



Real value in a changing world

Code d'Éthique Commerciale

Jones Lang LaSalle and
LaSalle Investment Management
Code of Business Ethics

Ethics *Everywhere*

Jones Lang LaSalle est synonyme d'intégrité intransigeante et de conduite éthique du plus haut niveau. Nous sommes fiers de la réputation que nous avons acquise dans le monde et nous sommes décidés à la protéger et à l'améliorer. Dans un commerce de services, l'intégrité de notre marque représente un de nos atouts ayant le plus de valeur.

DE LA PART DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION:

Les grandes entreprises sont fondées sur l'intégrité et le respect. Jones Lang LaSalle a établi, avec fierté, des rapports solides avec ses clients, ses actionnaires, ses employés et des communautés locales. Nos clients ne cessent de nous dire que notre culture organisationnelle est un élément différenciateur sur le marché. Grâce aux sondages que nous menons auprès de nos employés dans le monde, nous savons que cette culture est également une des raisons les plus importantes pour lesquelles les gens les plus qualifiés veulent venir travailler chez nous. Pour maintenir ces rapports cruciaux, nous devons en conséquence maintenir les normes les plus élevées de conduite éthique dans nos activités de tous les jours.

Notre Code d'Éthique Commerciale contient les politiques éthiques que tous ceux qui font affaire au nom de notre société doivent comprendre et respecter. Notre Code est le fondement de notre programme *L'Éthique partout*, pour lequel nous avons été nommés une des entreprises les plus éthiques au monde par l'Institut Ethisphere, une organisation indépendante qui évalue les programmes d'éthiques et de conformité.

Notre Code ne peut traiter tous les problèmes d'éthique possibles pouvant survenir. Toutefois, il décrit bien les principes fondamentaux qui devraient guider notre conduite. En règle générale, faire preuve de bon sens, d'un bon jugement et d'intégrité face aux problèmes commerciaux auxquels nous sommes confrontés vous aidera à vous assurer que vos décisions soient conformes à nos valeurs et au Code. Si vous avez le moindre doute quant à ce que vous devez faire dans une situation donnée, demandez conseil. Faites preuve de discernement dans des situations qui pourraient avoir comme conséquence un acte inapproprié ou illicite. Communiquez toute violation possible de nos principes éthiques à un responsable de l'éthique, communiquez avec notre service d'assistance téléphonique sur l'éthique ou soumettez un rapport par le biais de notre site Web d'éthique. Comme vos actions personnelles sont reflétées sur la société dans son ensemble, vous devez éviter toute activité qui ne ferait même que donner l'impression d'être inappropriée.

Nous représentons une vraie valeur dans un monde en évolution et notre perspective d'avenir n'a jamais été aussi prometteuse. Notre succès continu et notre bonne réputation dépendent absolument de la conduite de chaque personne dans cette société. Être un citoyen du monde consciencieux, ce n'est pas seulement une bonne politique, c'est aussi une bonne affaire. Par conséquent, chacun de nous doit se conformer à la lettre et à l'esprit de notre Code -- tous les jours.

Colin Dyer

Président et Chef de la direction

DE LA PART DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Rien n'est plus difficile à acquérir, ou plus facile à perdre que la réputation d'une entreprise pour son intégrité. Votre Conseil d'administration soutient entièrement et participe activement au programme *L'Éthique partout* de Jones Lang Lasalle et aux efforts plus vastes de responsabilité sociale de l'entreprise. Nous sommes très fiers de ce que vous avez tous accompli et nous croyons que les clients actuels et potentiels reconnaissent votre intégrité comme étant la meilleure dans le commerce. Et cela est excellent pour nos gens et nos actionnaires.

Or, nous ne devons jamais faire preuve de suffisance, car un seul mauvais acte peut effacer tout ce que nous avons mis tant de temps à créer. Nous avons tous lu ces rapports de grandes entreprises bien connues ruinées financièrement par des actes illicites générés par seulement quelques personnes. Nous devons demeurer vigilants et empêcher qu'une chose semblable ne nous arrive.

Nous vous remercions donc, vous les créateurs et protecteurs de la réputation que notre marque s'est acquise, de votre vigilance continue et de votre engagement.

Sheila A. Penrose
Présidente du Conseil d'administration

DE LA PART DE VOS RESPONSABLES DE L'ÉTHIQUE :

Nous savons tous que les entreprises qui réussissent le mieux — et qui sont les plus stables -- sont celles qui ont le moins de problèmes d'éthique. Notre objectif est de faire de notre programme *L'Éthique partout* le moteur d'une grande entreprise. Si nous réussissons à empêcher que notre société soit distraite par les effets d'une conduite illicite et par les pertes financières sérieuses qui peuvent en résulter, nous aurons alors atteint la plus grande valeur potentielle que nous puissions offrir à nos actionnaires, nos clients et collègues ainsi qu'à d'autres parties intéressées tels que les vendeurs que nous engageons et les communautés où nous faisons affaire.

Une façon d'atteindre cet objectif est de faire en sorte qu'il soit aussi facile que possible pour tous d'accéder aux ressources dont ils ont besoin pour toujours faire des affaires en démontrant les plus hauts niveaux d'intégrité. C'est pourquoi nous avons rendu notre Code interactif avec les autres ressources qui vous sont disponibles sur le site Web public de la société et sur son Intranet. Dans tout le document, nous avons inséré des **hyperliens** de référence à ces politiques, aux documents de formation et aux questions les plus posées qui apparaissent ailleurs, pour que vous ayez plus rapidement accès aux renseignements complémentaires disponibles sur le sujet qui vous intéresse dans le Code.

Nous vous encourageons à profiter des caractéristiques interactives de notre Code pour mieux comprendre comment l'éthique peut nous distinguer par rapport à nos concurrents sur le marché. Être reconnu pour votre intégrité vous aidera à gagner et à conserver la confiance de nos clients -- et leurs affaires. Si vous avez des suggestions pour améliorer notre programme *L'Éthique partout*, faites-en part à votre responsable de l'éthique. Et rendez-vous service -- ainsi qu'à vos collègues, nos clients et nos actionnaires - en faisant preuve en toutes circonstances d'une intégrité incontestable. Nous nous en trouverons tous mieux.



Résumé : Nos valeurs fondamentales

Responsabilité envers les employés

- Respectez toutes les personnes
- Ne tolérez aucun comportement abusif, harcelant ou offensant
- Établissez et maintenez un milieu de travail sécuritaire
- Conformez-vous aux règlements s'appliquant à la vie privée
- Pensez d'abord, courriel ensuite
- N'utilisez pas les systèmes de communication pour accéder à du contenu inapproprié ou offensant

Responsabilité envers les clients

- Conformez-vous à nos normes professionnelles
- Protégez les informations confidentielles concernant nos clients
- Méfiez-vous des conflits d'intérêts potentiels
- Conformez-vous à vos obligations légales
- Divertissez de façon appropriée
- Faites preuve d'un bon jugement, en donnant et en recevant des cadeaux
- Gardez en vigueur les licences appropriées

Responsabilité envers le marché

- N'acceptez jamais et ne payez jamais de pots-de-vin
- Traitez les clients, les fournisseurs et les concurrents de façon équitable
- Respectez les lois antitrust et les lois sur la concurrence
- Ne faites pas de fixation de prix ou d'autres arrangements avec des concurrents
- Choisissez avec soin vos partenaires d'affaires, vos clients et vos vendeurs
- Conformez-vous à toutes les lois régissant le blanchiment d'argent et autres lois s'appliquant à des paiements frauduleux
- Ne faites que des divulgations exactes, du marketing et de la publicité conformes à la vérité

Responsabilité envers les actionnaires

- Ne faites pas des transactions de valeurs en utilisant d'importantes informations privilégiées
- Ne rivalisez pas avec la société pour votre profit personnel
- Ne laissez pas vos activités personnelles endommager la réputation de la société
- Protégez la propriété intellectuelle de la société
- Gardez des dossiers et des comptes exacts
- Dépensez judicieusement, c'est de l'argent des actionnaires qu'il s'agit, et non du vôtre

Responsabilité envers les communautés

- Efforcez-vous d'être un bon citoyen du monde dans chaque pays où nous faisons affaire
- Respectez les lois environnementales
- Encouragez le service communautaire
- Respectez les lois locales et les gouvernements locaux

Pour poser une question ou signaler une inquiétude

- Communiquez avec un des nos responsables de l'éthique
- Ouvrez une session (www.jllethicsreports.com, où vous pouvez faire des rapports anonymes par écrit dans toutes les langues)
- Utilisez notre ligne d'assistance téléphonique mondiale +1.877.540.5066 (24 heures) (appels anonymes acceptés et dans toutes les langues courantes importantes)

Table des matières	Page
Liens menant à des ressources supplémentaires sur le programme L'Éthique partout.....	7
Approbation des initiatives de gouvernance d'entreprise et d'éthique globale.....	7
Historique de l'ébauche du Code d'Éthique Commercial.....	7
Introduction	
<i>Valeurs éthiques : L'esprit du Code</i>	8
<i>Rôle du Conseil d'administration</i>	8
<i>Signalement des violations du Code</i>	8
<i>Aucune politique de représailles</i>	9
<i>Se conformer aux lois, normes professionnelles et politiques de l'entreprise</i>	9
<i>Code de conduite du vendeur</i>	9
<i>Renseignements complémentaires sur notre programme L'Éthique partout, notre Code et nos politiques d'entreprise</i>	9
<i>Formation sur l'éthique et liaisons éthiques</i>	9
<i>Certification annuelle de votre engagement envers le Code</i>	10
<i>Être conforme à notre Code est une condition pour obtenir une prime PGPI</i>	10
<i>Rapport annuel sur le fonctionnement du programme L'Éthique partout</i>	10
<i>Effet des lois locales</i>	10
Notre responsabilité envers les employés	
<i>Respect pour toutes les personnes</i>	11
<i>Politique contre le harcèlement</i>	11
<i>Relations personnelles</i>	11
<i>Sécurité et santé</i>	11
<i>Vie privée</i>	12
<i>Systèmes de communication (comprenant le téléphone, les courriels, l'Internet, la messagerie instantanée et les médias sociaux)</i>	12
<i>Foire aux questions</i>	12
Notre responsabilité envers les clients	
<i>Normes et conduite professionnelles, assurance de la qualité</i>	13
<i>Informations sur les clients</i>	13
<i>Conflits d'intérêts des clients</i>	13
<i>Octroi de licences</i>	14
<i>Gouvernements clients</i>	14
<i>Divertissement inapproprié</i>	14
<i>Offrir des cadeaux</i>	14
<i>Foire aux questions</i>	14
Notre responsabilité envers le marché	
<i>Antitrust, commerce équitable et concurrence</i>	15
<i>Notre politique contre l'offre de pots-de-vin y compris les paiements de facilitation</i>	15

Table des matières (suite)	Page
<i>Pratiques d'achat; interdiction d'accepter des cadeaux relatifs à des décisions d'achat</i>	16
<i>Dossiers financiers complets et exacts.....</i>	17
<i>Boycottages.....</i>	17
<i>Restrictions commerciales.....</i>	17
<i>Choisir avec soin nos clients, nos partenaires commerciaux et nos collègues</i>	17
<i>Politique contre le blanchiment d'argent.....</i>	18
<i>Foire aux questions</i>	18
 Notre responsabilité envers les actionnaires	
<i>Obtenir les approbations internes appropriées pour vos actes.....</i>	19
<i>L'obtention de contrats avec des clients et des vendeurs</i>	19
<i>Informations privilégiées et opérations sur valeurs.....</i>	19
<i>Communications externes.....</i>	20
<i>Aucun dénigrement</i>	21
<i>Conflits d'intérêts personnels; politique contre l'acceptation de pots-de-vin.....</i>	21
<i>Détournements d'opportunités pour la société.....</i>	22
<i>Activités personnelles.....</i>	22
<i>Prêts à des employés, des agents et des directeurs</i>	22
<i>Servir comme agent ou directeur d'une entreprise affiliée</i>	23
<i>Protection des informations, des idées et de la propriété intellectuelle de Jones Lang LaSalle.....</i>	23
<i>Traitement de notre marque.....</i>	24
<i>Obligations avant emploi</i>	24
<i>Tenue de dossiers complets et exacts et divulgations publiques.....</i>	24
<i>Intégrité financière et rapports.....</i>	25
<i>Établissement des temps de travail et des frais de déplacement; cartes de crédit de la société.....</i>	25
<i>Dépenser judicieusement l'argent de nos actionnaires.....</i>	25
<i>Réception de documents légaux; établissement des rapports et gestion des dossiers judiciaires.....</i>	25
<i>Conservation de documents.....</i>	26
<i>Foire aux questions</i>	26
 Notre responsabilité envers les communautés	
<i>Relations globales.....</i>	27
<i>Dangers environnementaux.....</i>	27
<i>Travail des enfants, travaux forcés de toutes sortes.....</i>	27
<i>Service communautaire.....</i>	27
<i>Contributions politiques de la société.....</i>	28
<i>Foire aux questions</i>	28
 Comment signaler une violation ou une violation possible de notre Code.....	29
Conformité avec les exigences de conduite commerciale du New York Stock Exchange.....	31
Informations concernant le responsable de l'éthique.....	32

Liens menant à des ressources supplémentaires sur le programme L'Éthique partout

Le **Code d'Éthique Commerciale** est disponible en plusieurs langues sur notre site web public et également sur notre site intranet.

Le **Code de conduite du vendeur** est disponible en plusieurs langues sur notre site web public et également sur notre site intranet.

Notre site sur le **Programme l'Éthique partout** possède sa propre page sur notre intranet.

Le site **affichant la liste de nos responsables de l'éthique** est disponible sur la page du programme L'Éthique partout.

Notre site sur les **politiques de gouvernement de notre société**, dont de nombreux éléments complètent les dispositions du Code d'éthique est disponible sur le portail intranet des politiques.

Des informations sur notre site sur le **Programme des liaisons éthiques** sont disponibles sur la page de L'Éthique partout sur l'intranet.

Le site **Ressources pour la formation** traitant de problèmes d'éthique et de conformité est disponible sur l'intranet.

Le site **Foire aux questions** traitant du Code et de notre programme l'Éthique partout est disponible sur la page l'Éthique partout.

Approbation des initiatives de gouvernance d'entreprise et d'éthique globale

Alors que nous cherchons à être une bonne entreprise citoyenne dans le monde, nous appuyons les initiatives d'organisations internationales visant à promouvoir une bonne éthique et de bons gouvernements d'entreprise. En conséquence, nous cherchons à répondre et à dépasser les directives des **Principes de gouvernement de la société** et de la Convention anti-subornation par l'Organisation de Coopération et de développement économique, et nous nous sommes engagés envers le **Global Compact des Nations Unies** et envers les **Principes d'investissement raisonnable**.



Historique de l'ébauche du Code d'Éthique Commerciale

Historique de l'ébauche : Effectif en février 2001, modifié en septembre 2002, en mars 2004, en septembre 2004, en juin 2008 et en novembre 2010.

Introduction

Nous avons conçu le Code pour aider nos collègues à comprendre leurs responsabilités lorsqu'ils font des affaires. Ce Code s'applique à toutes les entreprises au sein du groupe Jones Lang LaSalle, y compris LaSalle Investment Management. Nous avons organisé notre Code selon les responsabilités que nous avons envers les parties intéressées :

- nos collègues;
- nos clients;
- le marché;
- nos actionnaires; et
- les communautés et les gouvernements dans les pays où nous faisons affaire.

Comme nous sommes une organisation plurinationale, nous avons traduit notre Code en plusieurs langues afin qu'il soit accessible à tous. Vous trouverez toutes les **traductions** sur notre intranet.

Valeurs éthiques : L'esprit du Code. Nous devons tous nous efforcer de nous conformer à l'esprit du Code et pas seulement à ses règles fondamentales. La direction de Jones Lang LaSalle reconnaît que se conformer à notre Code peut, parfois, placer l'entreprise dans une position moins concurrentielle. Par exemple, nos concurrents peuvent offrir à des clients des cadeaux ou des divertissements que notre Code pourrait interdire. Cependant, la conformité au Code est d'une plus grande valeur à long terme pour Jones Lang LaSalle, ses clients, ses employés et ses actionnaires que tout autre avantage qui pourrait être acquis en compromettant notre intégrité à court terme.

Notre Code ne couvre pas toutes les situations auxquelles vous pouvez être exposé. Nous voulons qu'il soit plutôt un guide qui met en évidence les problèmes clés, établit des principes et identifie les politiques et les ressources disponibles pour vous aider à faire preuve d'un bon jugement et prendre des décisions qui vous rendront fiers, vous et Jones Lang LaSalle.

Rôle de notre Conseil d'administration. Notre Conseil d'administration appuie entièrement notre Code et y est assujéti. Nous établissons régulièrement des rapports pour le Comité de vérification de notre Conseil sur le fonctionnement général de notre programme L'Éthique partout et sur tout manquement individuel à notre Code.

Signalement des manquements au Code. Nous avons désigné un responsable en chef global de l'éthique et des responsables régionaux de l'éthique, tous identifiés à la fin de notre Code. Vous pouvez communiquer en tous temps avec un responsable de l'éthique, si vous avez une question au sujet du Code. Si vous préférez, vous pouvez utiliser la ligne **d'assistance sur l'éthique (+1 877 540 5066)** ou ouvrir une session sur notre site web sur l'éthique (**www.jllethicsreports.com**) partout dans le monde pour signaler tout manquement possible à notre Code. Vous pouvez le faire de façon anonyme et dans n'importe quelle langue importante, bien que des rapports anonymes rendent notre enquête et notre résolution plus difficiles. À la fin du Code, nous donnons plus d'informations sur la façon de communiquer avec un responsable de l'éthique et sur la façon dont la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique et le site web sur l'éthique fonctionnent.

Nous vous encourageons fortement à signalement à un responsable de l'éthique tout acte qui pourrait donner l'impression de violer notre Code. Nous demandons aux employés du niveau de direction de signaler les violations potentielles du Code et tout manquement à cette demande pourrait entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi.

Aucune politique de représailles Jones Lang LaSalle n'exercera aucune représailles contre tout employé qui, de bonne foi, signale une violation potentielle du Code. Le terme « de bonne foi » signifie que vous avez signalé tout ce que vous savez et que vous croyez que c'est vrai. Nous ne tolérons aucune représailles et nous prenons très au sérieux toute allégation de représailles. Si vous croyez que vous ou un collègue de travail êtes victime de représailles pour avoir signalé une violation de l'éthique, vous devriez communiquer immédiatement avec un de nos responsables de l'éthique, utiliser la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique ou soumettre un rapport sur notre site web de l'éthique.

Se conformer aux lois, normes professionnelles et politiques de l'entreprise. Jones Lang LaSalle s'efforce de faire des affaires en restant conforme aux lois, règles et règlements applicables des pays et des communautés dans lesquels l'entreprise opère. Ceci comprend certaines lois des États-Unis et du Royaume-Uni que nous décrivons ci-dessous et qui peuvent s'appliquer à toutes nos opérations à travers le monde. Nous devons également agir conformément à toutes les normes professionnelles pertinentes (comme celles du Royal Institute of Chartered Surveyors). En outre, les employés doivent se conformer aux **Politiques de gouvernement de la société** et aux autres politiques qui sont particulières à leur domaine commercial ou à leur géographie.

Code de conduite du vendeur. Vous devez prendre toutes les mesures raisonnables pour vous assurer que les vendeurs, consultants et autres agents que vous engagez pour représenter ou pour fournir des services à notre société, ou pour le bien de nos clients, se conforment au **Code de Conduite du Vendeur** que nous avons publié en plusieurs langues sur notre site intranet et sur notre site web public. Le Code du vendeur comprend les dispositions applicables de notre Code d'Éthique Commerciale.

Renseignements complémentaires sur notre programme L'Éthique partout, notre Code et nos politiques d'entreprise. Nous avons créé un site spécial sur notre site intranet, qui fournit des informations relatives au programme *L'Éthique en tous lieux* et notre Code d'éthique. Par exemple, c'est là que vous pouvez trouver toutes les traductions de notre Code en plusieurs langues. Le site contient également une « Foire aux questions » sur des situations éthiques réalistes auxquelles vous pourriez être confronté au travail ainsi que des directives spécifiques sur la façon de les traiter adéquatement.

Un site séparé sur notre site intranet vous fournit les **politiques de gouvernance d'entreprise**. Des unités commerciales et de personnel différentes peuvent souscrire à leurs propres politiques particulières sur leurs sites internet individuels. Dans tout le Code, nous avons établi des liens menant à diverses politiques de l'entreprise et qui servent à compléter les dispositions du Code.

Nous vous encourageons à visiter régulièrement ces sites intranet pour rester au courant des politiques éthiques et des politiques de l'entreprise ainsi que les ressources relatives qui vous sont disponibles.

Formation éthique et liaisons éthiques. Notre site intranet comprend également des sujets d'éthique faisant partie des programmes de formation générale de la société. Nous faisons cela afin d'établir et de maintenir un dialogue ouvert sur les problèmes éthiques auxquels vous pourriez être confronté au cours de vos activités quotidiennes dans l'entreprise. Certains comptes et lignes commerciales de l'entreprise ont des Liaisons éthiques désignées. Ce sont des collègues qui font partie des affaires, mais qui ont reçu une formation spéciale sur notre programme *L'Éthique partout* et peuvent vous aider à répondre à des questions d'éthique particulières, à résoudre des problèmes potentiels et vous mettre en rapport avec des responsables de l'éthique.

Nous espérons que vous tirerez profit de ces ressources comme étant une partie importante de votre développement professionnel.

Ressources supplémentaires : Documents sur le Programme des liaisons éthiques; documents de formation éthique

Certification annuelle de votre engagement envers le Code. Pour refléter l'importance que l'on donne à la conformité à notre Code, chaque année, au cours des analyses de performance, nous exigeons un renouvellement de votre certification d'engagement à l'égard de nos politiques d'éthique et d'entreprise comme élément de notre Programme de Gestion de la Performance Individuelle (PGPI).

Être conforme à notre Code est une condition pour obtenir une prime PGPI.

La conformité à notre Code est une des conditions pour recevoir toute prime à laquelle vous auriez droit en vertu du Programme de Gestion de la Performance Individuelle (PGPI). Si vous violez une des dispositions de notre Code, la société pourrait réduire ou éliminer toute prime qui devrait, autrement, vous être payée. Ceci s'ajoute à tout autre droit que la compagnie pourrait avoir de changer, suspendre ou cesser votre emploi ou toute condition de votre compensation, en raison d'une violation de notre Code.

Rapport annuel sur le fonctionnement du programme L'Éthique partout. Chaque année, nous fournirons à tous les collègues au sein de la compagnie, un rapport concernant l'opération de notre programme *L'Éthique partout*, y compris des statistiques sur le nombre d'allégations sur lesquelles nous avons fait enquête et les mesures que nous avons prises. Le plus récent rapport est conservé sur le site intranet.

Effet des lois locales. Nous voulons que notre Code s'applique uniformément à tous nos employés dans le monde. Cependant, si une disposition de notre Code devait violer une loi ou un règlement applicable dans un pays particulier, nous considérerions cette disposition comme nulle, non avenue et sans effet sur nos employés ou nos opérations dans ce pays. (Par exemple, certains pays de l'Union européenne ont limité la capacité de faire des rapports anonymes sur notre ligne d'assistance téléphonique.) Par contre, si une loi locale permettait un acte que notre Code interdit (par exemple, un type de discrimination au travail), nous continuerions de considérer ce que dit le Code comme la norme à suivre pour tous ceux qui travaillent dans notre société.

Notre responsabilité envers les employés

Alors que nous cherchons à attirer et à conserver les meilleures personnes dans l'industrie des services professionnels, nos employés représentent notre atout le plus précieux. En conséquence, nous nous traiterons mutuellement avec respect et équité et nous établirons une atmosphère de communications ouvertes et honnêtes.

Respect pour toutes les personnes

Nous traiterons les uns et les autres comme nous souhaitons qu'on nous traite et nous nous comporterons de façon appropriée et professionnelle avec nos collègues, nos clients et nos vendeurs, à l'intérieur comme à l'extérieur du bureau. Nous respecterons les différences de nos employés qui viennent de tous les coins du monde. Nous encourageons la diversité culturelle au sein de notre organisation parce que des perspectives plus vastes mènent à un niveau de discours plus élevé qui ne fera qu'améliorer la valeur que nous apportons à nos clients, nos actionnaires et autres parties intéressées. Nous prendrons des décisions quant à l'emploi basées sur le mérite et des raisons commerciales et toujours en conformité avec les lois applicables régissant l'emploi.

Politique contre le harcèlement

Un comportement abusif, harcelant ou offensant, qu'il soit verbal, physique ou visuel, est inacceptable. Les exemples comprennent :

- des commentaires dénigrants basés sur la race, l'ethnie ou les caractéristiques physiques, les croyances religieuses, l'âge ou l'orientation sexuelle
- des remarques désobligeantes concernant le handicap d'une personne, et
- des avances sexuelles importunes.

Les menaces ou actes de violence ou toute intimidation physique sont strictement interdits, tout comme le sont toutes représailles en réponse à une plainte de harcèlement faite de bonne foi. Vous êtes fortement encouragé à vous exprimer si la conduite d'un collègue vous rend ou rend les autres mal à l'aise et à signaler tout comportement harcelant ou menaçant.

Relations personnelles

Comme fondation de notre culture de société, qui –selon nous- nous aide à nous différencier sur le marché, nous attachons beaucoup de valeur au respect mutuel et aux interactions professionnelles entre nos employés. Par conséquent, il est inopportun pour nos employés d'avoir des relations personnelles intimes autres qu'une simple amitié avec ceux qui sont assujettis à leur supervision ou à un rapport hiérarchique. Ceci s'applique également à toute partie de l'extérieur avec laquelle ils font affaire en tant que représentants de Jones Lang LaSalle (y compris les clients, les agents contractuels et les vendeurs). Si une relation de ce genre se développe, vous devriez le signaler immédiatement à la personne appropriée dans l'entreprise, pour que nous puissions décider si une mesure raisonnable d'adaptation peut être prise pour résoudre le problème.

Sécurité et santé

Nous sommes tous responsables du maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire en établissant et en obéissant aux règles et aux politiques de santé et sécurité et faisant preuve d'un bon jugement et de bon sens. Les employés doivent immédiatement signaler les accidents, les blessures et toute condition de travail non sécuritaire à un responsable de la sécurité au travail ou à un responsable de l'éthique.

Ressources supplémentaires : Information sur la santé et sécurité

Vie privée

Nous respecterons les droits de nos employés à leur vie privée tels qu'établis par les lois du pays dans lequel ils travaillent. Nous prendrons également des mesures adéquates pour assurer la sécurité des données concernant les employés. Cela dit, et pour que notre entreprise globale puisse fonctionner de façon efficace, nous devons avoir la capacité de traiter et transférer des données concernant nos employés, aussi bien à l'interne qu'à l'externe, dans le but de nous conformer aux lois applicables, au traitement de la paie et à l'administration des besoins des ressources humaines. Toutefois, en travaillant avec nous, nos employés acceptent que leurs données soient utilisées à ces fins et à d'autres fins semblables. Nos employés ont la possibilité de revoir et de corriger toute inexactitude dans leurs données.

Systèmes de communication (comprenant le téléphone, les courriels, l'Internet, la messagerie instantanée et les médias sociaux) Jones Lang LaSalle vous fournit des systèmes de communication à des fins commerciales seulement. Ces systèmes comprennent :

- téléphones et téléphones cellulaires;
- ordinateurs;
- appareils à main;
- accès internet;
- systèmes de courriel;
- télécopieurs; et
- des systèmes qui permettent de communiquer par des médias sociaux.

Vous n'avez pas le droit d'utiliser nos systèmes de communication pour visionner, recevoir ou envoyer un ou des documents inappropriés qui pourraient offenser des collègues. Vous devez toujours faire preuve de bon sens en communiquant au nom de la société, ce qui signifie que vous devez communiquer de façon professionnelle. Une bonne règle à suivre est celle d'assumer que tout ce que vous communiquez pourrait être rendu public un jour, en quel cas vous ne voudriez pas dire ou écrire quelque chose qui nuirait à votre réputation ou celle de la société. Ceci s'applique également au système de communication d'un client ou d'un vendeur auquel vous pourriez avoir accès en tant que représentant de la société. N'oubliez pas : Pensez d'abord, courriel ensuite.

Nous comprenons le besoin, et nous autorisons, l'utilisation limitée de nos systèmes de communication pour des raisons personnelles. Cependant, l'usage personnel des systèmes de communication de la société est un privilège et non un droit et la société peut révoquer ce privilège en tout temps. La société peut surveiller, analyser et stocker tout message envoyé ou reçu sur nos systèmes de communication. Vous ne devriez vous attendre à aucun respect de votre vie privée lors de telles communications.

Ressources supplémentaires : Politique sur l'utilisation des technologies de l'information concernant l'utilisation de nos systèmes technologiques d'information ainsi que celui du logiciel et de l'accès à Internet et aux médias sociaux qui vous sont rendus disponibles à des fins commerciales.

Nos politiques de communication sont limitées par toute loi sur la confidentialité des données qui s'applique aux employés dans un pays en particulier.

Foire aux questions

Veuillez cliquer [ici](#) pour la foire aux questions sur nos responsabilités envers les employés.

Notre responsabilité envers les clients

Nous sommes fiers de placer les meilleurs intérêts de nos clients au premier rang, dans tout ce que nous faisons. Nous devons toujours nous efforcer de satisfaire nos clients de façon exceptionnelle en leur offrant le plus haut niveau de service. Sans la loyauté et l'appui de nos clients, notre entreprise ne peut réussir.

Normes et conduite professionnelles; assurance de qualité

Nous respecterons les normes professionnelles locales dans les pays où nous faisons affaire. Lorsque nous nous trouvons chez nos clients, nous devons nous conduire de façon professionnelle et appropriée, projeter une image qui aura un effet positif sur la société et respecter les règles internes de notre client. Lorsque les politiques de Jones Lang LaSalle sont plus strictes que les politiques d'un client, vous devez continuer à respecter les politiques de Jones Lang LaSalle.

La qualité du service donné à nos clients est une clé du succès continu de Jones Lang LaSalle. Des étapes simples – la correction d'épreuves; l'utilisation de gabarits mis à jour; l'obtention des analyses de paires; et la confirmation du champ d'application, des attentes de clients et des obligations contractuelles – peuvent améliorer de façon importante la qualité du service et éviter des erreurs coûteuses ou des dommages à la réputation. Chacun de nous est responsable de l'évaluation de sa zone d'application afin de mettre en œuvre les étapes de qualité de service qui nous permettront de faire le meilleur travail possible.

Ressources supplémentaires : Outils pour la promotion de qualité de service et de normes professionnelles.

Informations sur les clients

Nous protégerons toute information sensible, privée ou confidentielle concernant le client avec autant de soins que nous protégerons la nôtre. Cela veut dire comprendre et se conformer à tout contrat applicable avec nos clients. Nous ne devons pas discuter ou révéler des informations concernant un client, que ce soit à l'interne ou à l'externe de Jones Lang LaSalle, à moins de savoir que nous avons bien été autorisés à le faire. Si quelqu'un dans les médias vous demande de commenter un sujet traitant d'un client, vous devez vous assurer que le client vous en a donné la permission et vous devriez analyser les réponses que vous avez l'intention de donner avec le service des communications globales.

Ressources supplémentaires : notre politique concernant le dévoilement public d'importantes informations

Conflits d'intérêts des clients

Nous n'agissons pas au nom d'un client s'il existe une possibilité de conflit d'intérêts avec un autre client de Jones Lang LaSalle ou avec la société Jones Lang LaSalle elle-même, sans d'abord divulguer le conflit potentiel et recevoir la confirmation écrite de chaque client nous disant de continuer malgré tout. Un exemple de conflit devant être divulgué à l'avance serait le cas où notre service *Location et Gestion* représente le propriétaire d'une propriété alors que notre service *Représentation des locataires* représente un locataire dans la même propriété.

Tout conflit d'intérêts potentiel doit être signalé au directeur approprié des relations avec la clientèle et un de nos responsables de l'éthique. Après la divulgation par écrit du conflit potentiel et le consentement des clients, le directeur des relations avec la clientèle décidera en s'appuyant sur tout conseil nécessaire du responsable de l'éthique, si et en quelles circonstances Jones Lang LaSalle peut continuer d'agir conformément aux instructions de ces clients.

Ressources supplémentaires : Le manuel sur les conflits d'intérêts, qui contient des outils pratiques pour vous aider à identifier et à résoudre des conflits d'intérêts, situés sur l'intranet.

Octroi de licences

De nombreux gouvernements requièrent des licences spéciales pour faire des transactions immobilières (comme le courtage), offrir des services financiers (comme la gestion d'investissements) et d'autres services techniques ou professionnels (comme l'ingénierie). Certaines licences s'appliquent à la société et d'autres doivent être obtenues à titre individuel. Nous ne pouvons fournir que les services pour lesquels nous avons une licence et ne le faire que par l'intermédiaire d'agents régulièrement munis d'une licence.

Nous avons créé un lien [sur l'octroi de licences](#) sur le site intranet pour vous fournir des renseignements supplémentaires sur l'obtention et le maintien des licences dont nous avons besoin pour faire nos affaires respectives et nous avons également élaboré une politique concernant notre [Programme du coordonnateur de conformité dans un pays](#), avec des renseignements utiles quant aux exigences de licences pour certains types d'activités.

Ressources *supplémentaires* : politique [concernant la conformité réglementaire et juridique](#)

Gouvernements clients

Nous devons nous assurer de nous conformer à toutes les obligations légales et contractuelles lorsque nous faisons affaire avec des gouvernements clients. Les gouvernements nationaux et locaux autour du monde ont des lois variées et spécifiques d'approvisionnement et des règlements en vigueur pour protéger l'intérêt public. Dans de nombreux cas, ces lois sont plus strictes que les lois régissant les transactions du secteur privé. Généralement, ces lois interdisent ou limitent de façon stricte l'offre de cadeaux, de divertissements et de voyages à des représentants de gouvernement. Elles s'appliquent souvent à l'engagement de fonctionnaires en poste ou ayant pris récemment leur retraite et leurs familles ainsi qu'à tout comportement qui pourrait être interprété comme pouvant influencer d'une façon inappropriée une prise de décision par le gouvernement.

Ressources supplémentaires : Informations concernant les exigences s'appliquant à la signature d'un [contrat avec le gouvernement](#)

Divertissements inappropriés

Même si on nous le demande, nous n'offrirons pas de divertissements à des clients, des clients potentiels ou d'autres employés de façon inappropriée. Cela comprend les clubs ou restaurants qui pourraient offenser du fait qu'ils pourraient rendre un des participants mal à l'aise ou qu'ils violeraient les normes que notre Code a établi. Un test du mot « inapproprié » consiste à se demander si la divulgation publique du genre de divertissement offert gênerait Jones Lang LaSalle ou affecterait de façon négative sa réputation professionnelle.

Offrir des cadeaux

Nous devons faire preuve de bon sens lorsque nous offrons des cadeaux à des personnes employées par nos clients ou à des tiers avec lesquels nous faisons affaire. Nous ne devons pas faire de cadeaux qui amèneraient quelqu'un à violer le code d'éthique de son entreprise. Et aucun cadeau ne devrait être d'un genre à causer de l'embarras à Jones Lang LaSalle s'il était divulgué publiquement ou à donner l'apparence de constituer un acte répréhensible. En outre, la valeur de tout cadeau que l'entreprise offrirait ne devrait jamais être assez élevée pour donner l'apparence d'être un pot-de-vin. Nous obtenons des marchés et gagnons des clients parce que nous donnons à nos clients une valeur extraordinaire et non pas nous leur donnons de plus beaux cadeaux que nos concurrents.

Foire aux questions

Veuillez cliquer [ici](#) pour la Foire aux questions sur nos responsabilités envers les clients.

Notre responsabilité envers le marché

En souscrivant aux plus hautes normes d'intégrité dans nos pratiques commerciales et en sélectionnant avec soin les clients et autres avec lesquels nous faisons affaire, nous aidons à développer un marché équitable et concurrentiel.

Antitrust, commerce équitable et concurrence

Nous devons traiter équitablement les clients, les fournisseurs et les concurrents de la société. Nous ne profitons pas indûment d'un client par manipulation, dissimulation, dénigrement, abus d'informations privilégiées, fausses indications sur un fait important ou toute pratique commerciale inéquitable. Nous devons respecter les lois antitrust et les lois sur la concurrence (y compris celles qui traitent de discrimination par les prix, de fixation des prix, de restrictions commerciales et de monopoles) à travers le monde. Ces lois, comme les lois sur la concurrence de l'Union européenne et des lois antitrust des États-Unis, protègent le système de libre entreprise et encouragent une concurrence vigoureuse, mais équitable.

Dans toutes nos relations d'affaires, nous :

- nous battons vigoureusement et avec intégrité;
- ne discuterons pas avec nos concurrents de prix ou de tout autre sujet portant sur l'établissement de prix avec l'intention de fixer des prix, des honoraires ou d'établir d'autres termes commerciaux dans un marché où nous sommes des concurrents;
- indiquerons clairement à nos fournisseurs que nous nous attendons à ce qu'ils se battent de façon équitable et vigoureuse pour gagner nos contrats;
- établirons des rapports à long terme avec nos clients en faisant preuve d'honnêteté et d'intégrité; et
- utiliserons un marketing et une publicité exacts et justes, et n'accepterons jamais d'utiliser des messages délibérément trompeurs, d'omettre des faits importants ou de faire de fausses allégations concernant Jones Lang LaSalle ou nos concurrents.

Bien que recueillir des informations sur nos clients soit une activité commerciale légitime lorsqu'elle est faite légalement et de façon éthique, il n'est jamais pertinent pour nos employés d'obtenir des informations sur un concurrent en utilisant des moyens inappropriés comme le vol de documents, se présenter sous une fausse identité, amener un employé du concurrent à révéler des informations confidentielles ou à accéder de façon inappropriée à des informations confidentielles du concurrent, directement ou en utilisant des tiers.

Ressources supplémentaires : Notre politique en ce qui concerne la **conformité aux lois antitrust**

Notre politique contre l'offre de pots-de-vin y compris les paiements de facilitation

Nous ne devons pas offrir, faire ou promettre de faire un paiement illicite, inapproprié ou douteux ou fournir du personnel, des fonds de l'entreprise ou autres à titre onéreux à des clients, des vendeurs, des représentants de gouvernement ou quiconque d'autre dans le monde dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou d'acquiescer un avantage indu directement ou indirectement. Cela comprend même de petits paiements « de facilitation » à des employés de gouvernement.

De nombreux pays où nous faisons des affaires ont des lois qui interdisent la subordination de représentants étrangers et exigent la tenue de livres et dossiers comptables exacts. Par exemple, la loi aux États-Unis est connue sous le nom de

Foreign Corrupt Practices Act et au Royaume-Uni, elle est connue sous le nom de Bribery Act. Ces lois peuvent s'appliquer à toutes nos activités à travers le monde. Nous nous conformerons à ces lois ainsi qu'à toutes les lois locales anti-subornation qui s'appliquent dans les pays où nous faisons affaire.

Nous n'utiliserons aucun tiers pour faire indirectement des offres ou des paiements illicites à des représentants de gouvernement ou des employés de sociétés d'état. Un employé qui engage un consultant ou tout autre agent qui agira au nom de Jones Lang LaSalle en traitant avec des tiers doit recevoir une confirmation écrite de cet agent ou consultant qu'il ou qu'elle se conformera aux exigences des lois anti-subornation applicables.

Ressources supplémentaires : politique complémentaire concernant la conformité avec le **Foreign Corrupt Practices Act**; le site intranet concernant le **Foreign Corrupt Practices Act** et le **Bribery Act**, comprenant le programme de détection FCPA de l'entreprise; ainsi que la section de l'intranet qui indique les façons d'identifier et de neutraliser des situations potentielles de subornation.

Pratiques d'achat; interdiction d'accepter des cadeaux relatifs à des décisions d'achat

Nous devons prendre des décisions d'achat basées seulement sur les meilleurs intérêts de Jones Lang LaSalle ou de nos clients lorsque nous agissons en leur nom et qui sont en harmonie avec les politiques d'approvisionnement de la société.

Avant de prendre des engagements d'achat, nous devons d'abord obtenir les approbations pertinentes à l'interne. Cela aidera à assurer des contrôles financiers et commerciaux sur nos dépenses. Ce processus est sujet à la politique globale qui s'applique à certaines approbations et peut être traité de façon différente d'un pays à l'autre ou d'un groupe commercial ou consultatif à un autre. Il vise à assurer que les personnes appropriées étudieront les décisions d'engager la société à faire des dépenses, que la dépense commerciale est valide, que les biens ou services qui ont été reçus répondent bien aux spécifications et que la facture est conforme aux exigences légales et est conforme autrement à nos politiques d'achat.

Sans une divulgation complète à l'interne et les approbations appropriées, vous ne pouvez en connaissance de cause amener Jones Lang LaSalle à acheter des biens ou services d'un vendeur qui appartiennent ou sont contrôlés par un employé de Jones Lang LaSalle ou un parent d'un employé de Jones Lang LaSalle. Ceci s'applique à des biens et services de toutes sortes pour Jones Lang LaSalle ou pour l'un de nos clients.

Jones Lang LaSalle n'achète que des biens et services qu'en se basant sur leurs mérites en termes de prix, qualité, performance et pertinence. Vous ne pouvez pas faire de transactions inappropriées ou illicites, ou des transactions qui ont une apparence d'irrégularité ou d'illégitimité, ou qui ont pour but de représenter faussement l'exactitude des rapports ou des résultats de toute partie à la transaction.

Vous ne devez jamais demander ou accepter un cadeau (que ce soit en argent liquide, en divertissements ou autre cadeaux comme des biens ou des services gratuits) ou tout pot-de-vin d'un vendeur ou d'un sous-traitant dont vous achetez les biens et services au nom de la société ou d'un de ses clients. La seule exception à cette règle est que vous pouvez accepter des cadeaux symboliques, des repas d'affaire ou des divertissements de petite valeur ou de valeur nominale, si leur refus pouvait être gênant, d'un point de vue commercial selon votre jugement de bonne foi ou si le cadeau ou le divertissement n'a pas pour but ni est accepté pour changer ce que la meilleure décision d'achat aurait pu être autrement.

Dans le cas de cadeaux, ce qu'on entend par « petite valeur » ou « valeur nominale », sont des cadeaux valant 100 \$ américains (ou l'équivalent en d'autres devises) ou moins. Dans le cas de repas d'affaire ou de divertissements, nous avons fixé un montant d'environ 100 \$ américains (ou l'équivalent dans d'autres devises) ou moins pour chaque repas ou

événement. Nous sommes également conscients que dans des villes plus coûteuses, un repas commercial peut dépasser ce montant et ainsi notre but est que vous exerciez un bon jugement commercial en ce sens et évitiez l'apparence d'un acte irrégulier.

Ressources supplémentaires : Trousse de documents de formation d'un directeur sur **Comment identifier et éviter un pot-de-vin**. Voir également « Responsabilité à l'égard des actionnaires – conflits d'intérêts personnels » ci-dessous.

Dossiers financiers complets et exacts

Nos dossiers financiers doivent refléter avec exactitude les transactions, les actifs et les obligations et se conformer aux principes comptables acceptés de façon générale. Vous n'avez pas le droit de faire une entrée sur les dossiers ou livres comptables de la société qui cache ou déguise la vraie nature d'une transaction. Vous n'avez pas le droit de créer ou de conserver des fonds ou des actifs cachés ou non enregistrés.

Ressources supplémentaires : **Procédures de plaintes concernant des irrégularités comptables**

Boycottages

Nous devons nous conformer à toutes les lois anti-boycottage qui sont des lois qui interdisent à Jones Lang LaSalle de participer au boycottage d'un pays et d'entreprises au sein d'un pays.

Restrictions commerciales

Nous ne ferons pas d'affaires avec un gouvernement, une entité, une organisation ou une personne au sein d'un pays où faire cela est interdit par les lois applicables. Si vous n'êtes pas sûr si nous pouvons légalement faire des affaires dans un certain pays, veuillez consulter le **site des pays autorisés** sur le site intranet ou consultez un responsable de l'éthique.

Choisir avec soin nos clients, nos partenaires commerciaux et nos collègues

Nous ne ferons pas d'affaires avec d'autres qui pourraient causer du tort à la réputation de Jones Lang LaSalle. Par exemple, nous éviterons de faire des affaires avec toute entreprise ou personne qui, intentionnellement et/ou continuellement viole la loi. Nous ne ferons pas d'affaires avec une entreprise ou une personne là où le fait de le faire serait interdit par la loi ou des règlements applicables. Enfin, nous n'engagerons pas une tierce personne pour faire des actes interdits par la loi ou interdits par notre Code.

Nous devons considérer avec soin les clients, les vendeurs, les agents, les consultants, les sous-traitants, les investisseurs de fonds, les entreprises en participation et les alliances auxquelles Jones Lang LaSalle s'associe. Vous avez la responsabilité de vous familiariser, jusqu'à un certain point approprié selon les circonstances, avec les antécédents, la réputation et les normes de conduite des :

- clients
- clients potentiels;
- vendeurs; et
- entreprises ou personnes que nous engageons pour agir en notre nom ou avec lesquelles nous faisons affaire.

Nous devons également prendre les mesures appropriées pour nous assurer que ces entreprises ou personnes que nous engageons pour agir en notre nom ou pour offrir des biens et services respectent les normes requises par notre Code de conduite du vendeur. Vous avez la responsabilité de comprendre le contenu et de vous conformer aux politiques séparées s'appliquant à un client, un partenaire dans une entreprise en participation et à l'acceptation et à la diligence due par le vendeur, et de vous assurer que les vendeurs de l'extérieur et autres comprennent leurs obligations envers nous et nos clients.

Suivant les exigences légales dans différents pays, nous devons également choisir avec soin les personnes que nous engageons pour travailler pour nous. Cela comprend prendre des mesures raisonnables pour assurer qu'elles ont fourni des informations exactes sur leur demande d'emploi et qu'il n'existe rien dans leurs antécédents (comme un passé de fraude ou de violence) qui les rendrait indésirables comme employés.

Ressources supplémentaires : pour vous aider à évaluer des clients et des vendeurs potentiels, les politiques sur Diligence raisonnable du client et diligence raisonnable du Vendeur; Lignes directrices en ce qui concerne l'utilisation de notre Code de Conduite du Vendeur; La diligence raisonnable de LaSalle Investment Management, un co-partenaire; la section spéciale sur le site intranet avec les ressources d'enquête; et la politique concernant la vérification des antécédents d'employés potentiels.

Politique contre le blanchiment d'argent

Nous nous conformerons à toutes les lois applicables contre le blanchiment d'argent. Nous ne participerons jamais en connaissance de cause à un projet de blanchiment d'argent, sous-déclarerons le montant d'une transaction en argent liquide ou éviterons illégalement une obligation fiscale. En outre, nous ferons tous les efforts raisonnables pour nous familiariser avec nos clients de façon à réduire les chances que nous puissions être utilisés à notre insu pour blanchir de l'argent. Nous ne tolérerons pas « une ignorance intentionnelle » de blanchiment d'argent de notre part.

L'immobilier peut être utilisé comme véhicule pour blanchir de l'argent. De l'argent est « blanchi » pour cacher des activités criminelles comme le trafic de stupéfiants, les activités terroristes ou un évitement fiscal illégal. Il cache la vraie source de fonds pour qu'ils puissent être utilisés librement. Un blanchisseur d'argent peut, par exemple, acheter une propriété d'un vendeur coopératif qui accepte un prix d'achat bien au-dessous de la valeur réelle d'une propriété, acceptant la différence « sous la table » et permettant au blanchisseur de revendre la propriété pour sa valeur réelle. Il ne s'agit là que d'un exemple et le blanchiment d'argent peut prendre de nombreuses formes différentes.

Si vous remarquez une transaction qui paraît louche à vos yeux, signalez-la à votre directeur ou à un des responsables de l'éthique.

Ressources supplémentaires : informations concernant nos **procédures contre le blanchiment d'argent**

Foire aux questions

Cliquez [ici](#) pour voir la Foire aux questions au sujet de nos responsabilités envers le marché.

Notre responsabilité envers les actionnaires

Tous les employés, agents et directeurs doivent protéger nos actifs et s'assurer qu'ils sont utilisés efficacement. Le vol, l'insouciance et le gaspillage ont un impact direct sur la rentabilité de la société. Vous ne devez utiliser les actifs de l'entreprise qu'à des fins commerciales légitimes. En outre, en tant qu'entreprise cotée à la bourse, nous devons créer et fournir des dossiers complets et exacts de nos activités financières, et nous conformer à toutes les lois sur les valeurs mobilières aux États-Unis.

Obtenir des approbations internes appropriées pour vos actes

Vous devez vous assurer que toutes vos activités au nom de la société ont été dûment autorisées par les canaux appropriés. Nous avons quelques règles péremptoires s'appliquant à l'autorité de la société et nous laissons alors à nos unités commerciales individuelles et nos unités de personnel le soin de décider quelles exigences supplémentaires elles aimeraient établir (par exemple quelles approbations d'un directeur sont requises à différents niveaux de paiement des vendeurs).

Nous exigeons également que certaines approbations de la compagnie soient obtenues avant de commencer à faire affaire dans un pays dans lequel nous n'avons pas fait d'affaires auparavant. Nous faisons cela pour nous assurer que nous nous conformons aux exigences locales, que nous formons notre personnel adéquatement et que des mesures satisfaisantes ont été prises en ce qui concerne leur sécurité personnelle.

Ressources supplémentaires : nos politiques concernant l'autorité générale de la société, les politiques spécifiques aux groupes, la délégation de l'autorité exécutive, la gestion des entités légales, faire des affaires dans un nouveau pays et ouvrir un nouveau bureau

L'obtention de contrats avec des clients et des vendeurs

Vous devez vous assurer de mémoriser par écrit, à l'aide d'une documentation de contrats appropriée, tous les arrangements commerciaux que nous avons conclus avec des clients et des vendeurs. Vous devez également vous assurer que nos contrats ont été remplis exactement et sont conservés de façon appropriée comme faisant partie de nos dossiers de société.

Ressources supplémentaires : politique concernant les contrats avec les clients et autres contrats site sur le site intranet où vous pouvez trouver des formules de contrat et d'autres informations sur nos bases de données de contrats.

Informations privilégiées et opérations sur valeurs

Les lois régissant les opérations sur valeurs aux États-Unis qui s'appliquent à Jones Lang LaSalle partout dans le monde régulent la vente et l'achat de valeurs dans le but de protéger les investissements publics.

Tout employé achetant ou vendant des valeurs alors qu'il dispose d'informations importantes non publiques constituerait une violation de la politique de Jones Lang LaSalle et des lois régissant les opérations. Une information est considérée comme « importante » si elle pouvait amener un investisseur raisonnable à acheter, vendre ou conserver des valeurs. En outre, il s'agirait d'une violation de la politique de Jones Lang LaSalle et des lois régissant les opérations sur valeurs, si un employé possédant des informations importantes non publiques les communiquait à d'autres personnes (y compris sa femme et ses enfants) ou leur recommandait d'acheter ou de vendre nos valeurs. Ceci s'appelle « donner un tuyau » et dans de tels cas les deux personnes peuvent être tenues responsables. Bien que cette politique vise principalement les opérations sur valeurs de Jones Lang LaSalle, elle s'applique également aux valeurs d'autres entreprises qui sont nos clients ou nos vendeurs, puisque vous pouvez acquérir les informations pendant que vous travaillez avec elles.

Une information est non publique jusqu'à ce qu'elle soit diffusée de façon à la rendre généralement disponible aux investisseurs. Nous accomplissons ceci de façon typique en diffusant un communiqué de presse et en déposant l'information auprès de la U.S. Securities and Exchange Commission. Une information non publique n'appartient pas aux directeurs, agents et autres employés qui pourraient la traiter ou, autrement, la connaître; elle est plutôt un actif de Jones Lang LaSalle.

Les membres de notre Conseil de direction et certains cadres et employés (qui seront avisés de façon particulière) sont assujettis à des restrictions supplémentaires de leur capacité de faire des opérations sur nos valeurs. Ceci reflète leur accès réel à l'information ainsi que les perceptions du public en ce qui concerne leur possession de connaissances de certains sujets en raison du poste qu'ils occupent dans la société. Ils n'ont pas le droit d'acheter ou de vendre des valeurs de Jones Lang LaSalle pendant une « période d'interdiction » commençant sept jours avant la fin de chaque trimestre du calendrier et finissant le troisième jour ouvrable après la diffusion des bénéfices nets du trimestre. Et, bien entendu, l'interdiction générale de faire des opérations sur valeurs en ayant des informations privilégiées et non publiques s'applique également à eux.

Certaines de nos entreprises, comme LaSalle Investment Management, peuvent disposer de politiques supplémentaires en ce qui concerne les valeurs (comme des listes de valeurs publiques que ses employés ne peuvent pas acheter) et/ou être assujetties à des règlements en conformité avec des lois supplémentaires s'appliquant aux valeurs dans divers pays et qui s'appliquent aux directeurs d'investissement ou aux courtiers en valeurs mobilières. Vous avez la responsabilité de comprendre si une ou l'autre de ces règles ou règlements s'applique à vous et d'apprendre comment vous y conformer.

Quiconque utilise une information importante non publique pour son profit personnel ou la divulgue à d'autres sans une raison commerciale valide viole les intérêts de Jones Lang LaSalle. Les pénalités au civil et au criminel pour avoir violé ces lois sont sévères et elles peuvent entraîner des amendes élevées ainsi que de peines d'emprisonnement pour les employés qui ont agi de façon inappropriée.

Ressources supplémentaires : nos politiques concernant les transactions d'initiés avec des valeurs de l'entreprise et des valeurs émises pas des clients; Politique de LaSalle Investment Management en ce qui concerne les valeurs.

Communications externes

Nos porte-parole pour d'importants sujets de la société sont limités à notre Président, notre Chef de la direction, notre Directeur financier et ces autres personnes qui peuvent être désignées par un de ces cadres. Personne d'autre n'a le droit de répondre aux questions des médias ou de quelqu'un à l'extérieur de la société en ce qui se rapporte aux affaires importantes de la société. Vous devriez acheminer de telles questions au responsable en chef du marketing et des communications ou à la personne qu'il désigne, qui décidera alors de la façon dont la société devrait répondre. Notre Code n'interdit à personne de faire des communications requises par la loi ou un ordre de la cour.

Pour assurer une distribution cohérente et conforme des communiqués de presse, le Service des communications de la société à Chicago et ses désignés dans d'autres bureaux sont seuls à avoir la responsabilité d'émettre des communiqués de presse sur d'importants sujets de la compagnie. Si un employé de Jones Lang LaSalle révèle des informations qui sont considérées comme importantes, nous étudierons le besoin d'émettre un communiqué de presse pour s'assurer d'être entièrement conformes aux obligations d'informer le public. Les communiqués de presse et autres divulgations publiques concernant les développements d'une autre entreprise doivent être approuvés par des personnes-ressources de relations publiques et de marketing spécifiquement commercial. La société a établi certaines politiques qui s'appliquent au traitement des communications dans le cas d'une situation de crise dans la société.

Ressources supplémentaires : politiques concernant le dévoilement d'importantes informations concernant l'entreprise (comprenant des exemples des types d'informations considérées comme « importantes » aux yeux des lois sur les valeurs) les besoins d'information sur notre site Web public et distribution de recherches stratégiques aux clients; Politiques de communication en temps de crise.

Aucun dénigrement

Pendant que vous êtes employé par l'entreprise, vous avez l'obligation de donner un appui loyal à l'entreprise. Il n'est donc pas approprié pour vous de faire des commentaires négatifs gratuits au sujet de la société ou, de quelque façon que ce soit, de dénigrer la réputation de la société devant quelqu'un en dehors de la société. Vous ne devez jamais divulguer clandestinement aux médias des informations ou faire des commentaires négatifs sur des babillards électroniques, dans des salles de clavardage ou autres formes de médias sociaux. Si du tort est causé à la compagnie, celle-ci pourrait avoir le droit d'exiger du fournisseur de service internet le nom de la personne qui a divulgué les informations de façon inappropriée.

Cela ne veut pas dire, bien entendu, que vous ne pouvez pas faire de critiques constructives au sein de la compagnie à des fins commerciales valides ou pour améliorer la société et que vous n'avez pas le droit de faire part de vos opinions honnêtes, même si elles sont négatives, à des parties de l'extérieur lorsque cela vous est demandé par la loi comme dans le cas d'un litige ou d'une enquête gouvernementale. Vous devez toujours répondre à une enquête d'un corps gouvernemental ou juridique de façon sincère et de bonne foi.

Conflits d'intérêts personnels; politique contre l'acceptation de pots-de-vin

Un « conflit d'intérêts » se présente lorsque les intérêts personnels d'une personne interfèrent avec les intérêts de l'entreprise dans son ensemble. Une situation de conflit peut se manifester lorsqu'un employé, agent ou directeur prend des mesures ou possède des intérêts personnels qui l'empêchent d'effectuer son travail pour l'entreprise de façon objective et efficace. Des conflits d'intérêts se matérialisent également lorsqu'un employé, un agent ou un directeur ou un membre de sa famille reçoit des avantages personnels inappropriés en raison de son poste au sein de la compagnie.

Aucun de nos employés, agents ou directeurs ne peut faire concurrence aux affaires de Jones Lang LaSalle ou laisser leurs transactions au nom d'une des entreprises de la compagnie être influencées ou donner l'apparence d'être influencées par des intérêts personnels ou familiaux. Des exceptions ne peuvent être faites qu'après une divulgation complète des faits à un responsable de l'éthique ou un consentement par écrit.

Des exemples de conflits d'intérêts entre un employé et Jones Lang LaSalle qui doivent être divulgués et approuvés d'avance comprennent, mais sans s'y limiter :

- le fait d'avoir un intérêt personnel dans une transaction avec Jones Lang LaSalle ou une transaction dans laquelle Jones Lang LaSalle est impliqué au nom d'un client
- le fait d'avoir un pourcentage important de propriété ou un autre intérêt commercial (y compris travailler pour ou faire partie du Conseil d'administration) chez un concurrent, fournisseur ou client de Jones Lang LaSalle ou d'une organisation qui fait affaire ou cherche à faire affaire avec Jones Lang LaSalle, qui signifierait que l'importance de votre intérêt vous permet d'exercer une influence importante sur l'autre entité. L'investissement de ce qui pourrait être une somme relativement importante d'argent qui ne représente qu'un pourcentage total d'intérêts insignifiant ne violerait pas notre Code. Ainsi, par exemple, si vous possédez un investissement personnel dans une grande société publique comme IBM qui fait affaire avec Jones Lang LaSalle, mais que votre investissement ne représente qu'un petit pourcentage total des intérêts d'actionnaire dans IBM, alors votre investissement dans IBM n'est pas un problème.
- une participation dans une entreprise dans laquelle Jones Lang LaSalle a ou pourrait avoir un intérêt ou acquérir un intérêt dans une propriété (comme l'immobilier, les valeurs ou autre propriété) dans laquelle Jones Lang

LaSalle a ou pourrait avoir un intérêt. des co-investissements effectués en vertu d'un programme établi par l'entreprise qui pourrait de temps à autre être rendu disponible à une classe définie d'employés ou de directeurs afin qu'ils s'alignent sur les meilleurs intérêts de la société n'ont pas besoin d'approbations supplémentaires selon notre Code.

- l'acceptation d'un cadeau, d'une faveur, d'un prêt, d'un service spécial, d'un paiement ou d'un traitement spécial de quelque sorte que ce soit d'une personne ou d'une organisation qui fait ou cherche à faire des affaires avec Jones Lang LaSalle, y compris des vendeurs et sous-traitants, ou qui font concurrence à Jones Lang LaSalle. Nous pourrions faire une exception dans le cas où ce qui suit s'applique :
 - ce cadeau serait conforme à de bonnes pratiques commerciales
 - ce cadeau ne pourrait être perçu comme une incitation commerciale ou un pot-de-vin
 - sa valeur est minime ou nominale (l'équivalent de 100 \$ américains ou moins en devises locales)
 - une divulgation publique de la transaction ne pourrait être une source d'embarras pour Jones Lang LaSalle.
- offrir un cadeau, une faveur, un prêt, un service spécial, un paiement ou un traitement spécial de quelque sorte que ce soit et conçu pour influencer indûment une personne, une entreprise ou un représentant de gouvernement pour donner à Jones Lang LaSalle ou vous-même un avantage.

Là où existe un conflit d'intérêts potentiel, cette offre doit d'abord être approuvée par votre directeur et divulguée à un représentant de l'éthique. L'approbation du Comité de gouvernement et de désignation du Conseil de direction, le chef de la direction ou l'un des chefs de direction régionaux peut également être requise dans certains cas en vertu de la « Conformité aux exigences de conduite commerciale du New York Stock Exchange – dispense des stipulations du Code ». Il peut y avoir des cas où l'approbation sera accordée parce que nous pensons que la transaction proposée, après toutes les divulgations et considérations de mérites, profitera à la société et/ou ses clients et, par conséquent, est désirable d'un point de vue commercial.

Ressources supplémentaires : Trousse de documents de formation du directeur sur **Comment identifier et empêcher un pot-de-vin** Voir également « Nos responsabilités envers le marché – pratiques d'achat; interdiction d'accepter des cadeaux ou des pots-de-vin ».

Détournement d'opportunités pour la société

Une forme apparentée de conflit d'intérêts est le détournement d'opportunités pour la société. Il est interdit à nos employés, agents et directeurs de s'attribuer personnellement des opportunités qu'ils peuvent découvrir en utilisant des biens de la société, des informations ou leur poste ou encore en remplissant leurs fonctions au sein de la société. Nos employés, agents et directeurs ont le devoir de promouvoir les intérêts légitimes de la société lorsque l'occasion se présente; par conséquent, ils ne peuvent utiliser les biens, les informations de la société ou leur poste à des fins de gains personnels.

Activités personnelles

Les employés de Jones Lang LaSalle n'ont pas le droit de participer à des activités extérieures qui pourraient avoir un impact négatif sur leur travail pour la société ou qui pourraient causer du tort aux affaires de Jones Lang LaSalle, à son image ou sa réputation. Tout comme toutes nos activités commerciales, nos activités personnelles doivent se faire avec la plus haute intégrité du fait que toute divulgation publique de la façon dont nous gérons nos affaires personnelles, nos affaires financières personnelles ou notre situation fiscale pourrait avoir un impact négatif sur la réputation commerciale de la société. La société se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de quiconque dont le comportement personnel pourrait être raisonnablement considéré comme une cause d'embarras pour la société et affecter de façon négative ses rapports avec ses clients, ses employés, ses actionnaires et autres organismes clients.

Prêts à des employés, des agents et des directeurs

Nous étudions avec soin toute situation rare dans laquelle nous pourrions considérer accorder des prêts personnels à des employés ou garantir leurs obligations personnelles afin de nous assurer que ces prêts ont un but commercial valide et n'entrent pas en conflit avec nos obligations envers nos clients et actionnaires.

Dans certains cas, les prêts accordés à des membres du Conseil de direction de la société et à certains cadres sont interdits par la Loi Sarbanes-Oxley de 2002 aux États-Unis. Par conséquent, toute proposition d'accorder un prêt ou une garantie personnelle à un membre du Conseil ou à un cadre doit être approuvée par le Représentant en chef de l'éthique globale. Toutes les propositions de prêts ou de garanties à tout autre employé doivent être approuvées par un de nos représentants de l'éthique.

Ressources supplémentaires : Politique concernant les prêts aux employés

Servir comme agent ou directeur d'une entreprise affiliée

Il existe des situations dans lesquelles la société pourrait tirer profit de vous avoir comme agent ou membre du Conseil de direction d'une autre entreprise, d'une association de l'industrie, d'un sous-comité ou d'un groupe éducatif/des meilleures pratiques, mais il existe aussi des situations dans lesquelles une telle activité pourrait entraîner d'importants conflits, pour vous personnellement et pour notre société. Par conséquent, nous avons élaboré des politiques séparées concernant les circonstances dans lesquelles vous seriez autorisé à servir comme agent ou directeur d'une entreprise ou d'une association non apparentée. Vous devriez analyser cette politique et consulter un de nos représentants de l'éthique avant d'accepter un poste de ce genre pour vous assurer qu'à l'interne, vous avez pris les bonnes mesures.

Ressources supplémentaires : politique concernant les postes d'agent et de directeur

Protection des informations, des idées et de la propriété intellectuelle de Jones Lang LaSalle

Les informations, la propriété intellectuelle et des idées innovatrices sont des actifs de valeur de Jones Lang LaSalle. Nous devons identifier, gérer et protéger ces actifs incorporels du fait que leur divulgation à des concurrents pourrait endommager l'avantage concurrentiel de la compagnie et, par conséquent, nuire à nos affaires. Les informations que la compagnie conserve et qui sont confidentielles et non disponibles au public et qui doivent être protégées comprennent, sans s'y limiter :

- les plans d'acquisition et de dessaisissement;
- les informations financières internes;
- la technologie et logiciels propriétaires;
- la recherche propriétaire et les données;
- les informations concernant les clients, y compris les informations sur l'établissement de prix, les modèles de profits et pertes, les perspectives et les demandes d'offre et de documentation légale;
- les stratégies commerciales et les modèles;
- les nouveaux concepts de marketing et de produits;
- les dossiers des employés;
- la rémunération des employés et les régimes de rémunération;
- les stratégies et les informations d'instances;
- les processus, secrets commerciaux, le savoir-faire commercial et les meilleures pratiques dont le but est de donner des avantages concurrentiels;
- la gestion des risques et les informations sur les assurances; ainsi que
- les renseignements confidentiels que nous conservons au nom de clients.

Il est approprié de divulguer des informations confidentielles de la société seulement quand cela est nécessaire pour des raisons commerciales valides ou quand cela est requis par la Loi dans le cas de litige ou d'enquête gouvernementale. Même lorsque vous divulguez nos informations confidentielles pour une raison commerciale valide, une bonne idée typique pour protéger ces informations consiste à avoir recours à une entente de non-divulgateur.

Dans le cas où vous décidez de quitter l'entreprise, vous avez une obligation continue de ne pas utiliser les informations confidentielles que vous avez acquises pendant votre emploi au sein de la compagnie pour solliciter les clients de la compagnie ou des employés. Si vous le faites, vous (et votre nouvel employeur) pourriez être passible de poursuites pour les dommages causés. En outre, il existe des lois qui ont criminalisé le vol de secrets commerciaux avec des amendes importantes pour les sociétés et des peines de prison pour les individus responsables.

Ressources supplémentaires : politiques concernant la propriété intellectuelle, des informations confidentielles et procédures à suivre en cas de bris de sécurité d'information (par exemple, à la suite d'une perte ou d'un vol d'ordinateur portable); et d'autres informations sur le site intranet concernant la confidentialité des données.

Traitement de notre marque

Le nom de Jones Lang LaSalle, l'identité et le logo de la marque (et toute autre marque de service que nous pourrions adopter pour identifier nos affaires) sont des actifs importants et de grande valeur qui nous différencient de nos concurrents. Nos paroles et nos actes en tant qu'employés de Jones Lang LaSalle et les décisions commerciales que nous prenons, doivent soutenir et promouvoir notre nom, notre identité de marque, le positionnement et la personnalité de la marque. Nous nous présentons sur le marché avec une marque globale et nous devons traiter le nom et la marque de Jones Lang LaSalle dans toutes les activités et transactions d'une façon constante à l'échelle globale. Nous ne devons jamais donner à des tiers le droit d'utiliser notre nom ou notre marque sauf avec des approbations appropriées, une revue légale, et une conformité à nos politiques de dénomination et de marque.

Ressources supplémentaires : Maitriser les principes de la marque

Obligations avant emploi

Nous respectons les obligations continues que les nouveaux employés ou employés potentiels de Jones Lang LaSalle peuvent avoir envers leur employeur précédent. Celles-ci peuvent inclure des restrictions sur l'utilisation ou la divulgation d'informations propriétaires et confidentielle et des restrictions sur les services d'un employé recruté.

Nous nous attendons à ce que tous nos employés honorent leurs obligations contractuelles, de confidentialité et fiduciaires envers leurs employeurs précédents et d'aviser Jones Lang LaSalle immédiatement s'ils ont assujettis à de telles restrictions. Comme condition d'entrée en service chez nous, les employés recrutés doivent résoudre tout obstacle qui les empêcherait d'accomplir les tâches pour lesquelles Jones Lang LaSalle les a engagés.

Ressources supplémentaires : politique concernant l'engagement de personnel de nos concurrents

Tenue de dossiers complets et exacts et divulgations publiques

Nous avons tous la responsabilité de tenir des dossiers complets et exacts, y compris des dossiers concernant nos clients. Nous ne devons pas faire d'entrées fausses, trompeuses ou artificielles sur les livres et dossiers de Jones Lang LaSalle et sur ceux que nous tenons pour des clients. La société ne peut avoir de fonds ou d'actifs à des fins illégales ou inappropriées. Tous les actifs, obligations et transactions doivent être documentés de façon complète et exacte, et enregistrés dans les livres comptables de la société. Les employés de Jones Lang LaSalle responsables de

l'établissement de factures de clients ou de tiers doivent faire preuve de la plus grande vigilance en préparant des factures exactes basées sur des informations complètes et qui reflètent les ententes contractuelles sous-jacentes.

Tous les employés responsables des divulgations publiques au nom de la société devront, de bonne foi, tenter de faire une divulgation complète, équitable, exacte, opportune et compréhensible de nos informations des rapports et des documents publics, y compris ceux déposés à l'U.S. Securities and Exchange Commission.

Ressources supplémentaires : Les procédures de plaintes concernant des irrégularités dans la comptabilité et procédures d'établissement de rapports des avocats.

Intégrité financière et rapports

Jones Lang LaSalle requiert une conformité aux principes comptables acceptés généralement et aux contrôles de vérification et de comptabilité internes. Nos employés doivent tenir et présenter les dossiers financiers et livres comptables de la société ainsi que les rapports émis à partir de ces documents conformément aux lois des juridictions applicables. Ces dossiers et rapports doivent refléter de façon exacte et équitable les actifs, obligations, revenus et dépenses de la société.

Ressources supplémentaires : Les procédures de plaintes concernant des irrégularités dans la comptabilité et procédures d'établissement de rapports des avocats.

Établissement des temps de travail et des frais de déplacement; cartes de crédit de la société.

Tous les salariés de Jones Lang LaSalle ont la responsabilité de soumettre des rapports opportuns et exacts de leurs temps de travail et de leurs frais de déplacement. Ils doivent se soumettre aux politiques et à l'utilisation des outils et formules d'établissement de rapport qui leur sont fournis dans chaque pays.

Si on vous demande de soumettre des cartes de temps, elles doivent refléter avec exactitude le temps pendant lequel vous avez travaillé.

Si on vous a fourni une carte de crédit de la société (y compris toute sorte de carte d'achat à l'intention de clients), vous ne devez l'utiliser que pour des dépenses commerciales valides et vous n'avez pas le droit de l'utiliser pour payer des dépenses personnelles. Si, par inadvertance, vous avez utilisé une carte de crédit de la société pour payer une dépense personnelle, vous devez en rembourser le montant à la compagnie.

Dépenser judicieusement l'argent de nos actionnaires

Vous devez toujours vous rappeler que lorsque vous dépensez de l'argent au nom de l'organisation, c'est l'argent de nos actionnaires que vous utilisez, et non le vôtre. Par conséquent, vous devriez appliquer les mêmes normes de prudence lorsque vous dépensez de l'argent au nom de l'organisation comme toute personne raisonnable le ferait avec son propre argent. Vous devriez toujours vous demander si un actionnaire raisonnable serait d'accord qu'une dépense donnée soit faite dans un but commercial valide qui avantage la mission de notre organisation. Gaspiller l'argent de la compagnie ou faire preuve d'insouciance en s'en servant est contraire à l'éthique.

Réception de documents légaux; établissement des rapports et gestion des dossiers judiciaires

Si on vous remet un document juridique, celui-ci requiert une attention immédiate. Avisez immédiatement votre avocat(e) général(e) régional(e) et faites-lui suivre le document immédiatement.

Toute plainte importante portée ou menacée d'être portée par des clients ou d'autres parties contre Jones Lang LaSalle, même si elle n'est pas contenue dans un document juridique, doit être traitée de la même manière. Vous n'avez pas le

droit de gérer une affaire juridique ou un litige actuel ou potentiel sans la participation d'un de nos avocats ou de notre équipe du Service juridique.

Ressources supplémentaires : politique concernant : Les QPF sur les rapports se rapportant à des sujets de litige potentiel ou actuel ; litigation FAQs

Conservation de documents :

Vous devez conserver les dossiers commerciaux de la société (qui comprennent les documents physiques ainsi que les documents et courriels stockés électroniquement) conformément aux lois applicables et aux politiques de conservation de documents qui s'appliquent à vous et qui sont disponibles sur le Portail de politiques sur le site intranet de la société. Les courriels et les autres documents (à la fois sous formes physiques et électroniques) qui ne sont pas nécessaires pour garder en mémoire une de nos transactions commerciales ne devraient pas être considérés comme des pièces commerciales et devraient être détruits plutôt que sauvegardés.

Vous ne devez jamais, en connaissance de cause, détruire des dossiers de l'entreprise qui ont un rapport avec un litige en cours ou une enquête gouvernementale, ou si l'avocat de la société vous a dit de conserver certains documents comme faisant partie d'une exigence de « mise en attente judiciaire ».

Ressources supplémentaires : Politique concernant la conservation de documents

Foire aux questions

Cliquez [ici](#) pour prendre connaissance de la Foire aux questions en rapport avec nos responsabilités envers les actionnaires.

Notre responsabilité envers les communautés

Nos opérations commerciales couvrent le monde entier, des villes les plus grandes aux marchés locaux plus petits. À tous ces endroits, nous devons faire tous les efforts nécessaires pour améliorer les communautés dans lesquelles nous travaillons.

Relations globales

Jones Lang LaSalle reconnaît sa responsabilité en ce qui concerne les intérêts des pays dans lesquels nous faisons affaire. Nous nous efforçons toujours d'être de bons citoyens du monde là où nous travaillons.

Nous sommes fiers de nos antécédents en ce qui concerne la responsabilité sociale de l'entreprise qui sont reflétés dans le rapport que nous publions chaque année et que nous conservons sur notre site web public.

Dangers environnementaux

Nous respecterons toutes les lois environnementales et règlements applicables qui touchent nos opérations et celles de nos clients. Nous utiliserons avec diligence les procédures appropriées en ce qui concerne la manutention et le mode de disposition de déchets biologiques dangereux. Pour nous conformer à ces lois et règlements, nous devons comprendre comment nos activités peuvent avoir un impact sur l'environnement. En conséquence, nous devons respecter toutes les exigences d'une manutention appropriées de déchets dangereux et immédiatement aviser nos supérieurs de toute situation concernant le déversement d'une substance dangereuse, d'une disposition inappropriée ou de toute autre situation qui pourrait s'avérer dangereuse pour l'environnement.

Travail des enfants, travaux forcés de toutes sortes

Nous n'emploierons pas de personnes âgées de moins de 16 ans, à moins qu'un tel emploi ne soit autorisé, et effectué conformément aux lois et pratiques éthiques locales et n'interfère pas avec la santé et le bien-être de cette personne.

Nous n'utiliserons pas des pratiques d'exploitation inéquitables et oppressives de travail d'enfants et nous n'engagerons pas sciemment un fournisseur ou un agent ou n'entrerons pas dans une association de co-entreprise avec une organisation qui utilise des pratiques oppressives et inéquitables d'exploitation d'enfants. Lors de rendez-vous concernant la gestion de projets, nous porterons les pratiques inappropriées de tiers à l'attention de nos clients et leur donnerons des conseils en conséquence.

Nous n'autoriserons aucun travail forcé de quelque sorte que ce soit, y compris celui que pourraient utiliser des vendeurs que nous engageons pour assurer des services.

Services communautaires

Jones Lang LaSalle et ses employés fournissent un appui financier généreux et d'autres formes d'appui à de nombreux programmes de la communauté qui en valent la peine. Vous êtes libres d'appuyer une œuvre caritative de la communauté ainsi que des organisations politiques de votre choix pourvu que vous ne présentiez pas vos opinions et vos actes comme étant ceux de Jones Lang LaSalle. En participant à vos services communautaires, vous ne devriez utiliser aucune information confidentielle, propriétaire ou un secret commercial de Jones Lang LaSalle, ses clients ou ses vendeurs. Vos activités extérieures ne doivent pas interférer avec l'accomplissement de votre travail. Aucun employé de Jones Lang LaSalle ne doit forcer un autre employé à appuyer une cause qui est contraire à ses croyances personnelles ou à contribuer ou à appuyer des causes politiques, religieuses ou caritatives. Vous devriez communiquer avec l'équipe de Communications de la société avant de faire des déclarations publiques dans le cadre de services communautaires.

Dans certaines situations, on peut vous autoriser à utiliser votre temps de travail à l'entreprise pour fournir un service communautaire ou caritatif, il vous faudra en discuter avec votre directeur dont vous devez obtenir la permission à l'avance.

Contributions politiques de la société

Les contributions faites par des compagnies à des partis, des candidats ou des causes politiques peuvent être réglementées de façon particulière par les pays ou les juridictions locales où nous faisons affaire. Vous ne devez pas faire de contributions à des partis, des candidats ou des causes politiques au nom de Jones Lang LaSalle, parce que vous pourriez, par inadvertance, être responsable du viol de ces lois par la société, ce qui pourrait entraîner de sévères pénalités. Vous devez vous assurer que toute contribution politique que vous proposez de faire au nom de Jones Lang LaSalle et à laquelle vous prenez part soit faite avec les approbations internes et les analyses légales appropriées, ont un but commercial valide et sont faites conformément aux lois applicables.

Foire aux questions

Veuillez cliquer [ici](#) pour la Foire aux questions sur nos responsabilités envers les communautés.

Comment signaler une violation ou une violation possible de notre Code

Dans le cas où vous auriez été impliqué dans une violation possible de notre Code, ou si vous êtes témoin ou êtes mis au courant d'une violation potentielle de notre Code, nous vous encourageons à le signaler immédiatement. Nous demandons aux employés du niveau d'agents de le faire. Chacun doit également coopérer entièrement et avec sincérité à toute enquête menée par la compagnie. S'en abstenir pourrait engendrer des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi.

Vous pouvez signaler une violation ou une violation potentielle d'une des façons suivantes :

- Nous avons désigné un responsable en chef de l'éthique globale, un responsable en chef adjoint de l'éthique globale et des responsables régionaux de l'éthique. Vous devriez communiquer avec tout responsable de l'éthique directement en ce qui concerne toute question relative au Code ou d'en signaler les violations ou les violations possibles. Les informations concernant les personnes-ressources sont fournies à la fin de ce Code et sur le site L'Éthique en tous lieux sur le site intranet de l'entreprise.
- Vous pouvez également utiliser **la ligne d'assistance téléphonique internationale pour l'éthique (+ 1 877 540 5066)** installée par Jones Lang LaSalle. Notre ligne d'assistance téléphonique pour l'éthique est gérée par les employés de Global Compliance Services Inc., un fournisseur indépendant de services. Notre ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique est ouverte 24 heures par jour 365 jours par année, et elle comporte des membres du personnel qui parlent les langues courantes principales. Lorsque vous utilisez notre ligne d'assistance téléphonique, un employé de Global Compliance prendra note des informations que vous lui communiquerez et les fera suivre au responsable en chef de l'éthique globale et à, au moins, un autre responsable de l'éthique. Si vous désirez demeurer anonyme, on vous donnera un numéro de résolution, Global Compliance fera suivre votre problème au responsable en chef de l'éthique dans le monde et on vous demandera de rappeler à une date ultérieure pour discuter de la résolution et/ou de discuter plus amplement du problème.
- Vous pouvez faire un rapport par écrit sur le site www.jl.ethicsreports.com. Vous pouvez faire un rapport dans la langue courante de votre choix et il demeurera anonyme, si vous le désirez, car le site est administré par Global Compliance Services, un fournisseur de services indépendant qui ne nous donne pas l'adresse de courriel de l'expéditeur. Votre rapport sera envoyé au responsable en chef de l'éthique dans le monde et au moins un autre responsable de l'éthique.

Si vous faites un rapport anonyme, sachez qu'il nous sera difficile d'enquêter en profondeur sur un problème sans avoir suffisamment de faits; par conséquent, fournir autant d'informations que vous pouvez augmentera les chances pour nous de comprendre le problème et de le résoudre avec succès. Si vous avez été impliqué dans une violation possible de notre Code, votre décision de le porter à l'attention de l'entreprise et votre coopération seront prises en considération lors de notre enquête. Un de nos responsables de l'éthique enquêtera sur chaque rapport que nous recevons.

Limites de la confidentialité

La compagnie comprend qu'il peut arriver que, dans certains cas, vous aimeriez signaler vos préoccupations au sujet de notre Code de façon anonyme ou sous le sceau de la confiance. En autant que possible, la compagnie considérera les rapports comme confidentiels. Cependant, si vous ne vous identifiez pas, la compagnie pourrait ne pas être en mesure de réagir de façon appropriée à vos préoccupations. En outre, il peut arriver que la compagnie ne puisse procéder à l'enquête sans obtenir davantage d'informations d'autres personnes ou sans divulguer les informations que vous avez fournies. De toute façon, nous ferons tout en notre possible pour enquêter sur ces questions de conformité au Code de manière

professionnelle et en respectant tous ceux qui sont concernés. La politique de la compagnie consiste à coopérer entièrement avec toute enquête gouvernementale valide et de fournir toutes les informations qui sont appropriées à une telle enquête et qu'elle a en sa possession.

Aucunes représailles

Si vous signalez une violation possible de notre Code de bonne foi ou si vous posez des questions au sujet de notre Code, vous ne serez pas assujéti à des représailles pour l'avoir fait. L'expression « de bonne foi » ne signifie pas qu'une préoccupation signalée doit être correcte et s'avérer une violation du Code, mais elle exige que vous soyez sincère lorsque vous signalez une préoccupation ou posez une question. Des représailles, une justice vengeresse ou du harcèlement à l'égard de tout employé qui, de bonne foi, pose des questions ou exprime des inquiétudes concernant notre Code, sont strictement interdits.

Processus pour déterminer les problèmes du Code

Dans biens des questions de droit ou d'éthique, il est facile de déterminer qui a raison et qui a tort. Si la loi ou les normes professionnelles indiquent clairement le plan d'action, la réponse est simple. Par contre, parfois, les questions et les réponses ne sont pas si claires. Il est impossible d'être entièrement prêt à tous les problèmes possibles. Le meilleur plan d'action consiste à comprendre la façon de résoudre de tels problèmes. Lorsque des problèmes d'éthique difficiles sont soulevés, voici quelques mesures que vous pouvez prendre pour essayer de les résoudre avec succès.

1. Recueillez tous les faits

Sans une compréhension complète des faits, il est impossible de trouver une solution appropriée.

2. Posez-vous la question : que me demande-t-on de faire en particulier?

Ceci devrait vous aider à cibler la question spécifique qui vous confronte et les alternatives que vous pourriez avoir.

3. Clarifiez vos responsabilités

La plupart des questions auxquelles nous faisons face impliquent une responsabilité partagée. Tous les intéressés sont-ils informés? En impliquant les autres intéressés et en discutant du problème, un bon plan d'action pourrait émerger.

4. Est-ce équitable?

Lorsque le problème n'est pas qu'une simple question juridique ou de politique d'entreprise, cette simple question est souvent un guide utile. Si un plan d'action semble injuste, demandez-vous pourquoi elle semble injuste et à qui, en particulier, on pourrait causer du tort. Dans de nombreux cas, le meilleur plan d'action à des fins éthiques est également celui qui semble le plus équitable pour toutes les parties intéressées et qui est entièrement divulgué à tous ceux qui sont impliqués de façon à ce que leurs questions et préoccupations puissent être prises en considération.

5. Comment cela sera-t-il perçu par les médias?

Une considération utile est de vous demander ce que vous éprouveriez si le sujet était divulgué dans les journaux ou sur Internet et que votre client, directeur ou un membre de votre famille venait à en prendre connaissance. Si cela devait vous gêner, vous ou la société, il y a de fortes chances pour qu'il y ait quelque chose de non éthique à son sujet.

6. Discutez du problème avec votre directeur

Ceci devrait être pris en considération au cours d'une des étapes ci-dessus. Dans la plupart des cas, un directeur aura une plus grande expérience et appréciera le fait d'être amené dans le processus de décision dès le début. Si discuter du problème avec votre directeur vous met mal à l'aise, vous pouvez passer directement à l'étape sept.

7. Mettez les responsables de l'éthique dans l'entreprise au courant, utilisez la ligne d'assistance téléphonique sur l'éthique ou ouvrez une session sur le site web de l'éthique.

L'aide des responsables de l'éthique dans l'entreprise peut être demandée en tout temps et leur aide devrait être requise aussitôt que possible dans le processus de traitement d'un sérieux problème d'éthique. Vous pouvez également utiliser la ligne d'assistance sur l'éthique (+1 877 540 5066) partout dans le monde et utiliser une des grandes langues courantes ou vous pouvez soumettre électroniquement un rapport écrit dans n'importe quelle langue sur le site www.jllethicsreports.com. Les informations que vous fournissez à l'opératrice de la ligne d'assistance sur l'éthique seront rapidement acheminées au responsable en chef de l'éthique globale et à un autre responsable de l'éthique après quoi vous serez contacté par un de nos responsables de l'éthique à moins que vous n'ayez soumis votre rapport de façon anonyme.

Politiques s'appliquant aux dénonciateurs et à la soumission de rapports par des avocats

Conformément à la Loi Sarbanes-Oxley, la compagnie a établi certaines politiques en ce qui concerne (1) la dénonciation d'une fraude comptable possible et (2) l'obligation des avocats de la société de signaler des cas de méconduite. Vous pouvez prendre connaissance de ces politiques sur le site *L'Éthique partout* sur notre site intranet. Entre autres, ces politiques vous indiquent comment communiquer directement avec le Président du comité de vérification de notre Conseil d'administration dans une situation appropriée.

Ressources supplémentaires : Politique concernant les rapports d'avocats

Conformité avec les exigences en matière de conduite commerciale du New York Stock Exchange

Le New York Stock Exchange, où les actions de l'entreprise sont cotées, requiert que « Toutes les entreprises inscrites à la cote doivent adopter et révéler un code de conduite commerciale et d'éthique pour ses directeurs, agents et employés, et révéler toute dispense pour ses directeurs et les cadres. »

Comme le note le NYSE : « Aucun code de conduite commerciale et d'éthique ne peut remplacer un comportement bien pensé d'un directeur, d'un agent ou d'un employé éthique. Cependant, un tel code peut attirer l'attention du conseil d'administration et de la direction sur des situations de risque éthique, offrir des conseils au personnel pour l'aider à reconnaître et à traiter des problèmes éthiques, offrir des mécanismes de signalement de conduite inappropriée et aider à forger une culture d'honnêteté et de responsabilité. » Notre Code répond et dépasse les exigences du NYSE.

Dispenses des dispositions du Code

Toute dispense de notre Code pour un membre directeur de notre compagnie ou un membre du Conseil de direction ne peut être accordée que par une majorité du Comité de gouvernement et de désignation de notre Conseil de direction qui est composé de membres non exécutifs du Conseil. Pour les besoins de notre Code, le titre de « membre directeur » de la société s'applique au chef de la direction et à tout autre cadre qui est directement sous ses ordres. Toute dispense de notre Code par le Comité de gouvernement et de désignation doit être rapidement communiquée aux actionnaires de la compagnie.

Toute dispense de notre Code pour tout autre employé de la compagnie ne peut être approuvée que (1) le chef de la direction de la division commerciale dans laquelle l'employé travaille ou (2) par le chef de la direction de la fonction consultative globale de la compagnie pour laquelle l'employé travaille.

Divulcation de notre Code

Tel que requis par le NYSE, ce Code est inclus sur notre site **web public**. En outre, notre rapport annuel pour les actionnaires établira que notre Code est disponible sur notre site web et qu'une copie imprimée de notre Code sera envoyée à tout actionnaire qui en fera la demande.



Informations concernant le responsable de l'éthique

(à partir de décembre 2010)

La liste la plus à jour de nos responsables de l'éthique est toujours disponible sur le site *L'Éthique partout* lieux sur notre site intranet. En date de cette révision, notre groupe de responsables de l'éthique était composé des personnes suivantes :

Responsable en chef de l'éthique globale

Mark Ohringer
(+1 312 228 2423)
Mark.Ohringer@jll.com

Responsable en chef adjoint de l'éthique globale

Gordon Repp
(+1 312 228 2755)
Gordon.Repp@am.jll.com

Responsables régionaux de l'éthique :

Les Amériques

Kathryn Ditmars
(+1 312 228 2323)
Kathryn.Ditmars@am.jll.com

Asie Pacifique

Jane Niven
(+65 6494 3845)
Jane.Niven@ap.jll.com

Warwick Sauer
(+61 2 9220 8353)
Warwick.Sauer@ap.jll.com

Monica Puri
(+65 6494 3825)
Monica.Puri@ap.jll.com

Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMOA)

Nicolas Taylor
(+44 20 7399 5863)
Nicolas.Taylor@eu.jll.com

Richard Mowthorpe
(+44 20 7399 5533)
Richard.Mowthorpe@eu.jll.com

Christiaan de Wal
(+31 20 5407 914)
Christiaan.de-Wal@eu.jll.com

Ingo Seidner
(+49 69 2003 1125)
Ingo.Seidner@eu.jll.com

LaSalle Investment Management

LIM Americas
Gordon Repp
(+1 312 228 2755)
Gordon.Repp@am.jll.com

LIM Asia Pacific
Jeremy Snoad
(+81 3 5501 9366)
Jeremy.Snoad@lasalle.com

LIM Europe
Richard Mowthorpe
(+44 20 7399 5533)
Richard.Mowthorpe@eu.jll.com

Pour soumettre un rapport dans une des langues courantes principales, utilisez notre ligne d'assistance mondiale 24 heures (+1 877 540 5066), ou ouvrez une session sur le site www.jllethicsreports.com

Si le manquement que vous soupçonnez concerne un contrat avec le Département de la défense aux États-Unis, vous pouvez également le signaler à l'Inspecteur général du Département de la défense en utilisant la ligne d'assistance téléphonique 800-424-9098 ou par courriel en utilisant l'hyperlien hotline@dodig.mil.

Si la violation que vous soupçonnez concerne un contrat avec une autre agence fédérale des États-Unis, vous pouvez la signaler à l'Inspecteur général, Department of Homeland Security par télécopieur 202-254-4292 ou par courriel adressé à dhsorghotline@dhs.gov.