

KODEKS POSTĘPOWANIA SPRZEDAWCÓW SPÓŁKI JONES LANG LASALLE

Rzeczą niezbędną jest, aby pracownicy spółki Jones Lang LaSalle Incorporated (w tym również spółki LaSalle Investment Management oraz innych jej spółek zależnych, zwanej w dalszej części *Jones Lang LaSalle* lub *Spółką*) postępowali zawsze w sposób uczciwy oraz w pełni przestrzegali wszystkich przepisów i regulacji dotyczących naszej międzynarodowej działalności. W tym celu Jones Lang LaSalle opracowała zbiór norm prowadzenia interesów oraz przestrzegania przepisów prawnych, opisanych w Zasadach Etyki Zawodowej, które obowiązują wszystkich pracowników, dyrektorów i członków kadry kierowniczej Jones Lang LaSalle. Zasady Etyki Zawodowej stanowią rozwinięcie naszych wartości i odzwierciedlają nasze zobowiązanie do prowadzenia działalności w sposób etyczny i zgodny z prawem.

Jones Lang LaSalle oczekuje od swoich sprzedawców wdrożenia i przestrzegania litery i ducha naszego zobowiązania do postępowania w sposób uczciwy. Przez “sprzedawcę” rozumiemy dowolną spółkę lub osobę dostarczającą dowolne produkty lub usługi na rzecz Jones Lang LaSalle lub pośrednio na rzecz dowolnego z jej klientów. Rozumiemy, że sprzedawcy są niezależnymi podmiotami, niemniej jednak sposób, w jaki sprzedawca prowadzi swoje interesy i działalność, może w znaczący sposób wpływać na nas oraz na nasz wizerunek, reputację i markę, która stanowi jeden z naszych najważniejszych atutów. Z tego powodu Jones Lang LaSalle oczekuje od wszystkich swoich sprzedawców oraz ich pracowników, przedstawicieli i podwykonawców (oraz ich *przedstawicieli*) przestrzegania Zasady Etyki Zawodowej Spółki podczas prowadzenia interesów z i/lub w imieniu Jones Lang LaSalle. Wszyscy sprzedawcy powinni zapoznać swoich przedstawicieli z Zasadami Etyki Zawodowej i dopilnować, aby je zrozumieli i ich przestrzegali.

Zasady Etyki Zawodowej są okresowo aktualizowane na naszej publicznej witrynie internetowej www.joneslanglasalle.com oraz, w stopniu odpowiednim do okoliczności, w jakich sprzedawcy i ich przedstawiciele prowadzą interesy, są niniejszym włączone do niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców.

ZASADY PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWNYCH

Wszyscy sprzedawcy Jones Lang LaSalle oraz ich przedstawiciele są zobowiązani postępować w całkowitej zgodności z właściwymi przepisami obowiązującymi w ich krajach podczas prowadzenia interesów z i/lub w imieniu Spółki. Oprócz szczególnych zobowiązań określonych w umowach, które sprzedawcy zawierają ze Spółką, wszyscy sprzedawcy są bez żadnych ograniczeń zobowiązani:

- Przestrzegać wszystkich przepisów antykorupcyjnych obowiązujących w krajach, w których prowadzą działalność, w tym w szczególności przepisów obowiązującej w USA Ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą (ang.: *United States Foreign Corrupt Practices Act*), oraz nie dokonywać żadnych nielegalnych wpłat, bezpośrednio lub pośrednio, oraz nie składać obietnic dokonania wpłat na rzecz przedstawicieli rządów innych państw w celu nakłonienia ich do naduzycia ich stanowisk w celu pozyskania nowych lub utrzymania dotychczasowych klientów.

- Prowadzić interesy w całkowitej zgodności z przepisami antymonopolowymi i ochrony konkurencji obowiązującymi w jurysdykcji, w której prowadzą swoje interesy.
- Przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska, materiałów niebezpiecznych, emisji zanieczyszczeń atmosferycznych, odprowadzania ścieków, w tym również produkcji, transportu, magazynowania, usuwania i uwalniania do środowiska takich materiałów.
- Być szczerzy, bezpośredni i prawdomówni w rozmowach z przedstawicielami urzędów regulacyjnych i urzędnikami państwowymi.

ZASADY PROWADZENIA INTERESÓW

Sprzedawcy Jones Lang LaSalle oraz ich przedstawiciele są zobowiązani w swojej działalności i kontaktach handlowych z osobami trzecimi postępować w sposób uczciwy oraz wykonywać swoje zobowiązania wynikające z umów, które zawarli ze Spółką. Oprócz tych zobowiązań wszyscy sprzedawcy Jones Lang LaSalle są bez żadnych ograniczeń zobowiązani:

- Uczciwie i dokładnie rejestrować i raportować wszystkie informacje handlowe oraz przestrzegać wszystkich przepisów prawa obowiązujących w tym zakresie.
- Tworzyć, przechowywać i usuwać rejestry handlowe w całkowitej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi.
- Chronić i w sposób odpowiedzialny wykorzystywać wartości materialne i intelektualne Jones Lang LaSalle, a w szczególności majątek, materiały i sprzęt, kiedy uzyskają zgodę Spółki na ich wykorzystanie.
- Wykorzystywać dostarczone przez Jones Lang LaSalle zasoby i systemy informatyczne (w tym również pocztę elektroniczną) wyłącznie w celach handlowych zatwierdzonych przez Spółkę. Jones Lang LaSalle surowo zabrania sprzedawcom i ich przedstawicielom wykorzystywania dostarczonych przez Spółkę zasobów i systemów informatycznych do tworzenia, pozyskiwania, przechowywania, drukowania, zabiegania o bądź wysyłania jakichkolwiek materiałów mających charakter zastraszania, molestowania, gróźb, materiałów obelżywych, niedwuznacznie seksualnych lub w inny sposób obraźliwych bądź niestosownych i/lub wysyłania jakichkolwiek fałszywych, obraźliwych lub złośliwych korespondencji za pośrednictwem dostarczonych przez Spółkę zasobów i systemów informatycznych.
- Przestrzegać wszystkich wymogów Jones Lang LaSalle dotyczących procedur stosowania haseł, ochrony poufności i prywatności, zachowania bezpieczeństwa jako warunek uzyskania dostępu do wewnętrznej sieci komputerowej, wszystkich systemów i budynków Jones Lang LaSalle. Wszystkie dane przechowywane lub przesyłane przy użyciu sprzętu należącego do lub wynajmowanego i/lub leasingowanego przez Spółkę winny być traktowane jako prywatne dane stanowiące własność Jones Lang LaSalle. Jones Lang LaSalle może monitorować wszystkie przypadki wykorzystania sieci i systemów Spółki (w tym również poczty elektronicznej) i/lub sprawdzać wszystkie dane przechowywane lub przesyłane przy użyciu sieci Spółki.

- Przestrzegać praw własności intelektualnej Jones Lang LaSalle oraz innych podmiotów i osób, a w szczególności praw autorskich, praw do patentów i znaków handlowych oraz tajemnic handlowych. Wykorzystywać oprogramowanie i sprzęt komputerowy oraz ich zawartość jedynie zgodnie z odpowiednimi licencjami lub warunkami używania.
- Wypowiadać się do prasy w imieniu Jones Lang LaSalle jedynie po uzyskaniu na to wyraźnej, pisemnej zgody od jednego z pracowników Spółki odpowiedzialnych za kontakty z mediami.
- Kierować się właściwą oceną, dyskrecją i umiarem przy oferowaniu prezentów, udziału w przyjęciach bądź innych formach rozrywki pracownikom Jones Lang LaSalle. Jednocześnie sprzedawca i/lub jego przedstawiciele winni powstrzymać się od obdarowywania pracowników Spółki prezentami oraz oferowania im uczestnictwa w przyjęciach lub innych formach rozrywki, które byłyby niezgodne z Zasadami Etyki Zawodowej Jones Lang LaSalle. Sprzedawcy nie wolno nigdy oferować łapówek, wynagrodzeń za pozytywne rozpatrzenie sprawy, zawierać porozumień barterowych dotyczących towarów lub usług oraz stosować innych form zachęty wobec pracowników Spółki w celu pozyskania lub utrzymania zlecenia Jones Lang LaSalle.
- Unikać nieprawidłowości oraz konfliktów interesów jak również sytuacji, które mogą stwarzać pozory nieprawidłowości lub konfliktów interesów. Sprzedawcy oraz ich przedstawiciele nie mogą prowadzić interesów bezpośrednio z jakimikolwiek pracownikami Jones Lang LaSalle, których współmałżonkowie, partnerzy bądź inni członkowie rodziny lub krewni posiadają znaczące udziały finansowe w przedsiębiorstwie sprzedawcy. Zabronione są również bezpośrednie kontakty z małżonkiem/małżonką, partnerem, innym członkiem rodziny lub krewnym zatrudnionym przez Jones Lang LaSalle podczas negocjowania umowy ze sprzedawcą lub wykonywania zobowiązań sprzedawcy.
- Unikać wykorzystywania dostępu do poufnych informacji niedostępnych dla ogółu inwestorów a mogących wpłynąć na decyzję inwestorów co do zakupu lub sprzedaży akcji, do kupna lub sprzedaży akcji Jones Lang LaSalle.

PRAKTYKI PRACOWNICZE

Jones Lang LaSalle oczekuje od swoich sprzedawców zaangażowania w przestrzeganie praw człowieka i zagwarantowanie wszystkim pracownikom równych szans w miejscu pracy. Sprzedawcy Jones Lang LaSalle są zobowiązani postępować w stosunku do swoich pracowników w całkowitej zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami, a w szczególności:

- Współpracować z Jones Lang LaSalle w jej dążeniu do stworzenia miejsca pracy wolnego od nękania, napastowania seksualnego oraz bezprawnej dyskryminacji. Uznając i szanując różnice kulturowe jesteśmy przekonani, że spółki zajmujące się sprzedażą nie powinny stosować dyskryminacji podczas zatrudniania, wynagradzania, udostępniania szkoleń, promocji, rozwiązywania stosunków pracy oraz przechodzenia pracowników na emeryturę z uwagi na rasę, kastę, narodowość, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć,

stan cywilny, orientację seksualną, członkostwo w związku zawodowym bądź przynależność polityczną.

- Zapewniać bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz w pełni przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, regulacji i wzorców dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy; podejmować stosowne działania w celu minimalizacji skutków zagrożeń istniejących w środowisku pracy. Przebywając na terenie nieruchomości należących do, dzierżawionych lub zarządzanych przez Jones Lang LaSalle sprzedawcy są zobowiązani przestrzegać wszystkich zasad i regulaminów dotyczących korzystania z nieruchomości oraz współpracy z innymi osobami mającymi dostęp do nieruchomości, w tym w szczególności Jones Lang LaSalle, jej klientami oraz innymi sprzedawcami, pracownikami lub gośćmi.
- Zakazywać korzystania z, posiadania, dystrybucji i sprzedaży narkotyków podczas przebywania na terenie nieruchomości należących do, dzierżawionych lub zarządzanych przez Jones Lang LaSalle.
- Zatrudniać wyłącznie dobrowolnych pracowników. Wykorzystywanie przez sprzedawców Spółki oraz ich podwykonawców pracowników przymusowych, a w szczególności zatrudnianie osób pod groźbą jakiegokolwiek kary, zatrudnianie osób do pracy, do której dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie, zatrudnianie w zamian za długi lub zatrudnianie więźniów, jest zabronione.
- Pracownicy nie powinni być zobowiązani do wpłaty “depozytów” lub zostawiania swoich dokumentów tożsamości u swojego pracodawcy oraz powinni móc odejść z pracy po odpowiednim okresie wypowiedzenia bez ponoszenia z tego tytułu żadnej kary.
- Przestrzegać wszystkich lokalnych przepisów dotyczących minimalnego wieku zatrudnienia oraz nie zatrudniać nieletnich. Pracownicy nie mogą mieć mniej lat niż minimalny wiek zatrudnienia obowiązujący w danym regionie lub mniej niż szesnaście lat (którykolwiek wiek jest wyższy). Spółka wspiera rozwój jedynie legalnych programów przyuczenia do zawodu w miejscu pracy służących edukacji młodocianych i nie będzie prowadziła interesów z tymi, którzy naruszają taki system.
- Nie stosować kar cielesnych oraz nie znęcać się na pracownikami fizycznie. Kary cielesne, znęcanie się fizyczne, groźby znęcania się fizycznego, napastowanie seksualne oraz inne, zniewagi słowne oraz inne formy zastraszania są zakazane
- Wypłacać wynagrodzenie umożliwiające godziwe warunki życia. Wszyscy pracownicy winni otrzymać wyraźne, pisemne informacje dotyczące ich warunków pracy dotyczących wynagrodzenia przed nawiązaniem stosunku pracy oraz w miarę potrzeby podczas stosunku pracy. Dokonywanie potrąceń od wynagrodzeń w ramach kar dyscyplinarnych jest niedozwolone. Niedozwolone jest również dokonywanie jakichkolwiek potrąceń od wynagrodzeń nieprzewidzianych przez obowiązujące przepisy prawa bez uzyskania na to wyraźnej zgody odpowiedniego pracownika. Wszystkie kroki dyscyplinarne winny być dokumentowane. Wysokości wynagrodzeń i świadczeń wypłacanych za standardowy tydzień pracy winny być równe co najmniej minimalnym krajowym normom przewidzianym prawem.

- Nie wymagać od pracowników, aby pracowali dłużej niż maksymalny wymiar dziennej pracy przewidzianym przez lokalne przepisy prawa; upewniać się, że praca w nadgodzinach wykonywana jest dobrowolnie i zgodnie z lokalnymi przepisami prawa.
- Prowadzić akta pracowników zgodnie z lokalnymi i krajowymi przepisami prawa.

PRZESTRZEGANIE ZASAD KODEKSU ETYCZNEGO JONES LANG LASALLE

Na sprzedawcy spoczywa odpowiedzialność za dopilnowanie, aby jego przedstawiciele zrozumieli i przestrzegali Zasad Etyki Zawodowej Jones Lang LaSalle, oraz za informowanie przydzielonego mu przedstawiciela Jones Lang LaSalle (lub członka kierownictwa Spółki) o pojawieniu się każdej sytuacji zmuszającej sprzedawcę do działania z naruszenie zasad określonych w niniejszym dokumencie. Od sprzedawców Jones Lang LaSalle oczekuje się, iż będą sami kontrolowali przestrzeganie przez siebie niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców. Oprócz praw przysługujących Jones Lang LaSalle na podstawie umowy zawartej ze sprzedawcą Jones Lang LaSalle przysługuje również prawo zażądania natychmiastowego usunięcia każdego przedstawiciela, który zachowuje się w sposób bezprawny lub niezgodny z niniejszym Kodeksem lub dowolną polityką Spółki.

PRZESTRZEGANIE KODEKSU POSTĘPOWANIA KLIENTÓW

Sprzedawcy zatrudniani przez Jones Lang LaSalle w imieniu klienta winni również przestrzegać wszystkich właściwych zasad, przepisów, procedur i kodeksów postępowania obowiązujących u takiego klienta, a w szczególności jeżeli są one bardziej rygorystyczne od postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców. Sprzedawca, który uważa, że przepis bądź zasada obowiązująca u klienta jest sprzeczna z którymkolwiek z postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców, i w związku z tym jest niepewny, jak ma postępować, powinien współpracować z przydzielonym mu pracownikiem Spółki i klientem w celu rozwiązania sytuacji we wzajemnie satysfakcjonujący sposób.

BRAK PRAW OSÓB TRZECICH

Niniejszy Kodeks Postępowania Sprzedawców nie przyznaje osobom trzecim żadnych praw oraz nie może być interpretowany jako przyznający jakiegokolwiek takie prawa, w szczególności prawa osób trzecich do czerpania jakichkolwiek korzyści z tytułu niniejszego Kodeksu. Przykładowo żadnemu pracownikowi sprzedawcy nie będzie przysługiwało żadne prawo w stosunku do Spółki z tytułu niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców, ani żadne prawo do spowodowania, aby Spółka wyegzekwowała któregokolwiek z postanowień niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców, ponieważ prawo do podejmowania decyzji w sprawie wszystkich takich działań zastrzeżone jest wyłącznie dla Spółki.

ZGŁASZANIE WĄTPLIWEGO ZACHOWANIA LUB MOŻLIWYCH NARUSZEŃ

Osoby pragnące zgłosić wątpliwe zachowanie lub możliwe naruszenie niniejszego Kodeksu Postępowania Sprzedawców mogą skorzystać z jednego z kilku sposobów zgłaszania takich problemów oferowanych przez Jones Lang LaSalle. Spółka zachęca do rozwiązywania

problemów dotyczących zasad prowadzenia interesów oraz przestrzegania prawa wspólnie z pracownikiem Spółki wyznaczonym do kontaktów z danym sprzedawcą. Jones Lang LaSalle zdaje sobie jednak sprawę, że czasami taki sposób rozwiązywania problemów jest niemożliwy lub nieodpowiedni. W takich przypadkach prosimy o kontakt w następujący sposób:

1. Telefonicznie dzwoniąc na gorącą linię Jones Lang LaSalle Global Ethics Hotline: 1-877-540-5066. Linia ta jest obsługiwana przez niezależnego usługodawcę, jest czynna przez całą dobę i obsługiwana przez osoby posługujące się wszystkimi głównymi językami. Problemy zgłaszane do Gorącej linii są przesyłane do Głównego Doradcy Prawnego Spółki celem ich dalszego zbadania.
2. Wysyłając e-mail do pracowników Działu Przestrzegania Zasad Etyki Zawodowej Jones Lang LaSalle na adres: Ethics.Officers@jll.com.
3. Wysyłając list do Głównego Doradcy Prawnego i Kierownika Działu Przestrzegania Zasad Etyki Zawodowej na adres: 200 E. Randolph Drive, Chicago, Illinois 60601, USA.

Jones Lang LaSalle nie będzie tolerowała praktyk polegających na karaniu i odwecie na osobach, które w dobrej wierze poprosiły o poradę lub zgłosiły wątpliwe zachowanie bądź możliwe naruszenie.

Dziękujemy za przestrzeganie niniejszy zasad i liczymy na obopólnie korzystną współpracę z wszystkimi naszymi sprzedawcami, spełniającą najwyższe normy etyczne.