escrito de CBRE antes de negociar, presentar o ejecutar una oferta para comprar o

arrendar una propiedad comercial ofrecida por CBRE.

- CBRE puede, a nuestra discreción, prohibirle adquirir intereses inmobiliarios.

Empresas de Tecnología Inmobiliaria

- Nunca actúe como agente, director, socio, consultor, representante, agente, asesor o empleado de una empresa de tecnología inmobiliaria sin el consentimiento previo por escrito de CBRE.
- Nunca proporcione ningún aval público de una empresa de tecnología inmobiliaria sin el consentimiento previo por escrito de CBRE.

P: Mis suegros quieren usar CBRE para vender sus bienes inmuebles comerciales. ¿Qué debo hacer?



R: Si participa en la disposición de la propiedad en nombre de CBRE, debe revelar por escrito el interés de propiedad de los bienes inmuebles comerciales a CBRE. Si se aprueba, debe revelarlo a todos los compradores potenciales por escrito y obtener su consentimiento por escrito antes de continuar. No puede operar con información de propiedad exclusiva que no esté disponible para sus suegros. Si tiene más preguntas, puede plantearlas a través de cualquiera de las opciones de notificación, incluida la [Línea de ayuda de ética de CBRE](#).



Seguridad de la información y protección de activos

Integridad significa seguir sus convicciones morales y hacer lo correcto en todas las circunstancias, incluso cuando cree que nadie le está observando.⁵ Eso incluye cuando está usando activos de la compañía (tanto **activos tangibles** como **intangibles**), nuestra **red informática** u otra **información de recursos tecnológicos**. Tiene el deber de proteger estos activos y recursos contra robo, daño y mal uso. Los bienes de CBRE se deben proteger y utilizar eficientemente y solo para fines comerciales legítimos, no para beneficio personal.

P: Tengo plazo de entrega y necesito enviar algunos datos personales a mi cuenta de correo electrónico para poder terminar mi proyecto después de acostar a mis hijos. ¿Es posible?



R: No. Si es responsable o tiene acceso a los datos personales, no puede transferir esa información fuera de la empresa CBRE a ninguno de sus sistemas personales.

P: De vez en cuando, llevo mi dispositivo móvil al café de mi vecindario para ponerme al día con mi correo electrónico y trabajar. ¿Puedo utilizar el Wi-Fi gratuito?



R: Muchos ordenadores portátiles de CBRE se han configurado con "VPN de GlobalProtect siempre activada". Si utiliza un dispositivo con esta configuración, es seguro iniciar sesión en la red Wi-Fi gratuita. Sin embargo, si utiliza un dispositivo personal o tiene un portátil de CBRE que no tiene esta VPN, no se conecte a ningún wifi gratuito. El wifi gratuito puede crear una vulnerabilidad en su ordenador que ponga en riesgo la información de CBRE. Cualquier persona que esté sentada en la cafetería puede ver lo que está haciendo si lo desea.

P: Tengo una de las pocas licencias de la base de datos financiera del departamento. Mis compañeros de trabajo constantemente me piden prestado mi inicio de sesión, para poder hacer su trabajo más rápido de lo que lo harían si utilizaran el protocolo apropiado. No le piden a su manager otro usuario, aunque parezca ser necesario. Me he negado a dar mi nombre de usuario, pero me siento presionado a dejar que otros lo tomen prestado, aunque fuese solo un par de veces.



R: Está haciendo lo correcto al negarse. Compartir un nombre de usuario o contraseña no está bien, porque crea un registro falso de quién podría haber realizado el trabajo de forma incorrecta, o incluso fraudulenta, en la base de datos. Proteger su inicio de sesión también lo protege a usted de ser sospechoso de mala conducta, si alguien no actúa correctamente mientras usa su inicio de sesión. En último término, la compañía necesita saber si realmente se necesita invertir en un inicio de sesión independiente, para promover la eficiencia de una manera segura.

¿Qué tiene que saber?

Activos de la empresa

- No utilice el nombre, logotipo, información, equipo, propiedad, tiempo u otros recursos de CBRE para realizar actividades externas que no estén autorizadas por la empresa.
- No utilice o divulgue (durante o después de su empleo en CBRE), sin la autoridad apropiada, información personal o confidencial obtenida de cualquier fuente en el ejercicio de sus negocios en CBRE.⁶
- No acceda a los datos sin autorización. El acceso a la información confidencial solo debe facilitarse a los empleados que la requieran para realizar su trabajo.
- No comente información confidencial de la empresa en áreas públicas abiertas para minimizar la divulgación a compañeros o terceros que no estén autorizados a conocerla.

Red informática y recursos tecnológicos

- Utilice solamente **dispositivos**, cuentas y sistemas aprobados para la correspondencia o las transacciones comerciales.
- No deje los dispositivos de CBRE desatendidos y tome medidas para protegerlos contra robo, pérdida, daño o mal uso.
- Instale solamente software aprobado y con licencia en los dispositivos de CBRE.
- Haga siempre copias de seguridad de los datos para proteger a CBRE de pérdidas o corrupción de la información.
- Cifre siempre la información confidencial y transmítala a través de plataformas y conexiones seguras.
- No comparta nombres de usuario y contraseñas de CBRE con nadie.

⁵ Ningún empleado debe tener expectativa de privacidad al acceder a los sistemas empresariales de CBRE, excepto cuando lo prohíba la ley.

⁶ Los ejemplos de información confidencial incluyen información no pública sobre los planes de CBRE, ganancias, pronósticos financieros, de negocios, descubrimientos, ofertas competitivas, tecnologías y personal.

Información privilegiada

Muchos de nosotros tenemos acceso a información que el público no tiene: información sobre CBRE, nuestros clientes, los socios comerciales y los competidores. A menudo, esta información se considera “material”, porque influiría en la decisión de un individuo de comprar, vender o mantener las acciones de esa empresa.

Las leyes de *intercambio de información privilegiada* en EE. UU. y en muchas otras jurisdicciones donde operamos, prohíben comprar, vender o hacer otras transferencias de valores a cualquier persona que tenga información material que no es generalmente conocida o está disponible para el público. Y por cualquier persona se refieren a usted, a su cónyuge, a sus hijos y a cualquier otra persona con la que haya compartido información material de manera abierta o intencional.

Estas directrices contra el uso de información privilegiada se aplican a la negociación de valores de CBRE, así como a la negociación de valores de otras empresas, como los clientes, proveedores u otras empresas con las que CBRE está negociando operaciones empresariales significativas.

Estas leyes también le prohíben revelar información material a cualquier persona que comercia con valores de la empresa, así como comprar o vender valores de una empresa cuando usted tiene información material no pública sobre la misma. Usted es responsable de cumplir con las leyes de mercado de valores aplicables, y de proteger a la empresa y a usted mismo de las graves responsabilidades y sanciones que pueden resultar al infringir estas leyes.

¿Qué tiene que saber?

- Cumpla siempre con las leyes y regulaciones que se aplican al uso de información privilegiada.
- Revele información confidencial solo cuando sea estrictamente necesario. Tenga siempre cuidado con la información en los correos en cadena y en las conversaciones en los espacios públicos.
- Asegúrese de que nuestros proveedores mantengan la confidencialidad de la información que compartimos con ellos; utilice los acuerdos o compromisos de confidencialidad para salvaguardar nuestra información.
- Dese cuenta de que cualquier información no material para CBRE que usted pueda decidir descartar, puede ser material para otros.
- En caso de duda, consulte con el departamento Legal antes de comprar o vender acciones.
- Si se observa algún incumplimiento, informe del asunto inmediatamente a la [CBRE Ethics HelpLine](#) o a un miembro de los departamentos de Ethics & Compliance o Legal.

P: *Estoy trabajando para CBRE en la adquisición de una gran entidad cotizada en bolsa en Estados Unidos. Esta información aún no es pública, pero me gustaría contárselo a mi pareja, que es un agente de bolsa para algunos clientes que se verían beneficiados. Si no me estoy beneficiando personalmente, ¿puedo compartir esta información?*



R: No. Compartir información material, no pública, es ilegal e infringe las normas de CBRE y los Standards of Business Conduct.



Responsabilidad financiera

Como empleados de CBRE, tenemos el deber de actuar con honestidad cuando registramos o notificamos información financiera sobre las operaciones de la compañía. Si proporciona, revisa o certifica información financiera en relación con cualquier control o procedimiento interno, como hojas de asistencia, informes de gastos, comprobantes de ingresos u otros estados financieros, debe proporcionar información precisa, oportuna y completa. Está estrictamente prohibido hacer o aprobar documentos, documentos falsos o engañosos, o no revelar adecuadamente algún activo o pasivo.

CBRE confía en nuestra integridad financiera para tomar decisiones empresariales informadas. Nuestros interesados, incluidos los socios comerciales, los funcionarios gubernamentales y los inversores, también lo hacen. Proporcionarles información financiera precisa, oportuna y completa no solo es bueno, sino que también es requerido por las leyes y regulaciones que rigen nuestra empresa. Nuestro compromiso con la integridad financiera también se extiende a los recursos que gestionamos en nombre de nuestros clientes.

Si tiene dudas, o alguien se pone en contacto con usted con alguna cuestión acerca de cualquier aspecto de nuestra información financiera, o cualquier problema de contabilidad o auditoría o control interno, debe informar de inmediato a su manager, o a través de cualquiera de las opciones de informes que tenemos disponibles, incluida la [CBRE Ethics HelpLine](#).



Puede acceder a las normas de CBRE y a cualquier otra información importante a la que se hace referencia en esta sección de la intranet para empleados de CBRE.



BÚSQUEDA CON PALABRAS CLAVE:

**Standards of Business
Conduct**

Servicio

Abordamos los desafíos de nuestros clientes con entusiasmo y diligencia, construyendo relaciones a largo plazo conectando a las personas adecuadas, el capital y las oportunidades.

Nuestro valor del Servicio es lo que nos diferencia de nuestros competidores y nos impulsa a ofrecer los mejores resultados a nuestros clientes. Pero eso por sí solo no garantiza el éxito. Para proporcionar un gran servicio, debemos asumir la responsabilidad de hacer negocios justos y éticos, siempre y dondequiera que estemos.

Tratamiento de la conducta corrupta y deshonesta

Los clientes eligen CBRE no solo por nuestro excelente servicio, sino también por nuestra reputación de realizar negocios justos y éticos. Nuestra reputación se ha construido gracias al trabajo duro de miles de empleados, pero se puede ver dañada por un solo empleado que ofrezca o acepte un *soborno* o una *comisión* de cualquier tipo.

El soborno es un delito en la mayoría de los países y conlleva graves penalizaciones, incluidas multas y penas de prisión. Nunca debe ofrecer o pagar sobornos (directa o indirectamente a través de un tercero) a funcionarios públicos, clientes o proveedores. Tampoco debería aceptar un soborno o una comisión. Incluso un pequeño regalo o una muestra de gratitud puede ser ilegal o ser visto como una manera de obtener o retener un negocio, o asegurar una ventaja poco apropiada. También debe tener en cuenta todos sus gastos, y asegurarse de que puede justificarlos, si se solicita. Mantener unas cuentas y unos registros precisos y bien documentados es fundamental para reducir el riesgo de corrupción.

P: *Tengo que elegir entre tres proveedores como parte de un proceso de solicitud de propuestas. Un proveedor me ha ofrecido entradas gratis para un evento deportivo caro. Estoy tentado a aceptarlas. ¿Puedo?*



R: No. Los billetes caros infringen la política de Regalos y Entretenimiento de CBRE y pone la reputación de la compañía en riesgo. Usted debe decir cortés y claramente “no”, cuando se le ofrece un regalo excesivo, y responder por escrito con un “no”, si se ofrece por correo electrónico o por mensaje de voz.

A veces las irregularidades pueden parecer algo correcto, como cuando un pequeño pago no legítimo serviría para impedir que un proyecto se retrase. Pero nunca es lo correcto. Usted tiene la responsabilidad personal de resistirse a participar en cualquier forma de corrupción y de denunciar las infracciones. Infringir estas reglas, ya sea intencionalmente o no, podría resultar en graves consecuencias para usted y para CBRE.

Vigile

- las solicitudes de donaciones a organizaciones benéficas u organizaciones que puedan estar relacionadas con funcionarios públicos, partidos políticos, clientes, proveedores o miembros de sus familias;
- las solicitudes de regalos, hospitalidad o viajes extrañas, excesivas y fuera de lo común;
- los pagos adicionales por acciones gubernamentales rutinarias, tales como el procesamiento de documentos, la emisión de permisos, etc., o para agilizar un procedimiento normal;
- los pagos destinados a incentivar o a compensar un trato preferencial, o cualquier otro tipo de actividad comercial indebida.

PROCESO DE TOMA DE DECISIONES RELACIONADAS CON LA CORRUPCIÓN

Ha habido una petición, oferta o promesa de pagar o regalar algo de valor.

Ya sea solicitada, ofrecida o prometida directa o indirectamente a través de intermediarios,

- ¿va a influir indebidamente en cualquier acto o inacción, decisión o no decisión del destinatario en su carácter oficial,
- va a inducir al receptor a actuar o abstenerse de actuar en relación con el desempeño de sus funciones,
- asegurar una ventaja no apropiada,
- conseguir retener un negocio,
- inducir al receptor a utilizar la influencia de un tercero (incluida una entidad pública) para afectar o influir en cualquier acto o inacción, decisión o no decisión de dicho tercero, o
- "recompensar" a un receptor después del hecho, por afectar o influir en cualquier acto o inacción, decisión o no decisión de un tercero?

NO
No a la infracción

Pero si no lo tiene claro, consulte a un responsable autorizado, los Standards of Business Conduct y la Política Global 6.16 (Anticorrupción) antes de proceder.

SÍ
Sí a detener e informar

- Hable con su supervisor o manager.
- Contacte con un miembro del equipo directivo, o con los equipos de People, Ethics & Compliance o Legal.
- Envíe un correo electrónico al [Chief Compliance Officer](#)
- Presente un reporte online o por teléfono (de forma anónima si lo permite la ley local) a través de la [CBRE Ethics HelpLine](#)

Competencia leal

La competencia leal es buena para las empresas y nuestros clientes, impulsando la innovación y mejorando los servicios. Las leyes de competencia garantizan un sistema de libre mercado justo y competitivo, en el que ninguna empresa tiene el monopolio de un producto o servicio.

CBRE cumple con las leyes antimonopolio en cada jurisdicción en la que operamos. Competimos de forma leal y contamos con normas que gobiernan nuestras actividades con competidores, clientes y proveedores. Usted está obligado a seguir estrictamente las leyes antimonopolio y de competencia, y los reglamentos internos correspondientes. Las infracciones acarrearán penas graves, incluidas multas y penas de prisión para los empleados.

Algunas de las alegaciones de competencia desleal más graves incluyen encuentros informales con competidores durante reuniones y eventos del sector. Tenga cuidado. Las leyes antimonopolio son complejas y pueden variar dependiendo del país y del estado. Cualquier contacto con la competencia puede suponer riesgos en materia de derecho de la competencia. Busque siempre asesoramiento cuando tenga dudas.

¿Qué debería evitar?

- Celebrar acuerdos formales o informales con competidores para fijar precios, preparar ofertas o restringir el suministro de bienes o servicios
- Intercambiar información competitiva sensible con los competidores
- Aprovecharse de una posible posición dominante en el mercado
- Crear un entorno de mercado que impida la libre competencia
- Dividir el mercado en función del territorio, la base de clientes, etc.
- Imponer restricciones a clientes o proveedores
- Realizar determinadas fusiones y adquisiciones contrarias a las leyes antimonopolio

P: Conozco a alguien que trabaja para uno de los competidores de CBRE. Me ha llamado para preguntarme si podemos trabajar juntos para fijar los precios de la última licitación de un proyecto. Dice que CBRE puede obtener este contrato, pero solo si prometemos dejarlos ganar el próximo. ¿Debería aceptar?



R: La fijación de precios o la manipulación de ofertas no están permitidas. Debe rechazar la oferta e informar de esta preocupación a los departamentos de People, Legal o Ethics & Compliance, o a la [CBRE Ethics HelpLine](#).



Sanciones gubernamentales y lucha contra el blanqueo de capitales

CBRE es una empresa global y se rige por las leyes de comercio internacional en EE. UU. y por las regulaciones equiparables de otros países. Estas leyes nos prohíben hacer negocios o apoyar a delincuentes, terroristas, partidos prohibidos y blanqueadores de capitales que tratan de ocultar fondos ilícitos. Siempre debe saber con quién está haciendo negocios y cumplir con las leyes aplicables contra el *blanqueo de capitales* y la financiación del terrorismo, y solo aceptar fondos de fuentes legítimas. Las sanciones por infringir las leyes del comercio pueden ser graves.

Si tiene dudas sobre la persona o entidad que posee o controla a su cliente o proveedor, o la fuente de fondos o propósito de la transacción, debe comunicarse con su manager o supervisor, o con la [CBRE Ethics HelpLine](#).

¿Qué tiene que hacer?

- Realice siempre la diligencia requerida de *conocer a su cliente* y combatir el blanqueo de capitales para cada cliente con el que trate.
- Asegúrese de que cada proveedor con el que trabaja esté formalmente dado de alta.
- Confirme que el cliente o proveedor existe y que sus fondos provienen de fuentes legítimas.
- Preste mucha atención a los clientes o vendedores que están controlados por funcionarios públicos o a una *persona políticamente expuesta*.
- Esté atento a posibles señales de alerta, como individuos o empresas que aparecen en las listas de sanciones gubernamentales o de partidos prohibidos.
- Conozca las razones comerciales o económicas detrás de cada transacción.



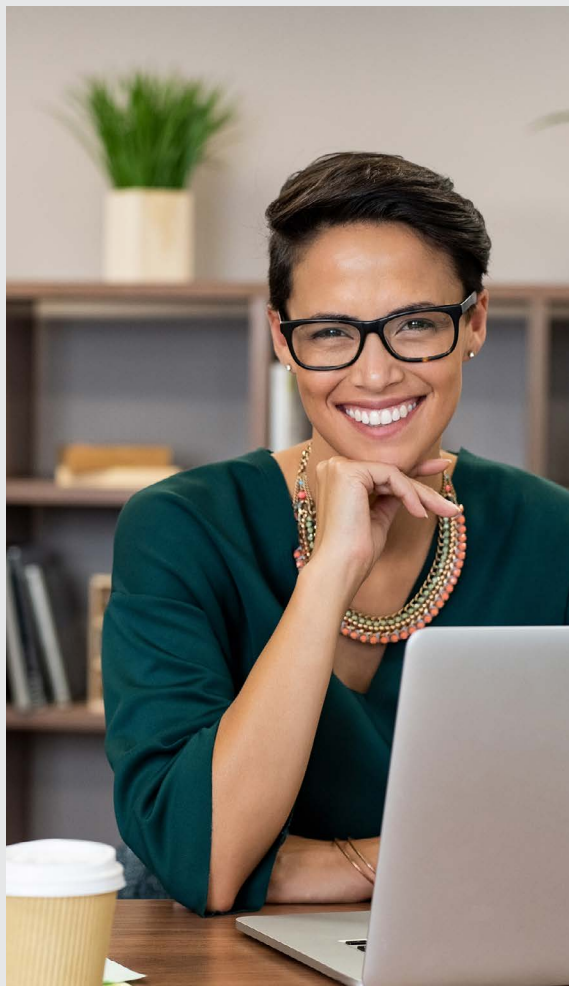
Marca de equipo

Sabemos que nuestros profesionales, grupos y equipos usan sus conocimientos y experiencia como ventaja competitiva. Sin embargo, cuando se trata de nuestra marca, la coherencia es fundamental. La representación de marca coherente nos ayuda a mejorar nuestro negocio y a posicionar la marca CBRE lejos de la competencia, y refleja la experiencia y profesionalidad que nuestros clientes esperan.

Las declaraciones falsas, engañosas y las representaciones erróneas pueden afectar negativamente a nuestra marca. Debe esforzarse en todo su trabajo y en las interacciones en nombre de CBRE, para proteger la reputación de la marca. Los equipos de marketing de CBRE pueden ayudarle con más información sobre los protocolos y políticas de marketing que pueden diferir por región, división y país, para abordar las leyes o regulaciones locales.

Cómo debe representar nuestra marca

- Incluya el logotipo de CBRE en todo el material de marketing.
- Identifique la línea de negocio que representa.
- Cumpla con las leyes aplicables y cualquier grupo regulatorio, como las directrices publicitarias de las agencias inmobiliarias locales.
- Siga las directrices de la marca CBRE cuando comercialice sus servicios.



Puede acceder a las normas de CBRE y a cualquier otra información importante a la que se hace referencia en esta sección de la intranet para empleados de CBRE.



BÚSQUEDA CON PALABRAS CLAVE:

**Standards of Business
Conduct**

P: Soy un nuevo becario de ventas del equipo de Capital Markets. Mi senior director me pidió que desarrollara un informe de mercado para nuestros clientes. Lo titulé "CBRE Bandos Real Estate Investment" y cambié el logotipo de CBRE a azul marino para que destacase. ¿Están permitidos estos cambios?



R: No. Su informe debe reflejar con precisión la línea de negocio con la que está asociado. Debe comprobar las leyes locales de bienes inmuebles sobre marketing, la publicidad y la representación. Y debe comprobar que el logotipo y la marca CBRE de su informe siguen las directrices establecidas en el portal de marca de CBRE.

Mantener a todo el mundo a salvo

Excelencia

Nos centramos incansablemente en obtener resultados beneficiosos para nuestros clientes, empleados y accionistas.

La base de nuestro éxito es nuestro valor de Excelencia. Establece un marco de estándares que nos involucran y motivan para producir los mejores resultados para todos nuestros miembros, con un desempeño superior coherente y un comportamiento ético.

Mantener a todo el mundo a salvo

CBRE proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable. Nuestro éxito en el cumplimiento de esta obligación depende de que usted haga su parte, para minimizar la posibilidad de lesiones en el trabajo, mediante el cumplimiento de la ley y la política de CBRE, y utilizando el sentido común. Nuestras políticas, programas y estándares de salud, seguridad y medio ambiente le garantizan recursos, formación y profesionales dedicados en las cuentas de clientes y en nuestras oficinas para apoyarlo durante toda la jornada laboral.

Además de contar con buenas prácticas medioambientales, CBRE se compromete a minimizar nuestro impacto en el medio ambiente y ayudar a nuestros clientes a que hagan lo mismo. Somos conscientes de nuestra responsabilidad de ser buenos guardianes del medio ambiente y de mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y las comunidades donde vivimos y trabajamos.

¿Qué tiene que hacer?

- Acate todas las leyes locales de salud, seguridad y medio ambiente.
- Supervise y mejore continuamente la seguridad en nuestro lugar de trabajo.
- Informe de cualquier situación insegura que amenace la seguridad o la salud de cualquier persona en nuestro lugar de trabajo o dañe el medio ambiente.
- Informe de las lesiones en el trabajo de cualquier gravedad.
- No trabaje nunca bajo la influencia del alcohol, drogas u otra sustancia que perjudique su capacidad de realizar su trabajo de forma segura y efectiva.

P: Soy el responsable de un proyecto para la construcción de un espacio para oficinas. Durante un estudio de la estructura, he notado algunos defectos que harían inseguro seguir adelante. No quiero poner en peligro el proyecto mencionando estos defectos al cliente. ¿Qué debería hacer?

R: La seguridad de las personas es prioritaria. Tiene que informar inmediatamente al cliente y a su manager sobre cualquier hallazgo que comprometa la salud y la seguridad de otros.

Respetar la privacidad

CBRE maneja *datos personales* a diario. Nuestras principales prioridades son garantizar que respetamos los derechos de privacidad de las personas y conservar la confianza de nuestros empleados y clientes. Esperamos que se adhiera a un conjunto de principios básicos de privacidad (nuestros pilares de privacidad de datos) cada vez que recoja, utilice o procese datos personales, para garantizar que CBRE realiza prácticas de manejo de datos legales y respetuosas con la privacidad a nivel mundial.

Depende de cada empleado poner en práctica de forma proactiva los principios básicos de privacidad de CBRE, para estar permanentemente integrados en la forma en la que dirigimos el negocio. Para ayudarle a comprender los datos personales y obtener más orientación sobre el cumplimiento de nuestra política de privacidad de datos, comuníquese con la Global Data Privacy Office de CBRE.

Los cuatro pilares de privacidad de los datos.

1

SEA TRANSPARENTE

Sea transparente sobre los datos personales que CBRE recopila y sobre cómo pretendemos utilizarlos.

2

MINIMICE LOS DATOS Y LOS ACCESOS

Reduzca al mínimo la recopilación de datos personales y limite el acceso según las necesidades.

3

MANTENGA LOS DATOS SEGUROS

Proteja los datos personales mediante *cifrado* y contraseña.

4

BORRE LOS DATOS

Elimine los datos personales cuando ya no sean necesarios.

P: Soy miembro del equipo de People. Mientras trabajaba en la herramienta de planificación de compensación de CBRE, me di cuenta de que tengo acceso a los nombres, cargos y datos de remuneración de los empleados en una región y línea de negocio fuera de mi responsabilidad. ¿Qué debería hacer?



R: Debe informar de este y de cualquier otro posible incidente de privacidad al Centro de Operaciones de Seguridad de CBRE. Su acceso a esta información es una revelación accidental de datos personales, que puede desencadenar obligaciones de información y que requiere una acción rápida para limitar su acceso a una base que sea estrictamente necesario conocer.

Retenga o destruya registros
comerciales, datos y
correos electrónicos

Retenga o destruya registros comerciales, datos y correos electrónicos

Usted genera y administra cientos de documentos y mensajes de correo electrónico en el transcurso normal de los negocios, e innumerables registros en las bases de datos. Algunos de sus documentos y datos se consideran **registros comerciales**, pero la mayoría son **registros no comerciales**.

Todos los empleados de CBRE son responsables de ayudar a mantener los **registros comerciales** para cumplir con nuestros requisitos de negocio, operativos, legales y regulatorios, a la par que se reduce el coste y el riesgo asociado con el almacenamiento innecesario y excesivo de información.

¿Qué tiene que hacer?

Registros comerciales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guarde los registros según el calendario específico del país⁷
Registros no comerciales	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Elimínelos rápidamente cuando haya conseguido su propósito y ya no tengan valor comercial
Correo electrónico⁸	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Archive los correos electrónicos significativos para el historial <ul style="list-style-type: none"> • Relacionados con un proyecto válido por más de 90 días • Que proporcionan pruebas de eventos o decisiones comerciales importantes • Necesarios por razones reglamentarias o financieras ✗ No archive correos electrónicos que no sean significativos para el historial (por ejemplo: planes de almuerzo, boletines de noticias de organizaciones empresariales)

Si es Manager o Supervisor

Si un empleado le informa que deja CBRE, usted tiene un tiempo concreto, establecido por nuestras políticas, para acceder y archivar cualquier correo electrónico dentro del buzón de Outlook del empleado antes de que sea eliminado permanentemente.

P: Estoy trabajando en una base de datos con las proyecciones anuales y quinquenales de impuestos en efectivo de CBRE, y con los cálculos de tipos impositivos de efectivo presupuestados para los últimos cinco años. Me gustaría descargar los datos del último año en una hoja de cálculo y enviarla por correo electrónico a mi cuenta de almacenamiento en la nube personal como copia de seguridad. ¿Hay algún problema según las normas de CBRE?



R: Sí. En primer lugar, algunos de los datos han superado su período de retención y deben destruirse de forma segura. En segundo lugar, se prohíbe a los empleados enviar datos de CBRE por correo electrónico a cuentas y almacenamiento personales. Todos los datos de CBRE deben permanecer en el entorno de CBRE.



⁷ Si tiene acceso a la Intranet para empleados de CBRE, puede encontrar el calendario en la página de Retención e Información de Registros Globales.

Cada calendario enumera las categorías de registros comerciales y el tiempo que cada uno de ellos debe conservarse antes de su destrucción.

⁸ Los mensajes que queden en su bandeja de entrada de Outlook o las carpetas enviadas, se eliminarán automáticamente después de 90 días.

Usar nuestros sistemas de comunicación electrónica

Nuestros sistemas de comunicación electrónica, como el acceso a Internet, el correo electrónico, los mensajes de voz y los servicios telefónicos, son herramientas esenciales que apoyan nuestro negocio. Usted es responsable de utilizar estos sistemas y redes sociales de una manera profesional, respetuosa, segura y legal, coherente con nuestros valores y políticas RISE.

No comunique ni publique ninguna entrada en las redes sociales sin considerar seriamente cómo la comunicación o la entrada van a impactar en la reputación y obligaciones de CBRE de mantener la confidencialidad de cierta información, y cómo puede ser interpretada por el público.

Cuando usa las redes sociales, representa a nuestra marca y es guardián de nuestra reputación. La conducta inapropiada, el intercambio de información confidencial, el acoso, el uso excesivo de los sistemas de la empresa para asuntos personales y el fraude, se tratan de la misma manera, ya sean online o en persona. No importa la plataforma o el medio, estas actividades no se van a tolerar. Piense antes de publicar.



¿Qué tiene que hacer?

- Ser respetuoso y sensible con el público, así como con cualquier empresa, grupo o individuo mencionado en la comunicación o en el mensaje.
- Al participar en las redes sociales, identifique claramente que sus opiniones y declaraciones son atribuibles únicamente a usted y no a la empresa.
- No revele información confidencial o propiedad de CBRE o de nuestros clientes.

P: *Estoy orgulloso del rendimiento de CBRE y espero que el precio de nuestras acciones aumente gracias a nuestras ganancias y una fusión que se espera que se cierre en el próximo trimestre. ¿Puedo publicar esto en las redes sociales?*



R: No. Compartir información material, no pública, es ilegal e infringe las normas de CBRE y los Standards of Business Conduct.

Marketing electrónico

Todo *marketing directo* realizado por o en nombre de CBRE, debe cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, que varían según el país, la región o el estado. Estas leyes afectan a la forma en la que puede hacer llamadas, enviar mensajes de texto, correos electrónicos o faxes a los clientes actuales y potenciales.

El incumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con el *marketing electrónico* puede exponer a CBRE, a usted y a nuestros clientes a multas regulatorias significativas, demandas o daños a la reputación.

¿Qué debería evitar?

- Enviar marketing electrónico directo no solicitado y no deseado
- Usar publicidad engañosa o de contenidos que infrinjan los derechos de propiedad intelectual de otros
- Hacer marketing telefónico a números de teléfono incluidos en cualquier registro "para no recibir llamadas"
- Hacer llamadas telefónicas utilizando sistemas de marcación automática
- Comprar o usar listas de generación de clientes potenciales de terceros, sin garantías de que las listas se recopilaron y compartieron de conformidad con las leyes aplicables



P: Estoy tratando de aumentar el negocio de CBRE y un tercero ha ofrecido venderme una lista de clientes potenciales y su información de contacto. Me gustaría enviar material de marketing e informes de investigación que pueden ser de interés para estos clientes potenciales por correo electrónico y realizar luego un seguimiento con una llamada telefónica. ¿Puedo hacerlo?



R: No, no sin hacer las diligencias oportunas que obtengan garantías razonables, entre otras investigaciones, de que la lista de clientes potenciales ha sido recopilada y puede ser utilizada por CBRE de conformidad con la legislación aplicable. Dicha diligencia oportuna puede incluir la verificación de que las personas incluidas en la lista han consentido a la recopilación y a la divulgación de sus datos personales, y de que no han optado previamente por no recibir comunicaciones comerciales de CBRE, y no se han suscrito a algún registro para no recibir llamadas.

Participar en asuntos públicos y políticos

Le animamos a participar en asuntos políticos y educativos que afecten a su vida, comunidad o empresa. En estas actividades a veces hay que hablar en público, publicar artículos de opinión o conceder entrevistas a medios de comunicación. Al participar en estas actividades, nunca debe dar a entender que sus pensamientos y opiniones son las de CBRE. No obstante, tenga en cuenta que usted representa a CBRE todo el tiempo, y debe ejercer su buen juicio para evitar dañar la reputación de CBRE o las relaciones con los clientes.

¿Qué tiene que saber?

- No utilice el nombre o logotipo de CBRE, participe en una entrevista o se identifique como empleado de CBRE sin el permiso previo de su responsable de mercado o línea de negocio, director de alianza o del equipo de Marketing y Comunicación.
- No diga nada “extraoficialmente”.
- No “filtre” ninguna información confidencial sobre CBRE o sobre los clientes.
- No revele información de los clientes.

Si usted es un líder del mercado local o regional, debe utilizar el sentido común cuando participe en cualquier actividad externa. Su posición dentro de la empresa hace que casi cualquier cosa que diga o haga se pueda atribuir a CBRE.

Contribuciones políticas y lobbying

Las contribuciones políticas de las empresas y el lobbying de los gobiernos o de sus funcionarios, están estrictamente regulados en la mayoría de los países. Por lo tanto, CBRE generalmente prohíbe el uso de fondos de la empresa para contribuciones políticas.⁹ CBRE se involucrará en asuntos públicos solo a través de un proceso muy controlado y con la aprobación del departamento Legal.

Respaldos

CBRE prohíbe a otros usar nuestro nombre en cualquier tipo de promoción pública, incluyendo comunicados públicos, comunicados de prensa, anuncios, entrevistas o material de marketing digital o impreso. Si un cliente o socio comercial le pide el respaldo de CBRE, debe ponerse en contacto con el Director Senior de Marketing y Comunicación por escrito para obtener una exención. Las exenciones no están garantizadas y pueden revocarse en cualquier momento.

El nombre y el logotipo de CBRE son un diferenciador para obtener nuevos negocios, un faro para atraer talento y un símbolo de valor. Por lo tanto, su trabajo y las interacciones en nombre de CBRE, deben considerarse cuidadosamente para proteger el nombre y la marca CBRE.

P: *Mi equipo y yo hemos utilizado la misma imprenta durante más de dos décadas. Recientemente me he enterado de que tienen el logotipo de CBRE y una recomendación publicados en su sitio web. Nunca le hemos dado una recomendación ni permiso para usar el logotipo de CBRE. ¿Qué debería hacer?*



R: Aunque su equipo tenga una duradera relación con ese proveedor, CBRE no ha aprobado el uso de nuestro nombre o logotipo. Es más, la recomendación es engañosa. Debería ponerse en contacto con el proveedor y solicitar que la identidad de la marca y la recomendación sean retiradas.

⁹ Por ejemplo, U.S. Policy 6.17: Contribuciones políticas.

Asegurar que nuestros
socios comerciales
compartan nuestros
valores

Asegurar que nuestros socios comerciales compartan nuestros valores

CBRE tiene un Código de Conducta de Proveedores que asegura que nuestros proveedores de servicios y otros proveedores comparten nuestros valores.

El Código de Conducta de Proveedores establece los requisitos éticos, legales, ambientales y socialmente responsables para nuestros proveedores en todo el mundo. Por lo tanto, se ocupa de la corrupción, las prácticas comerciales desleales, la privacidad de los datos y la seguridad de la información, los conflictos de intereses, los derechos humanos en el contexto de las prácticas de empleo, los problemas de salud y seguridad relacionados con el empleo, los regalos proporcionados por los proveedores, y el cumplimiento medioambiental y los requisitos de sostenibilidad. No pretendemos que sea una lista exhaustiva, sino más bien una visión general del alto nivel de los requisitos. Es fundamental para la selección y retención de proveedores.

CBRE está firmemente comprometida a llevar a cabo sus actividades de conformidad con el texto y el espíritu de la ley. Nuestros proveedores también deben hacerlo, así como cumplir con nuestro Código de Conducta de Proveedores.

¿Qué tiene que saber?

- Todas las empresas y departamentos de CBRE a nivel mundial que utilizan proveedores deben incluir o hacer referencia al Código de Conducta del Proveedor en todos los contratos con proveedores y órdenes de compra.
- Todas las empresas y departamentos de CBRE deberían vigilar con sensatez la adhesión de sus respectivos proveedores al Código de Conducta de los Proveedores y adoptar las medidas apropiadas en caso de incumplimiento.

Papel especial del Manager

Si contrata a terceros en nombre de CBRE, usted es responsable de:

- Realizar la gestión correspondiente antes de contratar al proveedor e identificar y resolver adecuadamente cualquier alerta
- Confirmar que existe una justificación comercial adecuada para contratar al proveedor
- Compensar al proveedor acorde a sus servicios
- Garantizar que las condiciones de pago se ajustan a las normas de la empresa
- Documentar adecuadamente los servicios que el proveedor presta a CBRE
- Establecer controles para garantizar el buen funcionamiento de los servicios

Puede acceder a las normas de CBRE y a cualquier otra información importante a la que se hace referencia en esta sección a través de la intranet para empleados de CBRE.



BÚSQUEDA CON PALABRAS CLAVE:

**Standards of Business
Conduct**

P: *Un empleado de un proveedor de CBRE me dijo que se había visto obligado a trabajar horas extraordinarias que excedían el límite legal, y sus beneficios laborales no han sido completamente pagados ni ha recibido su salario a tiempo. ¿Qué debería hacer?*



R: Debe informar sobre este problema a través de cualquiera de las opciones de reporte, incluida la [CBRE Ethics HelpLine](#). El proveedor puede estar cometiendo delitos de esclavitud moderna y es su obligación plantear este asunto.

Conclusión

Si bien nuestros Standards of Business Conduct no pueden anticipar cada situación que se pueda encontrar en su vida empresarial en CBRE, la aplicación de sus principios puede ayudarle a tomar las decisiones correctas en la mayoría de los casos. Si necesita orientación o apoyo adicional, ya sabe dónde puede buscar información o ayuda.

Agradecemos su continua contribución con los Standards of Business Conduct y con el Programa de Ethics & Compliance.

Pregunte antes de actuar

- ¿Es legal?
- ¿Es seguro?
- ¿Sigue la política de la empresa?
- ¿Es lo correcto?
- ¿Cómo lo percibirían nuestros clientes, los medios de comunicación o nuestras comunidades?

Recuerde estas reglas

- Conozca las normas y estándares de la compañía, y las leyes que se aplican a su posición.
- Nunca deje de seguir estos estándares.
- Si no está seguro, pregunte a alguien que sepa.

Hay recursos disponibles

Si usted tiene preguntas o preocupaciones sobre “qué es lo que hay que hacer” o sobre la conducta de alguien en el lugar de trabajo, le animamos a preguntar a su supervisor o manager. Si no se siente cómodo haciendo esto, plantee su preocupación a través de las muchas otras opciones para informar que tiene a su disposición:

- un miembro del equipo directivo o cualquier miembro de los departamentos de People, Ethics & Compliance y/o Legal.
- El [Chief Compliance Officer](#)
- [CBRE Ethics HelpLine](#)

Comunicaciones con la SEC y otras entidades gubernamentales

Sin perjuicio de cualquier disposición contraria a estos Standards of Business Conduct o cualquier otro acuerdo con CBRE o política de CBRE, usted podrá comunicarse, cooperar o presentar una denuncia o una queja ante la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) o ante cualquier entidad gubernamental o policial sobre posibles violaciones de cualquier requisito legal o reglamentario, y podrá revelar información, incluyendo proporcionar documentos u otra información a cualquier entidad gubernamental que esté protegida por las disposiciones sobre denunciantes de irregularidades de cualquier ley o reglamento aplicable, sin aviso o aprobación por parte de CBRE, siempre y cuando (1) dichas comunicaciones y divulgaciones sean coherentes con la ley aplicable y (2) la información revelada no se haya obtenido a través de una comunicación sujeta al privilegio abogado-cliente (a menos que la divulgación de esa información estuviera permitida por un abogado, de conformidad con la ley local aplicable, las normas de conducta de abogados o de otra manera). CBRE no limitará el derecho que usted tiene a recibir una recompensa por proporcionar información de conformidad con las disposiciones sobre denunciantes de irregularidades de cualquier ley o reglamento aplicable a la SEC o cualquier otra entidad gubernamental. Las disposiciones de cualquier acuerdo entre CBRE y cualquier empleado o ex empleado que sean incoherentes con el texto anterior o que puedan limitar la capacidad de cualquier persona para recibir una recompensa en virtud de las disposiciones sobre denunciantes de irregularidades de la ley aplicable se consideran inválidas y no serán ejecutadas por CBRE.

Modificaciones y exenciones

Estos Standards of Business Conduct pueden ser modificados de vez en cuando. Cualquier enmienda, modificación o exención de cualquier disposición de estos Standards of Business Conduct para directores o ejecutivos debe ser aprobada por el Consejo de Administración de CBRE. Cualquier enmienda, modificación o exención se revelará sin demora, de conformidad con las leyes, normas y reglamentos aplicables (incluidas las normas del mercado de valores).

Para obtener más información, contacte con:

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

Los Standards of Business Conduct están disponibles en 34 idiomas. Todos los empleados son responsables de leerlos y entenderlos, y de seguir sus orientaciones. Los Standards of Business Conduct no abarcan todas las leyes, normas o reglamentos aplicables, ni proporcionan respuestas a todas las preguntas. En caso de duda, debe utilizar su buen juicio y buscar orientación sobre el proceder apropiado. Los Standards of Business Conduct no constituyen un contrato de empleo ni una garantía de continuidad en el puesto. Son para beneficio exclusivo de CBRE y de sus empleados, y no pueden ser utilizados o confiados a ninguna otra parte.

Glosario

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Contra el blanqueo de capitales	Se refiere a las leyes, reglamentos y procedimientos destinados a impedir que los delincuentes disfracen los fondos obtenidos ilegalmente como ingresos legítimos.
Soborno	Una oferta o pago con cualquier cosa de valor, como dinero, un regalo, entretenimiento o favor, con la intención de influir en el destinatario para que haga mal uso de su posición con el fin de hacer algo ilegal o deshonesto a cambio para usted.
Registros comerciales	Guardan una decisión empresarial significativa y deben conservarse para cumplir con las obligaciones legales, contractuales, de información financiera o reglamentarias. Es el contenido, y no su formato o ubicación, el que determina si se trata de un registro comercial. <i>(Por ejemplo: contratos, registros de auditoría, registros de licencias y evaluaciones)</i>
Red informática	La red o sistemas informáticos de CBRE incluyen, pero no se limitan a, las redes de área local (LAN) y de banda ancha (WAN), sistemas de servidores, centros de datos y todos los sistemas controlados por CBRE.
Marketing directo	Cualquier comunicación entregada por o en nombre de CBRE, ya sea individual o colectiva, que (1) anuncie o promueva un producto, servicio, cargo o un evento basado en honorarios ofrecidos por CBRE o (2) promueve CBRE de cualquier manera. El marketing directo no incluye las comunicaciones con el único propósito de facilitar o proporcionar una actualización sobre una transacción, servicio o evento basado en honorarios pendientes. ¹⁰
Dispositivo	Ordenadores de sobremesa, portátiles, tabletas, unidades de almacenamiento, teléfonos inteligentes o cualquier otro dispositivo similar, utilizado para acceder a las redes de la empresa o activos de información.
Marketing electrónico	El marketing electrónico no se limita al correo electrónico. Incluye otras herramientas de marketing en línea, como el fax, la comunicación web o en línea, los mensajes de texto, blogs, foros, Wiki, radio por Internet o streaming de vídeo, redes profesionales o comunitarias y sitios de intercambio de información, llamadas automáticas y redes sociales.
Encriptado	Una función matemática que protege la información y la hace ilegible para todos, excepto para aquellos con la clave para decodificarla.
Foreign Corrupt Practices Act	Una ley federal de los Estados Unidos que prohíbe a los ciudadanos y entidades de EE. UU. sobornar a funcionarios del gobierno extranjero en beneficio de sus intereses comerciales.
Tráfico de personas	Una forma de esclavitud moderna que implica obligar o coaccionar a una persona para que proporcione trabajo o servicios, o a participar en actos sexuales comerciales, contra su voluntad.

¹⁰ En EE UU., las comunicaciones no comerciales, como las alertas, las noticias del sector y las solicitudes de contribuciones caritativas no se consideran marketing directo. En la Unión Europea, las solicitudes o la recaudación de fondos caritativos, y cualquier cosa que promueva CBRE, se considerarían marketing directo.

Glosario

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Información tecnológica	Todos los equipos informáticos y medios de almacenamiento (fijos o extraíbles).
Información privilegiada	La práctica ilegal de comerciar en bolsa en beneficio propio, a través del acceso a información confidencial.
Bienes inmateriales	Los bienes inmateriales de la empresa incluyen la propiedad intelectual y la información confidencial y registrada, como marcas comerciales, planes de negocios y marketing, información salarial y datos e informes financieros no publicados, etc.
Comisión	Una forma de soborno negociado. Una comisión es un pago ilegal, destinado a compensar un trato preferencial o cualquier otro tipo de servicios inadecuados recibidos. La comisión puede ser dinero, un regalo, crédito o cualquier cosa de valor.
Conocer a su cliente	El proceso de identificación y verificación de la identidad del cliente o proveedor.
Esclavitud moderna	La explotación de otras personas con fines personales o comerciales, incluido el reclutamiento, el hospedaje, el transporte, el suministro o la obtención de una persona para el trabajo forzoso, mediante el uso de la fuerza, el fraude o la coacción.
Registros no comerciales	Versiones duplicadas del mismo documento y otra información no esencial. La mayoría de los documentos son registros no comerciales. <i>(Por ejemplo: borradores, correspondencia, agendas antiguas o invitaciones a reuniones)</i>
Datos personales	Cualquier dato (independientemente del formato) que, por sí solo o en combinación con otros datos justificadamente disponibles, pueda identificar directa o indirectamente o utilizarse para identificar a una persona. <i>(Por ejemplo: nombre, fecha de nacimiento, información de contacto, números de identificación y direcciones de correo electrónico, así como género, estado civil y opiniones de alguien o sobre alguien)</i>
Persona políticamente expuesta	Alguien relacionado, o estrechamente asociado, con funcionarios públicos, que puede influir en sus decisiones.
Bienes materiales	Los bienes materiales de la empresa incluyen propiedades, equipos, materiales, tecnología, etc.