



JONES LANG
LASALLE®

Real value in a changing world

Kodex der Geschäftsethik

**Jones Lang LaSalle and
LaSalle Investment Management
Code of Business Ethics**

Ethics *Everywhere*

Jones Lang LaSalle bedeutet kompromisslose Integrität und höchste ethische Standards. Wir sind stolz auf unsere weltweite Reputation und arbeiten mit Engagement an deren Schutz und Ausbau. Als Service-Unternehmen ist die Integrität unserer Marke einer der wertvollsten Vermögenswerte.

GELEITWORT UNSERES CEO

Große Unternehmen beruhen auf Integrität und Respekt. Jones Lang LaSalle ist stolz auf seine starken Beziehungen zu Kunden, Aktionären, Angestellten und lokalen Gemeinschaften. Von unseren Kunden hören wir immer wieder, dass unsere Unternehmenskultur am Markt ein Alleinstellungsmerkmal ist. Wir wissen aus internationalen Angestelltenumfragen, dass die Unternehmenskultur auch bei der Rekrutierung der besten Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielt. Um diese wichtigen Beziehungen intakt zu halten, müssen wir also im Tagesgeschäft höchste ethische Standards umsetzen.

Unser Kodex der Geschäftsethik umfasst ethische Richtlinien, die von allen für uns tätigen geschäftlichen Akteuren verstanden und auch befolgt werden müssen. Unser Kodex ist die Grundlage des Ethics Everywhere-Programms, für das wir vom Ethisphere-Institut als eins der ethischsten Unternehmen der Welt ausgezeichnet wurden. Das Institut ist eine unabhängige Organisation, die Ethik- und Compliance-Programme bewertet.

Unser Kodex kann nicht alle möglichen ethischen Problemfälle berücksichtigen. Dennoch beschreibt der Kodex die Grundprinzipien, die unser Verhalten leiten sollten. Im Allgemeinen verhelfen Ihnen gesunder Menschenverstand, gutes Urteilsvermögen und Integrität bei geschäftlichen Herausforderungen bereits zu Entscheidungen, die im Einklang mit unseren Werten und dem Kodex stehen. Lassen Sie sich bei Zweifeln in bestimmten Situationen beraten. Entwickeln Sie einen Sinn für Situationen, die zu illegalen oder unlauteren Handlungen führen könnten. Teilen Sie mögliche Verstöße gegen unsere ethischen Prinzipien ausnahmslos einem Ethikbeauftragten mit, rufen Sie die Ethik-Hotline an, oder melden Sie den Vorfall über unsere Ethik-Website. Da Ihre individuellen Handlungen das Unternehmen als Ganzes widerspiegeln, müssen Sie fragliche Vorgehensweisen unbedingt vermeiden.

Unser Unternehmen steht für beständige Werte im Wandel der Zeit und unsere Zukunftsaussichten waren nie vielversprechender. Unser fortwährender Erfolg und der gute Ruf hängen absolut vom einwandfreien Betragen aller Mitarbeiter des Unternehmens ab. Als „Global Citizen“ entspricht man nicht nur einer Richtlinie, sondern ist auch direkt geschäftsfördernd. Jeder von uns muss daher unseren Kodex sowohl im Wortlaut als auch im Geist befolgen – jeden Tag.

Colin Dyer
President und Chief Executive Officer

GELEITWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN:

Nichts ist schwieriger zu erreichen – oder leichter zu verlieren – als eine Unternehmensreputation für Integrität. Der Unternehmensvorstand engagiert sich nach wie vor in vollem Umfang für das Jones Lang LaSalle Ethics Everywhere-Programm und weitere Bemühungen des Unternehmens im Bereich sozialer Verantwortung. Wir sind sehr stolz auf die Errungenschaften der Belegschaft und glauben fest daran, dass bestehende und künftige Kunden unsere Integrität als branchenweit führend erkennen werden. Das ist für unsere Mitarbeiter und unsere Aktionäre von großer Bedeutung.

Dennoch dürfen wir nicht selbstgefällig werden, denn ein einziger schlimmer Vorfall kann alle Bemühungen zunichtemachen. Wir alle haben bereits von bekannten Großunternehmen gehört, die aufgrund unlauterer Praktiken weniger Personen finanziell ruiniert wurden. Wir müssen unbedingt auf der Hut sein, dass uns nicht dasselbe Schicksal trifft.

Wir möchten uns hiermit bei Ihnen, den Erschaffern und Beschützern des guten Rufs unserer Marke, für Ihre fortgesetzte Wachsamkeit und Ihr Engagement bedanken.

Sheila A. Penrose
Vorsitzende des Vorstands

GELEITWORT IHRER ETHIKBEAUFTRAGTEN:

Wir alle wissen, dass die meisten Unternehmen mit nachhaltigem Erfolg diejenigen mit den wenigsten ethischen Problemen sind. Unser Ziel ist es, das Ethics Everywhere-Programm zu einem Auslöser für die weitere positive Entwicklung unseres Unternehmens zu machen. Wenn wir unser Unternehmen von den Auswirkungen unlauterer Praktiken und von damit einhergehenden finanziellen Verlusten fernhalten können, haben wir dadurch einen maximalen Beitrag sowohl für unsere Aktionäre, Kunden und Kollegen geleistet, als auch für andere Beteiligte, beispielsweise die von uns beauftragten Lieferanten und Gemeinschaften.

Ein sinnvoller Weg zu diesem Ziel ist es, den Zugang zu wichtigen, integritätsfördernden Ressourcen weitestgehend zu vereinfachen, damit höchste ethische Standards stets gewährleistet sind. Daher haben wir unseren Kodex in Zusammenhang mit anderen Ressourcen interaktiv gestaltet und auf der öffentlichen Website des Unternehmens und im Intranet bereitgestellt. Im gesamten Dokument finden sich **Hyperlink**-Verweise auf Richtlinien, Schulungsmaterial und häufig gestellte Fragen in anderen Dokumenten, damit Sie zusätzliche Informationen zu den im Kodex behandelten Themen schnell abrufen können.

Wir ermutigen Sie zu einem regen Gebrauch der interaktiven Funktionen des Kodex, um sich ein besseres Verständnis davon zu verschaffen, wie ethisches Vorgehen uns im positiven Sinne von unseren Wettbewerbern absetzt. Wenn man Sie anhand Ihrer Integrität wiedererkennt, verschafft Ihnen das vonseiten der Kunden Vertrauen – und geschäftlichen Erfolg. Teilen Sie Verbesserungsvorschläge für unser Ethics Everywhere-Programm einem Ethikbeauftragten mit. Tun Sie sich und Ihren Kollegen, Kunden und Aktionären einen Gefallen – verhalten Sie sich stets mit einwandfreier Integrität. Wir können davon nur profitieren.



Kurzfassung: Unsere Grundwerte

<p>Verantwortung gegenüber Angestellten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respekt für jedermann • Keine Toleranz für Belästigungen, Einschüchterungen und Beleidigungen • Sicherheit am Arbeitsplatz herstellen und erhalten • Einhalten von Datenschutzregeln • Erst denken, dann E-Mail senden • Keine Nutzung von Kommunikationssystemen für unangemessene oder anstößige Inhalte 	<p>Verantwortung gegenüber Aktionären</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kein Handel von Wertpapieren mit Insider-Informationen • Kein Wettbewerb mit dem Unternehmen zur persönlichen Bereicherung • Persönliche Aktionen dürfen die Reputation des Unternehmens nicht beeinflussen • Schutz des geistigen Eigentums des Unternehmens • Akkurate Konten- und Belegführung • Sinnvolle Ausgaben – das Geld gehört den Aktionären, nicht Ihnen
<p>Verantwortung gegenüber Kunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einhalten professioneller Standards • Vertrauliche Kundendaten schützen • Potenziellen Interessenkonflikten nachgehen • Rechtliche Verpflichtungen einhalten • Angemessene Bewirtung • Urteilsvermögen bei Schenkungen • Relevante Genehmigungen vorhalten 	<p>Verantwortung gegenüber Gemeinschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> • Danach streben, in jedem Land ein guter Unternehmensbürger zu sein • Umweltgesetze einhalten • Gemeinnützige Arbeit fördern • Die lokale Gesetzgebung und Regierung respektieren
<p>Verantwortung gegenüber dem Markt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niemals Bestechungsgelder zahlen oder annehmen • Fairer Umgang mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern • Wettbewerbs- und Antikartellgesetze einhalten • Keine Preisabsprachen oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern • Sorgfältige Auswahl der Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten • Einhalten von Geldwäschegesetzen und anderer Gesetzgebung im Bereich Korruptionszahlung • Wahrheitsgetreue und akkurate Offenlegung, Werbung und Vermarktung 	<p>Fragen stellen und Besorgnis ausdrücken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einen der Ethikbeauftragten in Kenntnis setzen • Website nutzen: www.jillegalsreports.com (Hier können Sie anonyme Meldungen in beliebiger Sprache machen.) • Die globale 24-Stunden-Hotline anrufen: +1.877.540.5066 (Anrufe werden anonym und in den wichtigsten Sprachen angenommen.)

Inhaltsverzeichnis	Seite
Links auf zusätzliche Ressourcen über das Ethics Everywhere-Programm.....	7
Global Ethics- und Corporate Governance-Initiativen unterstützen.....	7
Revisionsverlauf des Kodex der Geschäftsethik.....	7
Einleitung	
<i>Ethische Werte: Ideeller Hintergrund des Kodex.....</i>	<i>8</i>
<i>Rolle unseres Vorstands.....</i>	<i>8</i>
<i>Verstöße gegen den Kodex melden.....</i>	<i>8</i>
<i>Informantenschutzrichtlinie.....</i>	<i>9</i>
<i>Einhaltung von Gesetzen, professionellen Standards und Unternehmensrichtlinien.....</i>	<i>9</i>
<i>Verhaltenskodex für Lieferanten.....</i>	<i>9</i>
<i>Zusatzinformationen zum Ethics Everywhere-Programm, den Kodex und Unternehmensrichtlinien.....</i>	<i>9</i>
<i>Ethikschulung und Ethikansprechpartner.....</i>	<i>9</i>
<i>Jährliche Zertifizierung des Engagements für den Kodex.....</i>	<i>10</i>
<i>Die Einhaltung des Kodex ist eine Voraussetzung für den IPMP-Bonus.....</i>	<i>10</i>
<i>Jahresbetriebsbericht über das Ethics Everywhere-Programm.....</i>	<i>10</i>
<i>Auswirkung lokaler Gesetzgebung.....</i>	<i>10</i>
Verantwortung gegenüber unseren Angestellten	
<i>Respekt gegenüber allen Personen.....</i>	<i>11</i>
<i>Richtlinie gegen Belästigungen.....</i>	<i>11</i>
<i>Persönliche Beziehungen.....</i>	<i>11</i>
<i>Sicherheit und Gesundheit.....</i>	<i>11</i>
<i>Datenschutz.....</i>	<i>12</i>
<i>Kommunikationssysteme (Telefon, E-Mail, Internet, Instant Messaging, soziale Netze.....)</i>	<i>12</i>
<i>Häufig gestellte Fragen.....</i>	<i>13</i>
Verantwortung gegenüber unseren Kunden	
<i>Professionelle Standards und Verhaltensweisen, Qualitätssicherung.....</i>	<i>14</i>
<i>Kundeninformationen.....</i>	<i>14</i>
<i>Interessenkonflikte bei Kunden.....</i>	<i>14</i>
<i>Lizenzierung.....</i>	<i>15</i>
<i>Staatliche Kunden.....</i>	<i>15</i>
<i>Unangemessene Bewirtung.....</i>	<i>15</i>
<i>Schenkungen.....</i>	<i>15</i>
<i>Häufig gestellte Fragen.....</i>	<i>16</i>
Verantwortung gegenüber dem Markt	
<i>Kartellrecht, fairer Umgang und Wettbewerb.....</i>	<i>17</i>
<i>Richtlinie gegen Bestechung und Schmiergeld.....</i>	<i>17</i>
<i>Einkaufspraktiken, Verbot von Schenkungen in Zusammenhang mit Kaufentscheidungen.....</i>	<i>17</i>

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

Seite

<i>Akkurate und vollständige Finanzunterlagen</i>	19
<i>Boykotte</i>	19
<i>Handelsbeschränkungen</i>	19
<i>Kunden, Geschäftspartner und Kollegen sorgfältig auswählen</i>	19
<i>Richtlinie gegen Geldwäsche</i>	20
<i>Häufig gestellte Fragen</i>	21
Verantwortung gegenüber unseren Aktionären	
<i>Für alle Maßnahmen geeignete Genehmigungen einholen</i>	22
<i>Verträge mit Kunden und Lieferanten aushandeln</i>	22
<i>Insider-Informationen und Wertpapierhandel</i>	22
<i>Externe Kommunikation</i>	23
<i>Verleumdungsklausel</i>	24
<i>Private Interessenkonflikte, Richtlinie gegen Bestechungen</i>	24
<i>Abzweigen von Geschäftsmöglichkeiten</i>	25
<i>Persönliche Aktivitäten</i>	26
<i>Kredite für Angestellte, Beauftragte und Direktoren</i>	26
<i>Tätigkeit als Beauftragter oder Direktor eines unbeteiligten Unternehmens</i>	26
<i>Schutz von Jones Lang LaSalle-Informationen, Ideen und geistigem Eigentum</i>	26
<i>Umgang mit unserer Marke</i>	27
<i>Auflagen bei früherer Angestelltenzeit</i>	28
<i>Akkurate und vollständige Belegführung und Offenlegung</i>	28
<i>Finanzielle Integrität und Berichtswesen</i>	28
<i>Zeit- und Spesenabrechnung, Unternehmenskreditkarten</i>	29
<i>Bedachtes Investieren von Aktionärskapital</i>	29
<i>Empfang von Anwaltsschreiben; Bericht und Umgang mit Rechtstreitigkeiten</i>	29
<i>Dokumentaufbewahrung</i>	29
<i>Häufig gestellte Fragen</i>	30
Verantwortung gegenüber Gemeinschaften	
<i>Globale Beziehungen</i>	31
<i>Umweltgefahren</i>	31
<i>Kinderarbeit, Zwangsarbeit in jeglicher Form</i>	31
<i>Gemeinnützige Arbeiten</i>	31
<i>Politisches Engagement des Unternehmens</i>	32
<i>Häufig gestellte Fragen</i>	32
Melden von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen gegen unseren Kodex	33
Einhalten der Verhaltensrichtlinien des New York Stock Exchange	36
Informationen über Ethikbeauftragte	37

Links auf zusätzliche Ressourcen zum Ethics Everywhere-Programm

Der **Kodex der Geschäftsethik** ist in mehreren Sprachen auf unserer **öffentlichen Website** und auch im **Intranet** erhältlich.

Der **Verhaltenskodex für Lieferanten** ist in mehreren Sprachen auf unserer **öffentlichen Website** und auch im **Intranet** erhältlich.

Unser **Ethics Everywhere-Programm** hat eine eigene Webseite im **Intranet**.

Die **aktuelle Liste unserer Ethikbeauftragten** ist auf der **Ethics Everywhere-Programmseite** erhältlich.

Unsere **Corporate Governance-Richtlinien**, die den Ethikkodex ergänzen, befinden sich auf dem **Richtlinienportal im Intranet**.

Informationen über unser **Ethikansprechpartner-Programm** befinden sich auf der **Ethics Everywhere-Seite** im **Intranet**.

Informationen über unsere **juristischen Dienstleistungen und Compliance-Programme** befinden sich im **Intranet**.

Schulungsressourcen zu Ethik- und Compliance-Fragen finden Sie im **Intranet**.

Häufig gestellte Fragen über den Kodex und unser Ethics Everywhere-Program finden Sie auf der **Ethics Everywhere-Seite** im **Intranet**.

Global Ethics- und Corporate Governance-Initiativen unterstützen

Im Rahmen unserer Bestrebungen, gute Unternehmensbürger zu sein, unterstützen wir die Initiativen internationaler Organisationen zur Förderung von Corporate Governance und Ethik. Dementsprechend ist es unser Ziel, die Prinzipien von **Corporate Governance** und der **Antikorruptionskonvention der Organisation for Economic Co-Operation and Development** zu verwirklichen oder zu übertreffen, und wir engagieren uns für **United Nations Global Compact** und die **Grundsätze für verantwortungsvolle Investitionen der UN (Principles for Responsible Investing)**.



Revisionsverlauf des Kodex der Geschäftsethik

Revisionsverlauf: In Kraft seit Februar 2001, Änderungen von September 2002, März 2004, Juni 2008, und November 2010.

Einleitung

Bei der Entwicklung dieses Kodex ging es uns darum, Kollegen zu helfen, die eigenen Verantwortungsbereiche ihrer geschäftlichen Tätigkeit zu erkennen. Der Kodex gilt für alle Unternehmen innerhalb der Jones Lang LaSalle-Gruppe, einschließlich des Bereichs LaSalle Investment Management. Wir haben den Kodex nach Verantwortlichkeitsbereichen gegliedert:

- unsere Kollegen;
- unsere Kunden;
- der Markt;
- unsere Aktionäre; und
- die Gemeinschaften und Regierungen der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind.

Da wir eine globale Organisation sind, haben wir den Kodex in mehrere Sprachen übersetzt, damit er allgemein zugänglich ist. Alle **Übersetzungen** sind im Intranet abrufbar.

Ethische Werte: Ideeller Hintergrund des Kodex. Wir alle müssen uns bemühen, den Kodex nicht nur im Wortlaut zu befolgen, sondern seine grundlegenden Regeln einzuhalten. Die Unternehmensleitung von Jones Lang LaSalle ist sich bewusst, dass die Einhaltung unseres Kodex das Unternehmen häufig in eine weniger wettbewerbsgerechte Position bringt. Beispielsweise können Wettbewerber unseren Kunden Geschenke oder Unterhaltung anbieten, die unser Kodex verbieten würde. Das Einhalten des Kodex ist für Jones Lang LaSalle und seine Kunden, Angestellten und Aktionäre jedoch langfristig von höherem Wert, als mögliche kurzfristige Vorteile, die sich aus einem Integritätsverlust ergeben könnten.

Unser Kodex deckt nicht alle möglichen Situationen ab, mit denen Sie konfrontiert werden können. Stattdessen ist er als Leitfaden gedacht, der wichtige Probleme aufzeigt, Prinzipien aufstellt und Ihnen verfügbare Richtlinien und Ressourcen bekannt macht, die Ihnen zu gutem Urteilsvermögen verhelfen, um Entscheidungen zu treffen, auf die Sie selbst und auch Jones Lang LaSalle stolz sein können.

Die Rolle unseres Vorstands. Unser Vorstand unterstützt den Kodex in jeder Beziehung und muss sich an ihn halten. Wir berichten regelmäßig dem Prüfungsausschuss des Vorstands über den allgemeinen Verlauf des Ethics Everywhere-Programms und nennenswerte, individuelle Verstöße gegen unseren Kodex.

Verstöße gegen den Kodex melden. Es wurde ein globaler Hauptethikbeauftragter und regionale Ethikbeauftragte benannt, die alle am Ende des Kodex aufgeführt sind. Die Ethikbeauftragten stehen Ihnen für alle Fragen zum Kodex zur Verfügung. Falls Sie es bevorzugen, können Sie auch unsere **Ethik-Hotline (+1 877 540 5066)** anrufen oder unsere Ethik-Website (**www.jllethicsreports.com**) von überall in der Welt aufrufen, um mutmaßliche Verstöße gegen unseren Kodex zu melden. Sie können Ihre Bedenken anonym und in vielen bekannten Sprachen ausdrücken, obwohl anonyme Berichte im Allgemeinen für uns schwerer nachvollziehbar sind. Am Ende des Kodex bieten wir Ihnen weitere Informationen darüber, wie Sie einen Ethikbeauftragten erreichen können, und wie die Ethik-Hotline und die Ethik-Website funktionieren.

Wir empfehlen Ihnen, alle Vorgänge einem Ethikbeauftragten zu melden, die gegen den Kodex zu verstoßen scheinen. Wir erwarten von unseren Beauftragten, mögliche Kodex-Verstöße ausnahmslos zu melden – sollte eine Meldung unterbleiben, kann dies zu einem Disziplinarverfahren einschließlich Entlassung führen.

Informantenschutzrichtlinie. Jones Lang LaSalle wird in keinsten Weise gegen Angestellte vorgehen, die in gutem Glauben potenzielle Verstöße gegen den Kodex melden. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass Sie alles Ihnen bekannte berichtet haben und glauben, dass es sich um die Wahrheit handelt. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen und nehmen alle Anzeichen von Vergeltung sehr ernst. Wenn Sie vermuten, dass gegen Sie oder Mitarbeiter vorgegangen wird, weil Sie einen Verstoß gegen den Ethikkodex gemeldet haben, sollten Sie sich umgehend mit unseren Ethikbeauftragten in Verbindung setzen, unsere Ethik-Hotline kontaktieren oder eine Meldung über unsere Ethik-Website aufgeben.

Einhaltung von Gesetzen, professionellen Standards und Unternehmensrichtlinien. Jones Lang LaSalle strebt danach, alle Geschäfte im Einvernehmen mit geltendem Recht bzw. den Regeln und Auflagen der Länder durchzuführen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Hierzu gehören insbesondere bestimmte, im Folgenden beschriebene Gesetze der USA und dem Vereinigten Königreich, die für alle unsere weltweiten Betriebe maßgeblich sind. Wir müssen auch alle relevanten professionellen Standards (beispielsweise des Royal Institute of Chartered Surveyors) umsetzen. Zusätzlich müssen alle Angestellten die **Corporate Governance-Richtlinien** befolgen, sowie zusätzliche Richtlinien, die für ihren jeweiligen Geschäftsbereich oder Einsatzort gelten.

Verhaltenskodex für Lieferanten Sie müssen durch entsprechende Maßnahmen bewirken, dass Lieferanten, Berater und andere Personen, die unser Unternehmen repräsentieren oder für das Unternehmen oder dessen Kunden Dienstleistungen erbringen, den separaten **Verhaltenskodex für Lieferanten** befolgen, den wir in mehreren Sprachen im Intranet und auf unserer öffentlichen Website veröffentlicht haben. Im Lieferantenkodex sind die geltenden Vorgaben unseres Kodex für Geschäftsethik festgeschrieben.

Zusatzinformationen über unser Ethics Everywhere-Programm, den Kodex und unsere Unternehmensrichtlinien. Wir haben in unserem Intranet einen speziellen Bereich eingerichtet, der Informationen über das Ethics Everywhere-Programm und den Ethikkodex enthält. Dort finden Sie beispielsweise die Übersetzungen unseres Kodex in verschiedene Sprachen. Der Intranet-Bereich enthält auch „häufig gestellte Fragen“ zu realistischen ethischen Problemfällen, denen Sie bei Ihrer Arbeit begegnen könnten, und gibt Ratschläge zu deren Lösung.

Ein weiterer Bereich des Intranets macht Sie mit den **Corporate Governance-Richtlinien** vertraut. Unterschiedliche Geschäftsbereiche und -einheiten haben möglicherweise eigene, zusätzliche Richtlinien auf den betreffenden Intranet-Sites. Innerhalb des Kodex verlinken wir auf die verschiedenen Unternehmensrichtlinien, mit denen die Vorgaben des Kodex ergänzt werden.

Wir empfehlen Ihnen, die verlinkten Intranet-Sites regelmäßig zu besuchen, um sich über den aktuellen Verlauf unserer Ethik- und Unternehmensrichtlinien und verfügbare Ressourcen zu informieren.

Ethikschulung und Ethikansprechpartner. Unsere Intranet-Site enthält auch Ethikthemen im Rahmen der allgemeinen Schulungsprogramme des Unternehmens. Damit möchten wir einen offenen Dialog über ethische Themen einrichten und aufrecht erhalten, denen Sie im Tagesgeschäft unseres Unternehmens begegnen können. Bestimmte

Unternehmens-Accounts und Geschäftszweige haben benannte Ansprechpartner für Ethik. Diese Ansprechpartner sind Kollegen, die neben ihren betrieblichen Funktionen eine spezielle Schulung in unserem Ethics Everywhere-Programm erhalten haben und helfen können, Antworten auf konkrete ethische Probleme zu finden und den Kontakt zu unseren Ethikbeauftragten herzustellen.

Wir hoffen, dass Sie diese Ressourcen als wichtigen Teil der eigenen beruflichen Weiterbildung in Anspruch nehmen.

Zusätzliche Ressourcen: **Programmdokumentation zu Ethikansprechpartnern; Ethikschulungsmaterial**

Jährliche Zertifizierung Ihres Engagements für den Kodex. Um die Wichtigkeit der Einhaltung des Kodex zu unterstreichen, erfordern wir während der Performance-Reviews jährlich eine Rezertifizierung Ihres Engagements für unsere Ethik- und Unternehmensrichtlinien als Teil unseres Individual Performance Management Programms (IPMP).

Die Einhaltung des Kodex ist eine Voraussetzung für den IPMP-Bonus

Das Befolgen unseres Kodex ist eine Voraussetzung für jegliche Bonuszahlungen im Rahmen des Individual Performance Management-Programms (IPMP). Sobald Sie gegen Vorgaben des Kodex verstoßen, ist das Unternehmen berechtigt, die Ihnen ansonsten zustehenden Bonuszahlungen zu kürzen oder abzuerkennen. Diese Maßnahme gilt zusätzlich zu anderen Rechten des Unternehmens, Ihre Anstellung oder Vergütung aufgrund eines Verstoßes gegen den Kodex zu ändern, auszusetzen oder zu beenden.

Jahresbetriebsbericht über das Ethics Everywhere-Programm. Jedes Jahr fertigen wir für alle Kollegen im Unternehmen einen Bericht über unser Ethics Everywhere-Programm an, einschließlich Statistiken über die Anzahl der Vorfälle und der ergriffenen Maßnahmen. Den jeweils neuesten Bericht finden Sie im **Intranet**.

Auswirkung lokaler Gesetzgebung. Wir beabsichtigen, dass unser Kodex für alle unsere Angestellten weltweit konsequent Gültigkeit besitzt. Falls jedoch Teile des Kodex in Konflikt mit der geltenden Gesetzgebung oder den Bestimmungen eines bestimmten Landes stehen, dann betrachten wir diesen Teil des Kodex für unsere Belange für die Angestellten bzw. den Betrieb in diesem Land als außer Kraft gesetzt. (Beispielsweise bestehen in einigen europäischen Ländern Einschränkungen bezüglich der Möglichkeit zu anonymen Meldungen über unsere Hotline.) Wenn andererseits eine lokale Gesetzgebung Vorgänge erlauben würde, die unser Kodex verbietet (beispielsweise bestimmte Arten der Diskriminierung von Angestellten), dann gilt dennoch unser Kodex als Standard für die bei unserem Unternehmen beschäftigten Angestellten.

Verantwortung gegenüber unseren Angestellten

Aufgrund unserer Bemühungen, die besten Mitarbeiter der Dienstleistungsbranche an uns zu binden, sehen wir unsere Angestellten als wichtigsten Unternehmenswert an. Dementsprechend behandeln wir alle mit Respekt und Fairness und fördern eine Atmosphäre offener Kommunikation und Ehrlichkeit.

Respekt für jedermann

Wir behandeln alle Personen so, wie wir selbst behandelt werden möchten, und wir verhalten uns zu Kollegen, Kunden und Lieferanten innerhalb und außerhalb des Büros angemessen und professionell. Wir respektieren die Unterschiede unserer Mitarbeiter aus der ganzen Welt. Wir fördern die Diversität in unserer Organisation, weil eine breitere Sichtweise die Diskussionsebene bereichert und damit den Wert, den wir für unsere Kunden, Aktionäre und andere Interessenten darstellen, erhöht. Unsere Personalentscheidungen beruhen auf geschäftlichen Gründen und Verdiensten – die Entscheidungen stehen stets im Einklang mit geltendem Personalrecht.

Richtlinie gegen Belästigungen

Belästigungen, Nötigungen oder anstößiges Benehmen sind inakzeptabel, ganz gleich, ob sie verbal, tätlich oder in dargestellter Form ausgeübt werden. Beispiele hierfür sind:

- abfällige Kommentare auf der Grundlage von rassistischen, ethnischen oder körperlichen Eigenschaften, Religionszugehörigkeit oder sexueller Neigung;
- abwertende Bemerkungen über eine Behinderung; und
- unerwünschte sexuelle Annäherungen.

Drohungen oder Gewalt oder körperliche Einschüchterung sind absolut verboten, sowie Vergeltungsmaßnahmen in Antwort of Beschwerden, die in gutem Glauben nach Belästigungen geführt wurden. Wir empfehlen Ihnen ausdrücklich, sich zu melden, wenn das Betragen eines Arbeitskollegen Ihnen oder anderen unangenehm ist, und Belästigungen oder Drohungen zu melden.

Private Beziehungen

Die Grundlage unserer Unternehmenskultur sehen wir in der hohen Bewertung von gegenseitigem Respekt und einem professionellen Umgang zwischen unseren Angestellten – wir glauben, dass dies ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal am Markt ist. Daher sind enge private Beziehungen, die über einfache Freundschaft hinausgehen, in einer beruflichen Situation unangemessen, in der eine der beteiligten Personen unter der Aufsicht der anderen steht. Diese Situation betrifft auch externe Dienstleister und deren Verhältnis zu Vertretern von Jones Lang LaSalle (einschließlich Kunden, Vertragspartnern und Verkäufern). Wenn sich eine solche Beziehung anbahnt, sollten Sie dies umgehend einem geeigneten Ansprechpartner im Unternehmen mitteilen, damit wir feststellen können, ob die Situation durch geeignete Anpassungen verbessert werden kann.

Sicherheit und Gesundheit

Wir alle sind für den Erhalt eines sicheren Arbeitsplatzes durch das Aufstellen und Befolgen entsprechender Sicherheits- und Gesundheitsregeln und entsprechenden Richtlinien verantwortlich – gutes Urteilsvermögen und

gesunder Menschenverstand sind gefragt. Alle Angestellten müssen Unfälle, Verletzungen und unsichere Arbeitsbedingungen umgehend dem Beauftragten für Arbeitsplatzsicherheit oder einem Ethikbeauftragten melden.

Zusätzliche Ressourcen: Sicherheits- und Gesundheitsinformationen

Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Angestellten gemäß der Gesetze des Landes, in denen sie angestellt sind. Weiterhin ergreifen wir angemessene Maßnahmen, um die Sicherheit der Daten unserer Angestellten zu gewährleisten. Andererseits ist es für einen wirkungsvollen und effektiven Betrieb unseres globalen Unternehmens unabdingbar, Daten über unsere Angestellten zu verarbeiten und weiterzuleiten, sowohl intern als auch extern. Die Gründe hierfür liegen in der Erfüllung rechtlicher Auflagen, der Gehaltsabrechnung und anderer Erfordernisse des Personalwesens. Mit ihrem Anstellungsverhältnis bei uns erklären sich die Angestellten mit der entsprechenden Verwendung ihrer Daten für diese und ähnliche Zwecke einverstanden. Unsere Angestellten haben die Möglichkeit, ihre Daten zu prüfen und falls erforderlich zu korrigieren.

Kommunikationssysteme (einschließlich Telefon, E-Mail, Internet, Instant Messaging und soziale Netze)

Jones Lang LaSalle stellt Ihnen Kommunikationssysteme ausschließlich für geschäftliche Zwecke zur Verfügung. Hierzu gehören;

- Telefone und Handys;
- Computer;
- Handheld-Geräte;
- Internet-Zugang;
- E-Mail-Systeme
- Faxgeräte; und
- Systeme zur Kommunikation über soziale Netzwerke.

Der Gebrauch dieser Kommunikationssysteme zum Ansehen, Empfangen oder Versenden unangemessenen Materials oder Materials, das Arbeitskollegen als anstößig empfinden könnten, ist untersagt. Bei der Kommunikation im Namen des Unternehmens müssen Sie stets gutes Urteilsvermögen zeigen und professionell kommunizieren. Eine sinnvolle Regel ist es, stets davon auszugehen, dass die von Ihnen kommunizierten Inhalte eines Tages veröffentlicht werden könnten – in diesem Fall möchten Sie nichts gesagt oder geschrieben haben, das Ihrem guten Ruf oder dem der Firma schadet. Das gilt in gleichem Maße für Kommunikationssysteme von Kunden oder Lieferanten, auf die Sie als Vertreter des Unternehmens Zugriff haben. Denken Sie daran: erst denken, dann E-Mail senden.

Wir haben Verständnis für eine begrenzte Privatnutzung unserer Kommunikationssysteme und erlauben diese Nutzung. Dennoch ist die persönliche Nutzung der Kommunikationssysteme des Unternehmens ein Privileg – kein Anrecht – das das Unternehmen jederzeit aufheben kann. Das Unternehmen darf über unsere Kommunikationssysteme gesendete oder empfangene Mitteilungen überwachen, prüfen und speichern. Sie sollten bei der Nutzung dieser Kommunikationssysteme keinerlei Erwartung an die Privatsphäre stellen.

Zusätzliche Ressourcen: **Richtlinie zur Nutzung der Informationstechnik** hinsichtlich der Verwendung unserer IT-Systeme, der Software, des Internets und dem Zugang zu sozialen Netzwerken, die Ihnen für geschäftliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Kommunikationsrichtlinien werden durch die Datenschutzgesetze für Angestellte in bestimmten Ländern eingeschränkt.

Häufig gestellte Fragen

Klicken Sie **hier**, um einige häufig gestellte Fragen bezüglich unserer Verantwortlichkeiten gegenüber Angestellten abzurufen.

Verantwortung gegenüber unseren Kunden

Wir sind stolz darauf, die Interessen unserer Kunden stets an erster Stelle zu betrachten. Durch höchstes Service-Niveau müssen wir in jedem Fall für außergewöhnliche Kundenzufriedenheit sorgen. Ohne die Loyalität und Unterstützung unserer Kunden könnte unser Unternehmen nicht bestehen.

Professionelle Standards und Verhaltensweisen; Qualitätssicherung

Wir erfüllen die lokalen, professionellen Standards in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Vor Ort beim Kunden müssen wir uns angemessen und professionell verhalten, um somit ein positives Bild des Unternehmens zu vermitteln, und die internen Regeln des Kunden zu befolgen. Wenn die Richtlinien von Jones Lang LaSalle strenger sind als die des Kunden, müssen Sie dennoch die Richtlinien von Jones Lang LaSalle befolgen.

Die Service-Qualität für unsere Kunden ist ein Schlüssel für den fortdauernden Erfolg von Jones Lang LaSalle. Durch einfache Schritte – Probelesen, aktualisierte Vorlagen, Rat von Kollegen, Bestätigung des Leistungsumfangs, der Kundenerwartungen und vertraglicher Verpflichtungen – lässt sich die Service-Qualität erheblich verbessern und teure Fehler und Imageverlust lassen sich vermeiden. Jeder von uns ist verantwortlich dafür, die Service-Qualität des eigenen praktizierten Bereichs so umzusetzen, dass ein bestmögliches Ergebnis entsteht.

Zusätzliche Ressourcen: Werkzeuge zur Förderung von **Service-Qualität und professionellen Standards**.

Kundeninformationen

Wir schützen sensible, private und vertrauliche Kundendaten mit derselben Sorgfalt wie unsere eigenen. Dazu gehört das Verständnis und die Einhaltung aller geltenden Verträge mit unseren Kunden. Wir sollten Kundendaten weder innerhalb noch außerhalb von Jones Lang LaSalle besprechen oder offenlegen, solange wir keine klare Befugnis dazu erhalten haben. Falls Sie von der Presse nach einem Kommentar zu einer Kundenangelegenheit gefragt werden, sollten Sie sich stets vergewissern, dass eine Genehmigung des Kunden vorliegt, und Sie sollten die empfohlenen Antworten mit der Unternehmenskommunikation klären.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie bezüglich **Veröffentlichung von Informationsmaterial**.

Interessenkonflikte bei Kunden

Wir werden nicht für einen Kunden tätig, wenn ein potenzieller Interessenkonflikt mit einem anderen Jones Lang LaSalle-Kunden vorliegt, oder mit Jones Lang LaSalle selbst, ohne den Interessenkonflikt zunächst offenzulegen und eine schriftliche Bestätigung des Kunden einzuholen, dass dieser dennoch mit uns arbeiten möchte. Ein Beispiel für einen solchen Konflikt liegt vor, wenn Leasing und Management den Eigentümer einer Immobilie vertritt, während Tenant Representation einen Mieter derselben Immobilie vertritt.

Sie müssen potenzielle Interessenkonflikte dem zuständigen Kundenbetreuer und einem der Ethikbeauftragten melden. Nach der schriftlichen Offenlegung des potenziellen Konflikts und dem Einverständnis des Kunden entscheidet der Kundenbetreuer mit der erforderlichen Hilfe des Ethikbeauftragten, ob und unter welchen Umständen Jones Lang LaSalle weiterhin den Weisungen des Kunden folgen kann.

Zusätzliche Ressourcen: **Handbuch zu Interessenkonflikten** im Intranet – mit nützlichen Methoden, um potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und zu lösen.

Lizenzierung

Viele Regierungen erfordern spezielle Lizenzen für Immobilientransaktionen (Maklergeschäfte), Finanzdienste (Investment-Management) und andere professionelle oder technische Dienstleistungen (Ingenieurwesen). Einige Lizenzen gelten unternehmensweit, andere werden für bestimmte Angestellte ausgestellt. Wir dürfen nur Dienstleistungen erbringen, für die wir lizenziert sind, und müssen anderenfalls auf lizenzierte Subunternehmer zurückgreifen.

Wir haben eine **Lizenzierungs-Website** im Intranet eingerichtet, um Ihnen Zugang zu weiteren Informationen über den Erhalt und die Verwaltung von Lizenzen zu verschaffen, die wir zum Aufbau unserer Geschäftsstrukturen benötigen, und wir haben eine Richtlinie bezüglich unseres **Country Compliance Coordinator-Programms** herausgegeben, indem nützliche Informationen darüber enthalten sind, in welchen Fällen für bestimmte Aktivitäten Lizenzen erforderlich sind.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie bezüglich **rechtlicher und regulatorischer Compliance**

Staatliche Kunden

Bei staatlichen Kunden ist es besonders wichtig, alle rechtlichen und vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten. Nationale und regionale Behörden der ganzen Welt haben spezielle und unterschiedliche Beschaffungsgesetze und -bestimmungen zum Schutz des öffentlichen Interesses. In vielen Fällen sind diese strenger als entsprechende Gesetze für Transaktionen im Privatsektor. Die Gesetze verbieten im Allgemeinen strengstens Geschenke auch in Form von Unterhaltung oder Reisen an Regierungsbeamte. Die Gesetze beziehen sich häufig auch auf die Anstellung amtierender oder im Ruhestand befindlicher Regierungsbeamter oder derer Familienangehörigen, da ein solches Angestelltenverhältnis den objektiven Entscheidungsprozess der Regierung beeinflussen könnte.

Zusätzliche Ressourcen: Informationen über die Erfordernisse bei der **Vertragsvergabe mit der Regierung**

Unangemessene Bewirtung

Selbst auf Anfrage werden wir Kunden, Interessenten, Lieferanten und andere Angestellte in keiner Weise unangemessen bewirten. Zur unangemessenen Bewirtung gehören Clubs oder Restaurants, die von den Teilnehmern als anstößig empfunden werden könnten oder die Standards unseres Kodex verletzen. Ein Test für die „Unangemessenheit“ ist beispielsweise, ob eine Offenlegung der Unterhaltungsform Jones Lang LaSalle beschämen würde, oder den professionellen Ruf des Unternehmens schädigen würde.

Schenkungen

Wir müssen bei der Vergabe von Geschenken an Angestellte unserer Kunden oder von Dritten stets gutes Urteilsvermögen anwenden. Sie dürfen keine Geschenke anbieten, die gegen den Ethikkodex des Unternehmens des Empfängers verstoßen. Die Art des Geschenks darf auch nicht unangemessen erscheinen oder Jones Lang LaSalle im Falle einer Offenlegung beschämen. Außerdem sollte der Wert von Geschenken des Unternehmens niemals so hoch sein, dass ein Bestechungsverdacht aufkommen kann. Wir gewinnen Geschäftsabschlüsse und Neukunden, weil wir den Kunden außergewöhnliche Leistung bieten – nicht, weil wir bessere Geschenke offerieren als unsere Wettbewerber.

Häufig gestellte Fragen

Klicken Sie **hier**, um einige häufig gestellte Fragen bezüglich der Verantwortlichkeiten gegenüber unserer Kunden abzurufen.

Verantwortung gegenüber dem Markt

Durch höchste Integritätsstandards bei unseren Geschäftspraktiken und sorgfältige Auswahl unserer Kunden und Geschäftspartner tragen wir zu einem fairen und wettbewerbsfähigen Markt bei.

Kartellrecht, fairer Umgang und Wettbewerb

Wir müssen einen fairen Umgang mit den Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern unseres Unternehmens pflegen. Wir verschaffen uns keine unfairen Vorteile durch Manipulation, Geheimhaltung, Verunglimpfung, Missbrauch privilegierter Informationen, falsche Darstellung von Fakten oder andere unfaire Geschäftspraktiken. Wir müssen in allen Ländern das geltende Kartell- und Wettbewerbsrecht befolgen (einschließlich der Gesetze für Preisdiskriminierung, Preisabsprache, Wettbewerbsabrede und Monopolen). Diese Gesetze – beispielsweise das Wettbewerbsrecht der Europäischen Union oder die US-Kartellgesetze – schützen die freie Marktwirtschaft und fördern den lebhaften aber fairen Wettbewerb.

Bei allen Geschäftsvorgängen gilt für uns:

- Lebhafter, integrierter Wettbewerb;
- Keine Absprache der Preisgebung oder von Angelegenheiten, die Einfluss auf die Preisgebung haben, mit Wettbewerbern. Die Abrede von Preisen, Gebühren, Mindestpreisen oder anderer Geschäftsbedingungen in den von uns bedienten Märkten ist strafbar;
- Klare Kommunikation an Lieferanten, dass wir von ihnen für unseren Betrieb fairen, lebhaften Wettbewerb erwarten;
- Durch Aufrichtigkeit und Integrität langfristige Beziehungen zu Kunden aufbauen; und
- Marketing- und Werbeaktivitäten akkurat und wahrheitsgetreu durchführen. Vorsätzlich falsche Darstellungen, Auslassungen wichtiger Fakten oder falsche Behauptungen über Jones Lang LaSalle oder unsere Wettbewerber sind stets inakzeptabel.

Obwohl das Sammeln von Informationen über unsere Wettbewerber bei rechtmäßiger und ethischer Durchführung geschäftlich legitim ist, dürfen unsere Angestellten keinesfalls mit unlauteren Mitteln in den Besitz solcher Informationen gelangen, beispielsweise durch den Diebstahl von Dokumenten, Vorspiegelung falscher Identität, Anstiftung von Angestellten eines Wettbewerbers zur Preisgabe vertraulicher Informationen oder durch den direkten oder indirekten illegalen Zugang zu vertraulichen Informationen von Wettbewerbern.

Zusätzliche Ressourcen: unsere Richtlinie **Befolgen von Antikartellgesetzen**

Richtlinie gegen Bestechung und Schmiergeld

Wir dürfen illegale, unangemessene oder fragwürdige Zahlungen oder Vermögenswerte privater oder geschäftlicher Natur oder sonstige wertvolle Zuwendungen an Kunden, Lieferanten, Beamte oder sonstige Personen weder anbieten noch versprechen, um Geschäfte zu ermöglichen oder zu behalten oder uns direkt oder indirekt unlautere Vorteile zu verschaffen. Hierzu gehören auch vergleichsweise geringe „Schmiergeld“-Zahlungen an Regierungsbeamte.

In vielen der von uns bedienten Ländern sind Bestechungszahlungen an Regierungsbeamte gesetzlich verboten und es bestehen Regelungen zur Buchhaltung und Belegführung. In den USA trägt die entsprechende Gesetzgebung beispielsweise den Namen Foreign Corrupt Practices Act und im Vereinigten Königreich lautet das entsprechende Gesetz Bribery Act. Diese Gesetze sind teilweise für alle unsere internationalen Betriebe maßgeblich. Wir befolgen sowohl diese Gesetze, als auch regionale Antikorruptionsgesetze der Länder, in denen wir tätig sind.

Wir leisten auch indirekt keine Korruptionzahlungen an Regierungsbeamte oder Angestellte staatlicher Unternehmen. Ein Angestellter, der einen Berater oder sonstigen Agenten zu Handlungen im Namen von Janes Lang LaSalle gegenüber Dritten beauftragt, muss eine schriftliche Bestätigung des Beraters oder Agenten einholen, dass dieser im Rahmen der geltenden Antikorruptionsgesetze handelt.

Zusätzliche Ressourcen: ergänzende Richtlinie bezüglich der Einhaltung des **Foreign Corrupt Practices Act**; die Intranet-Website bezüglich **Foreign Corrupt Practices Act und Bribery Act**, einschließlich des FCPA-Erkennungsprogramms; und der Intranet-Bereich bezüglich der Möglichkeiten zum **Erkennen und Vermeiden potenzieller Bestechungssituationen**.

Einkaufspraktiken, Verbot von Schenkungen in Zusammenhang mit Kaufentscheidungen

Unsere Kaufentscheidungen müssen ausschließlich auf den Interessen von Janes Lang LaSalle oder unseren Kunden beruhen, wenn wir in deren Auftrag handeln, und die Kaufentscheidungen müssen in Übereinstimmung mit den Beschaffungsrichtlinien des Unternehmens stehen.

Vor einer verbindlichen Kaufentscheidung müssen wir in jedem Fall geeignete interne Genehmigungen einholen. Diese tragen zu wirkungsvollen geschäftlichen und finanziellen Kontrollen über unsere Ausgaben bei. Dieser Prozess unterliegt einer globalen Richtlinie für bestimmte Genehmigungen und kann ansonsten je nach Land, Geschäftsbereich oder Personalgruppe unterschiedlich gehandhabt werden. Durch den Prozess soll gewährleistet werden, dass geeignete Personen die Ausgaben des Unternehmens vor einer verbindlichen Zusage auf Gültigkeit prüfen, dass die empfangenen Waren oder Dienstleistungen im Rahmen der Spezifikation liegen und dass die Rechnung den rechtlichen Anforderungen und den Kaufrichtlinien entspricht.

Ohne vollständige interne Offenlegung und Erhalt entsprechender Genehmigungen könnte es dazu kommen, dass Sie Janes Lang LaSalle unwissentlich beauftragen, Waren oder Dienstleistungen von Lieferanten einzukaufen, die zu Jones Lang LaSalle-Angestellten oder Angehörigen solcher Angestellten gehören. Dies gilt für beliebige Güter oder Dienstleistungen, für Jones Lang LaSalle selbst und für beliebige Kunden.

Jones Lang LaSalle kauft Waren und Dienstleistungen ausschließlich aufgrund der Vorzüge bei Preis, Qualität, Leistung und Eignung. Sie dürfen keine unlauteren oder illegalen Transaktionen durchführen, oder Transaktionen, die den Anschein dazu haben oder die Absicht verfolgen, die Genauigkeit von Berichten oder Ergebnissen von Transaktionspartnern zu verfälschen.

Sie dürfen niemals Geschenke (ob in Form von Geld, Unterhaltung oder anderer Zuwendungen wie kostenlose Waren oder Dienstleistungen) oder sonstige Bestechungen von Lieferanten oder Subunternehmern verlangen oder annehmen, von denen Sie Waren und Dienstleistungen im Namen des Unternehmens oder dessen Kunden kaufen. Die einzige Ausnahme von dieser Regel sind symbolische Geschenke, Geschäftsessen oder Unterhaltungsangebote

von üblichem Wert, wenn eine Ablehnung aus geschäftlicher Sicht für Sie beschämend wäre und wenn das Geschenk oder die Unterhaltung nicht zur Beeinflussung der Kaufentscheidung angeboten oder angenommen wird.

Bei Geschenken geht man von einem üblichen Wert von etwa US \$100 (oder entsprechendem Wert in anderen Währungen) aus. Bei Geschäftsessen oder Unterhaltung kann man pro Bewirtung von derselben Summe oder weniger ausgehen. Wir sind uns auch bewusst, dass in teuren Städten ein entsprechendes Geschäftsessen den genannten Betrag übersteigen kann – das übergeordnete Ziel ist es also, durch richtige Einschätzung unangemessene Situationen zu vermeiden.

Zusätzliche Ressourcen: Manager-Toolkit für Schulungsmaterial zum Thema **Bestechungen erkennen und vermeiden**. Näheres im folgenden Abschnitt „Verantwortung gegenüber Aktionären – persönliche Interessenkonflikte“.

Akkurate und vollständige Finanzunterlagen

Unsere Finanzberichte müssen Transaktionen, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten getreu widerspiegeln und gängigen Prinzipien der Kontoführung entsprechen. Sie dürfen keine Einträge in die Bücher oder Belegführung des Unternehmens aufnehmen, mit denen die wahre Natur einer Transaktion verschleiert oder verborgen wird. Sie dürfen keine geheimen Vermögenswerte oder Gelder anlegen oder verwalten.

Zusätzliche Ressourcen: **Beschwerdeprozess bei Buchungsunregelmäßigkeiten**

Boykotte

Wir müssen Antiboykott-Gesetze befolgen – Jones Lang LaSalle darf aufgrund dieser Gesetze nicht am Boykott gegen bestimmte Länder teilnehmen.

Handelsbeschränkungen

Außerdem unterhalten wir keine Geschäftsbeziehungen zu Regierungen, Entitäten, Organisationen oder Personen in Ländern, in denen dies durch geltendes Recht verboten ist. Falls Sie sich unsicher sind, ob der Geschäftsbetrieb in einem bestimmten Land legal wäre, lesen Sie bitte die Website **Autorisierte Länder** im Intranet oder lassen Sie sich vom Ethikbeauftragten beraten.

Kunden, Geschäftspartner und Kollegen sorgfältig auswählen

Wir unterhalten keine Geschäftsbeziehungen zu Personen, die für Jones Lang LaSalle rufschädigend wären. Beispielsweise vermeiden wir Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen oder Personen, die absichtlich und/oder wiederholt gegen Gesetze verstoßen. Wir unterhalten keine Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen oder Personen, mit denen aufgrund geltender Gesetze oder Bestimmungen eine Geschäftsbeziehung verboten wäre. Schließlich beauftragen wir nicht Dritte mit der Durchführung gesetzlich oder durch unseren Kodex verbotener Handlungen.

Wir müssen die von Jones Lang LaSalle konsultierten Kunden, Lieferanten, Agenten, Berater, Subunternehmer, Investoren, Joint-Ventures und Allianzen sorgfältig auswählen. Sie sind verantwortlich dafür, sich den Umständen gemäß mit dem Hintergrund, dem Ruf und den Führungsstandards unserer Partner vertraut zu machen. Dies gilt für:

- Kunden;
- Interessenten;

- Lieferanten; und für
- Unternehmen oder Personen, die wir beauftragen, in unserem Namen tätig zu werden.

Wir müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, damit die Unternehmen oder Personen, die wir beauftragen, in unserem Namen tätig zu werden, Waren und Dienstleistungen liefern, die den Standards unseres Kodex für Lieferanten entsprechen. Sie sind verantwortlich dafür, den Inhalt unserer separaten Richtlinien bezüglich Kundenwahl, Joint-Venture-Partnern und Sorgfaltspflicht für Lieferanten zu verstehen und zu befolgen, und dafür zu sorgen, dass externe Dienstleister ihre Verpflichtungen uns und den Kunden gegenüber kennen.

In Übereinstimmung mit den rechtlichen Auflagen der unterschiedlichen Länder müssen wir auch die Personen, die für uns arbeiten, sorgfältig auswählen. Hierzu gehören angemessene Maßnahmen zur Prüfung der Bewerbungsunterlagen auf Richtigkeit sowie Prüfung des beruflichen Werdegangs auf Anzeichen von Unterschlagungen, Gewalt oder anderer für Angestellte unerwünschter Vorgänge.

Zusätzliche Ressourcen: zur Unterstützung beim Bewerten von Interessenten und Lieferanten, Richtlinien bezüglich **Sorgfaltspflicht Kunden und Sorgfaltspflicht Lieferanten; Empfehlungen bezüglich der Verwendung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten; Sorgfaltspflicht bei LaSalle Investment Management-Joint-Venture-Partnern;** der spezielle Bereich im Intranet mit **Ermittlungsressourcen;** und die Richtlinie bezüglich **des Durchführens von Hintergrund-Checks** bei potenziellen Angestellten

Richtlinie gegen Geldwäsche

Wir befolgen alle geltenden Anti-Geldwäsche-Gesetze. Wir werden uns niemals wissentlich an einem Geldwäschesystem beteiligen, den Umgang eines Bargeschäfts falsch angeben oder Steuerhinterziehung betreiben. Zusätzlich bemühen wir uns im praktikablen Rahmen, unsere Kunden genau kennenzulernen, um möglichst nicht unwissentlich zur Geldwäsche missbraucht zu werden. Der Ansatz der „vorsätzlichen Unwissenheit“ wird von uns nicht toleriert.

Auch Immobilien lassen sich als Vehikel zur Geldwäsche missbrauchen. Geld wird „gewaschen“, um die damit verbundene Kriminalität – beispielsweise Drogenhandel, Terrorismus oder Steuerhinterziehung – zu verbergen. Dabei wird die wahre Herkunft der Gelder verschleiert, damit das Geld frei verwendet werden kann. Ein Geldwäscher könnte beispielsweise eine Immobilie von einem Komplizen erwerben, der einem fingierten Verkaufspreis weit unter dem tatsächlichen Wert zustimmt und die Differenz „unter dem Tresen“ entgegen nimmt, damit der Geldwäscher dann die Immobilie zum wahren Wert verkaufen kann. Dies ist nur ein Beispiel – Geldwäscherei kann in vielen verschiedenen Formen auftreten.

Falls Sie irgendeine verdächtige Transaktion bemerken, melden Sie sie Ihrem Vorgesetzten und einem Ethikbeauftragten.

Zusätzliche Ressourcen: Informationen über unsere **Anti-Geldwäsche-Prozesse**

Häufig gestellte Fragen

Klicken Sie **hier**, um einige häufig gestellte Fragen bezüglich der Verantwortlichkeiten gegenüber dem Markt abzurufen.

Verantwortung gegenüber unseren Aktionären

Alle Angestellten, Beauftragten und Direktoren sollten unsere Vermögenswerte und deren wirkungsvolle Nutzung schützen. Diebstahl, Fahrlässigkeit und Abfall wirken sich direkt auf die Profitabilität des Unternehmens aus. Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur zu legitimen geschäftlichen Zwecken verwendet werden. Zusätzlich gilt, dass wir als öffentlich gehandeltes Unternehmen alle finanziellen Aktivitäten vollständig und ausführlich belegen müssen und alle US-Wertpapiergesetze befolgen müssen.

Für alle Maßnahmen geeignete Genehmigungen einholen

Sie müssen sicherstellen, dass alle Ihre Aktivitäten im Namen des Unternehmens in geeigneter Form über die entsprechenden Kanäle genehmigt wurden. Neben einigen übergeordneten Regeln, die unternehmensweit gelten, überlassen wir es unseren jeweiligen Geschäfts- und Personaleinheiten, weitere Anforderungen einzurichten (beispielsweise welche Management-Genehmigungen für bestimmte Stufen von Lieferantenzahlungen erforderlich sind).

Wir erfordern auch, dass bestimmte Genehmigungen vom Unternehmen eingeholt werden, bevor wir den Geschäftsbetrieb in Ländern aufnehmen, in denen wir bisher nicht tätig waren. Der Grund hierfür ist, dass wir auf diese Weise lokale Erfordernisse erfüllen können, unser Personal entsprechend schulen können und eventuell Vorkehrungen zum persönlichen Schutz des Personals treffen können.

Zusätzliche Ressourcen: unsere Richtlinien hinsichtlich **General Corporate Authority, gruppenspezifische Richtlinien, Delegation of Executive Authority, Management of Legal Entities, Betriebsaufnahme in neuen Ländern und Eröffnen eines neuen Büros**

Verträge mit Kunden und Lieferanten aushandeln

Sie müssen sicherstellen, dass alle geschäftlichen Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten schriftlich dokumentiert werden. Sie müssen außerdem sicherstellen, dass alle unsere Verträge ordnungsgemäß abgeschlossen werden und in geeigneter Form als Teil unserer Unternehmensbelege verwahrt werden.

Zusätzliche Ressourcen: **Richtlinie bezüglich Kundenverträgen und Verträge** – eine Website im Intranet, auf der Sie Vertragsvorlagen und sonstige Informationen über unsere Vertragsdatenbanken erhalten

Insider-Informationen und Wertpapierhandel

Mit den US-Wertpapiergesetzen, die für Jones Lang LaSalle weltweit gelten, wird der Verkauf und Erwerb von Wertpapieren im Interesse öffentlicher Investoren eingeschränkt.

Der Verkauf oder Ankauf von Wertpapieren durch Angestellte im Besitz nicht öffentlicher „materieller“ Informationen ist sowohl ein Verstoß gegen die Richtlinien von Jones Lang LaSalle als auch gegen die Wertpapiergesetze. Informationen gelten als „materiell“, wenn sie die Entscheidung eines vernünftigen Investors zum Kauf, Verkauf oder zum Halten von Wertpapieren beeinflussen könnten. Zusätzlich ist es ein Verstoß gegen die Richtlinien von Jones Lang LaSalle und die Wertpapiergesetze, wenn ein Angestellter im Besitz nicht öffentlicher Informationen diese Informationen anderen Personen zur Verfügung stellt, oder ihnen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren rät.

Dieses Vergehen wird als „Tipping“ bezeichnet und in solchen Fällen können beide Parteien belangt werden. Obwohl diese Richtlinie hauptsächlich für den Handel mit Jones Lang LaSalle-Aktien existiert, gilt sie dennoch gleichermaßen für Wertpapiere unserer Kunden und Lieferanten, da Sie auch hinsichtlich dieser Unternehmen Zugang zu entsprechenden Informationen erhalten könnten.

Informationen gelten solange als nicht öffentlich, bis sie für Investoren allgemein zugänglich freigegeben wurden. Dieser Umstand ist meistens gegeben. Meistens erscheinen die Informationen in Form einer Pressemitteilung und entsprechenden Mitteilungsschreiben an die US-Börsenaufsichtsbehörde. Nicht öffentliche Informationen sind nicht das Eigentum einzelner Direktoren, Beauftragter oder sonstiger Angestellten, die mit den Informationen umgehen oder in Kenntnis von ihnen sind, sondern sie sind Eigentum von Jones Lang LaSalle.

Unsere Vorstandsmitglieder und bestimmte Direktoren und Angestellten (die davon speziell in Kenntnis gesetzt werden) unterliegen zusätzlichen Einschränkungen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten zum Handel mit unseren Wertpapieren. Diese Einschränkungen tragen der besonderen Stellung dieser Personen im Unternehmen und der öffentlichen Meinung hinsichtlich ihres Zugangs zu börsenrelevantem Wissen Rechnung. Diese Personen dürfen innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ("Blackout-Periode") vor dem Ende eines jeden Quartals und bis zum Ende des dritten Werktags nach Bekanntgabe der Quartalsbilanz weder Jones Lang LaSalle-Aktion kaufen noch verkaufen. Selbstverständlich gilt das allgemeine Handelsverbot bei Besitz von materiellen, nicht öffentlichen Informationen auch für sie.

Einige unserer Geschäftszweige, wie LaSalle Investment Management, haben möglicherweise zusätzliche Richtlinien bezüglich Wertpapieren (beispielsweise eine Liste öffentlicher Wertpapiere, die Angestellte nicht erwerben dürfen) und/oder unterliegen möglicherweise Einschränkungen durch weitere Wertpapiergesetze in verschiedenen Ländern, die für Investment-Manager oder Wertpapiermakler gelten. Sie selbst müssen prüfen, ob Sie von diesen Gesetzen betroffen sind und wie Sie ihnen nachkommen können.

Jeder, der nicht öffentliche materielle Informationen zur persönlichen Bereicherung verwendet oder anderen ohne legitimen Geschäftsgrund zugänglich macht, verstößt gegen die Interessen von Jones Lang LaSalle. Zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für Verstöße gegen diese Gesetze sind schwerwiegend und umfassen hohe Bußgelder und Gefängnisstrafen.

Zusätzliche Ressourcen: unsere Richtlinien bezüglich **Insider-Handel mit Wertpapieren des Unternehmens und Wertpapiere unserer Kunden; LaSalle Investment Management-Wertpapier-Richtlinien.**

Externe Kommunikation

Unsere Sprecher für wichtige Unternehmensangelegenheiten beschränken sich auf unseren Vorsitzenden, den CEO, den Chief Financial Officer und andere Personen, die speziell von den anderen genannten Mitarbeitern benannt werden können. Niemand sonst darf Anfragen der Presse oder anderer Außenstehender bezüglich wichtiger Unternehmensangelegenheiten beantworten. Sie sollten solche Anfragen dem Chief Marketing und Communications Officer oder den von ihm benannten Personen weiterleiten, die dann eine entsprechende Antwort des Unternehmens festlegen. Unser Kodex verbietet nicht die Kommunikation, wenn diese per Gerichtsbeschluss angeordnet wurde oder gesetzlich erforderlich ist.

Um eine stimmige und rechtlich einwandfreie Freigabe von Pressenotizen zu erreichen, sind ausschließlich das Corporate Communications Department in Chicago und dessen benannte Vertreter in anderen Büros für die Herausgabe von Pressenotizen über wichtige Unternehmensangelegenheiten erforderlich. Wenn ein Jones Lang LaSalle-Angestellter hinreichend wichtige Informationen preisgibt, prüfen wir den Bedarf für eine Pressemitteilung, um der umfassenden Erfüllung unserer Veröffentlichungspflichten nachzugehen. Pressenotizen und andere Veröffentlichungen, die sich auf andere Unternehmensentwicklungen beziehen, müssen regional oder über den Geschäftszweig mit den Kontakten der Öffentlichkeitsarbeit abgestimmt werden. Das Unternehmen hat feste Richtlinien aufgestellt, nach denen die Kommunikation im Falle einer Unternehmenskrise abzuwickeln ist.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinien bezüglich **Offenlegung materieller Unternehmensinformationen** (einschließlich Beispielen für Informationen, die im Rahmen der Wertpapiergesetze als „materiell“ gelten), **Anforderungen für Informationen auf der öffentlichen Unternehmenswebsite und Verteilen strategischer Forschung an Kunden; Richtlinien zur Krisenkommunikation.**

Verleumdungsklausel

Während Ihrer Anstellungszeit bei der Firma haben Sie die Pflicht, das Unternehmen loyal zu unterstützen. Daher ist es unangemessen, Außenstehenden gegenüber grundlos negative Kommentare über das Unternehmen zu äußern oder den Ruf des Unternehmens zu schädigen. Sie dürfen unter keinen Umständen ohne Absprache Informationen an die Medien freigeben oder negative Kommentare in elektronischen Foren, E-Mails oder anderen Formen sozialer Medien abgeben. Wenn das Unternehmen geschädigt wird, steht ihm das Recht zu, den Namen der Person vom Internet-Dienstleister zu ermitteln, von der die Informationen bereitgestellt wurden.

Damit ist selbstverständlich nicht gemeint, dass Sie nicht zu konkreten Geschäftszwecken konstruktive Kritik innerhalb des Unternehmens anbringen dürfen, um den Betrieb zu verbessern. Sie dürfen auch Ihre ehrliche Meinung abgeben, wenn dies von rechtlicher Seite – beispielsweise im Falle von Rechtsstreitigkeiten im Rahmen einer behördlichen Untersuchung – angeordnet wird, selbst wenn Ihre Meinung negativ ist. Anfragen von staatlicher oder behördlicher Seite müssen jederzeit wahrheitsgemäß und in gutem Glauben beantwortet werden.

Private Interessenkonflikte, Richtlinie gegen Bestechungen

Ein „Interessenkonflikt“ liegt vor, wenn die persönlichen Interessen einer Person mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen. Eine Konfliktsituation kann entstehen, wenn ein Angestellter, Beauftragter oder Direktor Handlungen ausführt oder persönliche Interessen vertritt, aufgrund derer es für ihn schwierig ist, seine Arbeit beim Unternehmen objektiv und wirkungsvoll auszuführen. Interessenkonflikte entstehen auch, wenn Angestellte, Beauftragte oder Direktoren bzw. deren Familienmitglieder aufgrund der Position im Unternehmen unlautere private Vorteile erhalten.

Keiner unserer Angestellten, Beauftragten oder Direktoren darf mit Jones Lang LaSalle-Geschäften in Wettbewerb stehen oder seine Handlungen im Namen des Unternehmens von privaten oder familiären Interessen beeinflussen lassen. Ausnahmen sind nur nach vollständiger Offenlegung und schriftlicher Einverständniserklärung durch den Ethikbeauftragten möglich.

Folgendes sind Beispiele für Interessenkonflikte zwischen Angestellten und Jones Lang LaSalle, die im Voraus bekannt gemacht und genehmigt werden müssen:

- Es liegt ein persönliches Interesse an einer Transaktion mit Jones Lang LaSalle oder einer Transaktion vor, an der Jones Lang LaSalle im Namen eines Kunden beteiligt ist.
- Es liegt eine nennenswerte Beteiligung oder sonstiges geschäftliches Interesse (einschließlich berufliche Anstellung oder Vorstandsmitgliedschaft) an einem Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden von Jones Lang LaSalle oder einer Organisation vor, die in einer Geschäftsbeziehung mit Jones Lang LaSalle steht oder stehen möchte. Maßgeblich ist, dass ihr Interesse in diesem Fall zu einem bedeutenden Einfluss führt. Die Investition einer relativ hohen Geldsumme, die jedoch nur einen unbedeutenden prozentualen Anteil bedeutet, stellt keinen Verstoß gegen unseren Kodex dar. Wenn Sie beispielsweise privat in Aktien eines großen öffentlichen Unternehmens wie IBM investiert haben, mit dem wir zufällig eine Geschäftsbeziehung haben, und ihre private Investition nur einem geringen Aktienanteil an IBM entspricht, dann ist die Situation unbedenklich.
- Teilnahme an einem Projekt, an dem Jones Lang LaSalle Interesse hat oder haben könnte, oder Aufnahme einer Beteiligung an Immobilien (Ankauf, Wertpapiere oder sonstige Beteiligung), an denen Jones Lang LaSalle Interesse hat oder haben könnte. Koinvestitionen im Rahmen von zeitweise angebotenen Unternehmensprogrammen für bestimmte Angestellte oder Direktoren, um diese an die Geschäftsinteressen des Unternehmens zu binden, erfordern keine zusätzliche Genehmigung in Bezug auf unseren Kodex.
- Erhalt von Geschenken, Zuwendungen, Darlehen, Sonderdienstleistungen, Zahlungen oder Sonderbehandlungen jeder Art von Personen oder Organisationen, die eine Geschäftsbeziehung zu Jones Lang LaSalle unterhalten oder aufbauen möchten, einschließlich Lieferanten oder Subunternehmern, oder die mit Jones Lang LaSalle in Wettbewerb stehen. Eine Ausnahme ist nur in folgenden Fällen möglich:
 - Eine Ausnahme entspräche guten Geschäftspraktiken.
 - Der Sachverhalt kann nicht ernsthaft als Bestechung oder Geschäftsreiz angesehen werden.
 - Es geht um unbedeutende Sachwerte (regionaler Währungsbetrag um US\$100 oder weniger).
 - Eine Offenlegung der Transaktion würde Jones Lang LaSalle nicht beschämen.
- Vergabe von Geschenken, Zuwendungen, Darlehen, Sonderdienstleistungen, Zahlungen oder Sonderbehandlungen jeder Art an Personen, Unternehmen oder Regierungsbeamte, damit diese auf eine Weise handeln, die Jones Lang LaSalle oder Ihnen selbst einen Vorteil verschafft.

Wenn ein potenzieller Interessenkonflikt vorliegt, muss die Situation zunächst durch Ihren Vorgesetzten genehmigt und dem Ethikbeauftragten mitgeteilt werden. Auch die Genehmigung des Nominierungs- und Governance-Komitees des Vorstands, des CEOs oder einem der regionalen CEOs ist in bestimmten Fällen erforderlich, die im folgenden Abschnitt „Einhalten der Verhaltensrichtlinien des New York Stock Exchange – Aufhebung von Kodexvorgaben“ beschrieben werden. Eine Genehmigung ist im Allgemeinen durchaus möglich, wenn wir der Meinung sind, dass die vorgeschlagene Transaktion nach vollständiger Offenlegung und Betrachtung der Vorteile für das Unternehmen und/oder seine Kunden sinnvoll und daher wünschenswert ist.

Zusätzliche Ressourcen: Manager-Toolkit für Schulungsmaterial zum Thema **Bestechungen erkennen und vermeiden**. Nähere Informationen im vorangehenden Abschnitt „Verantwortung gegenüber dem Markt – Einkaufspraktiken, Verbot von Schenkungen in Zusammenhang mit Kaufentscheidungen“.

Abzweigen von Geschäftsmöglichkeiten

Eine verwandte Art des Interessenkonflikts ist das Abzweigen von Geschäftsmöglichkeiten. Unseren Angestellten, Beauftragten und Direktoren ist es untersagt, Geschäftsmöglichkeiten persönlich zu nutzen, von denen sie mithilfe

von Eigentum, Informationen, Stellung im Unternehmen oder im Rahmen der persönlichen Pflichten im Unternehmen erfahren. Unsere Angestellten, Beauftragten und Direktoren haben die Pflicht, die legitimen Interessen des Unternehmens bei jeder Gelegenheit wahrzunehmen – diese Pflicht schließt die Nutzung von Unternehmenseigentum oder -informationen zur persönlichen Bereicherung aus.

Persönliche Aktivitäten

Angestellte von Jones Lang LaSalle dürfen nicht an externen Aktivitäten teilnehmen, die einen negativen Einfluss auf die beruflich erbrachten Leistungen haben oder die Geschäfte, das Image oder die Reputation von Jones Lang LaSalle auf sonstige Weise negativ beeinflussen. Wie bei der geschäftlichen Aktivität müssen auch private Aktionen mit höchster Integrität durchgeführt werden, denn auch eine Offenlegung privater Umstände finanzieller oder steuerlicher Art können Einfluss auf die Reputation des Unternehmens haben. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die Anstellung von Personen zu kündigen, deren private Handlungen erwartungsgemäß beschämend für das Unternehmen sind oder die Beziehung zu Kunden, Angestellten, Aktionären oder anderen Beteiligten negativ beeinflussen.

Kredite für Angestellte, Beauftragte und Direktoren

Jede einzelne der seltenen Situationen, in denen wir die Vergabe von Privatkrediten oder von Bürgschaften in Erwägung ziehen, wird sorgfältig geprüft, um sicherzustellen, dass die betreffenden Angestellten legitime geschäftliche Gründe haben und kein Konflikt mit unseren Verpflichtungen gegenüber Kunden und Aktionären entsteht.

In einigen Fällen bestehen Verbote für Darlehen an Vorstandsmitglieder des Unternehmens oder an bestimmte Direktoren im Rahmen des US Sarbanes-Oxley Act von 2002. Daher müssen alle Darlehens- oder Bürgschaftsanträge an Vorstandsmitglieder oder Direktoren vom globalen Hauptethikbeauftragten genehmigt werden. Darlehens- und Bürgschaftsanträge für andere Angestellten müssen von unseren Ethikbeauftragten genehmigt werden.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie bezüglich **Darlehen für Angestellte**

Tätigkeit als Beauftragter oder Direktor eines unbeteiligten Unternehmens

In bestimmten Situationen ist es für das Unternehmen von Vorteil, Sie als Beauftragten oder Vorstandsmitglied eines anderen Unternehmens oder eines Industriekonsortiums, Komitees oder einer Schulungs-/Best-Practices-Gruppe einzusetzen – andererseits gibt es auch Situationen, in denen ein solches Vorgehen zu erheblichen persönlichen und geschäftlichen Konflikten führt. Daher haben wir separate Richtlinien bezüglich der Umstände geschaffen, unter denen Ihnen das Agieren als Beauftragter oder Direktor eines beziehungslosen Unternehmens oder Komitees gestattet ist. Sie sollten diese Richtlinie prüfen und einen unserer Ethikbeauftragten konsultieren, bevor Sie eine solche Position annehmen, damit die intern notwendigen Schritte erfüllt sind.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie **Regarding Officer and Director Positions**

Schutz von Jones Lang LaSalle-Informationen, Ideen und geistigem Eigentum

Informationen, geistiges Eigentum und innovative Ideen sind wertvolle Vermögenswerte von Jones Lang LaSalle. Wir müssen diese immateriellen Vermögenswerte erkennen, verwalten und schützen, da ihre Offenlegung an Wettbewerber den Wettbewerbsvorteil des Unternehmens verringern und daher schädlich für unser Unternehmen

sein könnte. Zu den Informationen des Unternehmens, die als vertraulich und nicht öffentlich zugänglich gelten – also vor Missbrauch geschützt werden müssen – zählen beispielsweise:

- Geplante Akquisitionen und Divestitionen;
- Interne Finanzberichte;
- Proprietäre Technik und Software;
- Proprietäre Forschung und Daten;
- Kundeninformationen einschließlich Preise, Gewinn- und Verlustmodelle, Interessenten, Anträge und rechtliche Dokumentation;
- Geschäftsmodelle und Business-Strategien;
- Neue Produkt- und Marketingkonzepte;
- Angestellten-Dateien;
- Vergütungs- und Abfindungsdaten über Angestellte;
- Strategien und Informationen zu Rechtstreitigkeiten;
- Prozesse, Handelsgeheimnisse, Geschäfts-Know-How und Best-Practice-Ansätze, die einen Wettbewerbsvorteil darstellen;
- Risiko-Management- und Versicherungsdaten; und
- Vertrauliche Informationen, die wir für unsere Kunden verwalten.

Es ist angemessen, die vertraulichen Informationen des Unternehmens nur im Falle legitimer geschäftlicher Gründe offenzulegen, oder wenn bei Rechtstreitigkeiten oder behördlichen Untersuchungen eine rechtliche Anordnung dazu vorliegt. Selbst wenn Sie unsere vertraulichen Informationen bei legitimen Geschäftsgründen offenlegen, ist es sinnvoll, die Informationen dennoch über eine Vertraulichkeitsvereinbarung zu schützen.

Falls Sie das Unternehmen verlassen, besteht weiterhin Ihre Verpflichtung, die während Ihrer Arbeitszeit erhaltenen vertraulichen Informationen nicht zu verwenden, um die Kunden oder Angestellten des Unternehmens abzuwerben. Sollten Sie es dennoch tun, können Sie (und Ihr neuer Arbeitgeber) vom Unternehmen auf Schadenersatz belangt werden. Zusätzlich gelten entsprechende Gesetze, die für den Diebstahl von Handelsgeheimnissen empfindliche Geldstrafen für Unternehmen und Gefängnisstrafen für die verantwortlichen Personen vorsehen.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinien bezüglich **Geistiges Eigentum, vertrauliche Informationen** und **Prozesse, die bei Verstößen gegen die Informationssicherheit zu befolgen sind** (beispielsweise als Reaktion auf den Diebstahl eines Laptops); und zusätzliche Informationen im Intranet bezüglich **Datenschutz**

Umgang mit unserer Marke

Die Marke Jones Lang LaSalle mit zugehörigem Logo (und anderen eventuell genutzten Dienstleistungsmarken für unser Geschäft) ist ein machtvoller und wertvoller Vermögenswert, der uns von unseren Wettbewerbern unterscheidet. Unsere Worte und Taten als Jones Lang LaSalle-Angestellte müssen im Einklang mit unseren Geschäftsentscheidungen stehen und der Unterstützung und dem Ausbau des Namens, der Identität, der Positionierung und Persönlichkeit unserer Marke dienen. Wir sind mit einer globalen Marke am Markt und müssen den Namen und die Marke Jones Lang LaSalle bei allen Aktivitäten und Transaktionen auf international konsequente Weise einsetzen. Wir sollten niemals Dritten ohne entsprechende Genehmigung, Rechtsprüfung und Compliance-Zusagen hinsichtlich unserer Richtlinien Rechte an unserem Namen oder unserer Marke einräumen.

Zusätzliche Ressourcen: **Master Brand-Prinzipien**

Auflagen bei früherer Angestelltenzeit

Wir respektieren andauernde Verpflichtungen neuer und künftiger Angestellter von Jones Lang LaSalle gegenüber dem vorigen Arbeitgeber. Zu diesen Verpflichtungen gehören Einschränkungen bezüglich der Offenlegung vertraulicher oder proprietärer Informationen und der möglichen Verwendung des Angestellten.

Wir erwarten von allen Angestellten, die vertraglichen, vertraulichen und treuhänderischen Verpflichtungen aus ehemaligen Angestelltenverhältnissen aufrecht zu erhalten und Jones Lang LaSalle umgehend zu informieren, falls solche Einschränkungen vorliegen. Als Vorbedingung einer Anstellung bei uns müssen neue Angestellte alle Hindernisse beseitigen, die eine Ausführung der beabsichtigten Tätigkeit bei Jones Lang LaSalle behindern.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie hinsichtlich **Anstellung von Wettbewerbern**

Akkurate und vollständige Belegführung und Offenlegung

Wir alle haben die Pflicht zur vollständigen, ausführlichen Buchführung und Dokumentation unserer Kundenvorgänge. Sie dürfen niemals falsche, irreführende oder gefälschte Einträge in Jones Lang LaSalle's Büchern oder Aufzeichnungen für oder über bestimmte Kunden vornehmen. Das Unternehmen darf keinerlei Kapital oder Vermögenswerte für illegale oder unlautere Zwecke verwalten. Alle Vermögenswerte, Verbindlichkeiten und Transaktionen müssen akkurat und vollständig dokumentiert und in der Buchhaltung des Unternehmens aufgezeichnet werden. Jones Lang LaSalle-Angestellte, die für die Rechnungsstellung für Kunden oder Dritte verantwortlich sind, müssen diese Aufgabe mit größter Sorgfalt ausführen. Die Rechnungen müssen auf vollständigen Informationen beruhen und die zugrundeliegenden Vertragsvereinbarungen widerspiegeln.

Alle Angestellten, die an Offenlegungen im Namen des Unternehmens beteiligt sind, müssen sich nach bestem Gewissen bemühen, die offengelegten Informationen für öffentliche Berichte und Dokumente – beispielsweise für die US Securities and Exchange-Kommission – vollständig, fair, ausführlich und verständlich aufzubereiten.

Zusätzliche Ressourcen: **Beschwerdeverfahren bezüglich Buchhaltungsunregelmäßigkeiten und Berichtverfahren für Anwälte**

Finanzielle Integrität und Finanzberichte

Jones Lang LaSalle erfordert die Einhaltung allgemein verbindlicher Buchhaltungsprinzipien und unserer eigenen internen Kontrollregeln zur Kontoführung und Auditierung. Unsere Angestellten müssen die Buchhaltung und Finanzbelege sowie die davon abgeleiteten Berichte stets im Einklang mit geltender Rechtsprechung anfertigen. Diese Aufzeichnungen und Berichte müssen wahrheitsgetreu und akkurat die Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Einkünfte und Ausgaben des Unternehmens widerspiegeln.

Zusätzliche Ressourcen: **Beschwerdeverfahren bezüglich Buchhaltungsunregelmäßigkeiten und Berichtverfahren für Anwälte**

Zeit- und Spesenabrechnung, Unternehmenskreditkarten

Alle Jones Lang LaSalle-Angestellten sind dafür verantwortlich, rechtzeitige, akkurate und vollständige Zeit- und Spesenabrechnungen zu erstellen. Sie müssen unsere Richtlinien befolgen und die für das jeweilige Land verbindlichen Werkzeuge und Formulare nutzen.

Wenn der Einsatz von Zeiterfassungskarten vorgeschrieben ist, müssen diese Ihre tatsächliche genau widerspiegeln.

Falls Ihnen eine Unternehmenskreditkarte ausgestellt wurde (einschließlich beliebiger Geldkarten für Kunden), dürfen Sie diese ausschließlich für legitime geschäftliche Zwecke nutzen und nicht für private Zahlungen. Falls Sie versehentlich einen privaten Posten auf die Unternehmenskreditkarte gebucht haben, müssen Sie dem Unternehmen den Betrag zurückzahlen.

Bedachtes Investieren von Aktionärskapital

Sie müssen bei Geldausgaben für das Unternehmen stets daran denken, dass es sich um das Vermögen der Aktionäre handelt, nicht um Ihr eigenes. Dementsprechend sollten Sie bei Ausgaben für das Unternehmen dieselbe Sorgfalt aufwenden, die eine verantwortungsvolle Person bei privaten Ausgaben aufwenden würde. Überlegen Sie stets, ob ein vernünftiger Aktionär mit Ihnen einer Meinung wäre, dass die jeweilige Ausgabe einen legitimen geschäftlichen Nutzen für unser Unternehmen hat. Die Vergeudung oder das leichtfertige Ausgeben von Unternehmensgeldern ist unethisch.

Empfang von Anwaltsschreiben; Berichten und Verwalten von Rechtstreitigkeiten

Der Erhalt eines Anwaltsschreibens bedarf einer umgehenden Bearbeitung. Benachrichtigen Sie sofort das regionale General Counsel und leiten Sie das Dokument dorthin weiter.

Alle bedeutsamen Ansprüche oder Drohungen von Kunden oder Dritten gegen Jones Lang LaSalle müssen auf die gleiche zuvor genannte Weise behandelt werden, auch wenn sie nicht in Form eines Anwaltsschreibens vorliegen. Sie dürfen tatsächliche oder potenzielle Gegenstände von Rechtstreitigkeiten keinesfalls im Alleingang verwalten, ohne einen Rechtsanwalt des Legal Services-Teams hinzuzuziehen.

Zusätzliche Ressourcen: Richtlinie zu **Berichte über tatsächliche oder potenzielle Rechtstreitigkeiten**; **FAQ zu Rechtstreitigkeiten**

Dokumente-Aufbewahrung

Alle Aufzeichnungen des Unternehmens (einschließlich physischer und elektronischer Dokumente und E-Mails) müssen in Übereinstimmung mit geltender Gesetzgebung und den separaten Richtlinien des Unternehmens zur Dokumente-Aufbewahrung verwaltet werden, die über das Richtlinienportal des Intranets abgerufen werden können. E-Mails und andere Dokumente (in physischer und elektronischer Form), die zur Dokumentation unseres Geschäftsbetriebs nicht notwendig sind, sollten nicht als Geschäftsaufzeichnungen angesehen werden und nicht gespeichert, sondern gelöscht werden.

Unternehmensaufzeichnungen, die sich auf laufende Rechtstreitigkeiten oder behördliche Untersuchungen beziehen, oder die vom Counsel des Unternehmens zur Aufbewahrung deklariert wurden ("Litigation Hold"), dürfen niemals wissentlich gelöscht werden.

Zusätzliche Ressourcen: **Richtlinie zur Dokumente-Aufbewahrung**

Häufig gestellte Fragen

Klicken Sie **hier**, um einige häufig gestellte Fragen bezüglich unserer Verantwortlichkeiten gegenüber der Aktionäre abzurufen.

Verantwortung gegenüber Gemeinschaften

Unser Geschäftsbetrieb umspannt die ganze Welt – von den größten Städten bis hin zu kleineren, lokalen Märkten. An allen Standorten sollten wir jede Anstrengung unternehmen, die Gemeinschaften zu verbessern, in denen wir tätig sind.

Globale Beziehungen

Jones Lang LaSalle ist sich der Verantwortung für das Interesse der Länder bewusst, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir werden stets danach streben, an allen Betriebsstätten gute Unternehmensbürger zu sein.

Wir sind stolz auf unsere Ergebnisse im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung in Unternehmensfragen, die in einem jährlich veröffentlichten **Bericht** im Intranet dokumentiert sind.

Umweltgefahren

Wir halten geltende Umweltschutzgesetze und -bestimmungen in Bezug auf unseren Betrieb und unsere Kunden ein. Zusätzlich wenden wir stets die vorgegebenen Verfahren hinsichtlich des Umgangs und der Entsorgung von Sondermüll und Bio-Giftmüll an. Um die entsprechenden Gesetze und Bestimmungen einzuhalten, müssen wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt verstehen. Insbesondere müssen wir alle Anforderungen im Umgang mit Gefahrstoffen erfüllen und Vorgesetzte sofort über jegliche Situation in Kenntnis setzen, bei der gefährliche Substanzen freigesetzt werden, falsch entsorgt werden oder in anderer Weise die Umwelt schädigen.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit in jeglicher Form

Wir stellen keine Personen unter 16 Jahre ein, solange eine solche Anstellung nicht im Rahmen gängiger ethischer Praxis und der lokalen Gesetzgebung erfolgt und keine Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlergehen der Person hat.

Wir setzen keine repressive oder unfaire Kinderarbeit ein und beauftragen keine Lieferanten oder Agenturen und treten in keine Joint-Ventures mit Organisationen ein, die repressive oder unfaire Kinderarbeit einsetzen. Bei der Besprechung der Projektverwaltung bringen wir unlautere Praktiken Dritter den Kunden gegenüber zur Sprache und setzen sie entsprechend in Kenntnis.

Wir erlauben keinerlei Zwangsarbeit, auch nicht mittelbar über die von uns beauftragten Lieferanten.

Gemeinnützige Dienste

Jones Lang LaSalle und seine Angestellten bieten großzügige finanzielle und anderweitige Unterstützung für viele gemeinnützige Programme. Es steht Ihnen frei, wohltätige und politische Organisationen und Zwecke ihrer Wahl zu unterstützen, solange Sie Ihre Ansichten und Aktionen nicht als diejenigen von Jones Lang LaSalle ausgeben. Bei der Ausübung Ihrer gemeinnützigen Dienste dürfen Sie keine vertraulichen oder proprietären Informationen oder Handelsgeheimnisse von Jones Lang LaSalle, seinen Kunden oder Lieferanten verwenden. Ihre externen Aktivitäten dürfen keinen störenden Einfluss auf die Leistung Ihrer beruflichen Tätigkeit haben. Kein Jones Lang LaSalle-Angestellter darf einen anderen Angestellten dazu zwingen, soziale Zwecke zu unterstützen, die der persönlichen Überzeugung widerstreben, oder politische, religiöse oder wohltätige Zwecke zu unterstützen. Sie sollten öffentliche Stellungnahmen im Zusammenhang mit gemeinnütziger Tätigkeit zuvor mit dem Corporate Communications Team absprechen.

Es kann Situationen geben, in denen wir Ihnen erlauben, während Ihrer Arbeitszeit wohltätigen oder gemeinnützigen Diensten nachzugehen – besprechen Sie diese Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten, dessen Einverständnis Sie vorab einholen müssen.

Politisches Engagement des Unternehmens

Zuwendungen von Unternehmen an politische Parteien, Kandidaten oder Zwecke sind möglicherweise je nach Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, und regionaler Gesetzgebung gesetzlichen Einschränkungen unterworfen. Sie dürfen keine Beiträge zu politischen Parteien, Kandidaten oder Zwecken im Namen von Jones Lang LaSalle leisten, weil Sie dadurch indirekt einen Verstoß des Unternehmens gegen die genannten Gesetze herbeiführen könnten, der schwere Strafen nach sich ziehen kann. Sie müssen sicherstellen, dass alle politischen Beiträge, die im Namen von Jones Lang LaSalle geleistet werden und an deren Abwicklung Sie beteiligt sind, mit den entsprechenden internen Genehmigungen und rechtlichen Prüfungen durchgeführt werden, einen legitimen geschäftlichen Zweck verfolgen und in Übereinstimmung mit geltendem Recht sind.

Häufig gestellte Fragen

Klicken Sie [hier](#), um einige häufig gestellte Fragen bezüglich der Verantwortlichkeiten gegenüber unserer Gemeinschaften abzurufen.

Melden von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen gegen unseren Kodex

Falls Sie an einem möglichen Verstoß gegen unseren Kodex beteiligt waren, Zeuge eines Verstoßes werden oder von einem potenziellen Verstoß unseres Kodex erfahren, empfehlen wir Ihnen, den Vorfall unbedingt zu melden. Angestellte ab „Officer-Level“ sind hierzu verpflichtet. Zusätzlich muss jeder in vollem Umfang und wahrheitsgemäß an allen Untersuchungen des Unternehmens mitwirken – andernfalls kann es zu Disziplinarverfahren bis hin zur Entlassung kommen.

Ein Verstoß oder potenzieller Verstoß kann auf unterschiedliche Arten gemeldet werden:

- Wir haben einen globalen Hauptethikbeauftragten, einen stellvertretenden globalen Hauptethikbeauftragten und regionale Ethikbeauftragte benannt. Sie können jeden den Ethikbeauftragten direkt mit Ihren Fragen bezüglich unseres Kodex ansprechen oder Verstöße bzw. potenzielle Verstöße bei ihm melden. Die entsprechenden Kontaktinformationen finden Sie am Ende dieses Kodex und auf der Ethics Everywhere-Site im Intranet.
- Sie können die von Jones Lang LaSalle gegründete internationale **Ethik-Hotline (+1 877 540 5066)** anrufen. Unsere Ethik-Hotline ist mit Angestellten eines unabhängigen Dienstleisters (Global Compliance Services Inc.) besetzt und 365 Tage im Jahr rund um die Uhr geöffnet. Ihre Ansprechpartner sprechen eine Auswahl wichtiger Sprachen. Wenn Sie unsere Hotline anrufen, notiert ein Global Compliance-Angestellter Ihre Angaben und leitet diese Informationen dem globalen Hauptethikbeauftragten und mindestens einem weiteren Ethikbeauftragten weiter. Wenn Sie anonym bleiben möchten, wird Ihnen eine Resolution-Nummer zugewiesen, Global Compliance leitet Ihre Meldung an den globalen Hauptethikbeauftragten weiter und Sie werden gebeten, zu einem späteren Zeitpunkt erneut anzurufen, um die Lösung des gemeldeten Problems und/oder den weiteren Verlauf zu besprechen.
- Sie können einen schriftlichen Bericht unter **www.jl.ethicsreports.com** einreichen. Dieser Bericht kann in einer beliebigen Sprache abgefasst sein – er bleibt auf Wunsch anonym, da die Website durch einen unabhängigen Dienstleister (Global Compliance Services) betrieben wird, die uns die E-Mail-Adresse des Absenders nicht zur Verfügung stellt. Ihr Bericht wird dem globalen Hauptethikbeauftragten und mindestens einem weiteren Ethikbeauftragten weitergeleitet.

Wenn Sie einen anonymen Bericht anfertigen, denken Sie daran, dass es in diesem Fall für uns schwierig sein wird, der beschriebenen Situation ohne ausreichende Fakten nachzugehen; sorgen Sie daher für möglichst genaue Informationen – das erhöht die Chance, dass wir den Sachverhalt verstehen und aufklären können. Wenn Sie an einem möglichen Verstoß gegen unseren Kodex beteiligt waren, wird Ihre Kooperation und die Entscheidung, den Vorfall dem Unternehmen zu melden, bei unseren Nachforschungen berücksichtigt. Einer unserer Ethikbeauftragten untersucht jeden Bericht, den wir erhalten.

Grenzen der Vertraulichkeit

Das Unternehmen versteht, dass Sie in bestimmten Fällen Bedenken gegen unseren Kodex anonym oder vertraulich abgeben möchten. Das Unternehmen behandelt solche Berichte weitestgehend vertraulich. Wenn Sie Ihre Identität jedoch nicht preisgeben, ist das Unternehmen möglicherweise nicht in der Lage, angemessen auf Ihre Bedenken

einzugehen. Außerdem kommt der Punkt, an dem das Unternehmen die Nachforschungen nicht mehr fortsetzen kann, ohne auf zusätzliche Informationen von anderen zurückzugreifen oder die von Ihnen gelieferten Informationen preiszugeben. In jedem Fall werden wir unser Möglichstes tun, um Compliance-Fragen professionell und mit Respekt für alle Betroffenen nachzugehen. Eine Unternehmensrichtlinie sieht vor, mit allen legitimen behördlichen Untersuchungen umfassend zu kooperieren und alle nötigen Informationen im Besitz des Unternehmens, die für die Untersuchung relevant sind, vorzulegen.

Informantenschutz

Solange Sie mögliche Verstöße gegen unseren Kodex in gutem Glauben melden oder Fragen über den Kodex stellen, entstehen Ihnen dadurch keinerlei Nachteile durch betroffene Personen. "In gutem Glauben" bedeutet nicht, dass der gemeldete Fall zutreffend ist bzw. tatsächlich einen Verstoß gegen den Kodex darstellt, aber der Ausdruck bedeutet, dass Ihr Bericht oder Ihre Anfrage wahrheitsgemäß ist. Es ist streng verboten, aus Rache oder Vergeltung gegen Angestellte vorzugehen, die in gutem Glauben praktische Fragen zu bestimmten Punkten des Kodex stellen oder Bedenken melden.

Prozess zum Erkennen von Problemen im Kodex

Bei vielen rechtlichen und ethischen Problemen ist leicht zu erkennen, was richtig und was falsch ist. Wenn das Gesetz oder professionelle Standards eine klare Vorgabe für ein bestimmtes Vorgehen liefern, ist die Antwort einfach. Manchmal ist die Antwort jedoch nicht so einfach. Es ist unmöglich, allen möglichen Problemen im Voraus zu begegnen. Das beste Vorgehen ist daher, ein Verständnis für das Lösen solcher Probleme zu erlernen. Bei schwierigen ethischen Problemen verhelfen Ihnen folgende Schritte vielleicht zu einer erfolgreichen Lösung:

1. Sammeln Sie alle Fakten

Ohne ein gründliches Verständnis der Fakten ist es unmöglich, eine geeignete Lösung zu finden.

2. Fragen Sie sich: Was genau ist meine eigentliche Aufgabe?

Diese Frage hilft Ihnen, sich auf die konkrete Fragestellung zu konzentrieren und Alternativen zu erkennen.

3. Klären Sie Ihre Verantwortlichkeit

In den meisten Situationen liegt eine geteilte Verantwortung vor. Sind alle Parteien informiert worden? Durch Einbeziehen der anderen Beteiligten und gemeinsames Diskutieren des Problems zeigt sich oft eine gute Vorgehensweise.

4. Ist das fair?

Wenn das Problem keine so klare Lösung hat wie bei einem Gesetz oder einer Unternehmensrichtlinie, ist diese einfache Frage oft sehr hilfreich. Wenn eine Vorgehensweise unfair erscheint, fragen Sie sich, warum das so ist und wer konkret den Schaden hat. In vielen Fällen ist die beste Vorgehensweise in ethischer Hinsicht zugleich diejenige, die für alle Beteiligten am fairsten ist und die für alle in umfassender Weise offengelegt wird, damit Fragen und Einwände berücksichtigt werden können.

5. Wie liest sich das in der Zeitung?

Eine weitere nützliche Überlegung ist es, sich die Veröffentlichung der Angelegenheit in der Zeitung oder im Internet vorzustellen, damit der Kunde, Vorgesetzte oder das Familienmitglied darüber lesen kann. Wenn die Veröffentlichung Sie oder das Unternehmen beschämen würde, ist sicherlich etwas an der Sache unlauter.

6. Besprechen Sie das Problem mit einem Vorgesetzten

Diese Option sollten Sie bei jedem der vorangegangenen Schritte in Erwägung ziehen. In den meisten Fällen hat Ihr Vorgesetzter einen weiteren Erfahrungsschatz und wird zu schätzen wissen, möglichst früh im Entscheidungsprozess involviert zu werden. Wenn Sie es vorziehen, Ihr Problem nicht mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen, können Sie direkt bei Schritt 7 weitermachen.

7. Beteiligen Sie die Ethikbeauftragten des Unternehmens, rufen Sie die Ethik-Hotline an oder besuchen Sie die Ethik-Website.

Sie können jederzeit die Unterstützung der Ethikbeauftragten des Unternehmens anfordern – auch hier gilt, dass die Hilfestellung so früh wie möglich bei der Behandlung eines schwerwiegenden ethischen Problems erfolgen sollte. Sie können auch von überall in der Welt die **Ethik-Hotline (+1 877 540 5066)** anrufen und Ihr Anliegen in einer von vielen wichtigen Sprachen vortragen. Sie können auch einen Bericht in elektronischer Form in beliebiger Sprache unter **www.jjlethicsreports.com** aufgeben. Die Informationen, die Sie dem Ansprechpartner der Ethik-Hotline nennen, werden umgehend dem globalen Hauptethikbeauftragten und einem weiteren Ethikbeauftragten weitergeleitet – anschließend werden Sie von einem der Ethikbeauftragten kontaktiert, sofern Sie Ihren Bericht nicht anonym gemeldet haben.

Richtlinien für Whistleblower-Meldungen und Attorney-Reporting

In Übereinstimmung mit dem Sarbanes-Oxley-Act hat das Unternehmen bestimmte Richtlinien aufgestellt, die sich (1) auf das Melden möglicher Bilanzfälschung beziehen und (2) auf die Verpflichtung der Unternehmensanwälte zur Meldung von Fehlverhalten. Diese Richtlinien können von der Ethics Everywhere-Website im Intranet abgerufen werden. Unter anderem informieren Sie diese Richtlinien darüber, in geeigneten Situationen direkt den Vorsitzenden des Auditierungskomitees unseres Vorstands zu unterrichten.

Zusätzliche Ressourcen: **Attorney-Reporting-Richtlinie**

Einhalten der Verhaltensrichtlinien des New York Stock Exchange

Die New Yorker Börse, an der die Aktien unseres Unternehmens gehandelt werden, macht die Auflage, dass gelistete Unternehmen einen Kodex für Geschäftspraktiken und Ethik für Direktoren und Beauftragte annehmen und veröffentlichen müssen und Ausnahmen des Kodex für Direktoren oder leitendes Personal umgehend melden müssen.

NYSE bemerkt dazu Folgendes: "Kein Kodex für Geschäftspraktiken und Ethik kann das bedachte Vorgehen eines ethisch engagierten Direktors, Beauftragten oder Angestellten ersetzen. Dennoch kann ein solcher Kodex die Aufmerksamkeit des Vorstands und des Managements auf Bereiche mit ethischen Risiken lenken, dem Personal Hilfestellung leisten, um ethische Probleme erkennen und behandeln zu können, und eine aufrichtige und transparente Unternehmenskultur herbeiführen."

Unser Kodex erfüllt die Anforderungen des NYSE und übertrifft sie sogar.

Ausnahmen von den Kodex-Vorgaben

Jegliche Ausnahmen von den Kodex-Vorgaben für die Unternehmensführung oder Vorstandsmitglieder können nur durch Mehrheitsbeschluss des Nominierungs- und Governance-Komitees des Vorstands beschlossen werden, das sich aus unabhängigen, nicht mit der Unternehmensführung betrauten Vorstandsmitgliedern zusammensetzt. Für die Belange unseres Kodex bedeutet Mitglied der Unternehmensführung ("Executive Officer") den CEO und das Personal, das direkt dem CEO unterstellt ist. Jegliche Ausnahmen von den Kodex-Vorgaben durch das Nominierungs- und Governance-Komitee müssen den Aktionären des Unternehmens umgehend mitgeteilt werden.

Jegliche Ausnahmen von unseren Kodex-Vorgaben für andere Angestellte des Unternehmens können nur (1) durch den CEO des Geschäftsbereichs genehmigt werden, indem der Angestellte arbeitet, oder (2) dem CEO der Global Corporate Staff Function, in der der Angestellte arbeitet.

Offenlegung unseres Kodex

Gemäß Auflage des NYSE befindet sich der Kodex auf unserer **öffentlichen Website**. Zusätzlich wird auf unserem Jahresbericht an die Aktionäre ausgewiesen, dass der Kodex auf der Website verfügbar ist, und eine gedruckte Kopie des Kodex wird auf Antrag jedem interessierten Aktionär zugesendet.



Informationen über Ethikbeauftragte

(Stand Dezember 2010)

Die aktuelle Liste unserer Ethikbeauftragten ist stets auf der Ethics Everywhere-Website im Intranet erhältlich. Zum Stand der aktuellen Version besteht die Gruppe unserer Ethikbeauftragten aus folgenden Personen:

Globaler Hauptethikbeauftragter

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

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

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

Stellvertretender Globaler Hauptethikbeauftragter

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

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

LaSalle Investment Management

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

Regionale Ethikbeauftragte:

Nord- und Südamerika

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

Europa, Mittelost und Afrika (EMEA)

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

LIM Asien-Pazifik
Jeremy Snoad
(+81 3 5501 9366)
Jeremy.Snoad@lasalle.com

Asien-Pazifik

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

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

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

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

Um eine Meldung in einer beliebigen Sprache abzugeben, rufen Sie die durchgehend geöffnete **weltweite Hotline** (+1 877 540 5066) an oder besuchen Sie www.jlleticsreports.com

Falls sich der vermutete Verstoß gegen einen Vertrag mit dem US-Verteidigungsministerium richtet, können Sie den Verstoß auch der Hotline des Inspector General of the Department of Defense unter 800-424-9098 melden oder per E-Mail an hotline@dodig.mil.

Falls sich der vermutete Verstoß gegen einen Vertrag mit einer anderen US-Behörde richtet, können Sie den Verstoß auch dem Inspector General, Department of Homeland Security faxen (202-254-4292) oder per E-Mail an dhsoghline@dhs.gov.