



CBRE

ESTÁNDARES
DE CONDUCTA
EMPRESARIAL

Nuestros valores son atemporales

Del Consejo de Administración

Todos nosotros tenemos un rol esencial para mantener una cultura ética en CBRE y los Estandares de Conducta Empresarial 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 fijar expectativas claras y altos estándares de comportamiento ético en todo CBRE. El comportamiento ético inspira confianza, mejora la reputación de la compañía y nos ayuda a atraer clientes importantes y talento, y crear carreras profesionales satisfactorias para nuestra gente.

Los Estándares de Conducta Empresarial ¹ son la base del programa de Ética y Cumplimiento de nuestra compañía. Confiamos en él para reforzar nuestros valores RISE (Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia) y garantizar el cumplimiento de las políticas de la compañía y las leyes y reglamentaciones que se nos aplican en todo el mundo.

Toda persona relacionada con CBRE, incluida el Consejo de Administración y la Alta Gerencia, deben leer y comprender los Estándares de Conducta Empresarial y reflejar sus valores y políticas al hacer nuestros trabajos. Si todos nosotros hacemos esto cada día, sin excepción, continuaremos haciendo que CBRE se distinga como la compañía que entrega los mejores resultados a sus clientes, empleados, accionistas y a nuestras comunidades.

El éxito de CBRE depende de que vivamos de acuerdo con los valores establecidos en los Estándares de Conducta Empresarial.

Apreciamos mucho su apoyo.

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

Mensaje del Director Ejecutivo

Respeto,
integridad, servicio,
excelencia: Nuestro
compromiso
respecto a *cómo*
trabajamos



Duración: 1:24 minutos. El subtítulo está disponible haciendo clic en el botón CC en la esquina inferior derecha después de comenzar a reproducir el video.

CBRE aspira a ser una compañía de clase mundial en todo lo que hacemos. Gracias a nuestra gente y su incansable enfoque en entregar grandes resultados a los clientes, estamos firmes en nuestro camino a alcanzar esa meta.

El arduo trabajo es la clave de nuestro éxito. Igual de importante es *cómo* trabajamos. En CBRE, hacemos negocios de la forma 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 Estándares de Conducta Empresarial de CBRE son la columna vertebral de nuestro compromiso. Nos guían para tomar decisiones y pasar a la acción. Influyen en todos los aspectos de nuestra cultura y pone en práctica nuestros valores centrales: Respeto, Integridad, Servicio, Excelencia.

La conducta ética, respaldada por nuestros valores RISE, es esencial para realizar nuestra aspiración de clase internacional. Todo aquel que tenga una pregunta acerca del curso correcto a seguir al pasar a la acción, o inquietudes sobre una posible conducta indebida en nuestro lugar de trabajo, puede y debe plantearlas a través de cualquiera de las muchas opciones de denuncia que tenemos disponibles.

Apreciamos mucho el compromiso de nuestra gente con CBRE y nuestros valores RISE.

Atentamente,

Bob Sulentic
Presidente y Director ejecutivo (CEO)

Palabras por las que
todos nosotros vivimos

Introducción

Nuestros valores son atemporales

Nuestros Estándares de Conducta Empresarial son una parte esencial de nuestro Programa de Ética y Cumplimiento. Este documento refleja nuestra cultura y nuestros valores y explica los principios necesarios que guían sus obligaciones éticas y legales cuando representa a CBRE.²

Palabras por las que todos nosotros vivimos

Nuestros Estándares de Conducta Empresarial se basan en nuestros valores RISE. Estos valores son la base sobre la cual nuestra compañía se edifica, y resumen cómo debe conducir sus actividades laborales 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, ningún acuerdo, ningún cliente, es más grande que nuestro compromiso con nuestra compañía y lo que representamos.

Servicio

Enfocamos los desafíos de nuestros clientes con entusiasmo y diligencia, construyendo relaciones de largo plazo al conectarnos con la gente, el capital y las oportunidades correctos.

Excelencia

Nos centramos incansablemente en crear resultados ganadores para nuestros clientes, empleados y accionistas.

² Sus obligaciones también se explican en nuestras políticas, que usted puede encontrar en myPolicy en la Intranet de los Empleados de CBRE. Si existe alguna incoherencia o conflicto entre una política y nuestros Estándares de Conducta Empresarial, prevalecerán los Estándares de Conducta Empresarial.

Su responsabilidad

Nuestros Estándares de Conducta Empresarial se aplican a todo el personal de CBRE, los miembros de nuestra junta y a todo aquel que actúe en nombre de la compañía, en cualquier parte del mundo. Usted es responsable de comprender estos principios y de llevarlos a la práctica. Deben guiar sus acciones e interacciones con todo aquel con quien trabaja: clientes, competidores, inversores, socios comerciales, proveedores, gobiernos y sus compañeros empleados.

En algunos países donde funcionamos, puede haber leyes o reglamentaciones locales que sean más específicas o restrictivas que los Estándares de Conducta Empresarial. Si existe un conflicto entre una ley o reglamentación local y nuestros Estándares de Conducta Empresarial, la política, procedimiento, ley o reglamentación local prevalecerá.

Los Estándares de Conducta Empresarial no pueden abordar cada situación posible, por lo que le invitamos a utilizar su buen juicio, hacer preguntas y hablar siempre que tenga una duda acerca de qué hacer.

Rol especial de los Gerentes

Si usted supervisa a personas, usted es responsable de:

- Servir como modelo de nuestros valores RISE
- Garantizar las evaluaciones de su equipo, comprender y seguir nuestros Estándares de Conducta Empresarial, las políticas de la compañía y la ley

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

- Garantizar que sus acciones cumplan con nuestros Estándares de Conducta Empresarial³
- Proporcionarles capacitación, según sea necesario
- Controlar su trabajo para asegurar que actúen de manera coherente con nuestros estándares, políticas y la ley

Para obtener más información



En todos los Estándares de Conducta Empresarial, verá este ícono. Está allí para recordarle que si puede conectarse a la Intranet de los Empleados de CBRE, puede encontrar políticas y otra información importante acerca de nuestros estándares escritos escribiendo una frase clave en el casillero de búsqueda de nuestra página de inicio de intranet.



Busque este ícono para encontrar ejemplos de situaciones de la vida real que pueden afectar sus actividades diarias y responder preguntas habituales acerca de nuestras políticas y principios. Esperamos que estas secciones de Preguntas y Respuestas cortas le ayuden a comprender cómo actuar en ciertas situaciones y tomar la decisión correcta.



Las palabras en *letra itálica* indican que están en el glosario. Puede consultar el glosario si estas palabras no son claras.

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

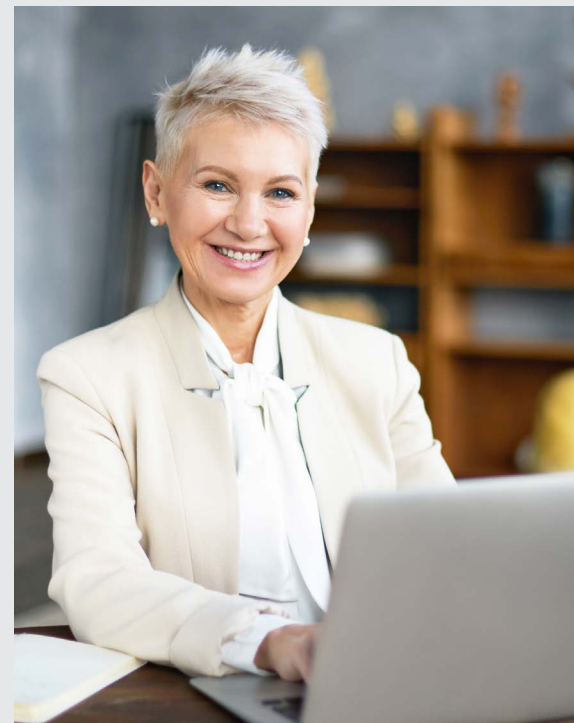
Su promesa solemne

Cada año, usted debe renovar su compromiso con nuestros valores RISE certificando que tiene acceso a los Estándares de Conducta Empresarial, que ha leído y los comprende y que los cumplirá durante todo su empleo o servicio para CBRE. Si no mantiene su compromiso, usted se coloca y pone a sus compañeros de trabajo y a CBRE en riesgo. Usted quedará sujeto a medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido, y posiblemente consecuencias legales.

Observar los más altos estándares de profesionalismo es la base de todo lo que hacemos. Y cumplir su obligación requiere un compromiso consciente. La certificación es obligatoria y se debe realizar dentro de los 30 días.

Esta es la razón por la cual se certifica anualmente

- Representa su compromiso de actuar con ética, siguen las normas y viven de acuerdo con nuestros valores RISE.
- Guía sus acciones en el trabajo y cómo interactúa con los colegas, clientes y otros socios comerciales.
- Asegura a Externos con los que se interactúa o tienen participaciones en nuestra compañía que toda nuestra gente anualmente revise, comprenda y acepte cumplir las políticas y principios de CBRE.
- Muestra su compromiso de proteger la marca de CBRE y mantener nuestra reputación como una compañía ética.
- Es lo correcto. Debemos hacernos mutuamente responsables por nuestras políticas, principios y la ley, e informar problemas y la conducta indebida.



¡Reportar!

¡Reportar es importante!

Construimos nuestra reputación como un asesor de confianza para los clientes al seguir prácticas de negocio éticas. Pero los malos actos de solo un empleado pueden menoscabar o destruir esa reputación. Esa es la razón, además de saber los requisitos legales y éticos que se aplican a su puesto, **por la que tiene responsabilidad de informar de estas cuestiones.**

Ya sea que sea un empleado, gerente o supervisor, no debe tratar de resolver los problemas éticos y de cumplimiento difíciles solo, ni se espera que conozca todas las respuestas. Solo pida ayuda, de su gerente o supervisor, un miembro de la Dirección, o de People, Ética y Cumplimiento o Legal, el [Director de Cumplimiento](#), o la [Línea de ayuda ética de CBRE](#). Al informar sus inquietudes, usted ayuda a CBRE a mantener su reputación y abordar potenciales problemas antes de que puedan afectar negativamente a nuestra compañía, a nuestros colegas y clientes.

Reporte si usted

- Tiene preocupaciones acerca de que alguien está haciendo (o está por hacer) algo que viole nuestras políticas o la ley, o actúa de forma poco ética
- Cree que puede estar involucrado en alguna conducta indebida
- No está seguro acerca de la medida correcta a tomar y necesita asesoramiento

Deber especial de los gerentes

- Fijar un ejemplo con su propia conducta
- Escuchar las preocupaciones cuando se le presentan
- Mantener la confidencialidad
- Hacer que los miembros del equipo rindan cuentas por sus acciones
- Actuar rápidamente cuando usted toma conocimiento de una posible violación
- Elevar las inquietudes a través de los canales adecuados

Cuando enfrente un dilema ético, pregúntese:

- ¿Está de acuerdo con nuestros valores RISE?
- ¿Cumple con la ley?
- ¿Es coherente con las políticas de CBRE?
- ¿Está seguro de que no presenta riesgos?
- ¿Tiene suficiente información para tomar una decisión adecuada?
- ¿Parecerá apropiado si aparece en las noticias?



SÍ



Proceda, pero si tiene preguntas, hable con su gerente o supervisor.



NO



Pare y Reporte:

- Hable con su supervisor o gerente.
- Comuníquese con un miembro del Liderazgo, o los equipos de People, Ética y Cumplimiento o Legal.
- Envíe un correo electrónico al [Director de Cumplimiento](#)
- Presente una denuncia en línea o por teléfono (anónimamente si lo permite la ley local) usando la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).

Actuaremos

Cualquier sospecha de violación de nuestras políticas o de la ley es revisada rápida, imparcialmente y a consciencia. Cada cuestión que se eleve al nivel de conducta indebida grave se asignará a un investigador de ética y cumplimiento.

Usted no debe investigar nunca las denuncias de conducta indebida por sí mismo, incluso aunque sea un gerente o supervisor. En su lugar, informe la denuncia. Usted tiene la responsabilidad de cooperar plenamente en todas las investigaciones de ética y cumplimiento y dar respuestas veraces y completas a las preguntas. No hacerlo originará medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido. El miembro de la gerencia correspondiente toma la decisión final sobre la medida adecuada.

Si usted informa de una inquietud, puede confiar en que la tomaremos con seriedad. Tenga por seguro que su denuncia se investigará a profundidad y, finalmente, se tomará la medida adecuada.

Cero tolerancia con las represalias

Si busca consejo, reportar una inquietud o informar de una conducta indebida, usted hace lo correcto y se le protegerá. CBRE tiene una política de tolerancia cero a las represalias. Amenazar, acosar o tomar represalias contra otro empleado que de buena fe presenta una inquietud, denuncia una violación o participa en una investigación queda prohibido. Cualquier empleado que realice represalias se enfrentará a medidas disciplinarias, que incluyen hasta el despido.

¿Qué es una conducta indebida grave?

- Cualquier actividad que podría causar un daño importante legal, financiero o a la reputación para la compañía
- El comportamiento discriminatorio, acosador u otro comportamiento grave hacia los colegas, los clientes y cualquier persona que venga a nuestro lugar de trabajo
- La actividad ilegal o un incumplimiento grave de políticas o principios de CBRE
- Denuncias de actividad financiera fraudulenta cubierta por la Ley Sarbanes Oxley de 2002 en los EE. UU. y por leyes y reglamentaciones comparables en otros países

Proceso de investigación

Paso 1	Se informa la conducta indebida
Paso 2	Se verifica la denuncia
Paso 3	El investigador asigna e informa sobre la conducta indebida investigada
PASO 4	El investigador hace recomendaciones sobre la medida adecuada a la gerencia sénior
PASO 5	Se determina la medida adecuada

Cómo informar las inquietudes

CBRE brinda varias formas de hacer preguntas o presentar inquietudes acerca de una conducta indebida o de actividades ilegales o poco éticas, o una sospecha de las mismas. Independientemente del método de denuncia que usted elija, su inquietud se manejará confidencialmente y se investigará a profundidad.



Hable con su supervisor o gerente.



Comuníquese con un miembro del Liderazgo, o los equipos de People, Ética y Cumplimiento o jurídico.



Envíe un correo electrónico al [Director de Cumplimiento](#).



Presente una denuncia en línea o por teléfono (anónimamente si lo permite la ley local) usando la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#). La Línea de Ayuda de CBRE es operada por una compañía independiente y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana en todo país que CBRE hace negocios.



Usted puede acceder a las políticas de CBRE u otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet de los empleados de CBRE.



BÚSQUEDA DE PALABRAS CLAVES:

**Estándares de Conducta
Empresarial**

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 construye confianza, mejora la comunicación y promueve el equipo de trabajo. Ya sea su colega, cliente o socio comercial que está sentado al lado suyo o a un mundo de distancia, como lo trata es fundamental para nuestra cultura y nuestro valor Respeto de RISE.

Tratar a todos con respeto

CBRE atrae a la gente más talentosa de todos los ámbitos de la sociedad. Proporcionamos un entorno laboral en el que puede competir y tener éxito de acuerdo con su capacidad y habilidades y ser reconocido y recompensado en consecuencia. No hay lugar para el acoso, racismo o discriminación en nuestro lugar de trabajo. Usted siempre debe tratar a sus colegas con dignidad y respeto, independientemente de sus antecedentes y puesto.

Los gerentes y supervisores tienen un papel importante en promover un entorno que albergue un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo.

Detectar la discriminación

La discriminación en cualquier conducta en el lugar de trabajo, ya sea escrita, oral o en los hechos que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia cualquier persona debido a su raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento o linaje, religión, condición de militar retirado o veterano de guerra, o cualquier otra clase protegida o característica protegida por la ley correspondiente.

Si usted es un gerente o supervisor

- Liderar con el ejemplo y promover un entorno de equipo saludable e inclusivo.
- Esté disponible y sea accesible si los empleados deben discutir cuestiones de discriminación o racismo.
- Denuncie toda conducta indebida, lo que incluye, a modo enunciativo, una conducta indebida racial, a través de cualquiera de las opciones de denuncia, incluida la [línea de Ayuda Ética de CBRE](#).
- Nunca tome represalias contra los empleados que denuncian inquietudes.

Diversidad, equidad e inclusión

En CBRE, la diversidad, equidad e inclusión son una prioridad estratégica a medida que continuamos creando una cultura inclusiva, para que todos se sientan seguros, valorados y escuchados. Nuestro compromiso está entretejido en el ADN de la compañía y está plasmado en nuestros valores RISE. Para ayudar a fortalecer nuestra ventaja competitiva, hemos integrado estos principios a nuestro proceso de talento y negocios para ofrecer perspectivas diversas y soluciones innovadoras.

CBRE brinda igualdad de oportunidades de empleo a todos los empleados, incluyendo en el reclutamiento, la contratación, compensación, asignación de trabajos, ascenso, medidas disciplinarias y despido. Cuando tome decisiones sobre el empleo, deben estar fundadas en el mérito. CBRE no tolera la discriminación en razón de raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento o linaje, religión, condición de militar retirado o veterano de guerra, o cualquier otra clase protegida o característica protegida por la ley correspondiente.

En algunos países, tenemos una obligación legal de tomar medidas afirmativas para promover la contratación y el avance en el empleo entre la gente que se encuentra en ciertas clasificaciones protegidas. Creemos que es lo correcto a hacer y que es bueno para nuestro negocio.



P: Un cliente me pidió que cambie a uno de los miembros del equipo debido a su religión. ¿Qué debo hacer?



a: La solicitud de su cliente es inapropiada. Hable con su Gerente y juntos, aborden adecuadamente la solicitud de su cliente. O usted puede informar de esta inquietud a los equipos de People, legal o de Ética y Cumplimiento, o en la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).

Prevenir el acoso y el bullying

CBRE tiene políticas contra el acoso en todo lugar en que opera. Saber lo que constituye acoso puede ayudarlo a prevenirlo haciéndose oír si lo detecta.

Toda persona que participe de una conducta que viole nuestras políticas contra el acoso será considerada personalmente responsable.

A veces, alguien fuera de la compañía es quien comete el acoso en el lugar de trabajo, por ejemplo, un consultor, proveedor o cliente. Si observa una situación de acoso y no lo denuncia o aborda, es como si condonara el comportamiento o participara de la conducta usted mismo. Se lo puede considerar responsable.

El acoso tiene muchas formas y puede estar dirigido hacia un individuo o un grupo de personas. Puede ser un incidente grave de una única vez o persistir en el tiempo. Sin importar su tipo, el acoso es ofensivo, inapropiado y degradante y crea un entorno de trabajo hostil que puede interferir con la habilidad de sus colegas de hacer y disfrutar su trabajo. Si se involucra en una conducta que viola nuestras políticas de un lugar de trabajo libre de acoso o la ley, se lo considerará responsable.

Ejemplos de acoso en el lugar de trabajo

- Comentarios hostiles, ataques físicos o amenazas
- Entrometerse en la vida personal
- Conducta intimidante para hacer que una persona desista de presentar denuncias
- Gestos o avances sexuales evidentes
- Comentarios, bromas o preguntas sexuales
- Ofensas raciales o étnicas o estereotipado negativo
- Beneficios laborales/promociones ofrecidas a cambio de un favor sexual (quid pro quo)
- Aislar o negar la presencia de una persona
- Esparcir mentiras o chismes acerca de un empleado en los medios sociales

Si usted es un gerente o supervisor

- Comprender, comunicar y ejecutar nuestras políticas sobre acoso y falta de represalias.
- Actúe rápidamente si usted es testigo de una conducta inadecuada o si un empleado presenta una denuncia de acoso.
- Denuncie las violaciones de los Estándares de Conducta Empresarial de CBRE, las políticas de la compañía o la ley. Al no actuar, usted está condonando la conducta.



P: Soy el miembro más nuevo de mi equipo y la única mujer. Mis colegas me hacen preguntas y comentarios que no son profesionales ni apropiados. Quiero ser aceptada, por lo que trato de unirme a la conversación e intercambiar insultos con los hombres. Las bromas y conductas inadecuadas están empeorando. Quiero que pare, por lo que lo denuncié a mi gerente. Ella dice que estoy siendo una mujer demasiado sensible y ella no hará nada para ayudarme. ¿Qué debo hacer?

a: Sus colegas se están involucrando en comportamiento inadecuado que podrían constituir un entorno de trabajo hostil. Es importante que sus colegas sean amonestados y objeto de posibles medidas disciplinarias por su comportamiento. Su gerente también podría ser considerada responsable por condonar su comportamiento y no actuar cuando se le informó de la situación. Usted debe denunciar este comportamiento a través de cualquiera de las opciones incluidas en la [Línea de Ayuda de Ética CBRE](#).

Abordar el acoso sexual

Un entorno laboral sexualmente hostil es otra forma de acoso. Al no ser controlado, erosiona la confianza, la productividad y destruye nuestra cultura.

La conducta sexual indebida puede ser oral, no oral o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas entre las personas del mismo o diferente género. La conducta indebida sexual no está limitada en las relaciones entre supervisores y subordinados. Puede ocurrirle a cualquier persona.

CBRE tiene una postura sólida contra la conducta sexual indebida. Se debe reconocer en todas sus formas y no se debe tolerar. Si está ocurriendo una conducta sexual indebida en su equipo o en la oficina, incluida una instalación de un cliente, debe denunciarla.

Detectar la conducta sexual indebida

<p>la conducta sexual indebida y los casos de bullying en razón del sexo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios no profesionales o denigrantes relacionados con el sexo o género • Insultos, comentarios o bromas sexistas • Preguntas íntimas relacionadas con el sexo • Fotos, videos o material escrito de naturaleza sexual • Temas y conversaciones con carga sexual
<p>Avances sexuales inadecuados y agresiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toqueteo, manoseo, invadir el espacio personal, agacharse sobre la persona • Correos electrónicos, llamadas, notas, textos, mensajes en las redes sociales de naturaleza sexual • Miradas o gestos sexualmente sugerentes • Contacto sexual forzado o no deseado
<p>Ejercer coerción para una actividad sexual mediante un soborno o amenaza de castigo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer o amenazar con rescindir un trato preferencial u oportunidades profesionales, condicionado a si se brindan favores sexuales • Presionar por favores sexuales o citas, acecho (que incluye entrometerse física o digitalmente en la vida personal de alguien)

Si usted es un gerente o supervisor

- Responda rápidamente cuando los empleados denuncien una conducta sexual indebida.
- Informe del incidente al equipo de Ética y Cumplimiento.
- Demuestre apoyo a los empleados que hablan sin reservas, y agrádezclos por presentar sus inquietudes.
- Nunca actúe de un modo que podría percibirse como una represalia o un castigo contra los empleados que denuncien una conducta sexual indebida.

P: *Mi gerente me pidió que saliéramos a tomar unos tragos con el cliente después de una reunión exitosa, y después me solicitó que los acompañe a un "Club de caballeros". Yo no quería ir, pero sentí que tenía que hacerlo. ¿Viola los valores RISE al aceptar esta clase de pedidos?*

a: Sí. Asistir a este tipo de establecimientos incumple la política de CBRE. Además, este tipo de comportamiento es potencialmente ilegal cuando está vinculado a eventos laborales, ya que puede dar lugar a denuncias relacionadas con un entorno laboral hostil y una situación de acoso sexual.

Garantizar un lugar de
trabajo libre de violencia

Garantizar un lugar de trabajo libre de violencia

CBRE está firmemente comprometida en proporcionar un lugar de trabajo que esté libre de amenazas y actos de violencia. Actos evidentes de agresión, ira intensa o furia incontrolable son comportamientos inadecuados y nunca deben ocurrir en el trabajo.

Puede denunciarlo a un miembro de la Dirección Sénior, o de los equipos de personal, ética y cumplimiento o jurídico, el [Director de cumplimiento](#), o la [Línea de ayuda de ética de CBRE](#). Puede hacerlo sin temor a represalias. Cualquier alegato de violencia en el lugar de trabajo se investigará y se tomarán medidas correctivas y/o disciplinarias, según sea apropiado.

¿Qué debe saber?

- Nunca amenace a alguien ni cometa ningún acto de violencia en nuestro lugar de trabajo.
- No traiga ni uso armas de fuego, armamento u otros aparatos peligrosos en las instalaciones de la compañía o mientras realiza trabajos en nombre de la compañía.
- Denuncie de inmediato cualquier situación violenta o abusiva que genere una inquietud razonable para la seguridad de los empleados de CBRE, en cualquier lugar o momento que ocurra.



P: *Mi colega, Joe, está bajo mucha presión. Él me dijo que su esposa lo está dejando por alguien más, y con frecuencia huele a alcohol. Él alardeó dos veces conmigo de que tiene una colección de pistolas y rifles. Ayer se desahogó conmigo respecto a que nuestro jefe le dio una evaluación de desempeño de “parcialmente alcanzado” y dijo “Ella me lo va a pagar”. ¿Es algo que debo denunciar?*

a: Sí. Si usted tiene conocimiento de que un compañero de trabajo puede presentar una amenaza inminente para alguien en el lugar de trabajo, tiene la obligación de informarle a su gerente para que puedan alertar a seguridad. También puede informar un incidente llamando a la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#) o a la [Línea de Ayuda de Emergencia para los 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, llevar a situaciones de conducta indebida o negativas que involucren a los empleados y a otras personas. Mientras se encuentre en el trabajo, debe mantenerse libre de alcohol y drogas ilegales o cualquier otra sustancia que pueda afectar su capacidad de realizar su trabajo eficazmente y actuar con respeto. Esto se aplica a todos los empleados en todo lugar de trabajo o en cualquier momento en que esté realizando sus tareas o acciones en nombre de CBRE, por ejemplo, en un viaje de negocios.

Reconocemos que puede ser habitual servir bebidas alcohólicas en funciones de la compañía. Si elegimos servir o consumir tales bebidas, aún debe cumplir con las políticas de CBRE relacionadas con el alcohol en el lugar de trabajo, incluida cualquier política específica de la oficina.



Conozca las normas

Ningún empleado puede usar, poseer, transferir, distribuir, fabricar o vender alcohol o cualquier droga ilegal o sustancia controlada mientras está en las instalaciones de la compañía, en sus tareas laborales, mientras está en condición de espera, o mientras se encuentra dentro o manejando un vehículo o un equipo que sea potencialmente peligroso que sea de propiedad o esté alquilado por la compañía. Puede permitirse el uso moderado de alcohol en eventos sociales o de negocios patrocinados por la compañía donde se sirve alcohol, mientras se brinda entretenimiento o clientes o posibles clientes de la compañía, o en horarios no laborales apropiados en instalaciones de las oficinas donde está disponible el alcohol, siempre que:

- Mantenga la conducta profesional;
- El consumo de alcohol no deteriore sustancialmente el juicio o el desempeño profesional del empleado;
- El comportamiento del empleado no se refleje negativamente en la compañía; y
- La conducta del empleado no viole ninguna política de la compañía, incluidas, entre otras, las políticas de prohibición de acoso y discriminación de la compañía.

P: *Mi colega está arrastrando sus palabras y huele a alcohol, ¿qué debo hacer?*



a: No confronte a los colegas usted solo. En su lugar, alerte su gerente o supervisor e informe los hechos, por ejemplo, con qué frecuencia huele a alcohol en esta persona, si lo ha visto bebiendo, etc. Si no se siente cómodo con su gerente, debe informar su inquietud de la siguiente manera:

- Comuníquese con un miembro del Liderazgo Sénior, o los equipos de People, Ética y Cumplimiento o Legal
- Envíe un correo electrónico al [Director de cumplimiento](#)
- Presente una denuncia en línea o por teléfono (anónimamente si lo permite la ley local) usando la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).

Respetar los derechos humanos

Hacemos negocios de manera ética, nos surtimos de fuentes responsables y trabajamos para proteger los derechos humanos y promoverlos a una escala global tanto en nuestra organización en toda nuestra cadena de suministro.

CBRE está comprometido con la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#). Esperamos que nuestros socios comerciales y proveedores compartan estos valores y rechazaremos sus negocios si ellos no cumplen con nuestro Código de Conducta de los Proveedores. Tomamos cualquier denuncia de abuso de los derechos humanos, en todas sus formas, muy seriamente y no lo toleraremos dentro de nuestra empresa o cadena de suministro.



¿Qué debe hacer?

- Confirme que los contratos prohíben el uso de trabajo infantil con cualquier vendedor, proveedor u otro acuerdo con terceros.
- Aprenda sobre *la esclavitud moderna* y *la trata de personas* y tome medidas para prevenirlas en toda nuestra empresa.
- Mantenga un lugar de trabajo inclusivo, libre de acoso y discriminación por motivos raza, color, etnia, género, identidad o expresión de género, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, nacionalidad, ciudadanía, ascendencia, lugar de nacimiento o linaje, religión, condición de militar retirado o veterano de guerra, o cualquier otra clase protegida o característica protegida por la ley correspondiente.
- Brinde un lugar de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados y prevenga los accidentes de los empleados, clientes y visitantes.
- Cumpla con todas las leyes y reglamentaciones relacionadas con los salarios que CBRE paga a sus empleados y el horario que trabajan.
- Defienda y respete los derechos de los empleados con respecto a la libertad de asociación y los convenios colectivos de trabajo.

Usted puede acceder a las políticas de CBRE u otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet de los empleados de CBRE.



BÚSQUEDA DE PALABRAS CLAVES:

**Estándares de Conducta
Empresarial**

P: Escuché que un proveedor de CBRE creó un programa de experiencia laboral que permite a los menores de 16 años trabajar durante un horario ilimitado por semana, sin paga. ¿Debo estar preocupado?



a: Sí. El programa que describe viola las leyes sobre el trabajo infantil y también presenta una sospecha de trata de personas y esclavitud moderna. Usted puede informar de esta inquietud a los equipos de People, Legal o de Ética y Cumplimiento, o en la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).

Integridad

Ninguna persona,
ningún acuerdo,
ningún cliente,
es más grande
que nuestro
compromiso
con nuestra
compañía y lo que
representamos.

El éxito de nuestra compañía se debe en gran parte a la confianza que hemos ganado por nuestra integridad y trato justo. La confianza de nuestros clientes, accionistas y empleados es el activo más valioso de CBRE. Nunca debe sacar una ventaja injusta de cualquier personas por medio de manipulación, tergiversación o abuso de información. Nuestro valor RISE de Integridad requiere que siempre “vaya por el buen camino” y se maneje justa y honestamente con nuestros clientes, empleados, socios comerciales e incluso nuestros competidores.

Mantener la confidencialidad

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

Las obligaciones de confidencialidad pueden surgir a través de contratos formales, como acuerdos de no divulgación, propuestas de trabajo o planes de trabajo (statements of work), o incluso comunicaciones verbales con un cliente o tercero. Estas restricciones le impiden usar la información protegida para cualquier fin que no sea completar el trabajo en virtud de un contrato o compromiso.

Si es usted un nuevo empleado, no nos revele ni utilice en su trabajo ninguna información de propiedad de su anterior empleador. Del mismo modo, al dejar CBRE, esperamos que mantenga la

confidencialidad de la información de propiedad exclusiva de nuestra compañía, nuestros clientes y terceros.

Sin perjuicio de lo anterior, estas obligaciones no limitan su capacidad de presentar un reporte o queja ante la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) o cualquier otra agencia gubernamental, ni de participar o cooperar plenamente con cualquier investigación o procedimiento que pueda ser realizado por la SEC o cualquier otra agencia gubernamental, lo que incluye proporcionar documentos u otra información, sin previo aviso o aprobación de CBRE. Si tiene preguntas sobre esto, consulte a un representante de los equipos de Legal o de Ética y Cumplimiento



Comprender los conflictos de intereses

Un conflicto de intereses ocurre cuando sus intereses personales (familia, amistades, factores financieros y sociales) podrían comprometer sus decisiones comerciales y cuestionar si su juicio y acciones están o no sesgados. Incluso la más leve percepción de algo inapropiado puede ser potencialmente dañina para las relaciones comerciales, erosionando la confianza, creando sospechas y dañando la reputación de CBRE por un trato injusto. No debemos usar propiedades o información pertenecientes a CBRE, o nuestros puestos en CBRE, para obtener ganancia personal. Debemos actuar de acuerdo con los mejores intereses para CBRE y nuestros clientes, y no los nuestros propios.

Los conflictos de intereses no pueden evitarse siempre, y no son necesariamente un problema si se revela el conflicto desde un inicio. Debe notificar de inmediato a su gerente o supervisor acerca de todos los conflictos que se podría considerar razonablemente que afectan su juicio o habilidad para desempeñar su puesto en CBRE, o puede crear una apariencia de un ilícito.

Conflictos de intereses comunes en el lugar de trabajo

Favorecer a parientes y amigos cercanos

- Influir en la decisión de comprar bienes o servicios de una compañía en la cual un familiar o amigo tiene un interés económico
- No revelar que usted está relacionado con un candidata a un trabajo que CBRE está considerando contratar
- Colocar a familiares en relaciones de subordinados directos o con autoridad de toma de decisiones sobre el otro
- Involucrarse en una relación romántica con alguien que directamente supervisa usted o sobre quien usted tiene la capacidad de influir en el sueldo, decisiones sobre el desempeño u otras decisiones laborales

Cuando CBRE se encuentre en los diferentes lados de la misma transacción, o de una transacción relacionada

- Representar a todas las partes en una transacción
- Tener el usufructo de una propiedad que un cliente está considerando comprar

Tener intereses personales fuera del trabajo

- Hacer trabajo de medio tiempo para clientes, proveedores, vendedores o competidores de CBRE o competir con CBRE de cualquier modo
- Tomar para usted, para un familiar o un amigo una oportunidad de negocios que CBRE podría haber perseguido, sin ofrecerle primero la oportunidad a CBRE

P: Se me pidió que audite a un proveedor de CBRE donde trabaja como gerente un pariente cercano. ¿Es un conflicto de intereses?



a: Sí, y usted debe informar a su gerente sobre esta relación. Usted y su gerente trabajarán en conjunto para decidir qué curso de acción se debe tomar. Si tiene más preguntas, puede plantearlas a través de las opciones de denuncia incluida la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).



Regalos, entretenimiento y pagos inapropiados

Dentro de muchas de las líneas de negocio de CBRE, la práctica de intercambiar regalos u hospitalidad es costumbre y una parte esperada de construir y mantener relaciones. Promueve la buena voluntad entre los proveedores, clientes y socios comerciales. Sin embargo, los regalos y el entretenimiento, si son excesivos o se dan a una parte que no corresponde,⁴ podrían causar un real conflicto de intereses, o la percepción de uno, o, lo que es peor, se podría alegar que es un **soborno o un pago de gratificación indebida**. Esto es especialmente verdad para los regalos en efectivo y equivalentes de efectivo, como las 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 a quien lo da o lo recibe en una situación en la que parezca que existe un sesgo
- Se hace con la decisión de influir en una decisión comercial, negociación o transacción

Hágase estas preguntas

- ¿Este regalo está prohibido por la ley?
- ¿Se puede considerar un soborno?
- ¿Cumple con nuestra (y su) política de regalos?
- ¿Puede influir en una decisión comercial?
- ¿Cómo se percibiría si se revelara públicamente?

Si tiene alguna duda respecto a cualquiera de estas preguntas, debe hablar con su gerente o supervisor o comunicarse con la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#) para obtener una guía.

Cada región, país, empresa y algunos clientes quizás hayan adoptado políticas que rigen sus gastos de viaje, comidas, regales y entretenimiento. Usted debe observarlas porque cumplen con todas las leyes y reglamentaciones aplicables con relación a esas operaciones.

Regalos para funcionarios del gobierno

Nuestras políticas también reconocen que se aplican normas y políticas más estrictas y específicas cuando se hacen negocios con una entidad, agencia o representante del gobierno. Como una sociedad constituida en los EE. UU., estamos sujetos a la **Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero**. Pueden existir otras leyes en algunos países donde no hacemos negocios que prohíben dar algo de valor, sin importar lo pequeño que sea, a un empleado del gobierno.

P: Como parte de la solicitud de propuesta, soy responsable de elegir un proveedor para CBRE. El gerente a cargo del servicio que trabaja para uno de los proveedores me ofreció un viaje de fin de semana gratuito para dos personas a Londres. ¿Puedo aceptar la oferta?

a: No. El viaje viola la política de Regalos y Entretenimiento de CBRE y pone a la compañía frente a un riesgo para su reputación. Usted debe decir gentil, pero claramente "no" cuando se le ofrece un regalo excesivo, y responder por escrito con un "no" si se le ofrece por correo electrónico o correo de voz.

⁴ Se puede encontrar más información en "Cómo tomar decisiones relacionadas con la corrupción", ubicada en la sección acerca del valor RISE de Servicio.

Inversiones personales que compiten con nuestra empresa

Ya que su propiedad personal en ciertos tipos de inmuebles comerciales o compañías dedicadas a la tecnología para inmuebles que pueden tener ramificaciones legales y en la reputación para CBRE, hemos establecido políticas respecto a la propiedad de estos activos. Estas políticas habitualmente le permiten que disfrute de los beneficios de poseer bienes inmuebles o de invertir en compañías en tecnología de inmuebles en tanto revele adecuadamente sus intereses a CBRE. Nuestras políticas también contienen disposiciones que especifican cómo se manejan estos conflictos de intereses.

Se espera que se comprometa principalmente con los negocios de la compañía y, cuando se da la aprobación para participar en bienes inmuebles o de invertir en compañías en tecnología de inmuebles, usted no debe usar la propiedad, los sistemas o el personal de CBRE para sus propios intereses. Además, usted debe disociar clara y efectivamente su inversión personal o actividades en emprendimientos de cualquier asociación o patrocinio de CBRE.

¿Qué debe saber?

Bienes inmuebles comerciales

- No adquiera un interés en una propiedad comercial que aparezca en las listas de CBRE, a menos y hasta que haya tenido razonable exposición en el mercado.
- No opera por adelantado o con base en información de propiedad que no esté disponible para nuestros clientes.
- No presente ofertas personales que compitan con una oferta de cualquiera de los clientes de CBRE.
- Siempre obtenga el consentimiento escrito de CBRE antes de negociar, presentar, y/o celebrar una oferta de compra o alquiler de una propiedad comercial que aparezca en las listas de CBRE.
- CBRE puede, a su discreción, prohibirle adquirir derechos sobre bienes inmuebles.

Compañías de tecnología de bienes inmuebles

- Nunca actúe como un ejecutivo, director, socio, consultor, representante, agente, asesor o empleado de una compañía de tecnología de bienes inmuebles sin el consentimiento previo por escrito de CBRE.
- Nunca proporcione apoyo público a compañías de tecnología de bienes inmuebles, sin el consentimiento previo por escrito de CBRE.

P: Mis suegros desean utilizar CBRE para vender sus bienes raíces comerciales. ¿Qué debo hacer?



a: Si usted está involucrado en la enajenación de bienes en nombre de CBRE, debe divulgar por escrito la participación accionaria de los bienes raíces comerciales a CBRE. Si se aprueba, debe divulgarla a todos los posibles compradores y obtener su consentimiento, todo por escrito, antes de proceder. No puede utilizar información de propiedad exclusiva que no esté disponible para sus suegros. Si tiene otras consultas, puede realizarlas a través de cualquiera de las opciones de informe, incluida la [línea de ayuda de CBRE sobre cuestiones éticas](#).



Seguridad de la información y protección de activos

Integridad significa seguir sus convicciones morales y hacer lo correcto en todas las circunstancias (incluso cuando piensa que nadie lo está mirando).⁵ Eso incluye cuando usted usa activos de la compañía (ambos **activos tangibles** y **activos intangibles**) y nuestra **red de computación** y otros **recursos de informática**. Usted tiene el deber de proteger estos activos y recursos contra robo, daños y uso indebido. Las propiedades de CBRE se deben proteger, usar de manera eficiente y solo utilizarse para fines comerciales legítimos y no para beneficio personal.

P: *Tengo que cumplir con un plazo límite y debo enviar algunos datos personales a mi cuenta de correo electrónico, para trabajar en casa, después de acostar a mis hijos. ¿Le parece bien?*



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

P: *De vez en cuando, llevo mi dispositivo móvil al café de mi barrio para trabajar y ponerme al día con mi correo electrónico. ¿Puedo usar la red Wi-Fi gratuita?*



a: Muchas de las computadoras portátiles que entrega CBRE ya tienen configurada la función de "VPN de protección global siempre activada". Si utiliza uno de estos dispositivos, es seguro conectarse a la red Wi-Fi gratuita. Sin embargo, si utiliza un dispositivo personal o tiene una computadora portátil de CBRE que no tiene esta VPN, no lo haga. La red Wi-Fi gratuita puede crear vulnerabilidad en su computadora, lo que pone en riesgo la información de CBRE. Cualquier persona sentada en el café puede ver lo que usted está haciendo si lo desea.

P: *Tengo una de las únicas licencias para la base de datos financieros del departamento. Mis colegas continuamente me piden mis datos de acceso, para poder hacer su trabajo más rápido que si usaran el protocolo de uso adecuado. No le pedirán a su gerente otro acceso, a pesar de que parece ser necesario. Me he resistido en dar mis datos de acceso, pero me siento presionado para que otros los conozcan, solo algunas veces.*



a: Está haciendo lo correcto al decir "No." Compartir datos de acceso o una contraseña está equivocado porque crea un falso registro de quien pudo haber realizado un trabajo de forma incorrecta, o lo que es peor, fraudulenta, en la base de datos. Proteger sus datos de acceso también le protege de sospechas de ilícitos si alguien actúa mal mientras usa sus datos de acceso. Finalmente, la compañía necesita saber si realmente debe invertir en un acceso separado para promover la eficiencia de una forma segura.

¿Qué debe saber?

Activos de la Compañía

- No use el nombre, logotipo, información, equipo, propiedad, tiempo u otros recursos de CBRE para participar en otras actividades que no estén sancionadas por la compañía.
- No use ni revele (durante o después de su empleo en CBRE), sin la autoridad correspondiente, la información personal o confidencial obtenida de cualquier fuente mientras trabaja para CBRE.⁶
- No acceda a datos sin autorización. Solo se debe proveer acceso a la información confidencial a los empleados que lo requieran para realizar su trabajo.
- No discuta información confidencial de la compañía en áreas abiertas o públicas para disminuir las posibilidades de que se revele a colegas o terceros que no están autorizados a saberla.

Red de computación y recursos tecnológicos

- Solo use **dispositivos**, cuentas y sistemas para correspondencia comercial o transacciones aprobados.
- No deje los dispositivos de CBRE sin control y tome medidas para protegerlos contra hurto, pérdida, daños o uso indebido.
- Solo instale software aprobado y con licencia en dispositivos de CBRE.
- Siempre haga una copia de seguridad para proteger a CBRE de pérdidas o corrupción de la información.
- Cifre la información confidencial y transmítala a través de plataformas y conexiones seguras.
- No comparta los nombres de cuentas y contraseñas de CBRE con nadie.

⁵ Ningún empleado debe tener expectativas de privacidad al acceder a los sistemas de la empresa de CBRE, excepto donde esté prohibido por ley.

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

Abuso de información privilegiada

Muchos de nosotros tenemos acceso a información que el público no tiene, información sobre CBRE, nuestros clientes, socios comerciales y competidores. Con frecuencia, la información se considera “importante” porque influiría en la decisión de una persona de comprar, vender o mantener acciones de esa empresa.

Las leyes sobre **abuso de la información privilegiada** en los EE. UU. y muchas otras jurisdicciones donde operamos, prohíben comprar, vender o hacer otras transferencias de valores a alguien que tenga información importante que no sea, en general, conocida o esté disponible para el público. Y por “cualquiera”, quieren decir usted, su cónyuge, hijos y cualquier otra persona con la que usted haya compartido intencional y abiertamente la información importante.

Estas pautas contra el abuso de la información privilegiada se aplican a las operaciones con títulos de CBRE, así como a las operaciones con títulos de otras empresas, como las de clientes, proveedores u otras firmas con las que CBRE negocia grandes acuerdos.

Estas leyes también le prohíben revelar información importante a alguien que opere con valores o acciones de la compañía, así como vender o comprar valores o acciones de una compañía cuando tenga información importante no pública acerca de esa compañía. Usted es responsable de cumplir con las leyes de valores o acciones correspondientes, y de proteger a la compañía y a usted mismo de graves responsabilidades y sanciones que pueden originarse por violaciones de estas leyes.

¿Qué debe saber?

- Siempre cumpla con las leyes y reglamentaciones que se aplican al abuso de la información privilegiada.
- Revele información confidencial estrictamente a quienes necesitan saberla. Siempre tenga cuidado de la información en las cadenas de correo electrónico y conversaciones en espacios públicos.
- Asegúrese de que nuestros proveedores mantengan la confidencialidad de la información que compartimos con ellos; use los contratos de confidencialidad y acuerdos de no divulgación para proteger nuestra información.
- Tenga en cuenta que cualquier información que no es importante para CBRE que usted elige descartar puede ser importante para otros.
- Consulte al departamento Legal antes de comprar o vender acciones, si tiene dudas.
- Si se observa algún incumplimiento, informe la cuestión de inmediato al [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#) o a un miembro de los departamentos legal o de Ética y cumplimiento.

P: *Estoy trabajando para CBRE en la adquisición de una gran entidad que cotiza en bolsa en los Estados Unidos. Esta información todavía no es pública, pero me gustaría decirle a mi cónyuge quien es el corredor de bolsa para los clientes que se beneficiarían. Si no obtengo una ganancia personal, ¿puedo compartir esta información?*

a: No. Compartir información importante y no pública es ilegal y viola las políticas y Estándares de Conducta Empresarial de CBRE.



Responsabilidad financiera

Como empleados de CBRE, tenemos el deber de actuar con honestidad cuando registramos e informamos información financiera acerca de operaciones de empresas. Si usted proporciona, revisa o certifica información financiera en relación con cualquier control o procedimiento interno, como, por ejemplo, plantillas horarias, informes de gastos, vales de ingresos o cualquier tipo de información financiera, usted debe proporcionar información precisa, oportuna y completa. Hacer o aprobar documentación o registros falsos o engañosos, o no revelar adecuadamente cualquier activo o responsabilidad, queda estrictamente prohibido.

CBRE confía en nuestra integridad financiera para tomar decisiones de negocio informadas. Nuestras partes interesadas, incluidos los socios comerciales, funcionarios del gobierno e inversores, también. Proporcionarles información precisa, oportuna y completa no solo es buena para la empresa, sino que también lo exigen las leyes y reglamentaciones que rigen a nuestra compañía. Nuestro compromiso con la integridad financiera también se extiende a los recursos que administramos en nombre de nuestros clientes.

Si tiene inquietudes, o si alguien se comunica con usted con alguna inquietud acerca de cualquier aspecto o de nuestros informes financieros, contabilidad o de auditoría o cuestión relacionada a un control interno, usted debe informarlo de inmediato a su gerente, o a través de cualquiera de las opciones de informes que tenemos disponibles, incluida la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).



Usted puede acceder a las políticas de CBRE u otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet de los empleados de CBRE.



BÚSQUEDA DE PALABRAS CLAVES:

**Estándares de Conducta
Empresarial**

Servicio

Enfocamos los desafíos de nuestros clientes con entusiasmo y diligencia, construyendo relaciones de largo plazo al conectarnos con la gente, el capital y las oportunidades correctos.

Nuestro valor de Servicio es lo que nos separa de nuestros competidores y nos impulsa a entregar los mejores resultados a nuestros clientes. Pero eso solo no garantiza el éxito. Para proveer un gran servicio, debemos asumir la responsabilidad de hacer acuerdos comerciales justos y éticos, siempre y en todas partes.

Abordar una conducta corrupta y deshonesto

Los clientes eligen a CBRE no solo por nuestro servicio sobresaliente, sino también debido a nuestra reputación de acuerdos comerciales justos y éticos. Si bien nuestra reputación se cimentó en el arduo trabajo de miles de empleados, se puede dañar por solo un empleado que ofrezca o acepte un **soborno** o **coima** de cualquier clase.

El soborno es un delito en la mayoría de los países y conlleva graves sanciones, incluidas multas y penas de prisión. Nunca debe ofrecer ni pagar sobornos (directa o indirectamente a través de un tercero) a funcionarios del gobierno, clientes o proveedores. Ni debe aceptar un soborno o una coima. Incluso un regalo pequeño o muestra de gratitud puede ser ilegal o visto como un modo de obtener o retener un negocio o garantizar una ventaja impropia. Usted también debe rendir cuentas de todos sus gastos y asegurarse de poder proporcionar documentos de respaldo, si se le solicita. Mantener libros y registros precisos y bien documentados es de suma importancia para mitigar el riesgo de corrupción.

P: *Estoy eligiendo entre tres proveedores como parte de una solicitud para un proceso de propuestas. Un proveedor me ofreció tres entradas para un caro evento deportivo. Estoy tentado de aceptar. ¿Puedo?*



a: No. Las entradas caras violan la política de Regalos y Entretenimiento de CBRE y pone a la compañía frente a un riesgo para su reputación. Usted debe decir gentil y claramente “no” cuando se le ofrece un regalo excesivo, y responder por escrito con un “no” si se le ofrece por correo electrónico o correo de voz.

Tomar decisiones relacionadas con
la corrupción

A veces un ilícito puede parecer algo correcto, como cuando un pequeño pago ilegítimo evitaría que un proyecto se demorara respecto al cronograma. Pero eso nunca es lo correcto. Usted tiene una responsabilidad personal de resistirse a participar de cualquier forma de corrupción e informar violaciones. Violar estas normas, ya sea intencionalmente o no, podría tener como resultado graves consecuencias para usted y CBRE.

Tenga cuidado con

- Las solicitudes de donaciones para beneficencias u organizaciones que pueden estar relacionadas con funcionarios del gobierno, partidos políticos, clientes, proveedores o miembros de sus familias
- Solicitudes inusuales, excesivas y fuera de lo común de regalos, hospitalidad o viajes
- Los pagos extra por medidas de rutina del gobierno, como documentos de procesamiento, permisos de emisión, etc., o para acelerar el proceso o procedimiento normal
- Los pagos que tienen por objeto ser un incentivo o compensación por un trato preferencial o cualquier otro tipo de actividad comercial inadecuada

PROCESO DE TOMA DE DECISIONES RELACIONADAS CON LA CORRUPCIÓN

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

Rechácela, ya sea solicitada, ofrecida o prometida directa o indirectamente a través de intermediarios.

- Influir inapropiadamente en cualquier acto u omisión, decisión o falta de decisión del destinatario en su carácter oficial.
- Inducir al destinatario a actuar o negarse a actuar en relación con la ejecución de sus tareas.
- Asegurarse una ventaja impropia.
- Obtener o retener un negocio.
- Inducir al destinatario a usar su influencia con un tercero (incluida una entidad del gobierno) para afectar o influir en cualquier acto u omisión, decisión o falta de decisión de tal tercero.
- "Recompensar" a un destinatario después del hecho de afectar o influir en cualquier acto u omisión, decisión o falta de decisión de tal tercero.



NO
No hay violación



Pero si no tiene del todo certeza, consulte a un aprobador autorizado, los Estándares de Conducta Empresarial de CBRE y la Política Global 6.16 (contra la corrupción) antes de proceder.



SÍ
Pare y denúncielo



- Hable con su supervisor o gerente
- Comuníquese con un miembro del Liderazgo Sénior, o los equipos de People, Ética y Cumplimiento o Legal
- Envíe un correo electrónico al [Director de Cumplimiento](#)
- Presente una denuncia en línea o por teléfono (anónimamente si lo permite la ley local) usando la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#)

Competencia justa

La competencia justa es buena para la empresa y nuestros clientes, para impulsar la innovación y mejorar los servicios. Las leyes de libre competencia garantizan un sistema de mercado libre justo y competitivo en el cual ninguna empresa tenga un monopolio sobre un producto o servicio.

CBRE cumple con las leyes de libre competencia en cada jurisdicción en la que operan. Competimos justamente y tenemos políticas que rigen nuestras actividades con los competidores, clientes y proveedores. Se le exige que observe estrictamente las leyes de libre competencia y las correspondientes reglamentaciones internas. Las violaciones conllevan sanciones graves, incluidas multas y penas de prisión para los empleados.

Algunas de las denuncias más graves contra la libre competencia involucran reuniones informales con los competidores durante las reuniones y eventos del sector. Tenga cuidado. Las leyes de libre competencia son complejas y pueden variar por país y estado. Cualquier contacto con la competencia puede presentar un riesgo según las leyes de libre competencia. Siempre busque ayuda cuando tenga dudas.

¿Qué debe evitar?

- Celebrar acuerdos formales o informales con los competidores para arreglar el precio, amañar licitaciones o restringir el suministro de bienes o servicios
- Intercambiar información sensible en términos de competencia con los competidores
- Abusar de una posible posición de dominio en el mercado
- Crear un ambiente en el mercado que disuada la libre competencia
- Dividir el mercado de acuerdo con el territorio, la base de clientes, etc.
- Imponer restricciones sobre los clientes o proveedores
- Celebrar ciertas fusiones o adquisiciones que van contra las leyes de libre competencia

P: Conozco a alguien que trabaja para uno de los competidores de CBRE. Él me llamó acerca de trabajar juntos para fijar los precios para la última oferta del proyecto. Dice que CBRE puede tener este contrato, pero solo si le prometemos que le dejaremos ganar el próximo. ¿Debo estar de acuerdo?



a: No se permite ni fijar los precios ni amañar licitaciones u ofertas. Usted debe rechazar la oferta e informar de esta inquietud a los equipos de People, Legal o de Ética y Cumplimiento, o en la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).



Sanciones del gobierno y lavado de dinero

CBRE es una compañía internacional y se rige por las leyes internacionales de comercio en los EE. UU. y reglamentaciones comparables en otros países. Estas leyes nos prohíben hacer negocios o apoyar a criminales, terroristas, partes prohibidas o que lavan dinero tratando de ocultar fondos ilícitos. Usted siempre debe saber con quien está haciendo negocios y cumplir con las leyes aplicables *contra el lavado de dinero* y contra la financiación del terrorismo, y solo aceptar fondos de fuentes legítimas. Las sanciones por violar las leyes de comercio pueden ser graves.

Si tiene alguna duda acerca de la persona o entidad que es propietaria o controla a su cliente o proveedor, la fuente de los fondos o el propósito de la transacción, usted debe comunicarse con su gerente o supervisor o con la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#).

¿Qué debe hacer?

- Siempre realice la debida diligencia requerida de **Conozca a su cliente** y contra el lavado de dinero para cada cliente con quien realiza acuerdos.
- Asegúrese de que todo proveedor con quien trabaja esté formalmente incorporado.
- Confirme que el cliente o proveedor existe, y que sus fondos vienen de fuentes legítimas.
- Preste especial atención a los clientes o proveedores que están controlados por funcionarios gubernamentales o una **persona políticamente expuesta**.
- Esté atento a señales de alerta, como personas o empresas que aparecen en las listas de partes prohibidas o con sanciones del gobierno.
- Conozca a la empresa o las razones económicas detrás de la transacción.



Marca de equipo

Reconocemos que nuestros profesionales, grupos y equipos posicionan su experiencia y conocimientos como su ventaja competitiva. Sin embargo, cuando se trata de nuestra marca, la coherencia es la clave. Una representación coherente de la marca nos ayuda a ganar negocios al hacer que la marca CBRE se destaque de la competencia, y refleja la experiencia y el profesionalismo que nuestros clientes esperan de nosotros.

Las declaraciones falsas o engañosas y las manifestaciones imprecisas 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 ayudarlo dándole más información sobre los protocolos de marketing y las políticas que pueden diferir por región, división y país para abordar las leyes y regulaciones locales.

Cómo usted debe representar a su 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, por ejemplo, las pautas de publicidad de las agencias de inmuebles locales.
- Siga las pautas de marca de CBRE cuando comercialice sus servicios.



Usted puede acceder a las políticas de CBRE u otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet de los empleados de CBRE.



BÚSQUEDA DE PALABRAS CLAVES:

Estándares de Conducta Empresarial

P: Soy un nuevo aprendiz de ventas en el equipo de Mercados de Capitales. Mi director administrativo me pidió que desarrolle un informe de mercado para nuestros clientes. Lo titulé "Inversiones CBRE Inmuebles Bandos" y cambié el logotipo de CBRE para que sea azul marino y así resalte. ¿Están permitidos estos cambios?



a: No. Su informe debe reflejar con precisión la línea comercial con la que está relacionado. Usted debe verificar las leyes de bienes inmuebles locales sobre marketing, publicidad y representación. Y usted debe verificar que el logotipo de CBRE y la marca en su informe sigan las pautas establecidas en el portal de la marca de CBRE.

Excelencia

Nos centramos incansablemente en crear resultados ganadores para nuestros clientes, empleados y accionistas.

En el corazón de nuestro éxito está nuestro valor de Excelencia. Establece un marco de principios que nos comprometen y nos motivan a producir lo mejor para todos nosotros con un rendimiento superior constante y comportamiento ético.

Mantener a todos a salvo

CBRE proporciona un lugar de trabajo seguro y saludable. Nuestro éxito en cumplir con esta obligación depende de que haga su parte para minimizar las oportunidades de lesiones en el trabajo al cumplir con la ley y la política de CBRE, y usar el sentido común. Nuestras políticas, programas y principios de salud, seguridad y medio ambiente garantizan que usted tenga recursos, capacitación y profesionales dedicados para las cuentas de los clientes y en nuestras oficinas para ayudarlo durante todo el día de trabajo.

Además de tener buenas prácticas ambientales, CBRE está comprometida en minimizar nuestro impacto sobre el medio ambiente y ayudar a nuestros clientes a hacerlo. Reconocemos nuestra responsabilidad de proteger el medio ambiente y mejorar la calidad de vida para nuestros empleados y las comunidades donde vivimos y trabajamos.

¿Qué debe hacer?

- Cumpla todas las leyes de salud, seguridad y medio ambiente.
- Controle y mejore continuamente la seguridad en nuestro lugar de trabajo.
- Informe cualquier situación insegura que amenace la seguridad o salud de cualquier persona en nuestro lugar de trabajo o dañe al medio ambiente.
- Informe las lesiones en el trabajo de cualquier gravedad.
- Nunca trabaje bajo la influencia de alcohol, drogas u otra sustancia que menoscabe la capacidad de trabajar segura y eficazmente.

P: Soy el gerente del proyecto de construcción de un espacio de oficinas. Durante un relevamiento de la estructura, noté algunos defectos que harían inseguro proceder. No quiero poner en peligro el proyecto al mencionar estos defectos al cliente. ¿Qué debo hacer?

a: La seguridad de las personas tiene prioridad. Usted debe informar al cliente y a su gerente cualquier hallazgo que comprometa la salud y seguridad de otros.

Respetar la privacidad

CBRE maneja *datos personales* todos los días. Asegurar que respetamos los derechos de privacidad de las personas y conservar la confianza de nuestros empleados y clientes son las prioridades principales. Se espera que usted observe un conjunto de principios de privacidad centrales (nuestros Pilares de Privacidad de los Datos) siempre que usted recopile, use o procese datos personales para asegurar que CBRE se involucre en prácticas de manejo de los datos que sean lícitas y respetuosas de la privacidad en todo el mundo.

Le corresponde a cada empleado poner en práctica proactivamente los principios de privacidad centrales de CBRE, para que estén incorporados permanentemente en la forma en que realizamos negocios. Para ayudarlo a comprender datos personales y para tener más pautas sobre cumplir nuestra política de privacidad de datos, comuníquese con la Oficina Global de Privacidad de Datos de CBRE.

Cuatro Pilares de Privacidad de los Datos

1

SER TRANSPARENTE

Sea transparente sobre los datos personales que CBRE recopila y cómo intentarlos usarlos.

2

MINIMIZAR LOS DATOS Y EL ACCESO

Mantener en un mínimo la recopilación de datos personales y limitar el acceso a los que necesiten conocerlos.

3

PROTEGER LOS DATOS

Proteja los datos personales usando *cifrado* y protección de la contraseña.

4

ELIMINAR LOS DATOS

Elimine los datos personales cuando ya no se necesiten.

P: Soy miembro del equipo de People. Mientras estaba trabajando en una herramienta de planificación de compensación de CBRE, noté que tenía acceso a los nombres, cargos y datos sobre la compensación de los empleados en una región y línea comercial fuera de mi responsabilidad. ¿Qué debo hacer?



a: Usted debe informar de este y de cualquier otro incidente de privacidad potencial para el Centro de Operaciones de Seguridad de CBRE. Su acceso a esta información es una revelación accidental de los datos personales, lo que puede disparar obligaciones de denuncias y requiere una medida rápida para limitar el acceso a quienes necesitan saberlo estrictamente.

Retener y destruir
registros, datos y correos
electrónicos comerciales

Retener y destruir registros, datos y correos electrónicos comerciales

Usted crea y administra cientos de documentos y mensajes de correo electrónico en el curso normal de los negocios e incontables puntos de datos 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 que cumplan con nuestros requisitos comerciales, de operaciones, legales y regulatorios, y a la vez reducir el costo y el riesgo asociado con guardar la información innecesaria y excesivamente.

¿Qué debe hacer?

Registros comerciales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manténgase dentro del cronograma de retención de registros específicos para el país⁷
Registros no comerciales	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Elimínelos con rapidez cuando hayan alcanzado su propósito y no tengan ya valor comercial
Correo electrónico⁸	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Archive los correos electrónicos de importancia histórica <ul style="list-style-type: none"> • Relacionados con un proyecto que tiene valor después de 90 días • Proporciona pruebas de eventos comerciales o decisiones importantes • Necesarios por razones financieras o regulatorias ✗ No archive correos electrónicos que no sean históricamente importantes (Ejemplos: planes de almuerzo, gacetas informativas de organizaciones comerciales)

Si usted es un gerente o supervisor

Si un empleado que es subordinado suyo deja CBRE, usted tiene un periodo de tiempo específico, estipulado por nuestras políticas, durante el cual acceder y archivar cualquier correo electrónico en su casilla de correo de Outlook antes de eliminarlos de forma permanente.

P: Estoy trabajando en una base de datos con las proyecciones anuales y de impuestos por cinco años en efectivo de CBRE y presupuesté los cálculos de las tasas de impuestos vigentes para los últimos cinco años. Me gustaría descargar los datos del año más reciente en una planilla de cálculo y enviarlos por correo electrónico a mi cuenta personal para guardar en la nube como una copia de respaldo. ¿Hay alguna inquietud en virtud de las políticas de CBRE?

a: Sí. Primero, algunos de los datos han excedido su periodo de retención y se deben destruir de forma segura. En segundo lugar, los empleados tienen prohibido enviar por correo datos de CBRE al correo electrónico y cuentas de almacenamiento personales. Todos los datos de CBRE deben permanecer en el entorno de CBRE.



⁷ Si tiene acceso a la Intranet de los Empleados de CBRE, usted puede encontrar el cronograma en la página Global de Retención de Registros e Información. Cada cronograma enumera categorías de registros comerciales y cuánto tiempo cada uno se debe conservar antes de su destrucción.

⁸ Los mensajes que se dejan en su casilla de correo de Outlook o carpetas de enviados se eliminarán automáticamente después de 90 días.

Usar nuestros sistemas
electrónicos de
comunicación

Usar nuestros sistemas electrónicos de comunicación

Nuestros sistemas electrónicos de comunicación, como el acceso a internet, correo electrónico, correo de voz y servicios de teléfono, son herramientas esenciales que apoyan a nuestra empresa. Usted es responsable de usar estos sistemas y las redes sociales de manera profesional, respetuosa, segura y lícita coincidente con nuestros valores RISE y políticas.

No comunique ni haga ninguna publicación en las redes sociales sin considerar detenidamente cómo la comunicación o publicación afecta la reputación de CBRE y el deber de mantener la confidencialidad de cierta información, y cómo puede interpretarla la audiencia.

Cuando usted usa las redes sociales, usted representa a nuestra marca y es vigilante de nuestra reputación. La conducta inapropiada, compartir la información confidencial, el acoso, el uso excesivo de los sistemas de la empresa para cuestiones personales y el fraude son tratados de la misma forma, ya sea que se comentan en línea o en persona. Sin importar la plataforma o el medio, estas actividades no se tolerarán. Piense antes de publicar.



¿Qué debe hacer?

- Ser respetuoso y sensible con la audiencia, así como con la compañía, el grupo y la persona mencionados en la comunicación o publicación.
- Cuando participe en las redes sociales, identifique claramente que sus opiniones y declaraciones se deben atribuir exclusivamente a usted y no a la compañía.
- No revele información confidencial o de propiedad exclusiva de CBRE o de nuestros clientes.

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



a: No. Compartir información importante y no pública es ilegal y viola las políticas y Estándares de Conducta Empresarial de CBRE.

Marketing electrónico

Todo *el marketing directo* entregado por o en nombre de CBRE debe cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, que varía por país, región y estado. Estas leyes afectan el modo en que puede llamar, enviar textos, correos, correos electrónicos o fax a sus clientes y posibles clientes.

No cumplir con las leyes y reglamentaciones relacionadas con *marketing electrónico* puede exponer a CBRE, a usted y a nuestros clientes a multas regulatorias importantes, litigios y/o daño a la reputación.

¿Qué debe evitar?

- Enviar marketing directo no solicitado y no querido electrónicamente
- Usar publicidad o contenido tendencioso o engañoso que infrinja los derechos de propiedad intelectual de otra parte
- Telemarketing a los números de teléfono en cualquier registro de no llamar
- Hacer llamadas telefónicas usando sistemas de llamadas automáticas
- Comprar o usar listas de generación principales de terceros sin seguridad de que las listas fueron compiladas y compartidas en cumplimiento de las leyes aplicables



P: *estoy tratando de hacer crecer el negocio de CBRE y un tercero ofrece venderme una lista de posibles clientes y su información de contacto. Me gustaría enviarles materiales de marketing e informes de investigación que pueden ser de interés para estos posibles clientes por correo electrónico y hacer el seguimiento por teléfono. ¿Puedo hacerlo?*



a: *No, no sin realizar más debida diligencia para obtener seguridad razonable, entre otras consultas, de que la lista de posibles clientes se ha cumplido, y que CBRE la puede usar, en cumplimiento de la ley aplicable. Tal debida diligencia puede incluir verificar que las personas en la lista han consentido a que se recopile y revele sus datos personales, no han optado previamente por excluirse de recibir las comunicaciones de marketing de CBRE, y no se han registrado en ningún registro correspondiente de no llamar.*

Participar en asuntos públicos y políticos

Se le alienta a participar en asuntos políticos, educativos y de políticas que afectan su vida, comunidad y negocios. Estas actividades en ocasiones requieren hablar en público, publicar opiniones o dar entrevistas en los medios. Al participar en estas actividades, usted nunca debe mostrar sus pensamientos y opiniones como si fueran de CBRE. Sin embargo, tenga presente que usted representa a CBRE todo el tiempo y debe ejercer el buen juicio para evitar dañar la reputación de CBRE o las relaciones con los clientes.

¿Qué debe saber?

- No use el nombre o logotipo de CBRE, ni participe en una entrevista o identifiíquese como un empleado de CBRE sin el permiso previo de su jefe de mercado o línea comercial, lliance director o Comunicaciones corporativas.
- No diga nada “fuera de los registros o de manera informal”.
- No “filtre” información confidencial sobre CBRE o clientes.
- No revele información de los clientes.

Si usted es un líder del mercado local o regional, usted debe usar el sentido común al participar en cualquier actividad externa. Su puesto dentro de la compañía significa casi todo lo que dice y se puede atribuir a CBRE.

Contribuciones políticas y cabildeo

Las contribuciones políticas corporativas y el cabildeo de los gobiernos y sus funcionarios están estrictamente regulados en la mayoría de los países. Por lo tanto, CBRE generalmente prohíbe el uso de los fondos de la compañía para contribuciones políticas.⁹ CBRE se involucrará en asuntos públicos solamente a través de un proceso muy controlado y con la aprobación del Departamento legal.

Apoyos Públicos

CBRE prohíbe que otros usen nuestro nombre en cualquier tipo de promociones públicas, incluidos los anuncios públicos, comunicados de prensa, anuncios, entrevistas o material digital o impreso de marketing. Si un cliente o socio comercial le solicita un apoyo público en nombre de CBRE, debe comunicarse con el Director de Comunicaciones Corporativas por escrito para obtener una excepción. Las excepciones no son garantizadas y se pueden revocar en cualquier momento.

El nombre y el logotipo de CBRE son un diferenciador para ganar negocios nuevos, un faro para atraer talento y un símbolo de valor. Por lo tanto, su trabajo e interacciones en nombre de CBRE se deben considerar detenidamente para proteger el nombre y la marca de CBRE.

P: *Mi equipo y yo hemos usado el mismo proveedor de impresiones por más de dos décadas. Recientemente descubrí que ellos tienen el logotipo de CBRE y un testimonio publicado en su sitio web. Nunca dimos un testimonio ni un permiso de usar el logotipo de CBRE. ¿Qué debo hacer?*



a: A pesar de que su equipo tiene una relación larga con este proveedor, CBRE no aprobó el uso de nuestro nombre o logotipo. Además, el testimonio es engañoso. Usted debe comunicarse con el proveedor y solicitar que la identidad de la marca y el testimonio se eliminen.

⁹ Por ejemplo, Política 6.17 de EE. UU.: Contribuciones políticas.

Asegurarnos de que nuestros socios comerciales compartan nuestros valores

CBRE tiene un Código de Conducta de Proveedores para garantizar que nuestros proveedores de servicios y otros vendedores compartan nuestros valores.

El Código de Conducta de Proveedores estipula los requisitos éticos, legales, medioambientales y de responsabilidad social para nuestros proveedores en todo el mundo. En consecuencia, aborda la corrupción, prácticas comerciales injustas, privacidad de los datos y seguridad de la información, conflictos de intereses, derechos humanos en el contexto de prácticas de empleo, inquietudes de salud y seguridad relacionadas con el empleo, regalos de los proveedores, cumplimiento ambiental y sustentabilidad. No tiene por intención ser una lista exhaustiva, sino una descripción general de requisitos. Es clave para la selección y retención de proveedores.

CBRE está firmemente comprometida en hacer negocios cumpliendo la letra y el espíritu de la ley. Nuestros proveedores deben también cumplir con nuestro Código de Conducta de Proveedores.

¿Qué debe saber?

- Todas las empresas y departamentos de CBRE en todo el mundo que usan los proveedores deben incluir y/o consultar el Código de Conducta de Proveedores en todos los contratos y órdenes de compra de proveedores.
- Todas las empresas y departamentos de CBRE deben monitorear razonablemente el cumplimiento de sus respectivos proveedores del Código de Conducta de Proveedores, y toma las medidas apropiadas respecto al incumplimiento.

Rol especial de los Gerentes

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

- Realizar la debida diligencia correspondiente antes de incorporar al proveedor e identificar y resolver apropiadamente cualquier alerta
- Confirmar que existe un fundamento comercial adecuado para trabajar con el proveedor
- Compensar al proveedor en relación con sus servicios
- Asegurar que los términos de pago sean coherentes con las políticas de la compañía
- Documentar adecuadamente los servicios que el proveedor le provee a CBRE
- Instalar controles para asegurar la ejecución adecuada de los servicios

Usted puede acceder a las políticas de CBRE u otra información importante a la que se hace referencia en esta sección en la Intranet de los empleados de CBRE.



BÚSQUEDA DE PALABRAS CLAVES:

Estándares de Conducta Empresarial

P: *Un empleado de un proveedor de CBRE me dijo que lo obligaban a trabajar horas extra por sobre el límite legal, no le pagaron la totalidad de sus beneficios de empleo y no recibió su sueldo a tiempo. ¿Qué debo hacer?*



a: Usted debe denunciar esta inquietud a través de cualquiera de las opciones incluidas en la [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#). El proveedor puede estar cometiendo un delito de esclavitud moderna y es su obligación presentar esta cuestión.

Conclusión

Si bien nuestro Código de Conducta de Proveedores no puede anticipar cada situación que usted puede encontrar en su trabajo en CBRE, aplicar sus principios puede ayudarle a tomar las decisiones correctas en la mayoría de los casos. Cuando necesite guía o apoyo adicional, usted sabe dónde puede buscar información o ayuda.

Apreciamos su apoyo continuo a los Estándares de Conducta Empresarial de CBRE y el Programa de Ética y Cumplimiento.

Pregunte antes de actuar

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

Recuerde estas normas

- Conozca las políticas y principios de la compañía, y las leyes que se aplican a su puesto.
- Nunca deje de cumplir estos principios.
- Si no está seguro, pregúntele a alguien que sabe.

Hay recursos disponibles

Si tiene preguntas o inquietudes acerca de “lo correcto” o la conducta de alguien en el lugar de trabajo, lo alentamos a preguntarle a su supervisor o gerente. Si no está cómodo haciendo esto, presente su inquietud a través de muchas otras opciones de denuncias disponibles para usted:

- Cualquier miembro de Liderazgo, o los equipos de People, Ética y cumplimiento o legal
- El [Director de cumplimiento](#)
- La [Línea de Ayuda Ética de CBRE](#)

Comunicaciones con la SEC y otras entidades gubernamentales

Sin perjuicio de cualquier disposición encontraría a estos Estándares de Conducta Corporativa o cualquier otro acuerdo con CBRE o política de CBRE, usted puede comunicar, cooperar o presentar una denuncia o queja ante la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) o cualquier entidad del orden público del gobierno o de la ley respecto a posibles violaciones de cualquier requisito legal o reglamentario, y puede informar a cualquier entidad del gobierno que están protegidas en virtud de las disposiciones de informantes de cualquier ley o regulación aplicable sin notificación o aprobación de CBRE, en tanto (1) tales comunicaciones e informaciones sean coherentes con la ley correspondiente y (2) la información revelada no se obtuvo a través de una comunicación que estaba sujeta al privilegio entre abogado y cliente (a menos que un abogado permita la divulgación de esa información de conformidad con la ley aplicable, las reglas de conducta del abogado o de otra manera). CBRE no limitará su derecho a recibir una recompensa por proporcionar información de acuerdo con las disposiciones de denuncia de cualquier ley o reglamento aplicable a la SEC o a cualquier otra agencia gubernamental. Cualquier disposición de cualquier acuerdo entre CBRE y cualquier empleado o ex empleado que sea incompatible con el texto anterior o que pueda limitar la capacidad de cualquier persona de recibir una recompensa en virtud de las disposiciones de denuncia de irregularidades de la ley aplicable se considera inválida y no será aplicada por CBRE.

Modificaciones y renunciaciones

Estos Estándares de Conducta Empresarial de CBRE se pueden modificar de tanto en tanto. Cualquier enmienda, modificación o renuncia de cualquier disposición de estos Estándares de Conducta Empresarial para los directores o ejecutivos debe estar aprobada por la junta de directores de CBRE. Cualquier enmienda, modificación o aclaración correspondiente se revelará rápidamente de acuerdo con las leyes, normas y reglamentaciones aplicables (incluidas las normas de las bolsas de valores).

Para obtener información adicional, comuníquese con:

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

Los Estándares de Conducta Empresarial están disponibles en 34 idiomas. Todos los empleados son responsables de leerlos y comprenderlos y de seguir su guía. Los Estándares de Conducta Empresarial no cubren toda ley, norma o reglamentación aplicables ni brindan respuestas a todas las preguntas. Cuando tenga dudas, debe usar su buen juicio y buscar guía sobre el curso de conducta adecuado. Los Estándares de Conducta Empresarial no constituyen un contrato de empleo ni seguro de empleo continuo. Son para beneficio exclusivo de CBRE y sus empleados y ninguna otra parte puede usarlos ni confiar en ellos.

Glosario

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Contra el lavado de dinero	Se refiere a las leyes reglamentaciones y procedimientos que tienen por objeto evitar que los criminales disfracen los fondos obtenidos ilegalmente como ganancias legítimas.
Soborno	Una oferta o pago de algo de valor, como dinero, un regalo, entretenimiento o favor, con el objeto de influir en el destinatario para el uso indebido de su puesto para hacer algo ilegal o deshonesto por usted a cambio.
Registro comercial	Registra una decisión comercial importante y se debe mantener su cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales, de informes financieros o reglamentarias. El contenido determina si es un registro comercial y no su formato o ubicación. <i>(Ejemplos: contratos, registros de auditoría, registros de licencias y tasaciones)</i>
Red de computación	La red o sistemas de computación de CBRE incluyen, a modo enunciativo, las redes, sistemas de servidores, centros de datos de área local (LAN) y de área amplia (WAN) y todos los sistemas controlados de CBRE.
Marketing directo	Cualquier comunicación entregado por o en nombre de CBRE, ya sea sola o a un conjunto, que (1) anuncie o promueva un producto, servicio, puesto o evento con una tarifa de CBRE o (2) promueva a CBRE de cualquier manera. El marketing directo no incluye las comunicaciones para el único propósito de facilitar o proveer una actualización sobre una transacción pendiente, servicio o evento con una tarifa. ¹⁰
Dispositivo	Computadoras de escritorio, computadoras móviles, notebooks, dispositivos de almacenamiento, smartphones o cualquier otro dispositivo similar usado para acceder a las redes de la compañía o activos de información.
Marketing electrónico	El marketing electrónico no está limitado al correo electrónico. Incluye otras formas de herramientas de marketing en línea, como el fax, comunicaciones en la web o en línea, mensajes de texto, blogs, tableros de mensajes, mensajes Wiki, transmisión de radio o video por internet, red o comunidad profesional y sitios donde se comparte información, llamadas robotizadas y redes sociales.
Cifrado	Una función matemática que protege la información al hacerlo imposible de leer para cualquier persona, excepto aquellos que tengan la clave para decodificarla.
Ley de Prácticas Corruptas en el Exterior	Una ley federal de los Estados Unidos que prohíbe a los ciudadanos y entidades de los EE. UU. sobornar a funcionarios de gobiernos extranjeros para beneficiar sus intereses comerciales.
Trata de personas	Una forma de esclavitud moderna que implica obligar y ejercer coerción sobre una persona para que provea trabajo o servicios, o participe de actos sexuales comerciales contra su voluntad.

¹⁰ En los EE. UU., las comunicaciones no comerciales, como las alertas, actualizaciones de noticias del sector y solicitudes de contribuciones benéficas no se consideran marketing directo. En la Unión Europea, las solicitudes de contribuciones benéficas y recaudaciones de fondos y todo aquello que promueva a CBRE se considerarían marketing directo.

Glosario

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Tecnología de información	Todo el equipo de computación y medios de almacenamiento (fijos y extraíbles).
Abuso de información privilegiada	La práctica ilegal de operar en la bolsa de valores para ventaja propia a través del acceso a información confidencial.
Activos intangibles	Los activos intangibles de la compañía incluyen la propiedad intelectual y confidencial y la información de propiedad exclusiva como, por ejemplo, marcas registradas, planes comerciales y de marketing, información sobre sueldo y datos e informes financieros no publicados, etc.
Gratificación Indebida (Kickback)	Una forma de soborno negociado. Una gratificación indebida es un pago ilegal destinado a compensar por un trato preferencial o cualquier otro tipo de servicio impropio recibido. La coima puede ser en dinero, un regalo, crédito o cualquier cosa de valor.
Conozca a su cliente	El proceso de identificar y verificar la identidad del cliente o proveedor.
Esclavitud moderna	La explotación de otras personas para obtener una ganancia personal o comercial, que incluye reclutar, albergar, transportar, proveer u obtener una persona para hacer trabajo obligatorio a través de fuerza, fraude o coerción.
Registros no comerciales	Versiones duplicadas del mismo documento y otra información no esencial. La mayoría de los documentos son registros no comerciales. <i>(Ejemplos: borradores, correspondencia, agendas o invitaciones a reuniones viejas)</i>
Datos personales	Cualquier dato (independientemente del formato) que solo o en combinación con otros datos razonablemente disponibles, puede identificar directa o indirectamente o ser usado para identificar a una persona. <i>(Ejemplos: nombre, fecha de nacimiento, información de contacto, números de identificación y direcciones de correo electrónico, así como el género, estado civil y opiniones por y sobre una persona)</i>
Persona políticamente expuesta	Alguien relacionado o asociado estrechamente con funcionarios del gobierno y que puede influir en sus decisiones.
Activos tangibles	Los activos tangibles de la compañía incluyen los bienes, equipo, materiales, tecnología, etc.