



JONES LANG  
LASALLE®

*Real value in a changing world*

# Ethische *gedragscode*

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

# Ethics *Everywhere*

Jones Lang LaSalle staat voor compromisloze integriteit en de hoogste ethische gedragsnormen. Voorkomend op de lijst “World’s Most Ethical Companies” van het Ethisphere Institute zijn we zijn trots op de wereldwijde reputatie die we dienaangaand hebben opgebouwd en we zijn vastbesloten om deze vast te houden en te verbeteren. Binnen de zakelijke dienstverlening is de integriteit die ons merk vertegenwoordigt, één van onze meest waardevolle activa.

## *VAN ONZE CHIEF EXECUTIVE OFFICER:*

Grote bedrijven zijn gebouwd op een fundament van integriteit en respect. Jones Lang LaSalle heeft met trots sterke relaties opgebouwd met opdrachtgevers, cliënten, aandeelhouders, werknemers en de lokale gemeenschappen. Onze cliënten vertellen ons voortdurend dat onze bedrijfscultuur een onderscheidende factor in de markt is. Daarnaast weten we vanuit ons wereldwijde medewerkeronderzoek dat dit ook één van de belangrijkste redenen is waarom de beste mensen bij ons willen werken. Om deze belangrijke relaties vast te kunnen houden, moeten we daarom vasthouden aan de hoogste normen van ethisch gedrag bij het uitvoeren onze dagelijkse activiteiten.

Onze Ethische Gedragscode (hierna: Code of Gedragscode) bevat de ethische normen die iedereen die zaken doet namens ons bedrijf dient te kennen en na te leven. Onze gedragscode is het fundament van ons Ethics Everywhere-programma, een programma dat onderscheiden is met een Ethics Inside certificaat van het Ethisphere Institute, een onafhankelijke organisatie die ethiek- en nalevingsprogramma's evalueert.

Ondanks dat onze Code kan niet elke mogelijke ethische kwestie ondervangenvoorziet ze wel in de basis principes die als leidraad zouden moeten dienen voor ons gedrag. Als algemene regel geldt dat het toepassen van gezond verstand, een goed beoordelingsvermogen en integriteit op de zakelijke kwestieswaarmee je wordt geconfronteerd, ervoor zorgt dat jouw beslissingen in overeenstemming zullen zijn met onze waarden en de Code. Als je ooit twijfelt over hoe te handelen in een bepaalde situatie, vraag dan om advies. Wees alert voor situaties die zouden kunnen resulteren in illegaal of onjuist gedrag. Communiceer een eventuele schending van onze ethische principes met een Ethics Officer, bel onze Ethics Hotline of breng verslag uit via onze Ethics-website. Jouw individuele acties hebben effect hebben op de uitstraling van het bedrijf als geheel, dien je elke vorm van gedrag te vermijden, die alleen al als onethisch zou kunnen worden opgevat.

Wij staan voor echte waarde in een veranderende wereld en onze vooruitzichten voor de toekomst waren nog nooit zo veelbelovend. Maar ons voortdurende succes en onze goede reputatie hangen direct af van het gedrag van ieder individu binnen het bedrijf. Een gewetensvolle wereldburger zijn is niet alleen een goed beleid, het leidt ook tot goede business. Daarom dient ieder van ons zich te houden aan de Code, naar de letter en naar de geest ervan. Elke dag opnieuw.

*Colin Dyer*

President en Chief Executive Officer

### *VAN DE VOORZITTER VAN DE RAAD VAN DE BESTUUR:*

Niets is moeilijker te verkrijgen en gemakkelijker te verliezen, dan de integere reputatie van een bedrijf. Jullie Raad van Bestuur ondersteunt en blijft betrokken bij het Jones Lang LaSalle Ethics Everywhere-programma en bij de bredere inspanningen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. We zijn erg trots op wat jullie samen hebben bereikt en we weten dat onze huidige en potentiële cliënten onze integriteit zien als toonaangevend in de business. Dat is geweldig voor onze medewerkers en voor onze aandeelhouders.

We mogen echter niet op onze lauweren gaan rusten omdat één slechte situatie alles teniet kan doen wat we over langere tijd hebben opgebouwd. We hebben allemaal kunnen lezen over de financiële ondergang van grote en bekende bedrijven die veroorzaakt zijn door het onethische handelingen van slechts een paar mensen. We moeten waakzaam blijven opdat iets dergelijks ons niet kan overkomen.

We danken jullie, de bewakers van de reputatie die aan ons merk is gekoppeld, voor jullie blijvende waakzaamheid en inzet.

*Sheila A. Penrose*  
Voorzitter van de Raad van Bestuur

### *VAN ONZE ETHICS OFFICERS:*

We weten allemaal dat de meest succesvolle en winstgevend bedrijven die ondernemingen zijn die de minste ethische problemen ondervinden. Ons doel is om het Ethics Everywhere-programma als een katalysator te laten fungeren. Als we ons bedrijf weg kunnen houden van de gevolgen van onethisch gedrag en van de ernstige financiële verliezen die hiervan het gevolg kunnen zijn, dan zullen we eraan bijgedragen hebben om de grootste potentiële waarde te realiseren voor onze aandeelhouders, cliënten en collega's en alle andere bedrijven waarmee we zaken doen, zoals de leveranciers die we inhuren en de gemeenschappen waarin we actief zijn.

Eén manier om dat resultaat te bereiken, is om het zo gemakkelijk mogelijk te maken voor iedereen om alle informatie te vinden, die nodig is om consequent zaken te doen op het hoogste niveau van integriteit. Daarom hebben we deze nieuwste versie van onze Code interactief verbonden met de andere informatie die voor jou beschikbaar is op de publieke bedrijfswebsite en het intranet. Binnen het document hebben we verwijzingen naar deze richtlijnen, lesmateriaal en veelgestelde vragen als **hyperlink** geplaatst, zodat je snel informatie kunt opvragen over de onderwerpen in de Code.

We moedigen je aan om gebruik te maken van de nieuwe interactieve features in onze Code om nog beter te begrijpen hoe ethiek ons binnen de markt kan onderscheiden van onze concurrentie aangezien een hoog integriteitsniveau je zal helpen om het vertrouwen en de business van onze cliënten te winnen en te behouden. Laat de Ethics Officers weten wanneer je suggesties hebt voor de verbetering van ons Ethics Everywhere-programma. En doe jezelf en je collega's, onze cliënten en onze aandeelhouders een gunst door je altijd te gedragen met een onbetwistbare integriteit. We zullen er allemaal beter van worden.



## **Samenvatting: Onze kernwaarden**

<p><b>Verantwoordelijkheid naar werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecteer elk individu</li> <li>• Tolereer geen beledigend of aanstootgevend gedrag</li> <li>• Creëer en handhaaf een veilige werkplek</li> <li>• Voldoe aan de privacyregels</li> <li>• Eerst denken, dan e-mailen</li> <li>• Maak geen gebruik van de communicatiesystemen voor ongepaste of aanstootgevende inhoud</li> </ul>	<p><b>Verantwoordelijkheid naar aandeelhouders</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handel niet met voorkennis</li> <li>• Concurrereer niet met het bedrijf voor je persoonlijk belang</li> <li>• Laat je persoonlijke activiteiten geen schade toebrengen aan de bedrijfsreputatie</li> <li>• Bescherm het intellectuele eigendom van het bedrijf</li> <li>• Wees nauwkeurig bij de (financiële) verslaggeving</li> <li>• Ga verstandig met geld om: het is het geld van onze aandeelhouders, niet het jouwe</li> </ul>
<p><b>Verantwoordelijkheid naar cliënten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leef onze professionele standaarden na</li> <li>• Bescherm vertrouwelijke cliëntinformatie</li> <li>• Pas op voor mogelijke belangenconflicten</li> <li>• Voldoe aan wettelijke verplichtingen</li> <li>• Bied gepaste vormen van amusement aan</li> <li>• Gebruik je gezond verstand bij het geven en ontvangen van geschenken</li> <li>• Zorg voor de juiste vergunningen</li> </ul>	<p><b>Verantwoordelijkheid naar de gemeenschap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Streef ernaar een goede 'corporate citizen' te zijn in elk land waar wij zaken doen</li> <li>• Voldoe aan de milieuwetgeving</li> <li>• Moedig dienstverlening aan de gemeenschap aan</li> <li>• Respecteer de plaatselijke wetten en overheden</li> </ul>
<p><b>Verantwoordelijkheid naar de markt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betaal nooit of neem nooit steekpenningen aan</li> <li>• Handel altijd eerlijk met cliënten, leveranciers en concurrenten</li> <li>• Voldoe aan de concurrentie- en antitrustwetten</li> <li>• Maak geen prijsafspraken of andere afspraken met concurrenten</li> <li>• Kies zorgvuldig zakelijke partners, cliënten en leveranciers</li> <li>• Voldoe aan alle anti-witwaswetten en andere wetten met betrekking tot corrupte betalingen</li> <li>• Breng informatie nauwkeurig en waarheidsgetrouw naar buiten, ook in marketing en reclame</li> </ul>	<p><b>Vragen stellen of meldingen doen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bel een van onze Ethics Officers</li> <li>• Log in op <a href="http://www.jllethicsreports.com">www.jllethicsreports.com</a> (waar je anonieme meldingen in elke taal kunt doen)</li> <li>• Bel onze 24-uurs wereldwijde hotline op <a href="tel:+18775405066">+1.877.540.5066</a> (gesprekken anoniem en in alle belangrijke talen)</li> </ul>

## Inhoudsopgave

Pag.

<b>Links naar extra informatie over het Ethics Everywhere-programma.....</b>	<b>7</b>
<b>Bevordering van Global Ethics and Corporate Governance-initiatieven.....</b>	<b>7</b>
<b>Ontstaansgeschiedenis van de Algemene Gedragscode.....</b>	<b>7</b>
<b>Inleiding</b>	
<i>Ethische waarden: De Geest van de Code.....</i>	<i>8</i>
<i>Rol van de Raad van Bestuur.....</i>	<i>8</i>
<i>Schendingen van de Code melden. ....</i>	<i>8</i>
<i>Geen beleid van vergelding.....</i>	<i>9</i>
<i>Voldoen aan wet- en regelgeving, professionele normen en beleidsnormen binnen het bedrijf.....</i>	<i>9</i>
<i>Gedragscode voor Leveranciers.....</i>	<i>9</i>
<i>Aanvullende informatie over ons Ethics Everywhere-programma, onze Code en onze beleidsnormen .....</i>	<i>9</i>
<i>Ethics Training en Contactpersonen.....</i>	<i>9</i>
<i>Jaarlijkse certificering van jouw inzet voor de code.....</i>	<i>9</i>
<i>Naleving van onze Code is een voorwaarde voor de IPMP bonus ... ..</i>	<i>10</i>
<i>Jaarverslag over de werking van het Ethics Everywhere-programma .....</i>	<i>10</i>
<i>Effect van plaatselijke wetgeving.....</i>	<i>10</i>
<b>Onze verantwoordelijkheid naar werknemers</b>	
<i>Respect voor elk individu .....</i>	<i>11</i>
<i>Beleid tegen intimidatie .....</i>	<i>11</i>
<i>Persoonlijke relaties .....</i>	<i>11</i>
<i>Veiligheid en gezondheid.....</i>	<i>11</i>
<i>Privacy.....</i>	<i>11</i>
<i>Communicatiesystemen (met inbegrip van telefoon, e-mail, internet, instant messaging en sociale media)..</i>	<i>12</i>
<i>Veelgestelde vragen.....</i>	<i>12</i>
<b>Onze verantwoordelijkheid naar cliënten</b>	
<i>Professionele normen en gedragsregels, kwaliteitsbewaking .....</i>	<i>13</i>
<i>Cliëntgegevens.....</i>	<i>13</i>
<i>Belangenconflicten .....</i>	<i>13</i>
<i>Vergunning.....</i>	<i>14</i>
<i>Overheidscliënten.....</i>	<i>14</i>
<i>Ongepast amusement.....</i>	<i>14</i>
<i>Het geven van geschenken.....</i>	<i>14</i>
<i>Veelgestelde vragen.....</i>	<i>15</i>
<b>Onze verantwoordelijkheid naar de markt</b>	
<i>Antitrust, eerlijke handel en concurrentie .....</i>	<i>16</i>
<i>Beleid ter bestrijding van steekpenningen, inclusief faciliterende betalingen.....</i>	<i>16</i>
<i>Inkoopbeleid; verbod op het aannemen van geschenken i.v.m. beïnvloeden van inkoopbeslissingen.....</i>	<i>17</i>
<i>Nauwkeurige en volledige financiële administratie .....</i>	<i>18</i>

<b>Inhoudsopgave (vervolg)</b>	<b>Pag.</b>
<i>Boycots</i> .....	18
<i>Handelsbeperkingen</i> .....	18
<i>Zorgvuldig kiezen van onze cliënten, zakelijke partners en collega's</i> .....	18
<i>Beleid ter bestrijding van witwassen</i> .....	19
<i>Veelgestelde vragen</i> .....	19
<b>Onze verantwoordelijkheid naar aandeelhouders</b>	
<i>Het verkrijgen van interne goedkeuring voor je acties</i> .....	20
<i>Het binnenhalen van contracten met cliënten en leveranciers</i> .....	20
<i>Voorkennis en effectenhandel</i> .....	20
<i>Externe communicatie</i> .....	21
<i>Geheimhoudingsverklaring</i> .....	22
<i>Persoonlijke belangenconflicten; beleid tegen het aannemen van steekpenningen</i> .....	22
<i>Doorschrijven van zakelijke mogelijkheden</i> .....	24
<i>Persoonlijke activiteiten</i> .....	24
<i>Leningen aan werknemers, managers en directeuren</i> .....	24
<i>Het fungeren als leidinggevende of directeur van een niet-gelieerde onderneming</i> .....	24
<i>De bescherming van informatie, ideeën en intellectueel eigendom van Jones Lang LaSalle</i> .....	24
<i>Gebruikmaking van ons merk</i> .....	25
<i>Verplichtingen aan vorige werkgever</i> .....	26
<i>Het voeren van een volledige en nauwkeurige administratie en openbare bekendmakingen</i> .....	26
<i>Financiële integriteit en rapportage</i> .....	26
<i>Uren- en onkosten rapportage, bedrijfscreditcards</i> .....	26
<i>Het geld van onze aandeelhouders verstandig besteden</i> .....	27
<i>Ontvangst van juridische documenten, het melden van en het beheer van geschillen</i> .....	27
<i>Het bewaren van documenten</i> .....	27
<i>Veelgestelde vragen</i> .....	27
<b>Onze verantwoordelijkheid naar de gemeenschap</b>	
<i>Mondiale verhoudingen</i> .....	28
<i>Gevaren voor het milieu</i> .....	28
<i>Kinderarbeid; gedwongen arbeid van welke aard dan ook</i> .....	28
<i>Dienstverlening aan de gemeenschap</i> .....	28
<i>Giften aan politieke partijen</i> ... ..	29
<i>Veelgestelde vragen</i> .....	29
<b>Melding maken van een schending of mogelijke schending van onze gedragscode</b> .....	<b>30</b>
<b>Naleving van de New York Stock Exchange Gedragscode</b> .....	<b>33</b>
<b>Informatie over Ethics Officers</b> .....	<b>34</b>

## Links naar extra informatie over het Ethics Everywhere-programma

De **Algemene gedragscode** is beschikbaar in meerdere talen op onze **publieke website** en ook op ons **intranet**.

De **Gedragscode voor Leveranciers** is beschikbaar in meerdere talen op onze **publieke website** en ook op ons **intranet**.

Ons **Ethics Everywhere-programma** heeft zijn eigen pagina op ons **intranet**.

De **courante lijst van onze Ethics Officers** is eveneens beschikbaar op de **Ethics Everywhere-programmapagina**.

Ons **Corporate governance beleid**, waarvan veel een aanvulling is op de bepalingen van de Algemene Gedragscode is beschikbaar op ons **intranet**.

Informatie over ons **Ethics Liaison-programma** is beschikbaar op de **Ethics Everywhere-pagina** op het intranet.

Informatie over **Juridische diensten en onze nalevingsprogramma's** is beschikbaar op het **intranet**.

**Trainingsbronnen** voor ethiek en nalevingskwesties zijn beschikbaar op het **intranet**.

**Veelgestelde vragen** over de Code en ons Ethics Everywhere-programma zijn beschikbaar op de **Ethics Everywhere-pagina** op het intranet.

## Bevordering van Global Ethics and Corporate Governance initiatieven

Aangezien wij proberen om wereldwijd een goede 'corporate citizen' te zijn, steunen wij de initiatieven van internationale organisaties ter bevordering van een sterke corporate governance en ethiek. Daarom proberen we om aan de **Beginselen van Corporate Governance** en **Anti-omkoping** uitgegeven door de **Organisatie voor Economische Samenwerking** te voldoen of deze te overtreffen en hebben we ons toegewijd aan het **United Nations Global Compact** en de **Principes voor verantwoord beleggen**.



## Ontstaansgeschiedenis van de Algemene Gedragscode

Ontstaansgeschiedenis: Effectief sinds februari 2001, gewijzigd in september 2002, maart 2004, september 2004, juni 2008 en november 2010.

## Inleiding

We hebben deze Code opgesteld om onze collega's te helpen bij de bewustwording van hun verantwoordelijkheden als zij zaken doen namens Jones Lang LaSalle. Onze Code is geldig voor alle bedrijven binnen de Jones Lang LaSalle groep, met inbegrip van LaSalle Investment Management. We hebben de Code ingericht op basis van onze verantwoordelijkheden naar de volgende belanghebbenden:

- onze collega's;
- onze cliënten;
- de markt;
- onze aandeelhouders, en
- de gemeenschappen en overheden in de landen waar wij zaken doen.

Omdat we een wereldwijde organisatie zijn, hebben we de Code vertaald in meerdere talen, zodat deze toegankelijk is voor iedereen. Je vindt alle vertalingen op ons intranet.

*Ethische waarden: Geest van de Code.* We moeten er allemaal naar streven om te voldoen aan de geest van de Code en niet alleen aan de geschreven regels. Jones Lang LaSalle's management erkent dat de naleving van onze gedragscode het bedrijf wellicht soms in een minder competitieve positie kan plaatsen. Onze concurrenten kunnen bijvoorbeeld aan cliënten geschenken of entertainment aanbieden die door onze Code worden verboden. De naleving van de Code op lange termijn is echter van grotere waarde voor Jones Lang LaSalle en haar cliënten, medewerkers en aandeelhouders dan het voordeel op korte termijn dat wordt verkregen door enige afbreuk aan onze integriteit.

Onze Code beschrijft niet elke mogelijke situatie die je kunt tegenkomen. In plaats daarvan biedt zij richtlijnen die de belangrijkste kwesties belicht, de beginselen vastlegt, het beleid en de beschikbare middelen afkadert om jou te helpen een goed beoordelingsvermogen te ontwikkelen waardoor je die beslissingen kunt nemen die jezelf en Jones Lang LaSalle met trots zullen vervullen.

*Rol van onze Raad van Bestuur.* Onze Raad van Bestuur onderschrijft niet alleen onze Code, maar is ook zelf aan onderworpen. We brengen regelmatig verslag uit aan het Audit Committee van onze Raad van Bestuur over de algemene werking van ons Ethics Everywhere-programma en eventuele significante individuele schendingen van de Code.

*Schendingen van de Code melden.* We hebben een Global Chief Ethics Officer en regionale Chief Ethics Officers aangesteld, die allemaal aan het einde van onze Code worden vermeld. Je kunt altijd contact opnemen met een Ethics Officer met vragen over onze Code. Je kunt ook bellen met onze **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** of van overal ter wereld inloggen op onze Ethics website ([www.jll.ethicsreports.com](http://www.jll.ethicsreports.com)) om melding te maken van een (mogelijke) schending van onze Code. Je kunt dit anoniem doen en in alle belangrijke talen, ondanks het feit dat anonieme meldingen over het algemeen moeilijker zijn te onderzoeken en op te lossen. Aan het eind van de Code, bieden wij meer informatie over hoe contact op te nemen met een Ethics Officer en over hoe de Ethics Hotline en Ethics website werken.

Wij raden je aan om elke actie die in strijd lijkt te zijn met onze gedragscode te melden bij een Ethics Officer. Tevens wordt van het hogere kader geëist om verslag uit te brengen van potentiële schendingen van de Code, het niet melden hiervan kan reden zijn voor disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband.

*Geen vergeldingsbeleid.* Jones Lang LaSalle zal geen represailles nemen tegen werknemers die te goeder trouw een (potentiële) schending van de Code melden. Te goeder trouw betekent dat je alles wat je weet hebt gemeld en je denkt dat de informatie juist is. Wij tolereren geen vergelding en we nemen meldingen van vergelding zeer serieus. Als je vermoedt dat er enige vorm van vergelding heeft plaatsgevonden tegenover jezelf of een collega voor het melden van een ethische overtreding, dan dien je onmiddellijk contact op te nemen met één van onze Ethics Officers, de Ethics Hotline te bellen of een verslag in te dienen via onze Ethics website.

*Voldoen aan wetten, professionele normen en corporate beleid.* Jones Lang LaSalle streeft ernaar om te voldoen aan de toepasselijke wetten, regels en voorschriften van de landen en gemeenschappen waarin wij actief zijn. Dit omvat bepaalde wetten van de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk die we hieronder beschrijven en die van toepassing kunnen zijn op al onze wereldwijde operaties. We moeten ook handelen in overeenstemming met alle relevante professionele standaarden (zoals die van het Royal Institute of Chartered Surveyors). Daarnaast moeten werknemers begrip hebben van en voldoen aan de **Corporate Governance Policies** van het bedrijf en aan die aanvullende beleidsmaatregelen die specifiek gelden voor een specifiek zakelijke segment of geografische locatie.

*Gedragscode voor Leveranciers.* Je dient al het mogelijke te doen om ervoor te zorgen dat leveranciers, consultants en andere personen die ons vertegenwoordigen of die diensten leveren aan ons bedrijf of ten behoeve van onze cliënten, voldoen aan de aparte **Gedragscode voor Leveranciers** die we in meerdere talen hebben gepubliceerd op ons intranet en op onze publieke website. De Gedragscode voor Leveranciers bevat de toepasselijke bepalingen van onze Algemene Gedragscode.

*Aanvullende informatie over ons Ethics Everywhere-programma, onze Code en ons zakelijk beleid.*

We hebben een speciale site op ons intranet gecreëerd die informatie geeft over het Ethics Everywhere-programma en onze Algemene Gedragscode. Hier kun je bijvoorbeeld alle vertalingen van de Code vinden. De site heeft ook een sectie "Frequently Asked Questions" over realistische ethische situaties die je kunt tegenkomen tijdens je werk en specifieke richtlijnen voor hoe je hiermee dient om te gaan.

Een aparte site op ons intranet toont onze **Corporate Policies**. Verschillende bedrijfs- en personeelonderdelen onderhouden hun eigen specifieke beleid op hun individuele intranetsites. Binnen de Code hebben we links geplaatst naar verschillende corporate policies die er toe dienen om aanvulling op de Code te verstrekken. Wij raden alle medewerkers van Jones Lang LaSalle aan om middels deze intranetsites bij te blijven op het gebied van onze Ethics en Corporate beleidsnormen en de daaraan gelinkte hulpmiddelen die beschikbaar zijn voor de individuele medewerker.

*Ethics Training en Ethics Contactpersonen.* Ethiek is ook opgenomen als onderdeel van de totale opleidingsprogramma's binnen ons bedrijf. We doen dit om een dialoog over de ethische kwesties, die je kunt tegenkomen tijdens je dagelijkse werk binnen ons bedrijf, op te starten en te blijven continueren. Een aantal bedrijfsonderdelen heeft Ethics Liaisons aangewezen. Dit zijn collega's die deel uitmaken van het bedrijf, maar een speciale training over ons Ethics Everywhere-programma hebben gekregen en die kunnen helpen bij het beantwoorden van bepaalde ethische vragen, mogelijke problemen kunnen oplossen en die functioneren als de ogen en oren van onze Ethics Officers.

Wij hopen dat je van deze middelen zult profiteren als een belangrijk onderdeel van je eigen professionele ontwikkeling.

Extra informatie: **Ethics Liaison Program Documents; Ethics Training Materiaal**

*Jaarlijkse certificering van jouw inzet voor de Code.* Om het belang van de naleving van de Code te onderstrepen, vindt er elk jaar tijdens het year-end-review-process een her-certificering plaats van jouw commitment aan onze Ethics en Corporate normen als onderdeel van ons Individual Performance Management Program (IPMP).

*Naleving van onze Code is een voorwaarde voor een discretionaire (IPMP) bonus* Naleving van onze Code is een voorwaarde voor het in aanmerking komen van van een bonus via het Individual Performance Management Program (IPMP). Als je handelt in strijd met de bepalingen van de Code, kan het bedrijf elke toegekende bonus reduceren of schrappen. Ook kan het bedrijf andere rechten, zoals de voorwaarden van uw compensatie, wijzigen en opschorten of zelfs het dienstverband beëindigen, als resultaat van het schenden van onze Code.

*Jaarverslag over de werking van het Ethics Everywhere-programma.* Elk jaar zullen we alle collega's binnen het bedrijf een rapport over de werking van ons Ethics Everywhere-programma doen toekomen, met inbegrip van statistieken over het aantal meldingen dat we hebben we onderzocht en de maatregelen die we hebben genomen. Het meest recente verslag wordt bijgehouden op het **intranet**.

*Effect van lokale wetgeving.* We streven ernaar onze Code consequent toe te passen op al onze medewerkers op een wereldwijde basis. Echter, als een bepaling van de Code toepasselijke wet- of regelgeving in een bepaald land zou schenden, dan is deze bepaling niet van kracht op onze medewerkers of activiteiten in het betreffende land. (Bijvoorbeeld, bepaalde landen in de Europese Unie hebben de mogelijkheid om anoniem melding te doen via de Hotline ingeperkt). Aan de andere kant geldt dat als een plaatselijke wet een actie zou toestaan die onze Code verbiedt (bijvoorbeeld bepaalde discriminatie op de arbeidsmarkt), dan bepaalt de Code de geldende normen voor iedereen die bij ons werkt.

## Onze verantwoordelijkheid naar werknemers

Aangezien we proberen de beste mensen binnen de professionele dienstverlening aan te trekken en te behouden, zien we onze medewerkers als ons meest waardevolle vermogensbestanddeel. Daarom zullen wij elkaar met respect en redelijkheid behandelen en een sfeer van open communicatie en eerlijkheid bevorderen.

### *Respect voor elk individu*

We behandelen elkaar zoals we zelf behandeld willen worden en we zullen ons professioneel en adequaat tegenover onze collega's, cliënten en leveranciers, binnen en buiten het bedrijf, gedragen. We respecteren de verschillen tussen onze mensen die afkomstig zijn uit de hele wereld en we moedigen diversiteit aan binnen onze organisatie, omdat bredere perspectieven leiden tot een bredere discussie die de waarde vergroot voor belanghebbenden zoals onze cliënten en aandeelhouders. Personeelsbeslissingen worden genomen op basis van zakelijke overwegingen, waaronder opleiding, ervaring, talent en prestaties en moeten altijd in overeenstemming zijn toepasselijke arbeidswetgeving.

### *Beleid tegen alle vormen intimidatie*

Beledigend, kwetsend of aanstootgevend gedrag, hetzij verbaal, fysiek of visueel, is onaanvaardbaar. Voorbeelden hiervan zijn:

- kwetsende opmerkingen op grond van ras, etnische of fysieke kenmerken, religieuze overtuiging, leeftijd of seksuele geaardheid;
- afkeurende opmerkingen over iemands handicap, en
- ongewenste seksuele avances.

Bedreigingen of daden van geweld of fysieke intimidatie zijn absoluut verboden, net als represailles als reactie op meldingen van intimidatie die ter goeder trouw zijn gedaan. Je wordt sterk aangemoedigd om je uit te spreken tegen het gedrag van collega's indien dit jou of anderen zich ongemakkelijk laat voelen en een ieder dient pesterijen of dreigingen altijd te melden.

### *Persoonlijke relaties*

Wederzijds vertrouwen en professionele interactie tussen onze medewerkers vormt het fundament van onze bedrijfscultuur, waardoor wij ons binnen de markt differentiëren. Daarom zijn intieme persoonlijke relaties die dieper gaan dan enkel vriendschap tussen ondergeschikten en leidinggevendenden niet gepast. Dit geldt ook voor externe partijen met wie contacten worden onderhouden als vertegenwoordigers van Jones Lang LaSalle (met inbegrip van cliënten, opdrachtgevers en leveranciers). Indien een dergelijke relatie zich ontwikkelt, dien je deze onmiddellijk te melden aan de juiste persoon binnen de organisatie, zodat in alle redelijkheid kan worden bekeken of de situatie kan worden opgelost.

### *Veiligheid en gezondheid*

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het in standhouden van een veilige werkplek door het opstellen en naleven van regels en beleid voor veiligheids- en gezondheid en door het gebruiken van goed inzicht en gezond verstand. Werknemers dienen onmiddellijk ongevallen, letsels en onveilige werkomstandigheden te melden aan een daartoe aangewezen persoon op de werkplek of aan een Ethics Officer.

*Extra informatie:* informatie over veiligheid en gezondheid

## Privacy

We respecteren 'het recht op privacy' van onze medewerkers, zoals vastgesteld in de wetten van het land waarin zij werkzaam zijn. We zullen ook adequate maatregelen nemen om de gegevens van werknemers te beschermen. Dat gezegd hebbende en met het oog op het efficiënt en effectief runnen van onze globale onderneming, moeten we de mogelijkheid blijven hebben om proces- en data-overdracht over onze medewerkers, zowel intern als extern, uit te voeren. Dit met het oog op de naleving van geldende wetten, de verwerking van de loonadministratie en andere HR-vereisten. Bij het aangaan van hun dienstverband stemmen onze werknemers in met het gebruik van hun gegevens voor deze en andere soortgelijke doeleinden. Onze medewerkers hebben de mogelijkheid hun gegevens in te kijken en eventuele fouten te laten corrigeren .

## *Communicatie systemen (met inbegrip van telefoon, e-mail, internet, instant messaging, sms en sociale media)*

Jones Lang LaSalle levert complete communicatiesystemen aan u voor zakelijke doeleinden. Deze omvatten o.m.;

- telefoons en mobiele telefoons;
- computers;
- handheld apparaten;
- Toegang tot internet;
- e-mailsystemen
- faxmachines en
- systemen die de communicatie mogelijk maken via sociale media.

Je mag niet deze systemen niet gebruiken voor het bekijken, ontvangen of verzenden van ongepast materiaal of materiaal dat beledigend kan zijn voor andere medewerkers. Bij het uitsturen van communicaties namens het bedrijf dient men zich te allen tijde bedienen van professionalisme en goed beoordelingsvermogen, daarbij dient men altijd te overwegen dat de uitgezonden communicaties op een dag publiek kunnen worden gemaakt, in welk geval men niets wil hebben gezegd of geschreven dat schade aan de eigen reputatie of die van de organisatie kan toebrengen. Dit geldt ook voor de communicatiesystemen van cliënten of leveranciers waartoe je toegang hebt als vertegenwoordiger van het bedrijf. Denk erom: eerst denken, dan e-mailen.

We begrijpen de noodzaak van gelimiteerd gebruik van onze communicatiesystemen voor persoonlijke doeleinden en staan dit ook toe. Echter, persoonlijk gebruik van de communicatiesystemen van het bedrijf is een privilege, geen recht en het bedrijf kan dat voorrecht op elk gewenst moment intrekken. Het bedrijf mag elk ontvangen of verzonden bericht op ons systeem controleren, beoordelen en opslaan. Met betrekking tot deze communicatie gelden er geen privacyrestricties.

*Extra informatie: Informatietechnologie gebruiken: het beleid ten aanzien van het gebruik van onze IT-systemen en de toegang tot de software en internet en sociale media die ter beschikking gesteld wordt voor zakelijke doeleinden.*

Ons communicatiebeleid wordt beperkt door de privacywetgeving in een bepaald land.

## *Veelgestelde vragen*

Klik **hier** voor een aantal veelgestelde vragen met betrekking tot onze verantwoordelijkheden naar werknemers.

## Onze verantwoordelijkheid naar cliënten

Wij zijn er trots op dat we de belangen van onze cliënten voorop zetten in alles wat we doen. We moeten altijd streven naar de hoogste mate van cliënttevredenheid door continu het hoogste niveau van dienstverlening aan te bieden. Zonder de loyaliteit en ondersteuning van onze cliënten, kan er geen sprake zijn van succes van onze onderneming.

### *Professionele normen en gedragsregels, kwaliteitsbewaking*

Wij zullen voldoen aan de lokale professionele normen in de landen waar wij zaken doen. Wanneer we ons bevinden op de terreinen van onze cliënten, dienen wij ons naar behoren en professioneel gedragen en wel op zodanige wijze dat dit positief uitstraalt naar de ondernemingcliënt.

De kwaliteit van onze dienstverlening aan onze cliënten is de sleutel tot het ons succes. Eenvoudige stappen, zoals: proeflezen, het gebruiken van de laatstetemplates, peer reviews, het laten bevestigen van de aard en inhoud van de opdracht, rekening houden met de verwachtingen van de cliënt en in het bijzonder het nakomen van aangegane contractuele verplichtingen, zullen de kwaliteit van de dienstverlening aanzienlijk verbeteren en voorkomen dure fouten of schade aan onze reputatie. Een ieder van ons is verantwoordelijk voor de beoordeling van zijn eigen werkgebied en de implementatie van de juiste kwaliteitstappen om ervoor te zorgen dat wij de best mogelijke diensten aan onze cliënten leveren..

*Extra informatie:* Hulpmiddelen voor het bevorderen van **kwaliteit van de dienstverlening en professionele normen.**

### *Cliëntgegevens*

Wij beschermen gevoelige, persoonlijke of vertrouwelijke cliëntgegevens even zorgvuldig als onze eigen gegevens. Dit omvat het begrip en de naleving van alle toepasselijke contractuele verplichtingen die wij zijn overeengekomen met onze cliënten. We mogen geen gevoelige informatie van de cliënt bespreken of openbaar maken buiten Jones Lang LaSalle, tenzij we de benodigde toestemming hebben om dit te doen. Als iemand in de media je ooit vraagt om commentaar te leveren op een kwestie van een cliënt, dien je er eerst voor te zorgen dat de cliënt hiervoor toestemming verleent en moet je je voorgenomen reacties eerst voorleggen aan de afdeling Corporate Communications.

*Extra informatie:* ons beleid ten aanzien van **openbaarmaking van gevoelige informatie.**

### *Belangenconflicten ten opzichte van cliënten*

We zullen niet optreden voor een cliënt wanneer er een potentieel belangenconflict dreigt met een andere Jones Lang LaSalle cliënt of met Jones Lang LaSalle zelf, zonder eerst de potentiële conflicten openbaar te maken aan de betrokken (potentiële) cliënten en hun schriftelijke instemming te verkrijgen voor het alsnog optreden voor de betrokken cliënten. Een voorbeeld van een belangenconflict dat van te voren openbaar moet worden gemaakt is het geval wanneer de afdeling Leasing and Management de belangen van de eigenaar van een complex behartigt, terwijl de afdeling Tenant Representation een huurder van hetzelfde onroerend goed vertegenwoordigt.

Je dient elk mogelijk belangenconflict te melden aan de betreffende Client Relationship Manager en aan de Compliance Officer voor de betreffende regio of aan één van onze Ethics Officers. Na schriftelijke openbaarmaking van het potentiële conflict en de toestemming van de cliënt, zal de Client Relationship Manager, met de nodige

begeleiding van de Ethics Officer, beslissen of en onder welke voorwaarden Jones Lang LaSalle verder kan gaan met de opdracht van de cliënt.

*Extra informatie:* **Belangenconflicten - Handleiding**, hulpmiddelen om potentiële belangenconflicten te kunnen herkennen en oplossen, te vinden op het intranet.

### *Vergunningen*

Veel overheden vereisen speciale vergunningen om deel te nemen aan onroerend goed transacties (zoals makelaardij), financiële dienstverlening (zoals vermogensbeheer) en/of andere professionele of technische diensten (zoals de bouw). Sommige vergunningen gelden voor het hele bedrijf en een aantal moet worden overlegd voor individuele medewerkers. Wij leveren alleen diensten waarvoor we een vergunning hebben of doen dit via agenten die beschikken over de vereiste kwalificaties.

We hebben een **vergunningensite** op het intranet geplaatst om je te voorzien van aanvullende informatie over het verkrijgen en handhaven van de vereiste vergunningen en hebben ook een beleidsdocument opgesteld over ons **country compliance coordinator program** met nuttige informatie over wanneer en welke licenties we nodig hebben.

*Extra informatie:* beleid ten aanzien van **de naleving van wet- en regelgevingen**

### *Overheidscliënten*

We dienen extra voorzichtig ten opzichte van wettelijke en contractuele verplichtingen wanneer wij zakendoen met overheidscliënten. Nationale en lokale overheden over de hele wereld hebben specifieke en gevarieerde wet- en regelgeving ingesteld om de publieke belangen te beschermen. In veel gevallen zijn deze strenger dan de regels binnen de particuliere sector. Deze wetten verbieden of beperken in grote mate het aanbieden van geschenken, amusement en reizen aan overheidsambtenaren. Ze zijn ook vaak van toepassing op het inhuren van huidige of onlangs gepensioneerde ambtenaren en hun gezinnen, en op alle gedrag dat kan worden gezien als het oneigenlijk beïnvloeden van de objectieve besluitvorming door de overheid.

*Extra informatie:* informatie over de vereisten voor **contracten met de overheid**

### *Ongepast amusement*

Zelfs indien erom gevraagd wordt, zullen we cliënten, leveranciers of andere medewerkers nooit ongepaste vormen van amusement aanbieden. Dit omvat mede het bezoek aan clubs of restaurants waarvan het bezoek door één van onze gasten als oncomfortabel kan . Een goede lakmoesproef om dit te bepalen is door je af te vragen op de openbaarmaking van deze vorm van entertainment Jones Lang LaSalle zou beschamen of een negatieve invloed zou hebben op de reputatie van Jones Lang LaSalle.

### *Het geven van geschenken*

We moeten gebruik maken van gezond verstand bij het geven van geschenken aan personen die in dienst zijn van onze cliënten of aan andere derden met wie wij zaken doen. Bied geen geschenken aan die de ethische normen van hun eigen werkgever overtreden. Evenmin mogen er geschenken aangeboden worden die Jones Lang LaSalle in verlegenheid zou kunnen brengen indien openbaar gemaakt. Bovendien mag de waarde van een geschenk nooit zo groot zijn dat ook maar de schijn van omkoping dreigt. We verkrijgen onze business omdat wij onze cliënten een bijzondere meerwaarde bieden en niet omdat we mooiere cadeaus geven dan onze concurrenten.

### *Veelgestelde vragen*

Klik **hier** voor een aantal veelgestelde vragen met betrekking tot onze verantwoordelijkheden naar cliënten.

## Onze verantwoordelijkheid naar de markt

Door de hoogste normen van integriteit in onze zakelijke praktijken en het zorgvuldig selecteren van cliënten en anderen met wie wij zaken doen, dragen we bij aan een eerlijke en opne markt.

### *Antitrust, eerlijk zaken doen en concurrentie*

We moeten eerlijk omgaan met onze cliënten, leveranciers en concurrenten. Wij accepteren geen oneerlijk voordeel ten opzichte van anderen dat vergrepen wordt door middel van manipulatie, verzwijging, minachting, misbruik van voorkennis, verkeerde voorstelling van feiten of andere oneerlijke handelspraktijken. We moeten voldoen aan de toepasselijke antitrust- en concurrentiewetgeving (met inbegrip van degene die betrekking hebben op prijsdiscriminatie, prijsafspraken, beperking van de handel en monopolies) in de hele wereld. Deze wetgeving, zoals de mededingingswet in de Europese Unie en de antitrustwetten in de Verenigde Staten, beschermt het vrije ondernemerschap en bevordert krachtige, maar eerlijke concurrentie.

In al onze bedrijfsactiviteiten zullen wij:

- krachtdadig en integer concurreren;
- met onze concurrenten geen prijsstelling bespreken of andere zaken die direct gerelateerd zijn aan prijsstelling in het kader van prijsafspraken, of het vaststellen van minimumprijzen of het aanpassen van onze zakelijke voorwaarden in een markt waar wij actief zijn;
- aan onze leveranciers duidelijk maken dat we verwachten dat ze krachtdadig en eerlijk concurreren;
- lange termijn relaties met onze cliënten opbouwen door het demonstreren van eerlijk en integer gedrag; en
- accurate en waarheidsgetrouwe marketing en reclame gebruiken. Het is nooit aanvaardbaar om bewust misleidende boodschappen te gebruiken, belangrijke feiten weg te laten of onjuiste beweringen te doen over hetgeen Jones Lang LaSalle of onze concurrenten aanbieden.

Hoewel het verzamelen van informatie over onze concurrenten een legitieme activiteit is mits dit rechtmatig en ethisch wordt gedaan, is het ontoelaatbaar om informatie van concurrenten te verkrijgen op ongepaste wijze, zoals diefstal van documenten, het gebruikmaken van een valse identiteit, een werknemer van de concurrent aan te sporen om vertrouwelijke informatie te verschaffen of het verkrijgen van oneigenlijke toegang tot vertrouwelijke informatie van een concurrent, rechtstreeks of via derden.

*Extra informatie:* ons beleid ten aanzien van **de naleving van de antitrustwetten**

### *Beleid ter bestrijding van omkoping, inclusief faciliterende betalingen*

Elke illegale, ongepaste of twijfelachtige betaling en het inzetten van kapitaal uit persoonlijke of bedrijfsfondsen en het aanbieden van andere waardevolle zaken aan cliënten, leveranciers, overheidsfunctionarissen of anderen waar ook ter wereld met het oog op het verkrijgen of behouden van een oneigenlijk voordeel, direct of indirect, is ten strengste verboden. Dit omvat ook faciliterende betalingen aan overheidsfunctionarissen.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling heeft een overeenkomst aangenomen genaamd de Covention on Combatting Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. Veel landen waarin we actief zijn aangesloten bij deze overeenkomst en hebben derhalve wetgeving aangenomen die omkoping van buitenlandse ambtenaren verbiedt en ook het bijhouden van een accurate boekhouding eist. Bijvoorbeeld, in de

Verenigde Staten is deze wetgeving bekend als de Foreign Corrupt Practices Act en in het Verenigd Koninkrijk is dit de Bribery Act. Deze wetten kunnen van toepassing zijn op onze activiteiten in de hele wereld. Wij zullen voldoen aan deze wetten, alsmede aan alle lokale anti-omkopingswetten die gelden in de landen waarin we zaken doen.

Wij zullen overheidsfunctionarissen of medewerkers van staatsbedrijven noch direct noch indirect middels een derde belofte doen van, laat staan het daadwerkelijk betalen van, corrupte betalingen. Deze bepaling is van toepassing op alle Jones Lang LaSalle medewerkers, consultants of vertegenwoordigers, ongeacht waar ter wereld. Een werknemer die een consultant of derde die gaat optreden namens Jones Lang LaSalle in de arm neemt dient een schriftelijke bevestiging van de consultant of derde te krijgen waarin deze toezegt dat hij of zij zal voldoen aan de vereisten van de toepasselijke anti-omkopingswetten.

*Extra informatie:* aanvullende beleidsnormen ten aanzien van de naleving van de **Foreign Corrupt Practices Act**; de intranetsite met betrekking tot de **Foreign Corrupt Practices Act en de Bribery Act**, met inbegrip van het FCPA detectie programma, en het onderdeel op het intranet over manieren hoe **mogelijke situaties van omkoping op te sporen en te voorkomen**.

*Inkoopbeleid; verbod op het aannemen van geschenken i.v.m. inkoopbeslissingen*

Inkoopbeslissingen maken we uitsluitend op basis van de belangen van Jones Lang LaSalle of onze cliënten wanneer we namens hen optreden en dat steeds in overeenstemming met de geldende aanbestedingsregels.

Voordat we verbintenissen aangaan of betalingen van facturen, dient eerst interne goedkeuring op het juiste niveau te worden betrokken. Dit waarborgt effectieve zaken en financiële controle over onze uitgaven. Dit proces is onderworpen aan een globaal beleid van interne goedkeuringsvereisten en kan in het ene land anders uitgevoerd worden dan in het andere, dit geldt ook voor de verschillende bedrijfsonderdelen. Het zorgt ervoor dat de juiste mensen alle uitgaven controleren, dat goederen of diensten in overeenstemming zijn met ontvangen specificaties en dat de factuur voldoet aan de wettelijke eisen en aan ons inkoopbeleid.

Zonder volledige interne openbaarmaking en het verkrijgen van de nodige goedkeuring, mag je nooit bewust in naam van Jones Lang LaSalle goederen of diensten afnemen van een bedrijf dat eigendom is van of gecontroleerd wordt door een werknemer van Jones Lang LaSalle of een familielid daarvan. Dit geldt voor goederen of diensten van welke aard dan ook, voor Jones Lang LaSalle of voor één van onze cliënten.

Jones Lang LaSalle doet aankopen van goederen en diensten alleen op basis van prijs, kwaliteit, prestaties en geschiktheid. Je mag nooit een onjuiste of onrechtmatige transactie aangaan of een transactie die de schijn van laakbaar of onrechtmatig gedrag kan opwekken of die op enigerlei wijze aan de zorgvuldigheid van de verslagen of resultaten tornen.

Je dient nooit te vragen om enige gift of steekpenning of deze te aanvaarden (hetzij in contanten, amusement of een andere vergoeding, zoals gratis goederen of diensten) van leveranciers of toeleveringsbedrijven waarvan je diensten of goederen afneemt in naam van het bedrijf of voor rekening van onze cliënten. De enige uitzondering op deze regel is dat symbolische geschenken, zakelijke etentjes of amusement van kleine of nominale waarde wel mogen worden aangenomen, indien het weigeren de cliënt in verlegenheid zou kunnen brengen vanuit een zakelijk perspectief en indien het geschenk of amusement niet de intentie heeft om je beslissing te beïnvloeden. In het geval van giften verstaan we onder kleine of nominale waarde een bedrag van US \$ 100 (of het equivalent daarvan in een andere valuta) of minder. In het geval van zakelijke diners of amusement, bedoelen we met kleine of nominale waarde een

bedrag van US \$ 100 (of het equivalent daarvan in andere valuta's) of minder, voor elk diner of evenement. Wij begrijpen ook dat in duurdere steden een zakendiner nu eenmaal meer kan kosten dan dat bedrag, maar onze algemene doelstelling is dat u zelf juist oordeelt in hoeverre de schijn van ongepastheid kan optreden.

*Extra informatie:* manager toolkit voor de training ten aanzien van **het herkennen en voorkomen van omkoping**. Zie ook "Verantwoordelijkheid naar de Aandeelhouders - Persoonlijke belangenconflicten" hieronder.

### *Nauwgezette en volledige financiële administratie*

Onze financiële administratie moet een correcte afspiegeling zijn van alle transacties, activa en passiva en moet voldoen aan de algemeen aanvaarde boekhoudkundige principes. Je mag in geen geval bepaalde zaken binnen een transactie anders voordoen of verhullen. Je mag geen geheime of niet-geregistreerde fondsen of activa creëren of bijhouden.

*Extra informatie:* **klachtenprocedures over boekhoudkundige onregelmatigheden**

### *Boycots*

We dienen ons te houden aan anti-boycotwetten, die Jones Lang LaSalle verbieden om zaken te doen met bedrijven in landen waarvoor een boycot is afgekondigd.

### *Handelsbeperkingen*

We doen ook geen zaken met overheden, entiteiten, organisaties of personen, of binnen een land, indien dat verboden is door de toepasselijke wetgeving. Als je niet zeker weet of we legaal zaken kunnen doen binnen een bepaald land, raadpleeg dan de **toegestane landen site** op het intranet of raadpleeg een Ethics Officer.

### *Zorgvuldig kiezen van onze cliënten, zakelijke partners en collega's*

Wij doen geen zaken met bedrijven en personen die de reputatie van Jones Lang LaSalle kunnen schaden. We zullen bijvoorbeeld geen zaken doen met bedrijven of personen die opzettelijk en/of voortdurend in strijd met de wet handelen. We doen geen zaken met een bedrijf of persoon indien dit verboden wordt door de toepasselijke wet of regelgeving. Ten slotte zullen we geen derde partij inhuren om handelingen te verrichten die bij wet of door onze Code zijn verboden.

We moeten zorgvuldig te werk gaan bij het aangaan van relaties met cliënten, leveranciers, agenten, adviseurs, toeleveringsbedrijven, fondsbeleggers, joint ventures en allianties. Jij bent verantwoordelijk om jezelf op de hoogte te brengen, op passende wijze, van de achtergrond, reputatie en gedragsnormen van:

- cliënten;
- potentiële cliënten;
- leveranciers, en
- bedrijven of mensen die optreden namens ons of waarmee we anderszins zaken doen.

We moeten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat die bedrijven of mensen die optreden namens ons of goederen/diensten leveren voldoen aan de normen van onze Gedragscode voor Leveranciers (*Vendor Code of Conduct*). Jij bent verantwoordelijk voor het kennen van de inhoud hiervan en het naleven van deze beleidsnormen met betrekking tot contacten met opdrachtgevers en joint venture partners, en dient ervoor te zorgen dat de externe leveranciers en anderen hun verplichtingen tegenover ons en onze cliënten kennen en naleven.

In overeenstemming met de wettelijke vereisten in verschillende landen, moeten we tevens de mensen die we inhuren zorgvuldig selecteren. Dit omvat het nemen van redelijke maatregelen om onszelf ervan te verzekeren dat zij geen onjuiste informatie hebben verstrekt en dat er niets in hun verleden heeft plaatsgevonden (zoals een voorgeschiedenis van fraude of geweld), hetgeen t ze mogelijk ongewenst zou maken als werknemer.

*Additionele informatie:* om je te helpen bij het evalueren van potentiële cliënten en leveranciers, het beleid inzake **Client Due Diligence** en **Vendor due diligence**; **richtlijnen met betrekking tot het gebruik van onze Gedragscode voor Leveranciers**; **LaSalle Investment Management joint venture-partner due diligence**, de speciale rubriek op het intranet met **onderzoeksmiddelen**; en het beleid over **het uitvoeren van een antecedentenonderzoek** op potentiële werknemers.

### *Beleid ter bestrijding van het witwassen van geld*

Wij voldoen aan alle van toepassing zijnde anti-witwaswetgeving. We zullen nooit bewust bijdragen aan het witwassen van geld, het onjuist verslag doen over de omvang van een cash transactie of het ten onrechte onttrekken aan de belastingplicht. Verder zullen we ons inspannen om onze cliënten te leren kennen en de kans te verkleinen dat we onbewust worden gebruikt bij het witwassen van geld. We zullen geen moedwillige onwetendheid tolereren bij een geval van witwassen.

Onroerend goed kan worden gebruikt als een middel om geld wit te wassen. Geld wordt witgewassen om daarbij betrokken criminele activiteiten te verbergen zoals drugshandel, terroristische activiteiten of illegale belastingontduiking. Het verhuult de werkelijke bron van de gelden, zodat ze vrij gebruikt kunnen worden. Een witwasser kan bijvoorbeeld een aankoop van een pand doen via een coöperatie verkoper die instemt met een aankoopprijs die ver beneden de werkelijke waarde ligt, en het prijsverschil vervolgens onder de tafel opstrijkt, waarna de witwasser het pand vervolgens weer tegen de werkelijke waarde kan verkopen. Dit is slechts een voorbeeld want witwassen kan in vele verschillende vormen voorkomen.

Als je een transactie tegenkomt die er verdacht uitziet, meld dit dan aan je manager en aan één van onze Ethics Officers.

*Extra informatie:* informatie over onze **anti-witwasprocedures**

### *Veelgestelde vragen*

Klik **hier** voor een aantal veelgestelde vragen met betrekking tot onze verantwoordelijkheden naar de markt.

## Onze verantwoordelijkheid naar aandeelhouders

Alle werknemers, leidinggevenden en bestuurders moeten onze activa beschermen en zorg dragen voor het efficiënte gebruik ervan. Diefstal, onvoorzichtigheid en verspilling hebben een directe impact op de winstgevendheid van de onderneming. Je mag alleen van bedrijfsactiva gebruik maken voor legitieme zakelijke doeleinden. Bovendien dienen we, als beursgenoteerd bedrijf, een volledige en nauwkeurige administratie van onze financiële activiteiten bij te houden en te voldoen aan alle beurs- en effectenwetgeving in de Verenigde Staten.

### *Het verkrijgen van interne goedkeuring voor je handelingen*

Je moet ervoor zorgen dat al je activiteiten namens de onderneming zijn geautoriseerd volgens de voorgeschreven kanalen en door de juiste personen. Er gelden algemene regels wat betreft bevoegdheden en we laten het aan onze individuele bedrijfs- en personeelseenheden om te beslissen welke aanvullende eisen zij willen stellen (bijvoorbeeld: welke goedkeuringen zijn vereist voor verschillende niveaus van betalingen).

We eisen daarnaast dat bepaalde goedkeuringen verkregen zijn voordat we zaken gaan doen in een land waar we nog niet eerder actief waren. We doen dit om ervoor te zorgen dat we voldoen aan de lokale eisen, onze medewerkers goed kunnen trainen en na te gaan of er voldoende maatregelen zijn genomen voor hun persoonlijke veiligheid.

*Extra middelen:* ons beleid ten aanzien van **algemene bevoegdheden, onderdeel specifiek beleid, delegatie van bevoegdheden, het beheer van rechtspersonen en de opening van een nieuwe vestiging**

### *Contracten met cliënten en leveranciers*

Je moet ervoor zorgen dat je alle afspraken met cliënten en leveranciers schriftelijk documenteert voordat er een aanvang wordt gemaakt met de afname of levering van diensten/goederen. Tevens moet je ervoor zorgen dat contracten nauwkeurig zijn afgerond en op de juiste manier worden verwerkt als onderdeel van onze corporate records.

*Extra informatie:* **beleid ten aanzien van contracten** en **contracten** site op het intranet waar je vormcontracten kunt vinden en andere informatie over onze contractendatabases.

### *Voorkennis en de effectenhandel*

De beurs- en effectenwetgeving in de VS, die voor Jones Lang LaSalle over de hele wereld geldt, regelt de verkoop en aankoop van effecten ter bescherming van de beleggers. Daarnaast kan de lokale effectenwetgeving van de plaatsen waar wij actief zijn in bepaalde gevallen ook van toepassing zijn. De toepasselijke wetgeving plaats op Jones Lang LaSalle, haar functionarissen, bestuurders en overige medewerkers, de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de informatie over Jones Lang LaSalle in verhouding is gerelateerd aan de verkoop of koop van de effecten. Diezelfde wetgeving legt ons ook de verantwoording op om periodiek bepaalde publicaties te maken over de onderneming en onze resultaten. De civielrechtelijke en strafrechtelijke sancties voor de overtreding van deze wetgeving zijn aanzienlijk en kunnen persoonlijke en zakelijke boetes inhouden, naast vrijheidsstraffen voor de personen die onjuist handelden.

Het is een schending van zowel de Jones Lang LaSalle-beleidsregels en de effectenwetgeving indien een werknemer onze effecten koopt of verkoopt terwijl hij/zij beschikt over materiële niet-publieke informatie. Informatie

wordt als materieel beschouwd indien zij van invloed kan zijn op de beslissing van een investeerder over het al dan niet kopen, verkopen of aanhouden van deze effecten. Bovendien is het een schending van Jones Lang LaSalle's beleidsregels en de effectenwetgeving om materiële niet-publieke informatie te verstrekken aan andere personen (met inbegrip van een echtgenoot en kinderen) of om hen te adviseren om onze aandelen te kopen of verkopen. Dit is 'tippen' en in dergelijke gevallen kunnen beide personen aansprakelijk worden gesteld. Hoewel dit beleid vooral is gericht op de handel in aandelen van Jones Lang LaSalle, is het evenzeer van toepassing op effectenhandel van andere aandelen die worden uitgegeven door onze cliënten of leveranciers, omdat een werknemer in contact kan komen met hun materiële niet-publieke informatie.

Informatie is niet openbaar, totdat we deze publiceren op een wijze die deze algemeen beschikbaar maakt voor beleggers. Deze eis wordt doorgaans ingevuld door de verspreiding van een persbericht en het aanleveren van de gegevens bij de Securities and Exchange Commission in de VS. Niet-openbare informatie is geen eigendom van individuele bestuurders, leidinggevendenden of andere medewerkers die ermee omgaan of er anderszins van op de hoogte zijn, maar is een deel van de activa van Jones Lang LaSalle.

Leden van onze Raad van Bestuur en sommige functionarissen en werknemers (die speciaal op de hoogte worden gesteld) zijn voorts onderworpen aan bijkomende beperkingen. Dit weerspiegelt hun daadwerkelijke toegang tot informatie, maar ook de perceptie in de publieke opinie ten aanzien van hun kennis van bepaalde informatie, vanwege hun posities binnen het bedrijf. Zij mogen geen aandelen van Jones Lang LaSalle kopen of verkopen tijdens een "black-outperiode", die zeven dagen vóór het einde van elk kwartaal begint en eindigt op de derde werkdag na de release van omzetcijfers voor elk kwartaal. Natuurlijk geldt het algemene verbod op de handel in effecten indien ze in het bezit zijn van materiële niet-openbare informatie ook altijd voor hen.

Sommige van onze bedrijven, zoals LaSalle Investment Management, hebben aanvullende beleidsregels ten aanzien van effecten (zoals lijsten van openbare effecten die werknemers niet kunnen kopen) en / of zijn onderworpen aan verordeningen op grond van aanvullende beurs- en effectenwetgeving in de verschillende landen, die van toepassing is op investeringsmanagers of effectenhandelaars. Je bent er verantwoordelijk voor om je af te vragen of zoiets op jou van toepassing is en wat je dient te doen om deze beleidsregels na te leven.

Iedereen die materiële niet-publieke informatie gebruikt voor persoonlijk voordeel of deze bekendmaakt aan anderen zonder een goede objectieve reden schendt de belangen van Jones Lang LaSalle. In het bijzonder levert het voorgaande fraude op jegens het investerende publiek en jegens Jones Lang LaSalle. De civiel- en strafrechtelijke sancties voor het overtreden van deze wetten zijn streng en er kunnen aanzienlijke boetes, alsmede gevangenisstraffen opgelegd worden aan werknemers die onrechtmatig hebben gehandeld.

*Extra informatie:* ons beleid ten aanzien van **handel met voorkennis van bedrijfseffecten** en de **effecten uitgegeven door cliënten; Effectenbeleid van LaSalle Investment Management.**

### *Externe communicatie*

Onze woordvoerders van belangrijke bedrijfsgerelateerde zaken zijn beperkt tot onze Voorzitter van de RvB, Chief Executive Officer, Chief Financial Officer en die andere personen die specifiek zijn aangewezen door elk van deze functionarissen. Niemand anders is geoorloofd te reageren op vragen van de media of iemand buiten de onderneming over belangrijke zakelijke aangelegenheden. Deze verzoeken moet je doorgeven aan de Chief Marketing en Communications Officer of aan één van door hem of haar aangewezen personen, die dan zal beslissen of en hoe het bedrijf moet reageren. Onze Code verbiedt niemand te communiceren wanneer dit wordt vereist door

de wet of een gerechtelijk bevel. Daarnaast verbiedt onze Code het niet dat onze non-executive members van de Raad van Bestuur extern communiceren in de correcte uitvoering van hun rol.

Om te zorgen voor een consistente en soepele persbericht distributie, zijn uitsluitend de afdeling Corporate Communications in Chicago en haar vertegenwoordigers in de andere kantoren verantwoordelijk voor de uitgifte van persberichten over belangrijke bedrijfsaangelegenheden. Als een medewerker van Jones Lang LaSalle informatie onthult die van belang wordt geacht, zullen we nagaan of hierop volgend een persbericht uitgaat, dit om informatieverplichtingen na te leven. Persberichten en andere openbare informatie met betrekking tot andere niet-materiële bedrijfsontwikkelingen moeten worden afgewikkeld via de lokale of bedrijfspecifieke marketing en public relations contactpersonen. Het bedrijf heeft beleid opgesteld dat van toepassing is op de informatievoorziening in het geval van een crisissituatie. Dit beleid is terug te vinden.

*Extra informatie:* het beleid ten aanzien van **openbaarmaking van belangrijke bedrijfsinformatie** (inclusief voorbeelden van de soorten niet-openbare informatie die als kritisch worden beschouwd krachtens de effectenwetgeving), **vereisten voor informatie op onze openbare website en het verspreiden van strategisch onderzoek aan cliënten ; communicatiebeleid tijdens een crisis.**

### *Geheimhoudingsplicht*

Zolang je in dienst bent van het bedrijf, ben je verplicht om hieraan loyaal te zijn. Het is daarom niet gepast wanneer je opmerkingen maakt over het bedrijf die als negatief geïnterpreteerd zouden kunnen worden of op enigerlei wijze de reputatie van het bedrijf kan schaden. Je mag ten tijde van je dienstverband met Jones Lang LaSalle geen informatie lekken naar de media of negatief commentaar op online forums, in chatrooms of in e-mails of andere vormen van sociale media verspreiden. Als het bedrijf wordt geschaad, kan het wettelijk het recht hebben om bij een internet service provider de naam van de persoon die ongepaste informatie naar buiten heeft gebracht opvragen.

Dit betekent natuurlijk niet, dat je geen opbouwende kritiek binnen het bedrijf kan geven, met het oog op het verbeteren van ons bedrijf of dat je je eerlijke mening niet kunt geven, zelfs als deze negatief is, aan externe partijen wanneer dit door de wet wordt vereist, zoals in het geval van een geschil of een onderzoek door de overheid. Je dient te allen tijde een vraag van een overheid of rechterlijke instantie naar waarheid en te goeder trouw te beantwoorden.

### *Persoonlijke belangenconflicten; beleid tegen het aannemen van steekpenningen*

Een belangenconflict doet zich voor wanneer een individu zijn persoonlijk belang interfereert met de belangen van het bedrijf. Een conflictsituatie kan zich voordoen wanneer een werknemer, leidinggevende of directeur acties onderneemt of persoonlijke belangen heeft die het moeilijk maken om zijn of haar werk objectief en doeltreffend uit te voeren. Belangenconflicten ontstaan ook wanneer een werknemer, leidinggevende of directeur, of een lid van zijn of haar familie, ongepaste persoonlijke voordelen geniet als gevolg van zijn of haar positie in het bedrijf.

Onze werknemers, functionarissen of bestuurders mogen niet concurreren met Jones Lang LaSalle of hun activiteiten namens Jones Lang LaSalle afstemmen of de schijn van afstemming oproepen door persoonlijke of familiale belangen. Uitzonderingen kunnen alleen gemaakt worden na volledige openbaarmaking aan een Ethics Officer en na schriftelijke toestemming van die persoon.

Voorbeelden van belangenconflicten tussen een werknemer en Jones Lang LaSalle, die openbaar moeten worden gemaakt en vooraf goedgekeurd moeten worden omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- Een persoonlijk belang hebben bij een transactie van Jones Lang LaSalle of een transactie waarbij Jones Lang LaSalle is betrokken namens een cliënt.
- Het hebben van een aanzienlijk percentage eigendom of andere zakelijke belangen (met inbegrip van een beklede functie of lidmaatschap van de RvB) bij een concurrent, leverancier of cliënt van Jones Lang LaSalle of een organisatie die zaken doet of wil doen met Jones Lang LaSalle, wat betekent dat het belang van de werknemer een redelijke invloed heeft op die andere entiteit. Een investering die een relatief groot bedrag aan geld vertegenwoordigt, maar slechts een onbeduidend percentage vormt van het totale pakket schendt onze Code niet. Bijvoorbeeld: als u een investering heeft gedaan in een grote publieke onderneming zoals IBM, die ook zaken doet met Jones Lang LaSalle, maar uw persoonlijke investering vertegenwoordigt slechts een klein gedeelte van het totale aandeelhoudersbelang in IBM, dan is uw investering in IBM geen probleem.
- Het deelnemen in een onderneming waarin Jones Lang LaSalle een belang heeft of zou kunnen hebben, of het verwerven van een belang in bijvoorbeeld vastgoed, effecten of andere zaken waarin Jones Lang LaSalle een belang heeft of zou kunnen hebben. Co-investeringen in het kader van programma's die zijn opgesteld door het bedrijf en van tijd tot tijd beschikbaar worden gesteld aan een bepaalde groep van werknemers of bestuurders om hen in lijn te brengen met de activiteiten van de onderneming, vereisen geen extra goedkeuringen overeenkomstig onze gedragscode.
- Het ontvangen van een geschenk, gunst, lening, bijzondere dienst, betaling of speciale behandeling van welke aard dan ook van een persoon of organisatie die zaken doet of wil doen met Jones Lang LaSalle, met inbegrip van leveranciers en toeleveringsbedrijven, of die concurreren met Jones Lang LaSalle. We maken alleen een uitzondering wanneer elk van de volgende punten geldt:
  - Het is in overeenstemming met de normale zakelijke bedrijfsvoering.
  - Het kan redelijkerwijs niet worden opgevat als een poging tot overhalen of omkoping.
  - Het is van kleine of nominale waarde (het equivalent in lokale valuta van ongeveer US \$ 100 of minder).
  - Een openbare bekendmaking van de transactie zou Jones Lang LaSalle niet in verlegenheid brengen.
- Het geven van een geschenk, gunst, lening, bijzondere dienst, betaling of speciale behandeling van welke aard dan ook om op ongepaste wijze invloed uit te oefenen op een individu, bedrijf of overheidsfunctionaris waarbij jezelf of Jones Lang LaSalle voordeel van ondervindt.

Waar sprake is van een potentieel belangenconflict, moet dit eerst worden goedgekeurd door uw manager en bekendgemaakt worden aan een Ethics Officer. De goedkeuring van het Nominating and Governance Committee van de Raad van Bestuur, de Chief Executive Officer of één van de regionale Chief Executive Officers kan ook nodig zijn in bepaalde gevallen zoals hieronder beschreven onder "Naleving van de New York Stock Exchange Gedragscode - Opheffing van de Codebepalingen". Er zullen wellicht gevallen voorkomen die worden goedgekeurd, indien we denken dat de voorgenomen transactie, na volledige openbaarmaking en onderzoek, gunstig is voor de onderneming en / of haar cliënten en daarom wenselijk is vanuit een zakelijk perspectief.

*Extra informatie:* manager toolkit voor training over **het herkennen en voorkomen van omkoping**. Zie ook "Verantwoordelijkheden naar de Markt - Inkoopbeleid; verbod op het aannemen van geschenken of steekpenningen" hierboven.

### *Doorschuiven van zakelijke mogelijkheden*

Een aanverwante vorm van belangenconflict is het doorschuiven van zakelijke mogelijkheden. Onze medewerkers, managers en directeuren is het verboden om zakelijke mogelijkheden door te schuiven naar een privé-situatie

wanneer zij ontstaan door het gebruik van bedrijfseigendommen, informatie, positie of als onderdeel van individuele werkzaamheden ten behoeve van de onderneming. Onze medewerkers, leidinggevenden en bestuurders hebben de plicht om de legitieme belangen van het bedrijf voorop te stellen wanneer er zich een zakelijke mogelijkheid voordoet, zij mogen daarom geen bedrijfseigendommen, informatie of hun positie gebruiken voor persoonlijk gewin.

### *Persoonlijke activiteiten*

Werknemers van Jones Lang LaSalle mogen niet deelnemen aan activiteiten die een negatieve invloed kunnen hebben op de uitoefening van hun werk voor de onderneming of anderszins nadelig reflecteren op de bedrijfsvoering of reputatie van Jones Lang LaSalle. Net als in onze activiteiten tijdens het werk, moeten persoonlijke activiteiten tevens uitgevoerd worden met inachtneming van de hoogste integriteitsnormen, aangezien bepaalde persoonlijke activiteiten of persoonlijke financiële of fiscale zaken een nadelige invloed kunnen hebben op de zakelijke reputatie van de onderneming. Het bedrijf behoudt zich het recht voor van beëindiging van het dienstverband wanneer iemands persoonlijke gedragingen redelijkerwijs het bedrijf in verlegenheid brengen of een negatieve invloed heeft op de relatie met haar cliënten, medewerkers, aandeelhouders of andere belanghebbenden.

### *Leningen aan werknemers, managers en directeuren*

We onderzoeken zorgvuldig elk van de zeldzame situaties waarin we overwegen om persoonlijke leningen te verstrekken aan of om borg te staan voor persoonlijke verplichtingen van werknemers, om ervoor te zorgen dat het de bedrijfsbelangen gewaarborgd zijn en niet in strijd zijn met onze verplichtingen aan cliënten of aandeelhouders.

In sommige gevallen zijn leningen aan de leden van de Raad van Bestuur of aan sommige Executive Officers verboden door de Sarbanes-Oxley Act van 2002 (VS). Daarom moet elk verzoek tot een lening of een persoonlijke borgstelling voor een lid van de Raad van Bestuur of aan een executive officer worden goedgekeurd door onze Chief Global Ethics Officer. Leningen aan of borgstellingen ten behoeve van andere werknemers moeten worden goedgekeurd door één van onze Ethics Officers.

*Extra informatie:* het beleid ten aanzien van **leningen aan werknemers**

### *Het fungeren als leidinggevende of directeur van een niet-gelieerde onderneming*

Er zijn situaties waarin de onderneming kan profiteren van het feit dat een werknemer fungeert als leidinggevende of een als lid van de Raad van Bestuur van een vennootschap of van een branchevereniging, subcommissie of educatieve / best practices groep, maar er zijn ook situaties waarin een dergelijke activiteit zou kunnen leiden tot aanzienlijke conflicten voor u persoonlijk en voor ons bedrijf. Daarom hebben we een apart beleid opgesteld ten aanzien van de omstandigheden waaronder het een werknemer zal worden toegestaan te fungeren als leidinggevende of directeur van een niet-gelieerd bedrijf of vereniging. Je dient dit beleid te raadplegen en één van de Ethics Officers in te lichten voordat je instemt met een dergelijke positie om ervoor te zorgen dat je intern de juiste stappen hebt genomen.

*Extra informatie:* het beleid **ten aanzien van officer- en directeurfuncties**

### *De bescherming van informatie, ideeën en intellectueel eigendom van Jones Lang LaSalle*

Informatie, intellectueel eigendom en innovatieve ideeën zijn waardevolle activa van Jones Lang LaSalle. We moeten deze immateriële activa identificeren, beheren en beschermen, aangezien openbaarmaking aan de concurrenten kan leiden tot schade aan de onderneming en de concurrentiepositie van ons bedrijf. Informatie die vertrouwelijk is, niet openbaar beschikbaar is en die moet worden beschermd tegen misbruik, zijn o.a. (maar niet beperkt tot):

- Acquisitie en desinvesteringsplannen;
- Interne financiële informatie;
- Eigen technologie en software;
- Eigen onderzoek en data;
- Cliëntinformatie, met inbegrip van prijsinformatie, winst- en verliesrekening modellen, prospects, aanvragen van offertes en juridische documentatie;
- Business strategieën en modellen;
- Nieuwe product- en marketingconcepten;
- Werknemersgegevens;
- Salarisgegevens;
- Juridische processtrategieën en informatie;
- Processen, bedrijfsgeheimen, business know-how en de beste praktijken om concurrentievoordelen te behalen;
- Risicobeheer en verzekeringsinformatie, en
- Vertrouwelijke informatie die wij bewaren voor onze cliënten.

Het is wenselijk om vertrouwelijke bedrijfsinformatie alleen te verstrekken wanneer het nodig is voor geldige zakelijke doeleinden of indien dit wettelijk verplicht is in het geval van geschillen of een onderzoek door de overheid. Zelfs wanneer je vertrouwelijke informatie vrijgeeft wegens een goede zakelijke reden, is het goed om een geheimhoudingsovereenkomst op te stellen.

In het geval je het bedrijf verlaat, heb je nog steeds de verplichting om vertrouwelijke informatie welke je hebt verkregen tijdens je dienstverband niet prijs te geven, met het oog op het losweken van cliënten en werknemers. Als je dat wel doet, kunnen jij (en je nieuwe werkgever) aansprakelijk zijn voor de schade die het gevolg is van dit handelen. Daarnaast zijn er wetten die de diefstal van bedrijfsgeheimen strafbaar stellen met als gevolg aanzienlijke boetes voor bedrijven en gevangenisstraffen voor de verantwoordelijke individuen.

*Extra informatie:* het beleid ten aanzien van **intellectueel eigendom**, vertrouwelijke informatie en **de te volgen procedures in het geval van een inbreuk op de informatiebeveiliging** (bijvoorbeeld als gevolg van een verloren of gestolen laptop) en aanvullende informatie op het intranet met betrekking tot de **gegevensprivacy**.

### *Gebruikmaking van ons merk*

De naam van Jones Lang LaSalle, de merkidentiteit en het logo (en alle andere kenmerken die we gebruiken om onze bedrijven te identificeren) zijn krachtige en waardevolle activa die ons onderscheiden van onze concurrenten. Onze woorden en daden als Jones Lang LaSalle mensen en de zakelijke beslissingen die we maken, moeten onze goede naam, merk identiteit, merkpositionering en persoonlijkheid ondersteunen en verbeteren. We betreden de markt met een wereldwijd merk en we moeten naam en het merk van Jones Lang LaSalle in alle activiteiten en transacties wereldwijd op een consistente manier behandelen. We mogen nooit aan derden rechten verlenen die het gebruik van onze naam of merk toestaan, tenzij aan de nodige goedkeuringen, juridische toetsing en de naleving van ons naam- en merkbeleid is voldaan.

*Extra informatie:* **merkbeleid**

### *Verplichtingen aan vorige werkgever*

Wij respecteren de voortdurende verplichtingen die nieuwe en toekomstige Jones Lang LaSalle werknemers kunnen hebben aan hun vroegere werkgever. Dat kunnen onder meer beperkingen zijn ten aanzien van het gebruik of de openbaarmaking van vertrouwelijke of geheime informatie en beperkingen ten aanzien van bepaalde werkzaamheden.

Wij verwachten dat al onze mensen hun contractuele, vertrouwelijkheids- en fiduciaire verplichtingen van hun voorafgaande werkgevers naleven en dat zij Jones Lang LaSalle onmiddellijk op de hoogte stellen indien zij aan zulke verplichtingen zijn gebonden. Als voorwaarde voor een aanstelling bij ons geldt dat nieuwe werknemers eerst alle eventuele belemmeringen dienen op te lossen, die de uitvoering van hun werkzaamheden voor Jones Lang LaSalle in de weg staan.

*Extra informatie:* beleid ten aanzien van **het inhuren van werknemers van concurrenten**.

### ***Het voeren van een volledige en nauwkeurige administratie en openbare bekendmakingen***

We hebben allemaal een verantwoordelijkheid om een volledige en nauwkeurige administratie te voeren, met inbegrip van cliëntenrecords. Je mag geen onjuiste, misleidende of kunstmatige informatie opgeven in de boeken en registers van Jones Lang LaSalle of in die wij voor cliënten onderhouden. De onderneming mag geen fondsen of activa, bestemd voor illegale of ongeoorloofde doeleinden, beheren. Alle activa, passiva en transacties moeten volledig en accuraat worden gedocumenteerd en opgenomen in de boekhouding van de onderneming.

Werknemers van Jones Lang LaSalle die verantwoordelijk zijn voor het opstellen van facturen van cliënten of derde partijen moeten dit met de allergrootste zorg doen en deze facturen voorzien van volledige informatie en de facturen tevens de onderliggende contractuele afspraken laten weerspiegelen.

Elke werknemer die in het openbaar informatie vrijgeeft over ons bedrijf, wordt geacht te goeder trouw deze informatie volledig, eerlijk, accuraat, tijdig en begrijpelijk vrij te geven in deze openbare verslagen en documenten, met inbegrip van de informatie die we verlenen aan de US Securities and Exchange Commission.

*Extra informatie:* **klachtprocedures met betrekking tot boekhoudkundige onregelmatigheden en rapportage procedures**

### ***Financiële integriteit en rapportage***

De bedrijfsvoering van Jones Lang LaSalle moet in overeenstemming zijn met de algemeen aanvaarde boekhoudkundige beginselen en met onze eigen interne boekhouding- en auditcontroles. Onze mensen moeten de boekhouding en financiële administratie van het bedrijf voeren en presenteren, alsmede de verslagen uit die dossiers, in overeenstemming met de wetten van alle van toepassing zijnde rechtsgebieden. Deze verslagen en rapporten moeten nauwkeurig en waarheidsgetrouw een beeld geven van de activa, passiva, opbrengsten en kosten van het bedrijf.

### ***Uren- en onkostenrapportage, bedrijfscreditcards***

Alle mensen binnen Jones Lang LaSalle zijn verantwoordelijk voor het indienen van tijdige, juiste en volledige uren- en onkostenspecificaties. Je dient te voldoen aan onze beleidsnormen en de rapportagetools en formulieren, die elk land hanteert, te gebruiken.

Als je verplicht bent om uurkaarten in te dienen, moeten deze overeenkomen met de werkelijke tijd die je hebt gewerkt.

Als je een bedrijfscreditcard hebt ontvangen (met inbegrip van inkoopkaarten ten behoeve van cliënten), mag je deze alleen gebruiken bij geldige zakelijke uitgaven en niet voor persoonlijke uitgaven. Als je per ongeluk persoonlijke uitgaven afrekent met de bedrijfscreditcard, dien je dit terug te betalen aan het bedrijf.

#### *Het geld van onze aandeelhouders verstandig besteden*

Je moet altijd onthouden dat wanneer je geld uitgeeft voor de organisatie, dit het geld is van onze aandeelhouders en niet het jouwe. Bijgevolg moet je dezelfde standaard aanhouden bij het besteden van geld van het bedrijf, als elk verstandig mens zou doen bij het besteden van zijn/haar eigen geld. Je moet altijd nagaan of een verstandige aandeelhouder het ermee eens zou zijn dat een bepaalde uitgave wordt gedaan voor een geldig zakelijk doel in het voordeel van de missie van onze organisatie. Het verspillen van het geld van het bedrijf of er onzorgvuldig mee omgaan, is onethisch.

#### *Ontvangst van juridische documenten, het melden van en het beheer van geschillen*

Als u wordt geconfronteerd met een juridisch document eist dit de onmiddellijke aandacht. Informeer direct uw Legal Counsel en stuur het document meteen door naar hem/haar.

Alle belangrijke claims tegen Jones Lang LaSalle, die worden gedaan of in het vooruitzicht zijn gesteld door cliënten of andere partijen, zelfs als ze niet vervat zijn in juridische documenten, moeten worden behandeld op dezelfde wijze. Je mag geen actuele of potentiële geschillen of geschil zonder tussenkomst van één van de juristen van ons Legal Services team beheren.

*Extra informatie:* het beleid over **rapportage van daadwerkelijke of potentiële geschillen ; geschillen FAQs**

#### *Het bewaren van documenten*

Alle documentatiemateriaal van het bedrijf (zowel fysieke documenten als e-mails en digitaal opgeslagen bestanden) dient te worden bewaard in overeenstemming met de geldende wetten en de beleidsnormen van het bedrijf, die op jou van toepassing zijn en op te vragen zijn via de Portal op het intranet van het bedrijf. E-mails en andere documenten (zowel in fysieke als digitale vorm), die niet direct noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering, worden niet beschouwd als zakelijke documenten en moeten eerder vernietigd worden dan opgeslagen.

Je mag nooit willens en wetens bedrijfsgegevens vernietigen die betrekking kunnen hebben op lopende rechtszaken of een overheidsonderzoek, of als de legal counsel van ons bedrijf je heeft opgedragen om bepaalde documenten te bewaren in het kader van een justitieel onderzoek.

*Extra informatie:* **beleid voor het bewaren van documenten**

#### *Veelgestelde vragen*

Klik **hier** voor een aantal veelgestelde vragen met betrekking tot onze verantwoordelijkheden naar de aandeelhouders.

## Onze verantwoordelijkheid naar de gemeenschap

Onze bedrijfsactiviteiten vinden plaats over de hele wereld, van de grootste steden tot kleinere lokale markten. Op alle locaties moeten we ons best doen om de lokale gemeenschap waarin we werken te verbeteren.

### *Mondiale verhoudingen*

Jones Lang LaSalle erkent haar verantwoordelijkheid voor de belangen van de landen waar wij zaken doen. We zullen er altijd naar streven om een goede 'corporate citizen' te zijn daar waar we actief zijn.

We zijn trots op onze verdiensten op het vlak van op Corporate Social Responsibility, hetgeen tot uiting komt in het **verslag** dat wij jaarlijks publiceren wij op onze openbare website.

### *Gevaren voor het milieu*

Wij zullen altijd voldoen aan de geldende milieuwet- en regelgeving indien deze betrekking hebben op onze activiteiten en die van onze cliënten. We zullen ons inspannen om de juiste procedures te volgen met betrekking tot de verwerking en verwijdering van gevaarlijk en bio-gevaarlijk afval. Om te voldoen aan deze wet- en regelgeving, moeten we begrijpen wat voor invloed onze activiteiten uitoefenen op de omgeving. In overeenstemming daarnaast moeten we voldoen aan alle eisen ten aanzien van de juiste verwerking van gevaarlijke materialen en altijd een meerdere op de hoogte stellen van elke situatie met betrekking tot het lozen van een gevaarlijke stof, onjuiste verwijdering of elke andere situatie die schadelijk kan zijn voor het milieu.

### *Kinderarbeid; gedwongen arbeid van welke aard dan ook*

We nemen geen individu onder de leeftijd van 16 jaar in dienst, tenzij deze arbeid is toegestaan door, en uitgevoerd in overeenstemming met lokale wetgeving en ethische normen en niet nadelig is voor gezondheid en het welzijn van dat individu.

We zullen ons niet inlaten met onderdrukking of oneerlijke kinderarbeid en in geen geval bewust samenwerken met een leverancier of agent, en nooit een joint venture aangaan met een organisatie, die praktijken van onderdrukkende of oneerlijke kinderarbeid toepast. In project management afspraken, zullen we oneigenlijke praktijken van derden altijd onder de aandacht brengen van onze cliënten en hen dienovereenkomstig adviseren.

We zullen gedwongen arbeid van welke aard dan ook nooit toestaan, ook niet bij die bij leveranciers die we inhuren om diensten voor ons of onze cliënten te verrichten.

### *Dienstverlening aan de gemeenschap*

Jones Lang LaSalle en haar werknemers geven royale financiële en andere steun aan tal van waardevolle programma's voor de gemeenschap. Je bent vrij om liefdadigheids- en politieke organisaties te steunen zo lang je jouw eigen acties en opinies niet uitdraagt als zijnde die van Jones Lang LaSalle. Bij het uitvoeren van deze acties, mag je in geen geval geen gebruik maken van vertrouwelijke of geheime bedrijfsinformatie van Jones Lang LaSalle, haar cliënten of leveranciers. Je activiteiten mogen geen invloed hebben op je prestaties op het werk. Geen enkele werknemer van Jones Lang LaSalle kan een andere werknemer dwingen om een bepaalde zaak of doel te ondersteunen die in strijd is met een persoonlijke overtuiging of om bij te dragen aan de ondersteuning van politieke,

religieuze of liefdadigheidsdoelen. Voordat je openbare verklaringen aflegt in de context van bovenstaande situaties, dien je contact op te nemen met het Corporate Communications Team.

Er kunnen zich bepaalde situaties voordoen waarin we je toestaan om in werktijd bepaalde liefdadigheidsacties of andere diensten voor de gemeenschap te verrichten, dit is een zaak om te bespreken met de manager, wiens goedkeuring hiervoor nodig is.

#### *Giften aan politieke partijen*

Giften van bedrijven aan politieke partijen of kandidaten kunnen specifiek gereguleerd zijn door de wetten van de landen en lokale jurisdicties waarin wij zaken doen. Je mag geen bijdragen aan politieke partijen of kandidaten doen uit naam van Jones Lang LaSalle, omdat je per ongeluk bepaalde wetten kunt overtreden en dit kan ernstige gevolgen hebben die voor rekening van ons bedrijf zullen komen. Je moet ervoor zorgen dat elke voorgestelde politieke bijdrage in naam van Jones Lang LaSalle en waarin jezelf betrokken bent, pas wordt gedaan na de juiste interne goedkeuring en juridisch vooronderzoek, een geldig zakelijk doel dienen en in overeenstemming zijn met de geldende wetten.

#### *Veelgestelde vragen*

Klik [hier](#) voor een aantal veelgestelde vragen met betrekking tot onze verantwoordelijkheden naar de gemeenschap.

## Hoe moet je melding doen van een overtreding of mogelijke schending van onze Code?

In het geval je betrokken bent geweest bij een mogelijke overtreding van de Code of als je getuige bent geweest of hebt gehoord van een mogelijke schending van onze gedragscode, dien je dit onmiddellijk te melden. Iedereen moet ook volledig en naar waarheid zijn/haar medewerking verlenen aan elk onderzoek dat de onderneming uitvoert. Wanneer je hieraan geen gehoor geeft, kan dit een reden zijn voor disciplinaire maatregelen, met inbegrip van beëindiging van het dienstverband.

Je kunt op de volgende manieren melding maken van een overtreding of een mogelijke overtreding:

- We hebben een Chief Global Ethics Officer, een adjunct-Global Ethics Officer en regionale Ethics Officers aangesteld. Je kunt direct contact opnemen met één van de Ethics Officers met vragen met betrekking tot onze Code of melding maken van overtredingen of mogelijke overtredingen. De contactinformatie wordt verstrekt aan het einde van deze Code en op de Ethics Everywhere-site op het intranet van het bedrijf.
- Je kunt bellen met de internationale **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** ingesteld door Jones Lang LaSalle. Onze Ethics Hotline wordt bemand door medewerkers van een onafhankelijke dienstverlener, Global Compliance Services Inc. Onze Ethics Hotline is 24 uur per dag, 365 dagen per jaar bereikbaar en het personeel spreekt alle belangrijke talen. Wanneer je met onze Hotline belt, noteert de Global Compliance werknemer alle belangrijke informatie en zendt deze door naar de Chief Global Ethics Officer en tenminste één andere Ethics Officer. Als je anoniem wenst te blijven, krijg je een Klacht Nummer toegewezen, Global Compliance stuurt je probleem aan de Chief Global Ethics Officer, vervolgens word je gevraagd om op een later tijdstip terug te bellen om de problematiek te bespreken en / of verder te praten over de kwestie.
- Je kunt schriftelijk verslag uitbrengen op **www.jl.ethicsreports.com**. Dit kan in elke taal en het rapport blijft anoniem indien je dat wenst, aangezien de website wordt onderhouden door een onafhankelijk bedrijf, Global Compliance Services, dat het e-mailadres van de afzender niet zal vrijgeven. Het rapport zal worden verzonden aan de Chief Global Ethics Officer en tenminste één andere Ethics Officer.

Als je een anonieme melding doet, bedenk dan dat het voor ons moeilijk zal zijn om elke situatie grondig te onderzoeken zonder voldoende feiten, verschaf daarom zoveel mogelijk informatie zodat we de materie kunnen begrijpen en succesvol kunnen ingrijpen. Als je zelf betrokken bent geweest bij een mogelijke schending van onze Code en je neemt het besluit om dit onder de aandacht te brengen, zal hiermee rekening worden gehouden bij het onderzoek. Eén van onze Ethics Officers zal elk verslag onderzoeken dat wij ontvangen.

### *Grenzen aan de vertrouwelijkheid*

Het bedrijf begrijpt dat er gevallen met betrekking op de Code kunnen zijn die je het liefste anoniem of vertrouwelijk wilt melden. Als je je echter niet identificeert, kan het gebeuren dat het bedrijf niet in staat is om adequaat te reageren op je melding. Verder kan het voorkomen dat het bedrijf het onderzoek niet kan voortzetten zonder het verkrijgen van aanvullende informatie van anderen of zonder openbaarmaking van informatie die jij hebt verstrekt. In elk geval zullen we ons uiterste best doen om kwesties wat betreft de Code professioneel en met respect voor alle

betrokkenen te behandelen. Het is het beleid van het bedrijf om volledig mee te werken aan elk overheidsonderzoek en om alle informatie te verschaffen die in een dergelijk onderzoek wordt opgeëist.

### *Geen vergelding*

Als je te goeder trouw melding maakt van een mogelijke overtreding van de Code of vragen stelt over onze Code, zul je niet worden onderworpen aan enige vergeldingsactie. Te goeder trouw betekent niet dat een gemelde kwestie juist moet zijn of daadwerkelijk een overtreding van de Code, maar vereist dat je eerlijk bent bij het rapporteren van een probleem of een vraag. Represailles, vergelding of intimidatie tegenover een medewerker die te goeder trouw bepaalde vragen stelt of melding maakt van bepaalde kwesties met betrekking tot onze code, zijn strikt verboden.

### *Proces voor het bepalen van Code kwesties*

Bij veel juridische en ethische kwesties is het gemakkelijk om juist van onjuist te onderscheiden. Indien de wet of professionele normen duidelijk een bepaalde handelswijze dicteren, is het antwoord simpel. Maar soms zijn de vragen en antwoorden niet zo duidelijk. Het is onmogelijk om je van tevoren te voor te bereiden op alle mogelijke problemen. De beste manier van handelen is om te begrijpen hoe je dergelijke problemen moet oplossen. Wanneer er moeilijke ethische problemen ontstaan, zijn hier een aantal stappen die je kunt nemen om deze met succes proberen op te lossen:

#### **1. Verzamel alle feiten**

Zonder een grondige kennis van de feiten is het onmogelijk om een passende oplossing te vinden.

#### **2. Stel jezelf de vraag: Wat ben ik specifiek gevraagd te doen?**

Dit moet je helpen om je op de specifieke vraag te richten en alle mogelijke alternatieven die je hebt.

#### **3. Benadruk je verantwoordelijkheid**

De meeste situaties waar we voor staan hebben te maken met gedeelde verantwoordelijkheid. Zijn alle partijen op de hoogte? Door de andere betrokken partijen erbij te betrekken en het probleem te bespreken, zal vaak een goede handelswijze aan het licht komen.

#### **4. Is het eerlijk?**

Als het probleem geen duidelijke zaak is voor de wet of de interne beleidsnormen, is deze eenvoudige vraag vaak een nuttige leidraad. Als een gedrag lijn oneerlijk lijkt, vraag jezelf dan af waarom het oneerlijk lijkt en wie specifiek onrecht kan worden aangedaan. In veel gevallen is de beste handelswijze in ethische kwesties diegene die het eerlijkst lijkt voor alle betrokkenen en volledig bekend is bij iedereen zodat met de problemen en vragen van iedereen rekening gehouden kan worden.

#### **5. Hoe komt het over in de media?**

Een nuttige overweging is om na te denken over hoe je je zou voelen als de zaak werd bekendgemaakt in de krant of op internet en uw cliënt, manager of een familielid zou het lezen. Als het jou of het bedrijf in verlegenheid zou brengen, is er een goede kans dat het onethisch is.

#### **6. Bespreek het probleem met je manager**

Hieraan moet worden gedacht tijdens één van de bovenstaande stappen. In de meeste gevallen heeft je manager meer ervaring dan jij en zal hij/zij het waarderen wanneer hij/zij in een vroeg stadium in het besluitvormingsproces wordt betrokken. Als je je ongemakkelijk voelt bij het bespreken van het probleem met je manager, kun je ook direct verdergaan naar stap zeven.

## **7. Betrek de Ethics Officers bij het probleem, bel de Ethics Hotline of meld het probleem via de Ethics Website**

De hulp van de Ethics Officers kan op elk gewenst moment worden ingeroepen en hun assistentie moet zo vroeg mogelijk worden ingeschakeld bij een ernstig ethisch probleem. Je kunt ook bellen met de **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** overal ter wereld in de belangrijkste talen of je kunt digitaal een schriftelijke melding doen in elke taal op **www.jllethicsreports.com**. Informatie die je verstrekt aan de Ethics Hotline medewerker zal onmiddellijk worden toegezonden aan de Chief Global Ethics Officer en een andere Ethics Officer, waarna er contact met je wordt opgenomen door één van onze Ethics Officers, tenzij je een anonieme melding hebt gedaan.

### *Klokkenluider- en aangiftenormen*

In overeenstemming met de Sarbanes-Oxley Act (VS), heeft het bedrijf bepaalde beleidsnormen opgesteld ten aanzien van (1) rapportage van boekhoudfraude en (2) de verplichting van de juristen van het bedrijf om wangedrag melden bij de autoriteiten. U vindt dit beleid op de Ethics Everywhere-site op ons intranet. Je vindt hier onder andere hoe je direct contact kunt opnemen met de voorzitter van de Audit Committee van onze Raad van Bestuur in een bepaaldesituatie.

Aanvullende informatie: **rapportagebeleid voor advocaten**

## Naleving van de New York Stock Exchange Gedragscode

De New York Stock Exchange, waar aandelen van de Vennootschap zijn genoteerd, vereist dat "Aangesloten bedrijven een code van zakelijk gedrag en ethiek voor bestuurders, leidinggevenden en werknemers moeten vaststellen en dat zij alle eventuele vrijstellingen van de code voor bestuurders of directieleden onverwijld openbaar moeten maken. "

Zoals de NYSE heeft opgemerkt: "Geen enkele Algemene Gedragscode kan het bedachtzame gedrag van een ethische directeur, functionaris of werknemer vervangen. Echter, een dergelijke code kan de focus van de Raad van Bestuur en het management leggen op het vlak van ethische risico's, begeleiding bieden aan het personeel om hen deze te helpen herkennen en om te gaan met ethische kwesties, voorzien in mechanismen om onethisch gedrag te melden en bijdragen aan een cultuur van eerlijkheid en verantwoordelijkheidsbesef. " Onze Code voldoet aan of overtreft de NYSE eisen.

### *Ontheffingen van de bepalingen van de Code*

Een eventuele ontheffing van onze Code voor een Executive Officer van ons bedrijf of een lid van onze Raad van Bestuur kan slechts worden verkregen door een meerderheid van het Nominating and Governance Committee van de Raad van Bestuur, die bestaat uit onafhankelijke, non-executive leden van de Raad. Voor de toepassing van de Code; een Executive Officer houdt in: de Chief Executive Officer en iedere andere functionaris die rechtstreeks rapporteert aan de Chief Executive Officer. Een dergelijke ontheffing van onze Code door het Nomination and Governance Committee moet onmiddellijk worden bekendgemaakt aan de aandeelhouders van de onderneming.

Een eventuele ontheffing van onze Code voor elke andere werknemer van de Vennootschap kan slechts worden goedgekeurd door (1) de Chief Executive Officer van de divisie waar de werknemer werkt of (2) de Chief Executive Officer van de wereldwijde afdeling waarin de werknemer werkt.

### *Openbaarmaking van onze Code*

Zoals vereist door de NYSE, is deze Code opgenomen in onze **openbare website**. Daarnaast wordt er in onze jaarlijkse aandeelhoudersvergadering vermeld dat onze Code beschikbaar is op onze website en dat een gedrukt exemplaar van de Code zal worden toegezonden aan elke aandeelhouder die hierom verzoekt.



## Informatie over Ethics Officer

(December 2010)

De meest actuele lijst van onze Ethics Officers is altijd beschikbaar op de Ethics Everywhere-site op ons intranet. Tot herziening bestaat onze groep van Ethics Officers uit de volgende personen:

### Global Chief Ethics Officer

Mark Ohringer  
(+1 312 228 2423)  
[Mark.Ohringer@jll.com](mailto:Mark.Ohringer@jll.com)

Warwick Sauer  
(+61 2 9220 8353)  
[Warwick.Sauer@ap.jll.com](mailto:Warwick.Sauer@ap.jll.com)

Ingo Seidner  
(+49 69 2003 1125)  
[Ingo.Seidner@eu.jll.com](mailto:Ingo.Seidner@eu.jll.com)

### Deputy Global Ethics Officer

Gordon Repp  
(+1 312 228 2755)  
[Gordon.Repp@am.jll.com](mailto:Gordon.Repp@am.jll.com)

Monica Puri  
(+65 6494 3825)  
[Monica.Puri@ap.jll.com](mailto:Monica.Puri@ap.jll.com)

### LaSalle Investment Management

LIM Noord- en Zuid-Amerika  
Gordon Repp  
(+1 312 228 2755)  
[Gordon.Repp@am.jll.com](mailto:Gordon.Repp@am.jll.com)

### Regionale Ethics Officers:

#### Noord- en Zuid-Amerika

Kathryn Ditmars  
(+1 312 228 2323)  
[Kathryn.Ditmars@am.jll.com](mailto:Kathryn.Ditmars@am.jll.com)

#### Europa, Midden-Oosten en Afrika (EMEA)

Nicolas Taylor  
(+44 20 7399 5863)  
[Nicolas.Taylor@eu.jll.com](mailto:Nicolas.Taylor@eu.jll.com)

LIM Azië Pacific  
Jeremy Snoad  
(+81 3 5501 9366)  
[Jeremy.Snoad@lasalle.com](mailto:Jeremy.Snoad@lasalle.com)

#### Azië Pacific

Jane Niven  
(+65 6494 3845)  
[Jane.Niven@ap.jll.com](mailto:Jane.Niven@ap.jll.com)

Richard Mowthorpe  
(+44 20 7399 5533)  
[Richard.Mowthorpe@eu.jll.com](mailto:Richard.Mowthorpe@eu.jll.com)

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

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

Om een melding te doen in alle belangrijke talen, bel onze 24-uurs wereldwijde hotline op (+1 877 540 5066) of log in op [www.jllethicsreports.com](http://www.jllethicsreports.com)

Als de overtreding die je vermoedt betrekking heeft op een contract met het Amerikaanse ministerie van Defensie, kun je de melding ook doen aan de inspecteur-generaal van het ministerie van Defensie Hotline op 800-424-9098 of via e-mail naar [hotline@dodig.mil](mailto:hotline@dodig.mil).

Als de overtreding die je vermoedt betrekking heeft op een contract met andere Amerikaanse federale instanties, kun je dit melden bij de Inspecteur-generaal, ministerie van Binnenlandse Veiligheid per fax naar 202-254-4292 of via e-mail naar [dhsou hotline@dhs.gov](mailto:dhsou hotline@dhs.gov).