



Real value in a changing world

Kodeks Etyki w Biznesie

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

Ethics *Everywhere*

Jones Lang LaSalle to bezwzględna uczciwość i najwyższe etyczne standardy postępowania. Jesteśmy dumni z naszej reputacji na całym świecie i zdecydowani chronić ją oraz zwiększać. W branży usług uczciwość reprezentowana przez naszą markę to jeden z naszych najcenniejszych atutów.

WSTĘP DYREKTORA NACZELNEGO:

Wielkie firmy są budowane na bazie uczciwości i poszanowania. Jones Lang LaSalle ma zaszczyt budować silne relacje z klientami, akcjonariuszami, pracownikami i lokalnymi społecznościami. Nasi klienci stale podkreślają, że o naszej wyjątkowości na rynku stanowi kultura korporacyjna. Na podstawie przeprowadzanych przez nas globalnych ankiet pracowników wiemy, że jest to także jeden z najważniejszych powodów, dla których najlepsi pracownicy chcą dla nas pracować. Aby zachować te jakże istotne relacje, w naszej codziennej działalności musimy przestrzegać najwyższych standardów etycznego postępowania.

Nasz Kodeks Etyki w Biznesie opisuje zasady etyczne, które wszystkie osoby prowadzące działalność w imieniu firmy muszą znać i przestrzegać. Nasz Kodeks stanowi podstawę korporacyjnego programu „Ethics Everywhere”, który zyskał uznanie Ethisphere Institute – niezależnej organizacji oceniającej programy etyki i zgodności z przepisami – i tytuł jednej z najbardziej etycznych firm na świecie.

Kodeks nie opisuje wszystkich potencjalnych problemów etycznych, jakie mogą się pojawić, niemniej zawiera podstawowe zasady, które powinny kierować naszym postępowaniem. Ogólnie rzecz biorąc, stosowanie zdrowego rozsądku, właściwej oceny i uczciwości względem Państwa problemów biznesowych umożliwi Państwu podejmowanie decyzji spójnych z naszymi wartościami i Kodeksem. W razie wątpliwości dotyczących właściwego postępowania w danej sytuacji, należy zwrócić się o wytyczne. Należy zachować czujność w sytuacjach, które mogą skutkować nielegalnym lub niewłaściwym postępowaniem. Wszelkie potencjalne naruszenia naszych zasad etycznych można zgłaszać do dyrektora ds. etycznych (Ethics Officer), na Infolinię Etyki (Ethics Hotline) lub za pośrednictwem naszej strony internetowej dotyczącej etyki. Państwa indywidualne postępowanie rzuca światło na firmę jako całość, należy więc unikać działań, które mogą choćby wydawać się niewłaściwe.

Oferujemy prawdziwą wartość w zmieniającym się świecie, a nasze prognozy na przyszłość nigdy nie były bardziej obiecujące. Nasz dalszy sukces i dobra reputacja całkowicie zależą od postępowania poszczególnych pracowników firmy. Bycie sumiennym obywatelem świata to nie tylko dobra zasada – to dobry biznes, stąd wszyscy pracownicy muszą przestrzegać zarówno litery jak i ducha naszego Kodeksu – każdego dnia.

Colin Dyer

Przewodniczący i dyrektor naczelny

WSTĘP PREZESA ZARZĄDU:

Nie ma nic trudniejszego do zyskania – lub łatwiejszego do stracenia – niż reputacja firmy uczciwej. Zarząd firmy w pełni wspiera i aktywnie angażuje się w program „Ethics Everywhere” Jones Lang LaSalle oraz bardziej ogólną działalność firmy w zakresie korporacyjnej odpowiedzialności społecznej. Jesteśmy bardzo dumni z Państwa osiągnięć i ufamy, że obecni i potencjalni klienci uznają Państwa uczciwość za najwyższą w branży. I to świetnie dla naszych pracowników i akcjonariuszy.

Nigdy jednak nie wolno nam spocząć na laurach, ponieważ jedna zła sytuacja może zburzyć wszystko, co tak długo budowaliśmy. Wszyscy czytaliśmy o dużych i znanych firmach, które popadły w ruinę finansową wskutek nieetycznego postępowania zaledwie kilku osób. Musimy uważać, aby coś podobnego nie zdarzyło się nam.

Dziękujemy więc Państwu – twórcom i strażnikom reputacji, z której znana jest nasza marka - za stałą czujność i zaangażowanie.

Sheila A. Penrose
Prezes zarządu

WSTĘP KIEROWNICTWA DS. ETYCZNYCH:

Wszyscy wiemy, że odnoszące największe sukcesy i najtrwalsze firmy to te, które mają najmniej problemów etycznych. Stawiamy sobie za cel, aby program „Ethics Everywhere” umożliwił nam stworzenie wielkiej firmy. Jeśli uchronimy naszą firmę przed skutkami nieetycznego postępowania oraz ewentualnymi poważnymi stratami finansowymi, osiągniemy największą potencjalną wartość, którą możemy zaoferować naszym akcjonariuszom, klientom i współpracownikom, a także innym osobom, np. naszym sprzedawcom i społecznościom, w ramach których prowadzimy działalność.

Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu jest jak najpełniejsze ułatwianie każdej osobie dostępu do informacji potrzebnych do tego, aby zawsze prowadzić działalność na najwyższym poziomie uczciwości. Nasz Kodeks jest powiązany w interaktywny sposób z innymi zasobami dostępnymi dla Państwa na publicznej stronie internetowej oraz w sieci intranet firmy. W całym dokumencie znajdują Państwo odniesienia w formie **hiperłączy** do tych zasad, materiałów szkoleniowych oraz najczęściej zadawanych pytań, które pojawiają się gdzie indziej, aby mogli Państwo szybko uzyskać dodatkowe informacji dotyczące problemów opisanych w Kodeksie.

Zachęcamy do korzystania z interaktywnych funkcji w naszym Kodeksie, które ułatwiają zrozumienie, w jaki sposób etyka może wyróżnić nas na rynku od konkurencji. Uznanie dla firmy za jej uczciwość pomoże Państwu zdobywać i zachowywać zaufanie naszych klientów – i ich zamówienia. Jeśli mają Państwo propozycje ulepszenia programu „Ethics Everywhere”, prosimy o kontakt z dowolnym dyrektorem ds. etycznych. Zróbcie Państwo sobie – oraz Państwa współpracownikom, naszym klientom i akcjonariuszom – przysługę, zawsze postępując z niekwestionowaną uczciwością. Dzięki temu wszyscy staniemy się lepsi.



Podsumowanie: Nasze podstawowe wartości

Odpowiedzialność względem pracowników

- Poszanowanie wszystkich ludzi
- Nietolerowanie grubiańskiego, napastliwego lub obraźliwego postępowania
- Tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego miejsca pracy
- Przestrzeganie zasad dotyczących prywatności
- „Najpierw pomyśl, a dopiero potem wyślij e-maila”
- Niekorzystanie z systemów komunikacji w celu wysyłania niewłaściwych lub obraźliwych treści

Odpowiedzialność względem klientów

- Przestrzeganie naszych standardów zawodowych
- Ochrona poufnych danych klienta
- Wstrzymanie się potencjalnych konfliktów interesów
- Przestrzeganie obowiązków prawnych
- Udział w przyjęciach lub innych formach rozrywki w odpowiedni sposób
- Stosowanie właściwej oceny podczas wręczania lub otrzymywania prezentów
- Utrzymywanie odpowiednich zezwoleń

Odpowiedzialność wobec rynku

- Zakaz dawania lub przyjmowania łapówek
- Prowadzenie uczciwych interesów z klientami, dostawcami i konkurencją
- Przestrzeganie przepisów dotyczących konkurencji i antymonopolowych
- Nieustalanie cen lub innych warunków z konkurencją
- Ostrożne dobieranie partnerów handlowych, klientów i sprzedawców
- Przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących zapobiegania praniu brudnych pieniędzy i innych praw dotyczących korupcyjnych płatności
- Rzetelne i prawdziwe ujawnianie informacji, marketing i reklamy

Odpowiedzialność względem akcjonariuszy

- Niedokonywanie obrotu papierami wartościowymi na podstawie istotnych informacji wewnętrznych
- Nie konkurowanie z firmą dla osiągnięcia własnych celów
- Nie pozwalanie na to, aby osobista działalność zaszkodziła reputacji firmy
- Ochrona własności intelektualnej firmy
- Prowadzenie rzetelnej księgowości i dokumentacji rachunkowej
- Mądre wydawanie pieniędzy – to pieniądze naszych akcjonariuszy, a nie nasze

Odpowiedzialność wobec społeczności

- Bycie dobrym obywatelem korporacyjnym w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność
- Przestrzeganie wszystkich przepisów dotyczących ochrony środowiska
- Zachęcanie do służenia społeczności
- Poszanowanie dla lokalnego prawa i rządów

Aby zadać pytanie lub zgłosić problem...

- Zadzwoń do jednego z naszych dyrektorów ds. etycznych
- Zaloguj się na stronie www.jillethicsreports.com (gdzie możesz dokonać anonimowego zgłoszenia na piśmie w dowolnym języku)
- Zadzwoń na naszą całodobową, globalną gorącą linię [+1.877.540.5066](tel:+18775405066) (połączenia są anonimowe i realizowane w większości głównych języków)

Spis treści

Strona

Łączy do dodatkowych informacji na temat programu „Ethics Everywhere”	7
Popieranie globalnych inicjatyw w zakresie etyki i ładu korporacyjnego	7
Historia Kodeksu Etyki w biznesie	7
Wprowadzenie	
<i>Wartości etyczne: duch Kodeksu</i>	8
<i>Rola Zarządu</i>	8
<i>Zgłaszanie naruszeń Kodeksu</i>	8
<i>Zakaz stosowania odwetu</i>	9
<i>Przestrzeganie przepisów, standardów zawodowych i zasad korporacyjnych</i>	9
<i>Kodeks Postępowania Sprzedawców</i>	9
<i>Dodatkowe informacje na temat naszego programu „Ethics Everywhere”, Kodeksu oraz zasad korporacyjnych</i>	9
<i>Szkolenia i osoby kontaktowe ds. etyki</i>	9
<i>Coroczne potwierdzenie Państwa zobowiązania do przestrzegania Kodeksu</i>	10
<i>Przestrzeganie postanowień Kodeksu jest warunkiem uzyskania premii w ramach IPMP</i>	10
<i>Raport roczny dotyczący realizacji programu „Ethics Everywhere”</i>	10
<i>Efekt stosowania przepisów lokalnych</i>	10
Nasza odpowiedzialność względem pracowników	
<i>Poszanowanie wszystkich ludzi</i>	11
<i>Zasady dotyczące zapobiegania molestowaniu</i>	11
<i>Kontakty osobiste</i>	11
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	11
<i>Prywatność</i>	12
<i>Systemy komunikacji (w tym telefon, e-mail, Internet, komunikatory internetowe oraz serwisy społecznościowe)</i>	12
<i>Często zadawane pytania</i>	13
Nasza odpowiedzialność względem klientów	
<i>Standardy i postępowanie zawodowe; zapewnienie jakości</i>	14
<i>Dane klientów</i>	14
<i>Konflikty interesów dotyczące klientów</i>	14
<i>Zezwolenia</i>	15
<i>Klienci rządowi</i>	15
<i>Niewłaściwe rozrywki</i>	15
<i>Wręczenie upominków</i>	15
<i>Często zadawane pytania</i>	16
Nasza odpowiedzialność względem rynku	
<i>Przepisy antymonopolowe, uczciwe interesy i konkurencja</i>	17
<i>Zasady dotyczące zakazu wręczenia łapówek, m.in. płatności „ułatwiających”</i>	17
<i>Praktyki zaopatrzeniowe; zakaz przyjmowania upominków dotyczących decyzji zaopatrzeniowych</i>	18

Spis treści (cd.)

Strona

<i>Rzetelna i kompletna dokumentacja finansowa</i>	19
<i>Bojkoty</i>	19
<i>Ograniczenia handlu</i>	19
<i>Właściwy dobór naszych klientów, partnerów handlowych i współpracowników</i>	19
<i>Zasady dotyczące zapobiegania praniu brudnych pieniędzy</i>	20
<i>Często zadawane pytania</i>	21
Nasza odpowiedzialność względem akcjonariuszy	
<i>Uzyskiwanie właściwych wewnętrznych zgód na działania</i>	22
<i>Zawieranie umów z klientami i sprzedawcami</i>	22
<i>Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi</i>	22
<i>Komunikacja zewnętrzna</i>	23
<i>Zakaz dyskredytowania firmy</i>	24
<i>Osobiste konflikty interesów; zasady dotyczące zakazu wręczania łapówek</i>	24
<i>Korzystanie z okazji do realizacji transakcji</i>	26
<i>Osobista działalność</i>	26
<i>Pożyczki dla pracowników, kadry kierowniczej i członków Zarządu</i>	26
<i>Występowanie w charakterze członka kierownictwa lub członka zarządu spółki niepowiązanej z firmą</i>	26
<i>Ochrona danych, pomysłów i własności intelektualnej Jones Lang LaSalle</i>	27
<i>Traktowanie naszej marki</i>	27
<i>Zobowiązania dotyczące wcześniejszego zatrudnienia</i>	28
<i>Prowadzenie rzetelnej i kompletnej dokumentacji oraz ujawnienia danych</i>	28
<i>Uczciwość i sprawozdawczość finansowa</i>	28
<i>Zgłaszanie czasu pracy i wydatków służbowych; służbowe karty kredytowe</i>	29
<i>Mądre wydawanie pieniędzy naszych akcjonariuszy</i>	29
<i>Odbiór dokumentów prawnych; zgłaszanie i prowadzenie spraw sądowych</i>	29
<i>Archiwizacja dokumentów</i>	29
<i>Często zadawane pytania</i>	30
Nasza odpowiedzialność względem społeczności	
<i>Związki globalne</i>	31
<i>Zagrożenia dla środowiska naturalnego</i>	31
<i>Praca osób nieletnich; praca przymusowa dowolnego rodzaju</i>	31
<i>Działalność na rzecz społeczności</i>	31
<i>Wpłaty na cele polityczne dokonywane przez firmę</i>	32
<i>Często zadawane pytania</i>	32
Jak należy zgłaszać naruszenia lub potencjalne naruszenia naszego Kodeksu?	33
Przestrzeganie wymogów giełdy nowojorskiej w zakresie postępowania w biznesie	35
Dane kontaktowe Dyrektorów ds. Etycznych	37

Łącza do dodatkowych informacji na temat programu „Ethics Everywhere”

Kodeks Etyki w Biznesie jest dostępny w wielu językach na naszej [ogólnodostępnej stronie internetowej](#), a także w naszej sieci intranet.

Kodeks Postępowania Sprzedawcy jest dostępny w wielu językach na naszej [publicznej stronie internetowej](#), a także w naszej sieci intranet.

Nasz program „Ethics Everywhere” ma własną stronę w sieci intranet.

Aktualna lista dyrektorów ds. etycznych jest dostępna na [stronie programu „Ethics Everywhere”](#).

Nasze **zasady dotyczące ładu korporacyjnego**, z których wiele stanowi suplement do Kodeksu Etyki, są dostępne w [sekcji Policy Portal](#) w sieci intranet.

Informacje na temat naszego **programu rzeczników ds. etyki** są dostępne na [stronie Ethics Everywhere](#) w sieci intranet.

Informacje na temat **usług prawnych i naszych programów zgodności** są dostępne w sieci intranet.

Zasoby szkoleniowe dotyczące spraw etycznych i przestrzegania prawa są dostępne w sieci intranet.

Często zadawane pytania (FAQ) dotyczące naszego Kodeksu oraz programu „Ethics Everywhere” są dostępne [na stronie Ethics Everywhere](#) w sieci intranet.

Popieranie globalnych inicjatyw w zakresie etyki i ładu korporacyjnego

Pragniemy być dobrym korporacyjnym obywatelem świata, dlatego popieramy inicjatywy międzynarodowych organizacji w zakresie promowania silnego ładu korporacyjnego i etyki. W związku z tym naszym celem jest przynajmniej realizowanie **zasad ładu korporacyjnego** oraz postanowień **konwencji antykorupcyjnej** wydanej przez **Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju**, a także zobowiązaliśmy się przestrzegać zasad **Global Compact ONZ** oraz **zasad odpowiedzialnego inwestowania**.



Historia Kodeksu Etyki w Biznesie

Historia Kodeksu: wchodzi w życie w lutym 2001 r.; zmiany: wrzesień 2002 r., marzec 2004 r., wrzesień 2004 r., czerwiec 2008 r. i listopad 2010 r.

Wprowadzenie

Celem Kodeksu jest udzielanie pracownikom pomocy w tym, by zrozumieli swoje obowiązki związane z ich pracą. Dotyczy to wszystkich spółek grupy Jones Lang LaSalle, w tym także spółki LaSalle Investment Management. Kodeks jest zorganizowany zgodnie z naszymi obowiązkami wobec interesariuszy:

- naszych współpracowników,
- naszych klientów,
- rynku,
- naszych akcjonariuszy oraz
- społeczności i rządów krajów, w których prowadzimy działalność.

Jesteśmy organizacją działającą w skali globalnej, więc przetłumaczyliśmy nasz Kodeks na wiele języków, aby udostępnić go wszystkim zainteresowanym osobom. Wszystkie tłumaczenia można znaleźć w naszej sieci intranet.

Wartości etyczne: duch Kodeksu. Wszyscy musimy starać się przestrzegać ducha Kodeksu, a nie tylko jego podstawowych zasad. Kierownictwo firmy Jones Lang LaSalle przyznaje, że przestrzeganie naszego Kodeksu może niekiedy stawiać firmę w mniej konkurencyjnej pozycji: przykładowo, nasi konkurenci mogą oferować klientom upominki lub rozrywki, których nasz Kodeks zabrania. Jednakże przestrzeganie Kodeksu ma większą wartość długoterminową dla Jones Lang LaSalle oraz jej klientów, pracowników i akcjonariuszy niż jakakolwiek krótkoterminową korzyść, którą możnaby uzyskać postępując nieuczciwie.

Kodeks nie opisuje każdej ewentualnej sytuacji, w jakiej się mogą Państwo znaleźć; ma on raczej pełnić rolę przewodnika, podkreślającego najważniejsze problemy, ustanawiającego zasady i wskazującego na przepisy i zasoby dostępne dla Państwa, aby pomóc Wam stosować właściwą ocenę oraz podejmować decyzje, z których Państwo i Jones Lang LaSalle będą dumni.

Rola Zarządu. Nasz zarząd w pełni popiera postanowienia Kodeksu i się mu podporządkowuje. Składamy regularne raporty do Komisji Audytu Zarządu dotyczące całościowej realizacji programu „Ethics Everywhere” oraz istotnych indywidualnych naruszeń Kodeksu.

Zgłaszanie naruszeń Kodeksu. Mianowaliśmy globalnego dyrektora ds. etycznych oraz regionalnych dyrektorów ds. etycznych – wszyscy są wymienieni w końcowej części Kodeksu. Wszelkie pytania dotyczące Kodeksu mogą Państwo skierować do dyrektora ds. etycznych - lub też, jeśli Państwo wolą, mogą zadzwonić na **Infolinię Etyki (+1 877 540 5066)** czy zalogować się na naszej stronie internetowej dotyczącej etyki (**www.jllethicsreports.com**) z dowolnego miejsca na świecie, aby zgłaszać potencjalne przypadki naruszenia Kodeksu. Zgłoszeń można dokonywać anonimowo i w każdym głównym języku, chociaż zgłoszenia anonimowe są na ogół trudniejsze dla nas do zbadania i rozstrzygnięcia. W końcowej części Kodeksu zamieściliśmy więcej informacji na temat kontaktowania się z dyrektorem ds. etycznych, działania Infolinii Etyki i strony internetowej dotyczącej etyki.

Gorąco zachęcamy do zgłaszania dyrektorowi ds. etycznych wszelkich działań, które mogą stanowić potencjalne naruszenia Kodeksu. Od pracowników na poziomie dyrektorskim wymagamy zgłaszania potencjalnych naruszeń Kodeksu, a niedopełnienie tego obowiązku może stanowić podstawę do podjęcia kroków dyscyplinarnych, w tym także rozwiązania stosunku pracy.

Zakaz stosowania odwetu. Jones Lang LaSalle nie stosuje odwetu wobec pracowników dokonujących zgłoszeń potencjalnych naruszeń Kodeksu w dobrej wierze. „Dobra wiara” oznacza, że zgłosili Państwo wszystko, co wiedzą i sądzą Państwo, że jest to prawda. Nie tolerujemy odwetu i traktujemy zgłoszenia o stosowaniu go z największą powagą. Jeśli sądzą Państwo, że Wy lub Wasz współpracownik padli ofiarą odwetu za zgłoszenie naruszenia zasad etyki, należy bezzwłocznie skontaktować się z jednym z naszych dyrektorów ds. etycznych, zadzwonić na naszą Infolinię Etyki lub dokonać zgłoszenia na stronie internetowej dotyczącej etyki.

Przestrzeganie przepisów, standardów zawodowych i zasad korporacyjnych. Firma Jones Lang LaSalle pragnie prowadzić swoją działalność zgodnie ze stosownymi prawami, zasadami i przepisami krajów i społeczności, w których prowadzimy działalność. Dotyczy to pewnych, opisanych niżej praw USA i Wielkiej Brytanii, mogących dotyczyć całej naszej globalnej działalności. Mamy także obowiązek działać zgodnie z właściwymi standardami zawodowymi (np. instytutu Royal Institute of Chartered Surveyors). Pracownicy mają ponadto obowiązek przestrzegania korporacyjnych **zasad w zakresie ładu korporacyjnego** oraz tych dodatkowych zasad, które konkretnie odnoszą się do ich segmentów działalności lub lokalizacji.

Kodeks Postępowania Sprzedawców. Należy podjąć uzasadnione kroki w celu sprawienia, by sprzedawcy, konsultanci oraz inni agenci zatrudnieni przez Państwa do reprezentowania firmy lub świadczenia usług na rzecz firmy lub klientów, przestrzegali postanowień **Kodeksu Postępowania Sprzedawców**, który opublikowaliśmy w wielu językach w naszej sieci intranet i na naszej publicznej stronie internetowej. Kodeks Sprzedawców obejmuje właściwe postanowienia naszego Kodeksu Etyki w Biznesie.

Dodatkowe informacje na temat naszego programu „Ethics Everywhere”, Kodeksu oraz zasad korporacyjnych. Stworzyliśmy specjalną stronę internetową w naszej sieci intranet, która zawiera informacje na temat programu „Ethics Everywhere” oraz naszego Kodeksu Etyki. Można tam na przykład znaleźć tłumaczenia naszego Kodeksu na różne języki. Na stronie tej znajduje się sekcja „często zadawanych pytań”, dotyczących rzeczywistych etycznych sytuacji, na które mogą Państwo natrafić w Państwa pracy, czy wreszcie konkretne wytyczne, jak odpowiednio zachować się w takich sytuacjach.

Na odrębnej stronie w naszej sieci intranet można znaleźć **zasady w zakresie ładu korporacyjnego**. Różne jednostki organizacyjne i personalne mogą zamieszczać swoje konkretne zasady na własnych stronach w intranecie. W całym Kodeksie zamieściliśmy łącza do różnych zasad korporacyjnych, które stanowią uzupełnienie wobec Kodeksu.

Zachęcamy do okresowego odwiedzania tych stron w intranecie, aby być na bieżąco z naszymi zasadami etycznymi i korporacyjnymi oraz zapoznać się z dostępnymi dla Państwa zasobami.

Szkolenia i osoby kontaktowe ds. etyki. Ogólne programy szkoleniowe firmy publikowane na stronie intranet obejmują także zagadnienia etyczne. Robimy tak, aby ustanowić i prowadzić otwarty dialog dotyczący problemów etycznych, z którymi mogą się Państwo zetknąć w ramach swoich codziennych obowiązków w firmie. Niektóre działy

korporacyjne i linie biznesowe wyznaczyły osoby kontaktowe ds. etyki – są to pracownicy firmy, którzy zostali także specjalnie przeszkoleni w zakresie naszego programu „Ethics Everywhere” i mogą Państwu pomóc odpowiedzieć na konkretne pytania dotyczące etyki, rozstrzygać potencjalne problemy i skontaktować Was z dyrektorami ds. etycznych.

Mamy nadzieję, że skorzystają Państwo z tych zasobów, które mogą stanowić istotny element własnego rozwoju zawodowego.

Dodatkowe informacje: **dokumenty programu osób kontaktowych ds. etyki; materiały szkoleniowe dotyczące etyki.**

Coroczne potwierdzenie Państwa zobowiązania do przestrzegania Kodeksu. Aby podkreślić wagę, jaką przykładamy do przestrzegania Kodeksu, rokrocznie w trakcie oceny wyników pracy wymagamy ponownego potwierdzenia Państwa zobowiązania do przestrzegania naszych standardów etycznych oraz zasad firmy w ramach Indywidualnego Programu Zarządzania Wydajnością (Individual Performance Management Program, IPMP).

Przestrzeganie postanowień Kodeksu jest warunkiem uzyskania premii w ramach IPMP

Przestrzeganie Kodeksu stanowi warunek uzyskania premii, do której mogą być Państwo uprawnieni w ramach Indywidualnego Programu Zarządzania Wydajnością (IPMP). W przypadku naruszenia postanowień naszego Kodeksu, firma może obniżyć lub nie dać Państwu premii, która w innym przypadku należałaby się Wam. Jest to dodatkowe prawo do innych praw, jakie firma może mieć w zakresie zmiany, zawieszenia lub rozwiązania stosunku pracy, bądź warunków wynagrodzenia, w wyniku naruszenia naszego Kodeksu.

Raport roczny dotyczący realizacji programu „Ethics Everywhere”. Co roku pracownicy otrzymują raport dotyczący prowadzenia przez nas programu „Ethics Everywhere”, m.in. statystyki dotyczące liczby zbadanych przez nas domniemanych naruszeń i podjętych przez nas działań. Najnowszy raport jest opublikowany w sieci **intranet**.

Efekt stosowania przepisów lokalnych. Chcemy, aby nasz Kodeks był stosowany konsekwentnie wobec wszystkich naszych pracowników na całym świecie, jeśli jednak jakieś jego postanowienie mogłoby naruszyć właściwe prawo lub przepisy w danym kraju, uznamy to postanowienie za nieważne i nieskuteczne wobec naszych pracowników lub dla działalności w tym kraju (przykładowo, pewne kraje w Unii Europejskiej ograniczyły możliwość dokonywania anonimowych zgłoszeń za pośrednictwem naszej Infolinii Etyki). Z drugiej strony, jeśli lokalne prawo dopuszcza działanie, którego nasz Kodeks zabrania (na przykład niektóre rodzaje dyskryminacji w ramach zatrudnienia), wówczas nadal będziemy traktować nasz Kodeks jako standard, który będziemy stosować wobec osób pracujących w naszej firmie.

Nasza odpowiedzialność względem pracowników

Pragniemy przyciągać i zatrzymywać najlepszych specjalistów z branży zawodowych usług, dlatego nasi pracownicy są naszym najcenniejszym atutem. W związku z tym będziemy traktować się nawzajem z szacunkiem i sprawiedliwie, a także promować atmosferę otwartej komunikacji i uczciwości.

Poszanowanie wszystkich ludzi

Będziemy traktować siebie nawzajem tak, jak sami chcemy być traktowani, a także będziemy odpowiednio i profesjonalnie postępować wobec naszych współpracowników, klientów i sprzedawców, tak w biurze, jak i poza nim. Będziemy szanować różnice pomiędzy naszymi pracownikami z całego świata. Promujemy różnorodność w naszej firmie, ponieważ szersze perspektywy wiodą do bardziej interesujących poziomów dyskusji, które wzbogacają wartość oferowaną przez nas naszym klientom, akcjonariuszom oraz interesariuszom. Podejmujemy decyzje dotyczące zatrudniania zgodnie z potrzebami firmy i zasługami, i zawsze zgodnie z właściwymi przepisami prawnymi w zakresie zatrudniania.

Zasady dotyczące zapobiegania molestowaniu

Grubiańskie, napastliwe lub obraźliwe postępowanie – werbalne, fizyczne lub za pomocą obrazów – jest niedopuszczalne. Przykłady:

- obraźliwe uwagi dotyczące cech rasowych, etnicznych lub fizycznych, przekonań religijnych, wieku lub orientacji seksualnej,
- wyrażające dezaprobatę uwagi dotyczące niepełnosprawności danej osoby lub
- niepożądane zachowanie nacechowane seksualnie.

Groźby, akty przemocy bądź fizyczne zastraszanie, jak również działania odwetowe w reakcji na oskarżenie o molestowanie zgłoszone w dobrej wierze, są kategorycznie zabronione. Gorąco zachęcamy Państwa do zgłaszania sytuacji, w których postępowanie innego pracownika sprawia, że czują się Państwo skrzepowani, a także do zgłaszania przypadków molestowania czy groźenia.

Kontakty osobiste

Przywiązujemy dużą wagę do wzajemnego poszanowania i tworzenia zawodowych relacji pomiędzy naszymi pracownikami. Stanowi to podstawę naszej kultury korporacyjnej, co, jak sądzimy, wyróżnia nas na tle konkurencji na rynku. Dlatego uznajemy, że utrzymywanie intymnych związków wykraczających poza ramy prostej znajomości z osobami podlegającymi danym pracownikom lub pozostającymi z nimi w relacji podwładności, jest dla tych pracowników nieodpowiednie. Dotyczy to także osób z zewnątrz, z którymi prowadzą oni interesy jako przedstawiciele Jones Lang LaSalle (m.in. klientów, wykonawców i sprzedawców). Jeśli taki związek powstanie, należy bezzwłocznie zgłosić go właściwej osobie w firmie, abyśmy mogli sprawdzić, czy można rozwiązać problem w stosowny sposób.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszyscy odpowiadamy za utrzymywanie bezpieczeństwa miejsca pracy, ustanawiając i przestrzegając zasady BHP, dokonując właściwej oceny i stosując zdrowy rozsądek. Pracownicy mają obowiązek bezzwłocznie zgłaszać

wypadki, obrażenia lub niebezpieczne warunki pracy do odpowiedzialnego specjalisty ds. BHP lub dyrektora ds. etycznych.

Dodatkowe informacje: informacje dotyczące BHP.

Prywatność

Będziemy szanować prawa naszych pracowników do prywatności zgodnie z prawami kraju, w którym są oni zatrudnieni. Podejmiemy także właściwe kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa danych naszych pracowników – co stwierdziwszy, aby skutecznie i efektywnie prowadzić działalność naszej globalnej firmy, musimy mieć możliwość przetwarzania i przekazywania danych dotyczących naszych pracowników, zarówno w firmie jak i poza nią, w celu przestrzegania właściwych praw, realizacji wypłat wynagrodzeń oraz administrowania innymi wymogami kadrowymi. Podejmując zatrudnienie w firmie, pracownicy zgadzają się na wykorzystywanie ich danych w powyższych i innych podobnych celach. Nasi pracownicy mają możliwość przeglądania oraz korygowania nieścisłości w ich danych.

Systemy komunikacji (w tym telefon, e-mail, Internet, komunikatory internetowe oraz serwisy społecznościowe)

Firma Jones Lang LaSalle udostępni pracownikom systemy komunikacji do korzystania wyłącznie w celach służbowych. Obejmują one:

- telefony stacjonarne i komórkowe,
- komputery,
- urządzenia przenośne,
- dostęp do Internetu,
- systemy poczty elektronicznej,
- faksy oraz
- systemy umożliwiające komunikację za pośrednictwem serwisów społecznych.

Nie wolno korzystać z naszych systemów komunikacji w celu przeglądania, otrzymywania lub wysyłania materiałów niewłaściwych lub takich, które mogą być obraźliwe dla współpracowników. Podczas kontaktowania się w imieniu firmy zawsze należy stosować właściwą ocenę, co oznacza nawiązywanie kontaktów w sposób profesjonalny. Dobrą zasadą, której należy zawsze przestrzegać jest założenie, że Państwa wiadomości mogą pewnego dnia zostać ujawnione, więc nie chcieliby Państwo powiedzieć lub napisać czegoś, co mogłoby zniszczyć reputację Państwa lub firmy. Dotyczy to także każdego systemu komunikacji klienta lub sprzedawcy, do którego mogą Państwo uzyskać dostęp jako przedstawiciel firmy. Pamiętaj - najpierw pomyśl, a dopiero potem wyślij e-maila.

Rozumiemy potrzebę i przyzwalamy na ograniczone użycie naszych systemów komunikacji w celach osobistych, jednak korzystanie z firmowych systemów komunikacji do celów osobistych stanowi przywilej, a nie prawo, więc firma może zawsze z niego zrezygnować. Firma może monitorować, przeglądać i przechowywać wiadomości wysyłane lub otrzymywane w naszych systemach komunikacji. Nie należy oczekiwać zachowywania prywatności w przypadku takich wiadomości.

Dodatkowe informacje: zasady w zakresie korzystania z systemów informatycznych dotyczące korzystania z naszych systemów informatycznych, oprogramowania, Internetu oraz serwisów społecznościowych udostępnianych Państwu w celu wykonywania obowiązków służbowych.

Nasze zasady w zakresie komunikacji są ograniczone przez przepisy ustaw w zakresie prywatności danych, które dotyczą pracowników w danym kraju.

Często zadawane pytania

Kliknij [tutaj](#), aby zobaczyć niektóre z często zadawanych pytań dotyczących naszych zobowiązań wobec pracowników.

Nasza odpowiedzialność względem klientów

Jesteśmy dumni z faktu, że w całej naszej działalności stawiamy interesy naszych klientów na pierwszym miejscu. Zawsze mamy obowiązek dążyć do całkowitego zadowolenia klienta dzięki wysokiemu poziomowi usług. Bez lojalności i wsparcia naszych klientów, nasza firma nie odniesie sukcesu.

Standardy i postępowanie zawodowe; zapewnianie jakości

Będziemy przestrzegać lokalnych standardów zawodowych w krajach, w których prowadzimy działalność. Podczas pobytu w lokalach naszych klientów, musimy zachowywać się właściwie i profesjonalnie, kreować pozytywny wizerunek firmy oraz przestrzegać wewnętrznych, panujących u naszych klientów zasad. W przypadku, gdy zasady Jones Lang LaSalle są surowsze niż zasady klienta, należy stosować się do zasad Jones Lang LaSalle.

Jakość usług dla naszych klientów stanowi klucz do stabilnego sukcesu firmy Jones Lang LaSalle. Proste czynności, takie jak czytanie dokumentów przed wysłaniem, korzystanie z aktualnych wzorców, przeglądanie dokumentów przez pracowników na podobnych stanowiskach, a także potwierdzanie zakresu, oczekiwań klienta i zobowiązań umownych, mogą znacznie polepszyć jakość obsługi oraz umożliwić uniknięcie kosztownych błędów lub naruszenia reputacji. Każdy z nas odpowiada za ocenę własnego obszaru praktyki przy wdrażaniu etapów jakości obsługi, które umożliwią nam wykonywanie naszej pracy w jak najlepszy sposób.

Dodatkowe informacje: narzędzia promocji jakości obsługi i standardów zawodowych.

Dane klientów

Będziemy chronić wrażliwe, prywatne lub poufne dane klientów tak samo rzetelnie, jak chronimy swoje własne dane. Dotyczy to także zrozumienia i przestrzegania właściwych umów z naszymi klientami. Nie wolno bez uzyskania odpowiedniej zgody omawiać czy ujawniać danych klientów ani w firmie Jones Lang LaSalle, ani poza nią. Jeśli przedstawiciel mediów poprosi Państwa o skomentowanie spraw klienta, należy się najpierw upewnić, czy mają Państwo jego zgodę na to, a także przekazać swoje proponowane odpowiedzi do oceny korporacyjnego działu komunikacji.

Dodatkowe informacje: nasze zasady dotyczące publicznego ujawnienia istotnych danych.

Konflikty interesów dotyczące klientów

Nie będziemy działać na rzecz klienta, gdy istnieje potencjalny konflikt interesów z innym klientem Jones Lang LaSalle lub z samą firmą Jones Lang LaSalle, bez ujawnienia - w pierwszej kolejności - potencjalnego konfliktu oraz otrzymania pisemnego potwierdzenia każdego klienta, że mimo wszystko chce, abyśmy kontynuowali. Przykładowo, konflikt który należy ujawnić wcześniej to sytuacja, gdy dział dzierżawy i zarządzania reprezentuje właściciela nieruchomości, a dział reprezentacji dzierżawcy reprezentuje dzierżawcę tej samej nieruchomości.

Wszelkie potencjalne konflikty interesów należy zgłaszać do właściwego kierownika ds. relacji z klientami oraz jednego z naszych dyrektorów ds. etycznych. Po poinformowaniu klientów na piśmie o potencjalnym konflikcie oraz uzyskaniu zgód klientów, kierownik ds. relacji z klientami, uzyskawszy wymagane wskazówki dyrektora ds. etycznych, zdecyduje, czy i na jakich warunkach firma Jones Lang LaSalle może kontynuować działalność na podstawie tych instrukcji klienta.

Dodatkowe informacje: opublikowany w sieci intranet **podręcznik dotyczący konfliktów interesów**, który zawiera praktyczne narzędzia identyfikacji i rozstrzygnięcia potencjalnych konfliktów interesów.

Zezwolenia

Wiele rządów państw wymaga specjalnych zezwoleń na uczestnictwo w transakcjach rynku nieruchomości (np. pośrednictwie), branży usług finansowych (np. zarządzaniu inwestycjami) oraz innych sektorach usług profesjonalnych lub technicznych (np. inżynierii). Niektóre zezwolenia dotyczą firmy, a inne muszą zostać uzyskane przez indywidualnych pracowników. Możemy świadczyć tylko te usługi, na które posiadamy zezwolenia lub wyłącznie za pośrednictwem przedstawicieli, którzy posiadają należyte zezwolenia.

W intranecie stworzyliśmy **stronę dotyczącą zezwoleń**, aby udostępnić Państwu dodatkowe informacje dotyczące uzyskiwania i utrzymywania zezwoleń, których potrzebujemy w celu prowadzenia naszej właściwej działalności, a także wprowadziliśmy zasady dotyczące naszego **programu w zakresie koordynatorów ds. przestrzegania przepisów poszczególnych krajów**, gdzie znajdują Państwo praktyczne informacje na temat tego, kiedy możemy potrzebować zezwoleń na pewnego typu działalność.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące **zgodności z prawem i przepisami**.

Klienci rządowi

W interesach z klientami rządowymi musimy podjąć szczególne środki ostrożności w celu przestrzegania wszystkich zobowiązań prawnych i umownych. Rządy państw i samorządy lokalne na całym świecie mają określone i zróżnicowane przepisy dotyczące zamówień publicznych ustanowione, aby chronić interes publiczny. W wielu przypadkach są one surowsze niż prawa regulujące transakcje sektora prywatnego. Te prawa na ogół zakazują lub ściśle ograniczają kwestię oferowania urzędnikom państwowym upominków, rozrywek oraz zwrotu kosztów podróży. Często dotyczą one także zatrudniania obecnych lub niedawno emerytowanych urzędników państwowych oraz ich rodzin, a także postępowania, które może być postrzegane jako wywieranie niewłaściwego wpływu na obiektywny proces podejmowania decyzji przez rząd czy samorząd.

Dodatkowe informacje: informacje na temat wymogów w zakresie **zawierania kontraktów rządowych**.

Niewłaściwe rozrywki

Nawet jeśli zostaniemy o to poproszeni, nie będziemy oferować klientom – obecnym lub potencjalnym, sprzedawcom bądź innymi pracownikom nieodpowiednich rozrywek. Dotyczy to zaproszeń do klubów lub restauracji, które mogą być postrzegane jako obraźliwe, ponieważ mogą sprawić, że uczestnicy poczują się zażenowani lub że naruszają standardy ustanowione w naszym Kodeksie. Jednym z testów na „właściwy charakter” danej rozrywki jest to, czy publiczne ujawnienie formy rozrywki byłoby żenujące dla Jones Lang LaSalle lub negatywnie wpływało na zawodową reputację firmy.

Wręczenie upominków

Wręczając upominki osobom zatrudnionym przez naszych klientów lub innym osobom trzecim, z którymi prowadzimy interesy, należy stosować właściwą ocenę. Nie wolno wręczać upominku, który mógłby zmusić kogokolwiek do naruszenia kodeksu etycznego jego firmy. Żaden upominek nie powinien ponadto mieć takiego charakteru, aby w przypadku jego publicznego ujawnienia wywołać zakłopotanie Jones Lang LaSalle - lub taki, który mógłby zostać

odebrany jako niewłaściwy. Ponadto wartość upominku dawanego przez firmę nigdy nie powinna być na tyle znacząca, aby stworzyć pozór łapówki. Zdobywamy zamówienia i klientów, ponieważ oferujemy naszym klientom wyjątkową wartość, a nie dlatego, że wręczamy lepsze upominki niż konkurencja.

Często zadawane pytania

Kliknij [tutaj](#), aby zobaczyć niektóre z często zadawanych pytań dotyczących naszych zobowiązań wobec klientów.

Nasza odpowiedzialność względem rynku

Utrzymując najwyższe standardy uczciwości w naszych praktykach biznesowych i ostrożnie dobierając klientów oraz inne osoby, z którymi prowadzimy interesy, pomożemy promować uczciwy i konkurencyjny rynek.

Przepisy antymonopolowe, uczciwe interesy i konkurencja

Mamy obowiązek prowadzić uczciwe interesy z klientami, dostawcami i konkurencją firmy. Nie wykorzystujemy nikogo w nieuczciwy sposób poprzez manipulacje, ukrywanie, lekceważenie, nadużywanie poufnych informacji, błędne przedstawianie istotnych faktów, ani poprzez jakiegokolwiek inne praktyki w zakresie nieuczciwych interesów. Mamy obowiązek przestrzegać właściwych przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji (m.in. dotyczących dyskryminacji cenowych, zmów cenowych, ograniczeń handlu oraz monopolii) na całym świecie. Te prawa, np. przepisy Unii Europejskiej dotyczące konkurencji oraz przepisy antymonopolowe USA, chronią system wolnej przedsiębiorczości oraz promują aktywną, ale uczciwą konkurencję.

W całej naszej działalności gospodarczej:

- będziemy konkurować w sposób aktywny i uczciwy;
- nie będziemy omawiać z naszą konkurencją cen lub innych spraw mających wpływ na ceny z zamiarem zawierania zmów dotyczących cen czy opłat, ustalania cen minimalnych bądź innych warunków handlowych na rynku, na którym konkurujemy;
- będziemy wyjaśniać wszystkim dostawcom, że oczekujemy od nich uczciwego i aktywnego konkurowania o nasze zamówienia;
- będziemy budować długotrwałe relacje z naszymi klientami, demonstrując uczciwość; oraz
- będziemy uczestniczyć w rzetelnych i prawdziwych kampaniach marketingowych i reklamowych - nigdy nie będziemy celowo podawać fałszywych informacji, pomijać istotnych faktów czy składać fałszywych oświadczeń dotyczących Jones Lang LaSalle lub naszej konkurencji.

Chociaż gromadzenie informacji na temat naszej konkurencji stanowi dopuszczalną działalność, o ile jest ona prowadzona w sposób legalny i etyczny, nasi pracownicy nigdy nie powinni uzyskiwać informacji o konkurencji w niewłaściwy sposób, np. poprzez kradzież dokumentów, przedstawianie fałszywej tożsamości danej osoby, skłanianie pracownika konkurencji do ujawnienia poufnych danych lub uzyskanie nielegalnego dostępu do poufnych danych konkurencji, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich.

Dodatkowe informacje: nasze zasady dotyczące **przestrzegania przepisów antymonopolowych**.

Zasady dotyczące zakazu wręczania łapówek, m.in. płatności „ułatwiających”

Nie wolno nam oferować, dokonywać lub przyrzekać żadnych nielegalnych, niewłaściwych lub wątpliwych płatności, ani też zobowiązywać się do wręczenia osobistych bądź firmowych środków pieniężnych czy też innych wartościowych rzeczy klientom, sprzedawcom, urzędnikom państwowym albo innymi osobom gdziekolwiek na świecie w celu uzyskania lub zachowania zamówień czy zapewnienia sobie niewłaściwej przewagi, bezpośrednio lub pośrednio. Dotyczy to nawet niewielkich płatności dokonywanych na rzecz pracowników rządowych, „ułatwiających” przeprowadzenie urzędowych procedur.

Wiele krajów, w których prowadzimy działalność, posiada prawa zabraniające przekupstwa zagranicznych urzędników państwowych, a także wymaga prowadzenia rzetelnych ksiąg i dokumentacji. Przykładowo, w USA to prawo nosi nazwę ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), a w Wielkiej Brytanii jest to ustawa o przeciwdziałaniu przekupstwu (Bribery Act). Te przepisy mogą dotyczyć naszej działalności na całym świecie. Będziemy przestrzegać zarówno tych praw, także jak i wszelkich lokalnych przepisów antykorupcyjnych, mających zastosowanie w krajach, w których prowadzimy działalność.

Nie będziemy wykorzystywać innych osób, aby pośrednio oferować lub dokonywać korupcyjnych płatności na rzecz urzędników państwowych czy pracowników przedsiębiorstw państwowych. Pracownik zatrudniający konsultanta albo innego przedstawiciela uczestniczącego w imieniu Jones Lang LaSalle w transakcjach ze stronami trzecimi musi uzyskać pisemne potwierdzenie od takiego przedstawiciela bądź konsultanta, że będzie on przestrzegać wymogów właściwych przepisów antykorupcyjnych.

Dodatkowe informacje: dodatkowe zasady dotyczące przestrzegania **amerykańskiej ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (FCPA)**; strona w sieci intranet dotycząca **amerykańskiej ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (FCPA) oraz brytyjskiej ustawy o przeciwdziałaniu przekupstwu**, w tym program identyfikacji naruszeń FCPA; sekcja w sieci intranet dotycząca sposobów **identyfikacji i zapobiegania potencjalnemu przekupstwu**.

Praktyki zaopatrzeniowe; zakaz przyjmowania upominków dotyczących decyzji zaopatrzeniowych

Mamy obowiązek podejmować decyzje zaopatrzeniowe wyłącznie na podstawie najlepszych interesów Jones Lang LaSalle lub naszych klientów, gdy występujemy w ich imieniu, oraz zgodnie z zasadami firmy w zakresie zaopatrzenia.

Musimy przed złożeniem zobowiązań dotyczących zaopatrzenia uzyskać właściwe wewnętrzne zgody, co zapewni nam skuteczne mechanizmy kontroli gospodarczej i finansowej nad naszymi wydatkami. Ten proces podlega globalnym zasadom dotyczącym pewnych zgód i w różnych krajach czy różnych segmentach naszej działalności lub grupach personalnych może być realizowany w różny sposób. Jego celem jest sprawienie, by właściwi pracownicy oceniali decyzje w zakresie zobowiązania firmy do dokonywania wydatków, aby wydatki firmowe były uzasadnione, aby towary i usługi były odbierane zgodnie ze specyfikacjami, oraz aby faktury były zgodne z wymogami prawnymi i naszymi zasadami w zakresie zaopatrzenia.

Bez pełnego wewnętrznego ujawnienia i uzyskania właściwych zgód nigdy nie wolno Państwu świadomie sprawiać lub kierować firmą Jones Lang LaSalle tak, aby dokonywała ona zakupów towarów lub usług od sprzedawcy, którego właścicielem lub spółką kontrolującą jest pracownik firmy Jones Lang LaSalle bądź osoba krewna pracownika Jones Lang LaSalle. Dotyczy to towarów lub usług dowolnego rodzaju, dla Jones Lang LaSalle czy któregokolwiek z naszych klientów.

Jones Lang LaSalle kupuje towary i usługi wyłącznie na podstawie ceny, jakości, wydajności i odpowiedniości. Nie wolno zawierać niewłaściwych ani nielegalnych transakcji, lub transakcji, które wydają się niewłaściwe czy nielegalne, albo które mają na celu wypaczenie rzetelności raportów bądź wyników jakiegokolwiek strony transakcji.

Nigdy nie wolno domagać się lub przyjmować żadnych upominków (w gotówce, w formie rozrywki lub innego wynagrodzenia, np. w postaci bezpłatnych towarów czy usług) ani żadnej łapówki od sprzedawcy czy też podwykonawcy, od którego kupują Państwo towary lub usługi w imieniu firmy bądź któregośkolwiek z jej klientów. Jedynym wyjątkiem od tej zasady są sytuacje, gdy mogą Państwo przyjmować symboliczne prezenty, posiłki biznesowe lub rozrywki o niewielkiej czy symbolicznej wartości, jeśli w Waszej ocenie dokonanej w dobrej wierze, ich odrzucenie byłoby kłopotliwe z punktu widzenia firmy oraz jeśli upominek lub rozrywka nie ma na celu, ani nie zostaje przyjęta, aby zmienić decyzję dotyczącą zaopatrzenia, która w innym przypadku byłaby najlepsza.

W przypadku upominków, przez niewielką lub symboliczną wartość rozumiemy do 100 USD (lub równowartość tej sumy w innych walutach). W przypadku posiłków lub rozrywek biznesowych, także mamy na myśli kwotę do ok. 100 USD (lub równowartość tej sumy w innych walutach), za każdy posiłek lub imprezę. Uznajemy także, że w droższych miastach koszt posiłku biznesowego może obecnie przekroczyć tę kwotę, więc naszym ogólnym celem jest dokonywanie przez Państwa właściwych ocen handlowych w tym zakresie oraz unikanie pozoru „niewłaściwego postępowania”.

Dodatkowe informacje: zestaw narzędzi kierownika w ramach materiałów szkoleniowych w zakresie **identyfikacji i zapobiegania przepukstwu**. Zobacz także rozdział „Odpowiedzialność wobec akcjonariuszy – osobiste konflikty interesów”.

Rzetelna i kompletna dokumentacja finansowa

Nasza dokumentacja finansowa musi rzetelnie odzwierciedlać transakcje, aktywa i pasywa, a także być prowadzona zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami rachunkowości. Nie wolno dokonywać wpisów w księgach lub dokumentacji firmy, które ukrywają lub tuszują prawdziwy charakter transakcji. Nie wolno tworzyć ani utrzymywać nieujawnionych czy niezaksięgowanych środków pieniężnych bądź aktywów.

Dodatkowe informacje: **procedury w zakresie składania skarg dotyczących nieprawidłowości rachunkowych**

Bojkoty

Mamy obowiązek przestrzegania przepisów dotyczących zakazu bojkotów, które zabraniają firmie Jones Lang LaSalle uczestniczenia w bojkocie danego kraju lub firmy w tym kraju.

Ograniczenia handlu

Nie będziemy także prowadzić interesów z żadnym rządem, podmiotem, organizacją lub osobą indywidualną, bądź w żadnym kraju, w którym, zgodnie z właściwymi przepisami, jest to zabronione. Jeśli nie są Państwo pewni, czy możemy legalnie prowadzić działalność w danym kraju, prosimy zajrzeć na **stronę dozwolonych krajów** w sieci intranet lub skonsultować się z dyrektorem ds. etycznych.

Właściwy dobór naszych klientów, partnerów handlowych i współpracowników

Nie będziemy prowadzić interesów z innymi osobami lub podmiotami, które mogą zaszkodzić reputacji firmy Jones Lang LaSalle. Będziemy dla przykładu unikać prowadzenia interesów z jakąkolwiek firmą bądź osobą, która celowo i/lub stale narusza prawo. Nie będziemy prowadzić interesów z firmą ani osobą, jeśli jest to zabronione przez właściwe prawa lub przepisy. Wreszcie nie zatrudnimy osoby trzeciej do realizacji działań zabronionych przez prawo czy też nasz Kodeks.

Mamy obowiązek dokładnie sprawdzać klientów, sprzedawców, agentów, konsultantów, podwykonawców, inwestorów środków pieniężnych, spółki joint venture oraz partnerstwa, z którymi firma Jones Lang LaSalle współpracuje. Mają Państwo obowiązek zapoznania się, we właściwym zakresie w danych okolicznościach, z historią, reputacją i normami postępowania:

- klientów,
- potencjalnych klientów,
- sprzedawców oraz
- tych firm lub osób, które zatrudniamy do występowania w naszym imieniu lub z którymi prowadzimy interesy.

Musimy także podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, że te firmy oraz osoby, które zatrudniamy do występowania w naszym imieniu albo do dostarczania towarów lub usług, postępują zgodnie ze standardami naszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców. Mają Państwo obowiązek rozumieć oraz przestrzegać naszych odrębnych zasad dotyczących weryfikacji i akceptacji klientów, partnerów w spółce joint venture oraz sprzedawców, sprawdzając, czy zewnątrzni sprzedawcy oraz inne osoby rozumieją swoje obowiązki wobec nas i naszych klientów.

Zgodnie z wymogami prawnymi w różnych krajach, musimy także ostrożnie wybierać osoby, które zatrudniamy do wykonywania pracy dla nas. Dotyczy to także podejmowanie uzasadnionych działań, aby zagwarantować, że w podaniach o pracę ujawniły nam one właściwe dane, oraz że ich przeszłość (np. przypadki oszustwa lub stosowania przemocy) nie sprawi, że byliby niepożądanymi jako pracownicy.

Dodatkowe informacje: aby pomóc Państwu w dokonaniu oceny potencjalnych klientów lub sprzedawców, zasady dotyczące **weryfikacji klienta oraz weryfikacji sprzedawców; wytyczne dotyczące stosowania naszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców; weryfikacja partnerów w spółkach joint venture LaSalle Investment Management**; specjalna sekcja na stronie intranet z **zasobami dotyczącymi weryfikacji**; oraz zasady dotyczące **przeprowadzania kontroli dotychczasowego zatrudnienia** w przypadku potencjalnych pracowników.

Zasady dotyczące zapobiegania praniu brudnych pieniędzy

Przestrzegamy wszystkich właściwych przepisów dotyczących zakazu prania brudnych pieniędzy. Nigdy świadomie nie będziemy uczestniczyć w żadnym programie prania brudnych pieniędzy, nie zaniżamy wielkości transakcji gotówkowych ani nie unikamy bezprawnie odpowiedzialności podatkowej. Ponadto będziemy starać się, w uzasadnionym zakresie, poznawać naszych klientów, aby zmniejszyć prawdopodobieństwo nieświadomego bycia wykorzystanym do udzielenia pomocy w praniu brudnych pieniędzy. Nie będziemy tolerować naszej „zamierzonej ignorancji” dotyczącej prania brudnych pieniędzy.

Do prania brudnych pieniędzy można wykorzystać nieruchomości. Pieniądze są „prane”, aby ukryć powiązaną działalność kryminalną, np. przemyt narkotyków, działalność terrorystyczną czy nielegalne unikanie płacenia podatków; aby ukryć prawdziwe źródło środków finansowych i swobodnie nimi dysponować. Osoba dokonująca prania brudnych pieniędzy może, przykładowo, nabyć nieruchomość od spółdzielni, która zgadza się wpisać do ksiąg cenę nabycia znacznie niższą niż rzeczywista wartość, przyjmując różnicę „pod stołem” oraz umożliwiając przestępcy osiągnięcie zysku i sprzedaż nieruchomości według jej rzeczywistej wartości. To tylko jeden przykład. Pranie brudnych pieniędzy może przybrać wiele form.

Jeśli zauważą Państwo jakieś transakcje, które wyglądają podejrzanie, należy je zgłosić do swojego kierownika i jednego z naszych dyrektorów ds. etycznych.

Dodatkowe informacje: informacje dotyczące naszych **procedur w zakresie zapobiegania praniu brudnych pieniędzy**.

Często zadawane pytania

Kliknij **tutaj**, aby zobaczyć niektóre z często zadawanych pytań dotyczących naszych obowiązków wobec rynku.

Nasza odpowiedzialność względem akcjonariuszy

Wszyscy pracownicy, kadra kierownicza oraz członkowie zarządu powinni chronić nasz majątek oraz gwarantować jego efektywne wykorzystanie. Kradzieże, brak ostrożności czy marnotrawstwo mają bezpośredni wpływ na rentowność firmy. Z majątku firmy można korzystać wyłącznie w legalnych celach służbowych. Będąc spółką giełdową, mamy ponadto obowiązek prowadzić i udostępniać aktualną i kompletną dokumentację dotyczącą naszej działalności finansowej oraz przestrzegać wszystkich przepisów USA dotyczących papierów wartościowych.

Uzyskiwanie właściwych wewnętrznych zgód na działania

Należy się upewnić, czy Państwa działalność na rzecz firmy została należycie zatwierdzona przez odpowiednie osoby. Wprowadziliśmy pewne nadrzędne zasady dotyczące zgód korporacyjnych, ale poszczególne jednostki organizacyjne i kadrowe decydują same, jakie dodatkowe wymogi chcą ustanowić (np. jakie zgody kierowników są wymagane dla różnych poziomów płatności dla sprzedawców).

Także przed rozpoczęciem działalności w kraju, w którym wcześniej firma nie prowadziła interesów, należy uzyskać odpowiednie zgody na poziomie korporacyjnym, aby mieć pewność, że przestrzegamy lokalnych wymogów, właściwie przeszkoliliśmy personel i aby sprawdzić, czy podjęto odpowiednie kroki w celu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa osobistego.

Dodatkowe informacje: nasze zasady dotyczące ogólnych zgód korporacyjnych, zasad dotyczących poszczególnych grup, delegowania upoważnień wykonawczych, zarządzania podmiotami prawnymi, prowadzenia działalności w nowym kraju oraz otwierania nowego biura.

Zawieranie umów z klientami i sprzedawcami

Wszystkie nasze uzgodnienia handlowe z klientami i sprzedawcami należy utwilić na piśmie, w formie właściwych dokumentów. Umowy należy należycie uzupełniać i odpowiednio nimi zarządzać w ramach naszej dokumentacji korporacyjnej.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące zawierania umów z klientami oraz strona dotycząca umów w sieci intranet, gdzie można znaleźć formularze umów oraz inne informacje dotyczące naszej bazy danych umów.

Informacje wewnętrzne i obrót papierami wartościowymi

Przepisy USA dotyczące papierów wartościowych, które mają zastosowanie wobec Jones Lang LaSalle na całym świecie, regulują kwestie sprzedaży i nabywania papierów wartościowych w interesie ochrony inwestorów.

Nabywanie lub sprzedaż papierów wartościowych przez pracowników na podstawie znanych im istotnych niejawnych informacji stanowi naruszenie zarówno zasad firmy Jones Lang LaSalle, jak i przepisów dotyczących papierów wartościowych. Informacje są uznawane za „istotne”, jeśli mogą wpłynąć na decyzję rozsądnego inwestora dotyczącą nabycia, zbycia lub posiadania papierów wartościowych. Ponadto przekazywanie przez jakiegokolwiek pracownika posiadającego istotne niejawne informacje takich informacji innym osobom (np. współmałżonkowi lub dziecku) bądź zalecanie im nabycia czy też sprzedaży naszych papierów wartościowych stanowi naruszenie

zarówno zasad firmy Jones Lang LaSalle, jak i przepisów dotyczących papierów wartościowych. Jest to tzw. „tipping” (czyli „dawanie cynku”) i w takich przypadkach obie osoby mogą zostać pociągnięte do odpowiedzialności. Chociaż te zasady dotyczą głównie obrotu akcjami firmy Jones Lang LaSalle, w równym stopniu odnoszą się one do papierów wartościowych innych emitentów będących naszymi klientami lub sprzedawcami, ponieważ podczas prowadzenia interesów z nimi mogą Państwo uzyskać ich dane.

Informacja jest niejawną do czasu ujawnienia jej przez nas w taki sposób, aby poznali ją wszyscy inwestorzy. Na ogół tak się dzieje. Zazwyczaj ujawniamy informacje, wydając komunikat prasowy oraz składając dokumenty do amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd. Informacje niejawnie nie są własnością poszczególnych członków Zarządu, członków kierownictwa lub innych pracowników, którzy mogą przetwarzać je lub poznać je w inny sposób. Są one raczej własnością firmy Jones Lang LaSalle.

Członkowie zarządu, a także pewni dyrektorzy wykonawczy oraz pracownicy (którzy zostaną zawiadomieni o tym indywidualnie) podlegają dodatkowym ograniczeniom w zakresie dokonywania przez nich obrotu naszymi papierami wartościowymi. Odzwierciedla to ich rzeczywisty poziom dostępu do informacji, a także opinie ogółu społeczeństwa dotyczące posiadania przez nich wiedzy na pewne tematy w związku z ich rolą w firmie. Nie mogą oni nabywać czy sprzedawać akcji Jones Lang LaSalle w okresie, w którym obowiązuje zakaz dokonywania transakcji (tzw. blackout period), rozpoczynającym się siedem dni przed końcem każdego kwartału kalendarzowego oraz kończącym się w trzecim dniu roboczym po opublikowaniu informacji na temat zysków za każdy kwartał. Oczywiście zawsze dotyczy ich także ogólny zakaz dokonywania obrotu przez osoby będące w posiadaniu istotnych niejawnych informacji.

Niektóre nasze spółki, np. LaSalle Investment Management, mogą ustalać dodatkowe zasady dotyczące papierów wartościowych (np. publikować wykazy publicznych papierów wartościowych, których pracownicy tych firm nie mogą nabywać) i/lub mogą podlegać nadzorowi na mocy dodatkowych przepisów dotyczących papierów wartościowych w różnych krajach, które dotyczą zarządzających inwestycjami lub maklerów papierów wartościowych. Należy się upewnić, które z nich dotyczą Państwa i jak ich przestrzegać.

Każda osoba wykorzystująca istotne niejawnie informacje w celach osobistych lub ujawniająca je innym osobom bez uzasadnionej biznesowej przyczyny, narusza interesy Jones Lang LaSalle. Kary cywilne i kryminalne za naruszenie tych praw są surowe i mogą obejmować znaczne grzywny pieniężne, a także kary więzienia dla pracowników postępujących w nieuczciwy sposób.

Dodatkowe informacje: nasze zasady dotyczące **wewnętrznego obrotu papierami wartościowymi firmy oraz papierami wartościowymi emitowanymi przez klientów; zasady LaSalle Investment Management w zakresie papierów wartościowych.**

Komunikacja zewnętrzna

Jedynymi rzecznikami wypowiadającymi się na temat istotnych spraw firmy są prezes zarządu, dyrektor naczelny, dyrektor finansowy oraz inne osoby konkretnie wyznaczone przez któregokolwiek z powyższych pracowników. Nikt inny nie ma prawa odpowiadać na zapytania mediów lub innych osób spoza firmy w zakresie istotnych spraw korporacyjnych. Tego typu zapytania należy kierować do dyrektora ds. marketingu i komunikacji lub do jednego z wyznaczonych przez niego/nią pracowników, który/-a następnie zdecyduje, jak firma powinna zareagować. Nasz Kodeks nie zabrania nikomu udostępniania informacji wymaganych przez prawo lub nakaz sądowy.

Aby zapewnić spójny i zgodny z prawem proces wydawania komunikatów, korporacyjny dział komunikacji w Chicago oraz przedstawiciele tego działu w innych biurach ponoszą wyłączną odpowiedzialność za wydawanie komunikatów dotyczących istotnych spraw spółki. W przypadku ujawnienia przez pracownika Jones Lang LaSalle informacji uznawanych za istotne, ocenimy potrzebę wydania komunikatu, aby zapewnić pełną zgodność z obowiązkami informacyjnymi. Komunikaty oraz inne ujawniane informacje dotyczące innych wydarzeń w firmie należy konsultować z osobami kontaktowymi ds. marketingu i PR w lokalnym zakładzie lub konkretnej firmie. Firma wprowadziła pewne zasady mające zastosowanie w przypadku komunikacji na wypadek sytuacji kryzysowej w firmie.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące **ujawniania istotnych informacji firmy** (w tym przykłady typów informacji niejawnych uznawanych na mocy przepisów w zakresie papierów wartościowych za „istotne”), **wymogi w zakresie informacji na naszej ogólnodostępnej stronie internetowej oraz ujawnianie klientom strategicznych badań; zasady w zakresie komunikacji w sytuacjach kryzysowych.**

Zakaz dyskredytowania firmy

W okresie zatrudnienia w firmie mają Państwo obowiązek lojalnego jej wspierania, stąd nie jest właściwym wygłaszanie – w sposób dobrowolny lub nieodpłatny - ważnych negatywnych opinii na temat firmy lub dyskredytowanie reputacji firmy w inny sposób, wobec jakiegokolwiek osoby spoza firmy. Nigdy nie wolno ujawniać informacji mediom lub wygłaszać negatywnych opinii na elektronicznych tablicach wiadomości, w internetowych chat-roomach lub za pośrednictwem poczty elektronicznej bądź na innych portalach społecznościowych. W razie zaszkodzenia firmie, może mieć ona prawo żądać od dostawcy usług internetowych ujawnienia imienia i nazwiska osoby publikującej niewłaściwe informacje.

Nie oznacza to oczywiście, że nie można wyrażać konstruktywnej krytyki w firmie w ważnych celach biznesowych oraz w celu usprawnienia działalności firmy, ani że nie można wyrażać uczciwych opinii, nawet negatywnych, wobec osób trzecich, gdy wymaga tego prawo, np. w toku postępowania sądowego lub dochodzenia rządowego. Zawsze należy odpowiadać na zapytania agencji rządowych lub sądowych w sposób prawdziwy i w dobrej wierze.

Osobiste konflikty interesów; zasady dotyczące zakazu wręczania łapówek

„Konflikt interesów” ma miejsce, gdy osobiste interesy danej osoby naruszają interesy korporacji jako całości. Sytuacja konfliktowa może się pojawić, gdy pracownik, członek kierownictwa lub członek Zarządu podejmuje działania lub ma osobiste interesy, które mogą utrudnić wykonywanie przez niego obowiązków służbowych w firmie w sposób obiektywny i efektywny. Konflikty interesów powstają także wtedy, gdy pracownik, członek kierownictwa lub członek zarządu - bądź członkowie jego/jej rodziny - w wyniku zajmowanego przez niego/nią stanowiska w firmie otrzymuje niewłaściwe osobiste korzyści.

Żaden pracownik, członek kierownictwa lub członek zarządu nie może konkurować ze spółkami Jones Lang LaSalle lub pozwolić na to, aby ich interesy prowadzone w imieniu którejkolwiek z naszych spółek podlegały bądź sprawiły wrażenie jakoby podlegały, interesom osobistym albo rodzinnym. Odstępstwa od tej zasady są możliwe wyłącznie po poinformowaniu o tym dyrektora ds. etycznych i uzyskaniu jego pisemnej zgody.

Przykładowe konflikty interesów pomiędzy pracownikiem a Jones Lang LaSalle, które należy ujawniać i uzyskać na nie wcześniejszą zgodę obejmują w szczególności następujące przypadki:

- Posiadanie osobistego udziału w transakcji realizowanej z Jones Lang LaSalle lub w transakcji, w której Jones Lang LaSalle uczestniczy w imieniu klienta.
- Posiadanie istotnego udziału procentowego w kapitale lub inny rodzaj uczestnictwa (np. w ramach zatrudnienia albo bycia członkiem Zarządu) w firmie konkurenta, dostawcy czy też klienta Jones Lang LaSalle bądź organizacji, która prowadzi bądź chce prowadzić interesy z Jones Lang LaSalle; oznacza to, że wielkość udziału zapewnia pracownikowi istotny wpływ na taki inny podmiot. Inwestycja kwoty uznawanej za względnie dużą, która stanowi jedynie mało istotny łączny udział procentowy, nie narusza Kodeksu. Jeśli dla przykładu posiadają Państwo własny udział w dużej firmie giełdowej, np. IBM, która prowadzi także interesy z Jones Lang LaSalle, ale Państwa inwestycja stanowi tylko niewielki łączny udział w kapitale IBM, wtedy Państwa inwestycja w IBM nie stanowi problemu.
- Uczestnictwo w przedsięwzięciu, w którym Jones Lang LaSalle posiada lub może posiadać udział lub nabycie udziału we własności (np. nieruchomości, papierów wartościowych lub innych rzeczy), w której Jones Lang LaSalle posiada lub może posiadać udział. Wspólne inwestycje dokonywane w ramach programów firmowych, w których mogą uczestniczyć określone grupy pracowników lub członków Zarządu w celu dostosowania ich do interesów handlowych firmy zgodnie z naszym Kodeksem nie wymagają dodatkowych zgód.
- Otrzymanie prezentu, przysługi, pożyczki, specjalnej usługi, płatności lub specjalnego traktowania dowolnego rodzaju od jakiejkolwiek osoby albo organizacji, która prowadzi czy też chce prowadzić interesy z Jones Lang LaSalle, w tym od sprzedawców i podwykonawców, bądź która konkuruje z Jones Lang LaSalle. Odstępstwa są dopuszczalne wyłącznie w przypadku spełnienia wszystkich poniższych warunków:
 - jest to zgodne z dobrymi praktykami biznesowymi;
 - nie mogłoby to być interpretowane jako „zachęta” biznesowa lub łapówka;
 - jest to rzecz o niewielkiej lub symbolicznej wartości (równowartość do około USD 100 w lokalnej walucie);
 - publiczne ujawnienie transakcji nie postawiłoby firmy Jones Lang LaSalle w kłopotliwej sytuacji.
- Oferowanie prezentu, przysługi, pożyczki, specjalnej usługi, płatności lub specjalnego traktowania dowolnego rodzaju w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na jakąś osobę, spółkę czy urzędnika państwowego, aby działał on w sposób zapewniający Jones Lang LaSalle bądź danemu pracownikowi korzyści.

W przypadku potencjalnego konfliktu interesów, powinien on najpierw zostać zatwierdzony przez Państwa kierownika oraz należy o nim powiadomić dyrektora ds. etycznych. Zgoda komitetu ds. nominacji i ładu przy zarządzie, dyrektora naczelnego oraz jednego z regionalnych dyrektorów wykonawczych może być także wymagana w pewnych przypadkach określonych niżej w rozdziale „Przestrzeganie wymogów giełdy nowojorskiej w zakresie postępowania w biznesie – odstępstwa od postanowień Kodeksu”. W pewnych przypadkach zgoda zostanie udzielona, bo uznamy, że proponowana transakcja, po jej pełnym ujawnieniu i rozpatrzeniu jej zalet, jest korzystna dla firmy i/lub klientów – a zatem pożądana z punktu widzenia firmy.

Dodatkowe informacje: zestaw narzędzi kierownika w ramach materiałów szkoleniowych **w zakresie identyfikacji i zapobiegania przekupstwu**. Zobacz także rozdział wyżej „Odpowiedzialność względem rynku — Praktyki zaopatrzeniowe; zakaz przyjmowania upominków lub łapówek”.

Korzystanie z okazji do realizacji transakcji

Powiązana formą konfliktu interesów jest korzystanie z okazji do realizacji transakcji. Nasi pracownicy, członkowie kierownictwa oraz członkowie Zarządu nie mogą sami wykorzystywać okazji, o których mogą się dowiedzieć podczas korzystania z mienia lub informacji firmy, z racji zajmowanego stanowiska lub w ramach swoich regularnych obowiązków służbowych. W przypadku powstania takiej okazji, nasi pracownicy, kierownicy oraz członkowie Zarządu mają obowiązek promowania legalnych interesów firmy. Nie mogą oni więc korzystać z mienia lub informacji firmy, bądź swojego stanowiska w celu uzyskania osobistych korzyści.

Osobista działalność

Pracownicy Jones Lang LaSalle nie mogą uczestniczyć w zewnętrznej działalności, która może mieć ujemny wpływ na wykonywanie przez nich obowiązków służbowych na rzecz firmy lub w inny sposób negatywnie oddziaływać na działalność, wizerunek lub reputację Jones Lang LaSalle. Podobnie jak w przypadku naszej działalności gospodarczej, nasza działalność osobista musi być prowadzona z najwyższą uczciwością, ponieważ ujawnienie informacji na temat postępowania naszych pracowników lub ich osobistych spraw finansowych bądź podatkowych może niekorzystnie wpłynąć na biznesową reputację firmy. Firma zastrzega sobie prawo do rozwiązania stosunku pracy z osobą, której osobiste postępowanie może - w uzasadniony sposób - być źródłem kłopotliwej dla firmy sytuacji, lub negatywnie wpłynąć na jej relacje z klientami, pracownikami, akcjonariuszami czy innymi podmiotami.

Pożyczki dla pracowników, kadry kierowniczej i członków Zarządu

Dokładnie badamy każdą z rzadkich sytuacji, w których rozpatrujemy kwestię udzielenia osobistej pożyczki na rzecz pracownika lub zagwarantowania osobistych zobowiązań pracownika w celu sprawdzenia, czy ma on ważny biznesowy powód i nie konfliktuje on z naszymi zobowiązaniami wobec naszych klientów lub akcjonariuszy.

W niektórych przypadkach pożyczki na rzecz członków zarządu firmy lub pewnych kierowników wykonawczych są zabronione na mocy amerykańskiej ustawy Sarbanes-Oxley z 2002 roku, stąd wszelkie propozycje udzielenia pożyczki lub osobistej gwarancji na rzecz członka zarządu lub dowolnego kierownika wykonawczego muszą być zatwierdzane przez globalnego dyrektora ds. etycznych. Proponowane pożyczki lub gwarancje na rzecz innych pracowników muszą być zatwierdzane przez jednego z dyrektorów ds. etycznych.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące **pożyczek dla pracowników.**

Występowanie w charakterze członka kierownictwa lub członka zarządu spółki niepowiązanej z firmą

W pewnych sytuacjach firma może skorzystać z sytuacji, gdy występują Państwo w charakterze członka kierownictwa lub członka zarządu innej spółki czy stowarzyszenia branżowego, podkomisji albo też grupy ds. edukacyjnych/najlepszych praktyk, ale są także sytuacje, gdy tego typu działalność mogłaby wywołać istotne konflikty dla Państwa i dla naszej firmy. Ustanowiliśmy zatem odrębne zasady dotyczące okoliczności, w jakich mogą Państwo uzyskać zgodę na występowanie w charakterze członka kierownictwa lub członka zarządu niepowiązanej spółki czy stowarzyszenia. Zanim przyjmą Państwo takie stanowisko, należy przejrzeć zasady i skonsultować się z jednym z naszych dyrektorów ds. etycznych, aby upewnić się, czy podjęli Państwo właściwe działania wewnętrznie.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące **stanowisk kierowniczych i dyrektorskich.**

Ochrona danych, pomysłów i własności intelektualnej Jones Lang LaSalle

Dane, własność intelektualna i nowatorskie pomysły stanowią wartościowe aktywa firmy Jones Lang LaSalle. Należy identyfikować, zarządzać i chronić takie wartości niematerialne i prawne, ponieważ ich ujawnienie konkurencji może zmniejszyć przewagę konkurencyjną firmy i, co za tym idzie, być dla niej szkodliwe. Dane prowadzone przez firmę, które są poufne i w żaden inny sposób nie są jawne, a które muszą być chronione przed nadużyciem, obejmują w szczególności:

- plany przejęć lub sprzedaży firm,
- wewnętrzne dane finansowe,
- firmowe technologie i oprogramowania,
- firmowe badania i dane,
- dane klientów, w tym cenniki, modele zysków i strat, prospekty, zapytania ofertowe i dokumentację prawną,
- strategie i modele biznesowe,
- koncepcje nowych produktów i koncepcje marketingowe,
- akta osobowe pracowników,
- wynagrodzenia pracowników i plany wynagrodzeń,
- strategie i dane dotyczące postępowań sądowych,
- procesy, tajemnice handlowe, handlowe know-how i najlepsze praktyki, których celem jest zapewnienie przewagi konkurencyjnej,
- dane dotyczące zarządzania ryzykiem i ubezpieczeń oraz
- poufne dane przechowywane przez nas w imieniu klientów.

Poufne dane firmy można ujawniać tylko wtedy, gdy jest to konieczne w ważnym celu biznesowym lub gdy firma ma wymóg prawny ich ujawnienia w przypadku postępowania sądowego bądź dochodzenia rządowego. Nawet jeśli ujawniają Państwo nasze poufne dane z ważnych przyczyn biznesowych, na ogół dobrze jest chronić takie dane w ramach umowy o zachowaniu poufności.

Po ustaniu zatrudnienia w firmie nadal mają Państwo obowiązek niewykorzystywania poufnych danych uzyskanych przez w toku zatrudnienia, w celu pozyskania klientów lub pracowników firmy. W takim przypadku Państwo (i Państwa kolejny pracodawca) mogą ponosić odpowiedzialność wobec firmy za wynikające stąd szkody. Istnieją przy tym przepisy, na mocy których kradzież tajemnic handlowych stała się przestępstwem i które przewidują znaczne kary pieniężne dla korporacji oraz kary więzienia dla odpowiedzialnych osób.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące **własności intelektualnej, poufnych danych oraz procedury w przypadku naruszenia bezpieczeństwa informacji** (np. w przypadku kradzieży lub zgubienia laptopa) oraz dodatkowe informacje w sieci intranet dotyczące **prywatności danych**.

Traktowanie naszej marki

Nazwa, tożsamość marki i logo firmy Jones Lang LaSalle (oraz inne znaki usługowe stosowane przez nas w celu identyfikacji firmy) stanowią istotne i cenne aktywa odróżniające nas od konkurencji. Wypowiedzi i działania pracowników Jones Lang LaSalle oraz podejmowane przez nas decyzje handlowe muszą wspierać i promować naszą nazwę, tożsamość, pozycjonowanie oraz osobowość marki. Funkcjonujemy na rynku, stosując jedną globalną markę i mamy obowiązek traktować nazwę i markę Jones Lang LaSalle we wszystkich naszych działaniach na całym

świecie w sposób spójny. Nigdy nie wolno udzielać osobom trzecim żadnych praw do stosowania naszej nazwy lub marki bez odpowiednich zgód, ocen prawnych i sprzecznie z naszymi zasadami dotyczącymi nazewnictwa i marki.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące głównej marki.

Zobowiązania dotyczące wcześniejszego zatrudnienia

Szanujemy istniejące zobowiązania, które nowi lub potencjalni pracownicy Jones Lang LaSalle mogą mieć wobec swoich poprzednich pracodawców. Mogą to być ograniczenia dotyczące korzystania z czy też ujawniania poufnych lub firmowych danych oraz ograniczenia dotyczące usług przyszłych pracowników.

Oczekujemy od wszystkich naszych pracowników, że będą realizować swoje zobowiązania wynikające z umów w zakresie poufności i powierzone wobec wcześniejszych pracodawców, oraz natychmiastowego powiadomienia Jones Lang LaSalle, jeśli podlegają takim ograniczeniom. Warunkiem wstępnym zatrudnienia w firmie jest usunięcie przez przyszłych pracowników wszelkich przeszkód do wykonywania obowiązków służbowych, do których firma Jones Lang LaSalle ich zatrudniła.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące zatrudniania pracowników konkurencji.

Prowadzenie rzetelnej i kompletnej dokumentacji oraz ujawnienia danych

Wszyscy mamy obowiązek prowadzenia rzetelnej i kompletnej dokumentacji, w tym dotyczącej naszych klientów. Nie wolno dokonywać fałszywych, wprowadzających w błąd lub sztucznych zapisów w księgach i dokumentacji Jones Lang LaSalle czy dokumentacji prowadzonej przez nas dla klientów. Firma nie może posiadać żadnych funduszy lub aktywów w nielegalnych bądź niewłaściwych celach. Wszystkie aktywa, pasywa i transakcje muszą być rzetelnie i kompletnie dokumentowane i zapisywane w dokumentacji księgowej firmy. Pracownicy Jones Lang LaSalle odpowiedzialni za tworzenie faktur dla klientów lub innych osób trzecich muszą zachować szczególną ostrożność i przygotowywać dokładne faktury oparte na kompletnych informacjach, które odzwierciedlają podstawowe uzgodnienia umowne.

Wszyscy pracownicy ujawniający dane w imieniu firmy będą w dobrej wierze próbować ujawniać je w publicznych raportach i dokumentach, m.in. składanych do amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, w sposób pełny, jasny, rzetelny, terminowy i zrozumiały.

Dodatkowe informacje: procedury w zakresie reklamacji dotyczących nieprawidłowości w rachunkowości oraz procedury dotyczące zgłoszeń dokonywanych przez prawników.

Uczciwość i sprawozdawczość finansowa

Jones Lang LaSalle wymaga przestrzegania powszechnie przyjętych zasad rachunkowości oraz naszych własnych wewnętrznych mechanizmów kontroli rachunkowości i audytu. Nasi pracownicy mają obowiązek prowadzić i przedstawiać dokumentację rachunkową i finansową firmy, a także raporty sporządzone na podstawie tej dokumentacji, zgodnie z prawami wszystkich właściwych krajów. Taka dokumentacja i raporty muszą rzetelnie i jasno przedstawiać stan aktywów, pasywów, przychodów i kosztów firmy.

Dodatkowe informacje: procedury w zakresie reklamacji dotyczących nieprawidłowości w rachunkowości oraz procedury dotyczące zgłoszeń dokonywanych przez prawników.

Zgłaszanie czasu pracy i wydatków służbowych; służbowe karty kredytowe

Wszyscy pracownicy Jones Lang LaSalle mają obowiązek składania terminowych, dokładnych i kompletnych sprawozdań z czasu pracy i wydatków. Należy przestrzegać naszych zasad i korzystać z narzędzi oraz formularzy sprawozdawczych obowiązujących w danym kraju.

Jeśli mają Państwo obowiązek składać karty ewidencji czasu pracy, muszą one dokładnie określać rzeczywisty czas Państwa pracy.

Jeśli dostali Państwo służbową kartę kredytową (w tym dowolnego rodzaju kartę na zakupy na rzecz klientów), należy korzystać z niej wyłącznie w celu dokonywania uzasadnionych wydatków służbowych – nigdy do wydatków osobistych. Jeśli przez nieuwagę dokonają Państwo zakupu służbową kartę kredytową, należy zwrócić firmie kwotę tego zakupu.

Mądre wydawanie pieniędzy naszych akcjonariuszy

Wydając pieniądze w imieniu firmy zawsze należy pamiętać, że to pieniądze naszych akcjonariuszy, a nie nasze, zatem należy stosować te same normy ostrożnościowe, jakie zastosowałaby rozsądna osoba wobec własnych pieniędzy. Zawsze należy zastanowić się, czy rozsądny akcjonariusz zgodziłby się, że dany wydatek jest dokonywany z ważnej przyczyny biznesowej, korzystnej dla misji naszej organizacji. Trwonienie pieniędzy firmy lub ich bezmyślne wydawanie jest nieetyczne.

Odbiór dokumentów prawnych; zgłaszanie i prowadzenie spraw sądowych

Jeśli zostanie Państwu doręczony dokument prawny, wymaga on natychmiastowej uwagi. Należy pilnie powiadomić regionalnego radcę prawnego i bezzwłocznie przesłać dokument do niego/niej.

Wszelkie istotne roszczenia złożone - lub które klienci czy inne osoby chcą złożyć przeciwko Jones Lang LaSalle - nawet jeśli nie są ujęte w dokumentach prawnych, muszą być traktowane w ten sam sposób. Nie wolno kierować rzeczywistymi bądź potencjalnymi sprawami czy sporami sądowymi bez uczestnictwa jednego z prawników naszego zespołu ds. usług prawnych.

Dodatkowe informacje: zasady dotyczące zgłaszania rzeczywistych lub potencjalnych spraw sądowych; często zadawane pytania dotyczące spraw sądowych.

Archiwizacja dokumentów

Dokumentację firmy (która obejmuje zarówno dokumentację na papierze jak i dokumenty i e-maile przechowywane w formie elektronicznej) należy prowadzić zgodnie z właściwymi przepisami i odrębnymi zasadami archiwizacji dokumentacji obowiązującymi w firmie, które mają zastosowanie wobec Państwa i które są dostępne na portalu Policy Portal w firmowej sieci intranet. E-maile i inne dokumenty (na papierze i w formie elektronicznej), które nie są wymagane w celu udokumentowania transakcji naszej firmy, nie powinny być traktowane jako dokumentacja firmowa i należy je raczej niszczyć niż zachowywać.

Nie wolno nigdy świadomie niszczyć dokumentacji firmy, która może się odnosić do aktualnego postępowania sądowego lub dochodzenia rządowego, bądź jeśli radca prawny firmy powiedział Państwu, że muszą zachować pewne dokumenty w ramach wymogu zachowania dokumentacji dotyczącej procesu sądowego (tzw. litigation hold).

Dodatkowe informacje: **zasady dotyczące archiwizacji dokumentacji.**

Często zadawane pytania

Kliknij **tutaj**, aby zobaczyć niektóre z często zadawanych pytań dotyczących naszych obowiązków wobec akcjonariuszy.

Nasza odpowiedzialność względem społeczności

Prowadzimy działalność na całym świecie – w największych miastach i na najmniejszych lokalnych rynkach. We wszystkich miejscach powinniśmy dokładać wszelkich starań, aby podnosić poziom życia społeczności, w których prowadzimy działalność.

Związki globalne

Firma Jones Lang LaSalle uznaje swoje zobowiązania wobec interesów krajów, w których prowadzi działalność. Zawsze staramy się być dobrym obywatelem korporacyjnym, bez względu na miejsce prowadzenia naszej działalności.

Jesteśmy dumni z naszych osiągnięć w zakresie Korporacyjnej Odpowiedzialności Społecznej, przedstawianych w raporcie publikowanym przez nas co roku na naszej ogólnodostępnej stronie internetowej.

Zagrożenia dla środowiska naturalnego

Przestrzegamy właściwych przepisów prawnych w zakresie ochrony środowiska, ponieważ dotyczą one działalności naszej i naszych klientów. Będziemy rzetelnie stosować właściwe procedury w odniesieniu do przetwarzania i utylizacji odpadów niebezpiecznych i biologicznych. Aby zachować zgodność z tymi przepisami, musimy rozumieć, w jaki sposób nasza działalność może wpływać na środowisko. Jesteśmy zobligowani do przestrzegania wszystkich wymogów w zakresie właściwego zarządzania materiałami niebezpiecznymi i bezzwłocznie informować przełożonych o sytuacjach dotyczących usuwania niebezpiecznych substancji, niewłaściwej utylizacji lub innych sytuacji, które mogą być szkodliwe dla środowiska.

Praca osób nieletnich; praca przymusowa dowolnego rodzaju

Nie zatrudniamy osób poniżej 16. roku życia, chyba że takie zatrudnienie jest dozwolone przez i podejmowane w ramach lokalnego prawa i praktyk etycznych oraz nie wpływa negatywnie na zdrowie i dobro takich osób.

Nie uczestniczymy w opartych na ucisku i niesprawiedliwych praktykach w zakresie pracy osób nieletnich, ani nie zatrudniamy świadomie dostawców lub przedstawicieli, czy też nie zawieramy spółek joint venture z organizacjami, które stosują oparte na ucisku czy niesprawiedliwe praktyki w zakresie pracy osób nieletnich. Podczas spotkań dotyczących zarządzania projektem zwracamy uwagę klientów na niewłaściwe praktyki osób trzecich i udzielamy im odpowiednich porad.

Nie dopuszczamy pracy przymusowej jakiegokolwiek rodzaju, w tym także pracy sprzedawców zatrudnianych przez nas w celu realizacji usług.

Działalność na rzecz społeczności

Jones Lang LaSalle oraz jej pracownicy przekazują hojną pomoc finansową i inną na rzecz wielu wartościowych programów społecznościowych. Mogą Państwo bez ograniczeń wspierać organizacje charytatywne w swoich społecznościach oraz organizacje polityczne, a także wybrane przez Państwa sprawy, o ile nie prezentują Państwo swoich poglądów i działań jako poglądów i działań firmy Jones Lang LaSalle. W swojej działalności na rzecz społeczności nie wolno korzystać z jakichkolwiek poufnych lub firmowych danych, bądź tajemnic handlowych firmy Jones Lang LaSalle, jej klientów lub sprzedawców. Państwa działalność poza firmą nie powinna wpływać na wyniki

Państwa pracy. Żaden pracownik firmy Jones Lang LaSalle nie może przymuszać innego pracownika do popierania sprawy, która jest wbrew jego osobistym poglądom, ani wspierania finansowo czy w inny sposób spraw politycznych, religijnych czy charytatywnych. Zanim złożą Państwo jakiegokolwiek publiczne oświadczenia w kontekście jakiegokolwiek działalności na rzecz społeczności, należy skontaktować się z zespołem ds. komunikacji korporacyjnej.

W pewnych właściwych sytuacjach zezwalamy na realizację działalności na rzecz społeczności lub charytatywnej w normalnym czasie pracy danego pracownika. Tego typu sprawy należy omawiać z kierownikiem, a jego zgodę należy uzyskać odpowiednio wcześniej.

Wpłaty na cele polityczne dokonywane przez firmę

Wpłaty dokonywane przez korporacje na rzecz partii, kandydatów lub spraw politycznych mogą być szczegółowo regulowane przez prawa krajów i lokalnych jurysdykcji, w których prowadzimy działalność. Nie wolno dokonywać żadnych wpłat na rzecz partii, kandydatów lub spraw politycznych w imieniu firmy Jones Lang LaSalle, ponieważ mogą Państwo nieświadomie przyczynić się do naruszenia przez firmę prawa, co może skutkować poważnymi karami. Należy sprawdzić, czy wpłaty na cele polityczne proponowane w imieniu Jones Lang LaSalle, w realizacji których mogą Państwo uczestniczyć po uzyskaniu właściwych wewnętrznych zgód i ocen prawnych, są uzasadnione z punktu widzenia firmy i dokonywane zgodnie z właściwym prawem.

Często zadawane pytania

Kliknij [tutaj](#), aby zobaczyć niektóre z często zadawanych pytań dotyczących naszych obowiązków wobec społeczności.

Jak należy zgłaszać naruszenia lub potencjalne naruszenia naszego Kodeksu?

Jeśli uczestniczą Państwo w ewentualnym naruszeniu naszego Kodeksu lub jeśli są świadkiem czy dowiedzą się o potencjalnym naruszeniu naszego Kodeksu, zachęcamy do natychmiastowego zgłoszenia sprawy. Obowiązek taki spoczywa na członkach kadry kierowniczej. Każdy pracownik jest także zobligowany w pełni i zgodnie z prawdą współpracować w dochodzeniu prowadzonym przez firmę, a niedopełnienie tego obowiązku może stanowić podstawę do podjęcia kroków dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Naruszenie lub potencjalne naruszenie można zgłosić zgodnie z jedną z poniższych metod:

- Mianowaliśmy globalnego dyrektora ds. etycznych, zastępcę globalnego dyrektora ds. etycznych oraz regionalnych dyrektorów ds. etycznych. Pytania dotyczące naszego kodeksu lub zgłoszenia naruszeń bądź potencjalnych naruszeń należy kierować bezpośrednio do któregośkolwiek z naszych dyrektorów ds. etycznych. Dane kontaktowe zostały podane w końcowej części niniejszego kodeksu oraz na stronie programu „Ethics Everywhere” na firmowej stronie intranet.
- Mogą Państwo zadzwonić na międzynarodową **Infolinię Etyki (+1 877 540 5066)** firmy Jones Lang LaSalle. Nasza Infolinia Etyki jest prowadzona przez pracowników niezależnego usługodawcy - Global Compliance Services Inc. Infolinia Etyki jest czynna całodobowo, przez cały rok i jest obsługiwana przez pracowników mówiących w jednym z głównych języków. Podczas rozmowy w Infolinii pracownik globalnego działu zgodności zapisze wszystkie podane przez Państwa informacje i niezwłocznie prześle je do globalnego dyrektora ds. etycznych i co najmniej jednego innego dyrektora ds. etycznych. Jeśli chcą Państwo zachować anonimowość, zostanie Państwu przydzielony numer sprawy (resolution number), a Globalny Dział Zgodności przekaze sprawę do globalnego dyrektora ds. etycznych i zostaną Państwo poproszeni o późniejsze oddzwonienie w celu przedyskutowania rozwiązania i/lub dalszego omówienia sprawy.
- Zgłoszeń można także dokonywać na piśmie na stronie **www.jlleticsreports.com**. Można to uczynić w dowolnym języku anonimowo (jeśli sobie Państwo życzą), ponieważ strona internetowa jest prowadzona przez niezależnego usługodawcę, firmę Global Compliance Services, która nie udostępnia nam adresów e-mail nadawców. Państwa zgłoszenie zostanie przekazane do globalnego dyrektora ds. etycznych i co najmniej jednego innego dyrektora ds. etycznych.

W przypadku zgłoszenia anonimowego należy pamiętać, że będzie nam trudno dokładnie sprawdzić jakąkolwiek sytuację bez uzyskania wystarczających faktów, dlatego przekazanie nam jak największej liczby danych zwiększa szanse na zrozumienie i skuteczne rozwiązanie problemu przez nas. Jeśli są Państwo zamieszani w ewentualne naruszenie Kodeksu, Państwa decyzja o ujawnieniu tego faktu firmie i Państwa współpraca w zakresie rozwiązania sprawy zostanie wzięta pod uwagę podczas dochodzenia w sprawie. Jeden z naszych dyrektorów ds. etycznych będzie sprawdzał każde otrzymane przez nas zgłoszenie.

Ograniczenia poufności

Firma rozumie, że w pewnych przypadkach mogą Państwo chcieć zgłaszać swoje problemy dotyczące naszego Kodeksu w sposób anonimowy i poufny. W możliwym zakresie firma zachowa poufność zgłoszeń. Jeśli jednak nie

podadzą Państwo swoich danych osobowych, firma może nie być w stanie właściwie zareagować na Państwa problem, ponadto czasami firma nie może kontynuować dochodzenia bez uzyskania dodatkowych informacji od innych osób lub bez ujawnienia informacji przekazanych przez Państwa. We wszystkich przypadkach dołożymy wszelkich starań, aby badać sprawę zachowania zgodności z Kodeksem w sposób profesjonalny i z poszanowaniem wszystkich zainteresowanych osób. Zgodnie ze swoimi zasadami firma w pełni współpracuje w ramach uzasadnionych dochodzeń rządowych oraz w zakresie przekazywania informacji znajdujących się w posiadaniu firmy, które odnoszą się do takiego dochodzenia.

Zakaz odwetu

Jeśli zgłoszą Państwo przypadek ewentualnego naruszenie naszego Kodeksu w dobrej wierze lub zadają pytania dotyczące Kodeksu, nie staną się Państwo ofiarą odwetu za to. „Dobra wiara” nie jest jednoznaczna z tym, że zgłoszony problem rzeczywiście zaistniał lub stanowił naruszenie Kodeksu, ale oznacza prawdopodobność podczas zgłaszania problemu lub zadawania pytania. Odwet, kara lub nękanie pracowników, którzy w dobrej wierze zadają pytania lub zgłaszają problemy dotyczące naszego Kodeksu, są ściśle zabronione.

Proces ustalania problemów dotyczących Kodeksu

W przypadku wielu problemów prawnych i etycznych, ustalenie właściwego lub niewłaściwego postępowania jest proste. Jeśli prawo lub zawodowe standardy wyraźnie dyktują, co należy zrobić, odpowiedź jest prosta. Czasami jednak pytania i odpowiedzi nie są tak jasne. Nie można się wcześniej przygotować na wszystkie możliwe scenariusze, zatem najlepiej jest zrozumieć sposób rozwiązywania takich problemów. W przypadku trudnych problemów etycznych można zastosować pewne kroki, aby skutecznie je rozwiązać:

1. Ustal wszystkie fakty

Bez dogłębnego zrozumienia faktów nie można znaleźć właściwego rozwiązania.

2. Zadaj sobie pytanie: „O co dokładnie jestem proszony?”

To pomoże Państwu skupić się na konkretnej kwestii dla Państwa i na dostępnych alternatywach.

3. Ustal zakres swojej odpowiedzialności

Większość sytuacji, wobec których stajemy, dotyczy współodpowiedzialności. Czy wszystkie strony są informowane? Dobre rozwiązanie często się pojawia dzięki uczestnictwu innych odpowiednich stron oraz po omówieniu problemu.

4. Czy jest to uczciwe?

Gdy problem nie jest prosty i nie można go rozwiązać stosując prawo lub zasady firmy, to proste pytanie często stanowi użyteczną wskazówkę. Jeśli dane postępowanie wydaje się nieuczciwe, należy zadać sobie pytanie, dlaczego tak się dzieje i kto konkretnie może nie mieć racji. W wielu przypadkach najlepszym etycznym wyjściem z sytuacji jest także to, które wydaje się najuczciwsze dla wszystkich zainteresowanych osób i jest w pełni dla nich jawne tak, aby ich pytania i wątpliwości mogły zostać wzięte pod uwagę.

5. Jak to będzie wyglądało w mediach?

Dobrym wyznacznikiem jest zastanowienie się, jak by Państwo się czuli, gdyby sprawa została ujawniona w gazecie lub w Internecie, a Państwa klient, kierownik czy członek rodziny przeczytali o tym. Jeśli Państwo lub firma znaleźliby się w kłopotliwej sytuacji, istnieje duże prawdopodobieństwo, że sprawa jest nieetyczna.

6. Omów sytuację ze swoim kierownikiem

To należy zrobić podczas każdego z powyższych etapów. W wielu przypadkach kierownik będzie miał większe doświadczenie i doceni zaangażowanie go w proces decyzyjny na początkowym etapie. Jeśli nie czują się Państwo komfortowo omawiając problem z kierownikiem, można przejść od razu do etapu siódmego.

7. Kontakt z dyrektorami ds. etycznych w firmie, telefon na Infolinię Etyki lub zalogowanie się na stronie dotyczącej etyki

O pomoc dyrektorów ds. etycznych w firmie można się ubiegać zawsze, najlepiej jak najwcześniej w procesie rozpatrywania poważnego problemu etycznego. Można także zadzwonić na **Infolinię Etyki (+1 877 540 5066)** z dowolnego miejsca na świecie i przeprowadzić rozmowę w jednym z głównych języków lub dokonać zgłoszenia w formie elektronicznej na piśmie w dowolnym języku na stronie **www.jl.ethicsreports.com**. Informacje przekazane przez Państwa operatorowi Infolinii Etyki zostaną bezzwłocznie przekazane do globalnego dyrektora ds. etycznych i jednego z innych dyrektorów ds. etycznych, po czym skontaktuje się z Państwem jeden z naszych dyrektorów ds. etycznych, chyba że dokonali Państwo zgłoszenia anonimowo.

Zasady w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i zgłoszeń dokonywanych przez prawników

Zgodnie z ustawą Sarbanes-Oxley firma wprowadziła pewne zasady dotyczące (1) zgłaszania potencjalnych oszustw rachunkowych oraz (2) obowiązku prawników firmy w zakresie zgłaszania przypadków niewłaściwego postępowania. Zasady te znajdują Państwo na stronie programu „Ethics Everywhere” w naszej sieci intranet. Zasady te określają między innymi, w jaki sposób w odpowiedniej sytuacji można bezpośrednio kontaktować się z przewodniczącym komisji audytu przy zarządzie.

Dodatkowe informacje: [zasady dotyczące zgłoszeń dokonywanych przez prawników](#).

Przestrzeganie wymogów giełdy nowojorskiej w zakresie postępowania w biznesie

Giełda nowojorska (NYSE), na której notowane są akcje firmy, wymaga, aby „spółki giełdowe przyjęły i ujawniły kodeks postępowania w biznesie i etyczny dla członków zarządu, kadry kierowniczej i pracowników oraz ujawniły wszelkie odstępstwa od postanowień kodeksu w przypadku członków zarządu lub kierowników wykonawczych”.

Jak podkreśla NYSE: „Żaden kodeks postępowania w biznesie i etyczny nie może zastąpić właściwego postępowania etycznego członka zarządu, członka kierownictwa lub pracownika, jednak może ukierunkować działania zarządu i kierownictwa na obszary ryzyka etycznego, stanowić wytyczne dla pracowników, aby pomagać im rozpoznawać i postępować właściwie w przypadku problemów etycznych, zapewniać mechanizmy zgłaszania nieetycznego postępowania oraz pomagać promować kulturę uczciwości i odpowiedzialności”. Nasz Kodeks spełnia lub przekracza wymogi NYSE.

Odstępstwa od postanowień Kodeksu

Odstępstwa od naszego Kodeksu w przypadku kierownika wykonawczego naszej firmy lub członka zarządu firmy są możliwe wyłącznie po uzyskaniu zgody większości Komitetu ds. nominacji i ładu przy zarządzie, który składa się z niezależnych, niewykonawczych członków zarządu. W rozumieniu naszego Kodeksu „kierownik wykonawczy” firmy oznacza dyrektora naczelnego i każdego innego członka kierownictwa, który podlega bezpośrednio dyrektorowi naczelnemu. O każdym takim odstępstwie od naszego Kodeksu zatwierdzonym przez Komitet ds. nominacji i ładu należy bezzwłocznie informować akcjonariuszy firmy.

Każde odstępstwo od naszego Kodeksu w przypadku innych pracowników firmy może zostać zatwierdzone wyłącznie przez (1) dyrektora naczelnego oddziału firmy, w której dany pracownik jest zatrudniony lub (2) kierownika naczelnego globalnej jednostki kadrowej firmy, w której jest zatrudniony dany pracownik.

Publikacja Kodeksu

Zgodnie z wymogami NYSE niniejszy Kodeks został opublikowany na naszej **ogólnodostępnej stronie internetowej**. W naszym rocznym raporcie dla akcjonariuszy pojawi się ponadto informacja, że Kodeks jest dostępny na naszej stronie internetowej, oraz że wydruk Kodeksu zostanie przesłany do każdego akcjonariusza, który złoży odpowiedni wniosek w tej sprawie.



Dane kontaktowe dyrektorów ds. etycznych

(dane z grudnia 2010 roku)

Aktualna lista naszych dyrektorów ds. etycznych jest zawsze dostępna na stronie „Ethics Everywhere” w sieci intranet. Na dzień niniejszej publikacji nasza grupa dyrektorów ds. etycznych obejmowała następujące osoby:

Globalny dyrektor ds. etycznych

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

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

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

Zastępca globalnego dyrektora ds. etycznych

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

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

LaSalle Investment Management (LIM)

LIM Ameryka Północna i Południowa

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

Regionalni dyrektorzy ds. etycznych:

Ameryka Północna i Południowa

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

Europa, Bliski Wschód i Afryka

Nicolas Taylor
(+44 20 7399 5863)
Nicolas.Taylor@eu.jill.com
Richard Mowthorpe
(+44 20 7399 5533)
Richard.Mowthorpe@eu.jill.com

LIM Region Azji i Pacyfiku
Jeremy Snoad
(+81 3 5501 9366)
Jeremy.Snoad@lasalle.com

Region Azji i Pacyfiku

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

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

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

Aby dokonać zgłoszenia w dowolnym z głównych języków, prosimy dzwonić całodobowo na globalną Infolinię (+1 877 540 5066) lub zalogować się na stronie www.jillethicsreports.com.

Jeśli podejrzewane przez Państwa naruszenie dotyczy kontraktu z Departamentem Obrony USA, można także dokonać zgłoszenia za pośrednictwem Infolinii generalnego inspektora departamentu obrony na numer 800-424-9098 lub wysyłając e-mail na adres hotline@dodig.mil.

Jeśli podejrzewane przez Państwa naruszenie dotyczy kontraktu z inną agencją federalną USA, można także dokonać zgłoszenia do generalnego inspektora departamentu bezpieczeństwa krajowego (DHS) faksem na numer 202-254-4292 lub wysyłając e-mail na adres dhssoighotline@dhs.gov.