



JONES LANG
LASALLE®

Real value in a changing world

Affärsetisk *kode*

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

Ethics *Everywhere*

Jones Lang LaSalle står för kompromisslös integritet och högsta etiska beteende. Vi är stolta över vårt globala rykte och är fast beslutna att skydda och förbättra det. För ett tjänsteföretag utgör den integritet som representeras av vårt märke en av våra mest värdefulla tillgångar.

FRÅN VÅR VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR:

Stora företag byggs på en grund av integritet och respekt. Jones Lang LaSalle är stolta över att ha byggt starka relationer med kunder, aktieägare, anställda och lokala samhällen. Våra kunder säger konsekvent att vår företagskultur fungerar som en särskiljare på marknadsplatsen. Våra världsomspännande anställningsundersökningar har lärt oss att detta också är ett av de viktigaste skälen till att de mest framstående människorna vill arbeta för oss. För att kunna bibehålla dessa avgörande relationer måste vi också bibehålla de högsta standarderna för etiskt beteende i våra dagliga aktiviteter.

Vår affärsetiska kod innehåller de etiska handlingsprinciper som alla som gör affärer å vårt företags vägnar måste förstå och följa. Vår kod utgör grunden för vårt program Ethics Everywhere (Etik överallt) för vilket vi har utnämnts till ett av världens mest etiska företag av Ethisphere Institute, en fristående organisation som utvärderar etik- och efterlevnadsprogram.

Vår kod kan inte täcka alla de etiska problem som kan tänkas uppstå. Den beskriver dock de grundläggande principerna som bör leda vårt beteende. Rent allmänt kan det sägas att en tillämpning av sunt förnuft, gott omdöme och integritet på de affärsproblem du stöter på hjälper dig att fatta beslut som överensstämmer med våra värderingar och med koden. Om du undrar hur du ska bete dig i en viss situation, be om hjälp. Var känslig inför situationer som skulle kunna leda till olagliga eller olämpliga åtgärder. Förmedla varje möjlig överträdelse av våra etiska principer till en etikansvarig eller skicka in en rapport via vår etikwebbplats. Eftersom dina individuella handlingar påverkar företaget i sin helhet måste du undvika alla åtgärder som ens kan se ut att vara olämpliga.

Vi står för verkliga värden i en föränderlig värld, och våra framtidsutsikter har aldrig sett mer lovande ut. Vår fortsatta framgång och vårt fortsatta goda rykte beror helt och hållet på uppförandet hos varje person på företaget. Att vara en samvetsgrann världsmedborgare är inte bara god policy, det är också bra för affärerna. Därför måste var och en av oss följa koden, både dess bokstav och dess anda — varje dag.

Colin Dyer
President och VD

FRÅN STYRELSEORDFÖRANDE:

Det finns inget som är svårare att vinna eller enklare att förlora än ett företags integritetsrykte. Er styrelse ger fullt stöd till, och är aktivt engagerad i, Jones Lang LaSalles Etik överallt-program och dess ansträngningar att ta ett vidare samhällsansvar. Vi är väldigt stolta över det som ni alla har åstadkommit och tror att nuvarande och framtida kunder inser att er integritet är den bästa i industrin. Det är oerhört bra för våra anställda och våra aktieägare.

Vi får dock aldrig bli självbelåtna eftersom ett enda dåligt fall kan radera allt det som det tagit så lång tid att bygga upp. Vi har alla läst om de stora och välkända företag som har drivits till ruinens brant av ett fåtal personers oetiska beteende. Vi måste vara på vår vakt så att något liknande inte händer oss.

Vi vill därför tacka er, skaparna och beskyddarna av det rykte som gjort vårt namn känt, för er fortsatta vaksamhet och hängivenhet.

Sheila A. Penrose
Styrelseordförande

FRÅN ERA ETIKANSVARIGA TJÄNSTEMÄN:

Vi är alla medvetna om att de mest framgångsrika och hållbaraste företagen är de som har det minst etiska problem. Vår målsättning är att göra vårt Etik överallt-program till det verktyg som möjliggör ett stort företag. Om vi kan förhindra att vi distraheras av effekterna av oetiskt beteende och de allvarliga finansiella förluster som det kan leda till, då har vi skapat det största potentiella värde som vi kan åt våra aktieägare, kunder, kollegor och andra berörda grupper, t.ex. de säljare vi anlitar och de samhällen där vi bedriver verksamhet.

Ett sätt att förverkliga det resultatet är att göra det så enkelt som möjligt för var och en att komma åt de resurser de behöver för att alltid kunna utföra sina uppgifter med högsta möjliga integritet. Vi har därför gjort vår kod interaktiv med de övriga resurser som finns tillgängliga på företagets webbplats och dess intranet. Igenom hela dokumentet har vi [länkat](#) referenser till dessa policyer, utbildningsmaterial och vanliga frågor som förekommer på andra platser så att du snabbt kan få mer information om de ämnen du som du läser om i koden.

Vi uppmuntrar dig att dra nytta av kodens interaktiva funktioner för att bättre kunna förstå hur etik kan särskilja oss från våra konkurrenter på marknadsplatsen. Ett erkännande om integritet hjälper dig att vinna och behålla våra kunders förtroende och deras affärer. Låt en etikansvarig tjänsteman veta om du har förslag på hur vi kan förbättra vårt Etik överallt-program. Och gör dig själv — och dina kollegor, våra kunder och våra aktieägare — en tjänst genom att alltid uppträda med otvivelaktig integritet. Vi tjänar alla på det



Sammanfattning: Våra kärnvärderingar

Skyldigheter gentemot de anställda

- Respektera alla enskilda individer
- Tolerera inte otillbörligt, trakasserande eller stötande beteende
- Skapa och bevara en säker arbetsplats
- Följ integritetsreglerna
- Tänk först, e-posta sedan
- Använd inte kommunikationssystemen för olämpligt eller stötande innehåll

Skyldigheter gentemot kunderna

- Följ våra professionella standarder
- Skydda konfidentiell kundinformation
- Var på din vakt mot potentiella intressekonflikter
- Uppfyll juridiska skyldigheter
- Representera på lämpligt sätt
- Använd gott omdöme när du ger och tar emot gåvor
- Upprätthåll lämpliga licenser

Skyldigheter gentemot marknadsplatsen

- Ge eller ta aldrig en muta
- Behandla kunder, leverantörer och konkurrenter rättvist
- Följ konkurrens- och antitrustlagstiftning
- Fixera inte priser eller andra villkor tillsammans med konkurrenter
- Var noggrann vid val av affärspartner, kunder och säljare
- Följ all penningtvätts- och annan lagstiftning om korrupta betalningar
- Gör korrekta och sanningsenliga offentliggöranden och korrekt och sanningsenlig marknadsföring och reklam

Skyldigheter gentemot aktieägarna

- Handla inte med värdepapper baserat på väsentlig insiderinformation
- Konkurrera inte med företaget för din egen vinning
- Låt inte dina egna aktiviteter skada företagets rykte
- Skydda företagets immateriella rättigheter
- För korrekt bokföring och dokumentering
- Var vis med dina utgifter — det är aktieägarnas pengar, inte dina

Skyldigheter gentemot samhället

- Sträva efter att vara en god företagsmedborgare i varje land där vi gör affärer
- Följ miljölagstiftning
- Uppmuntra samhällstjänster
- Respektera lokal lagstiftning och lokala regeringar

Ställa en fråga eller rapportera ett problem

- Ring en av våra etikansvariga tjänstemän
- Logga in på www.jll.ethicsreports.com (där du kan ladda upp anonyma skriftliga rapporter på valfritt språk)
- Ring vår 24-timmars globala hotline på +1-877-540-5066 (samtal tas emot anonymt på alla stora språk)

Innehållsförteckning

Sida

Länkar till ytterligare resurser om Etik överallt-programmet	7
Godkännande av de globala initiativen för etik och företagsstyrning.....	7
Den affärsetiska kodens historia.....	7
Introduktion	
<i>Etiska värderingar: Kodens anda.....</i>	<i>8</i>
<i>Styrelsens roll.....</i>	<i>8</i>
<i>Rapportering av kodöverträdelser.....</i>	<i>8</i>
<i>Repressalpolicy.....</i>	<i>9</i>
<i>Efterlevnad av lagar, professionella standarder och företagspolicyer.....</i>	<i>9</i>
<i>Beteendekod för säljare.....</i>	<i>9</i>
<i>Ytterligare information om vårt Etik överallt-program, vår kod och våra företagspolicyer.....</i>	<i>9</i>
<i>Etikutbildning och etikkontakter.....</i>	<i>9</i>
<i>Årlig certifiering av ditt engagemang för koden.....</i>	<i>9</i>
<i>Efterlevnad av vår kod är ett villkor för IPMP-bonus.....</i>	<i>10</i>
<i>Årsrapport om Etik överallt-programmets verksamhet.....</i>	<i>10</i>
<i>Effekter av lokal lagstiftning.....</i>	<i>10</i>
Våra skyldigheter gentemot de anställda	
<i>Respektera alla enskilda individer.....</i>	<i>11</i>
<i>Policy om trakasserier.....</i>	<i>11</i>
<i>Personliga relationer.....</i>	<i>11</i>
<i>Säkerhet och hälsa.....</i>	<i>11</i>
<i>Integritet.....</i>	<i>11</i>
<i>Kommunikationssystem (inklusive telefon, e-post, Internet, snabbmeddelanden och sociala media).....</i>	<i>12</i>
<i>Vanliga frågor.....</i>	<i>12</i>
Våra skyldigheter gentemot kunderna	
<i>Professionella standarder och professionellt uppförande; kvalitetsgarantier.....</i>	<i>13</i>
<i>Kundinformation.....</i>	<i>13</i>
<i>Kunders intressekonflikter.....</i>	<i>13</i>
<i>Licensiering.....</i>	<i>14</i>
<i>Offentliga kunder.....</i>	<i>14</i>
<i>Olämplig representation.....</i>	<i>14</i>
<i>Att ge gåvor.....</i>	<i>14</i>
<i>Vanliga frågor.....</i>	<i>14</i>
Våra skyldigheter gentemot marknadsplatsen	
<i>Antitrust, rättvis behandling och konkurrens.....</i>	<i>15</i>
<i>Policy mot givande av mutor, inklusive underlättande betalningar.....</i>	<i>15</i>
<i>Upphandlingsrutiner, förbud mot att ta emot gåvor i samband med upphandlingsbeslut.....</i>	<i>16</i>
<i>Korrekt och fullständig finansiell dokumentering.....</i>	<i>17</i>

Innehållsförteckning (forts.)

Sida

<i>Bojkotter</i>	17
<i>Handelsrestriktioner</i>	17
<i>Var noggrann vid val av kunder, affärspartner och kollegor</i>	17
<i>Policy mot penningtvätt</i>	18
<i>Vanliga frågor</i>	18
Våra skyldigheter gentemot aktieägarna	
<i>Erhålla nödvändiga interna godkännanden för dina handlingar</i>	19
<i>Erhålla kontrakt med kunder och säljare</i>	19
<i>Insiderinformation och värdepappershandel</i>	19
<i>Externa kommunikationer</i>	20
<i>Förtal</i>	21
<i>Personliga intressekonflikter, policy mot tagande av muta</i>	21
<i>Avledning av företagets möjligheter</i>	22
<i>Personliga aktiviteter</i>	22
<i>Lån till anställda, chefer och styrelsemedlemmar</i>	23
<i>Fungera som tjänsteman eller styrelseledamot hos ett fristående företag</i>	23
<i>Skydda Jones Lang LaSalles information, idéer och immateriella egendom</i>	23
<i>Behandling av vårt märke</i>	24
<i>Skyldigheter från tidigare anställning</i>	24
<i>Upprätthållande av korrekt och fullständig dokumentering och offentliga tillkännagivanden</i>	24
<i>Finansiell integritet och rapportering</i>	25
<i>Tid- och utgiftsrapportering; företagskreditkort</i>	25
<i>Använd våra aktieägares pengar på ett intelligent sätt</i>	25
<i>Mottagande av juridiska dokument; rapportering och hantering av rättstvister</i>	25
<i>Bevarande av dokument</i>	26
<i>Vanliga frågor</i>	26
Våra skyldigheter gentemot samhället	
<i>Globala relationer</i>	27
<i>Miljöfaror</i>	27
<i>Barnarbete; tvångsarbete av alla slag</i>	27
<i>Samhällstjänst</i>	27
<i>Politiska bidrag från företag</i>	28
<i>Vanliga frågor</i>	28
Rapportera överträdelser eller möjliga överträdelser av vår kod	29
Uppfylla New York Stock Exchanges affärsbeteendekrav	31
Information om etikansvariga tjänstemän	33

Länkar till ytterligare resurser om Etik överallt-programmet

Den **Affärsetiska koden** finns tillgänglig på ett flertal språk på vår allmänna webbplats och på vårt intranet.

Uppförandekoden för säljare finns tillgänglig på ett flertal språk på vår allmänna webbplats och på vårt intranet.

Vårt **Etik överallt-program** har en egen sida på vårt intranet.

Den **aktuella listan över etikansvariga tjänstemän** finns på **sidan för Etik överallt-programmet**.

Våra **Policyer om företagsstyrning**, av vilka många kompletterar reglerna i den etiska koden, finns tillgängliga på **policy-portalen** på vårt intranet.

Information om vårt **Etiska kontaktprogram** finns på **Etik överallt-sidan** på vårt intranet.

Information om **juridiska tjänster och våra efterlevnadsprogram** finns på vårt intranet.

Utbildningsresurser för etik- och efterlevnadsfrågor finns på vårt intranet.

Vanliga frågor om koden och vårt Etik överallt-program finns på **sidan för Etik överallt-programmet** på vårt intranet.

Godkännande av de globala initiativen för etik och företagsstyrning

Eftersom vi försöker vara en god global företagsmedborgare godkänner vi de initiativ som tas av internationella organisationer för att främja stark företagsstyrning och –etik. Vi söker därför att tillmötesgå eller gå längre än **Principles of Corporate Governance** och **Anti-Bribery Convention** utfärdade av **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)**, och vi har förbundit oss att efterleva **United Nations Global Compact** och **Principles for Responsible Investing**.



Den affärsetiska kodens historia

Historia: Giltig från februari 2001, ändrad i september 2002, mars 2004, september 2004, juni 2008 och november 2010.

Introduktion

Koden är avsedd att hjälpa våra kollegor att förstå deras skyldigheter under verksamhetsutövandet. Den gäller för alla företag inom Jones Lang LaSalle-gruppen, inklusive LaSalle Investment Management. Den är organiserad i enlighet med våra skyldigheter gentemot våra intressenter:

- våra kollegor
- våra kunder
- marknaden
- våra aktieägare
- samhällen och myndigheter i de länder där vi bedriver verksamhet

Eftersom vi är en global organisation har vi översatt vår kod till ett flertal språk så att den är tillgänglig för alla. Alla **översättningar** finns på vårt intranet.

Etiska värderingar: Kodens anda. Vi måste alla sträva efter att följa kodens anda och inte endast de grundläggande reglerna. Jones Lang LaSalle's ledning inser att efterlevnad av koden ibland kan innebära att företaget blir mindre konkurrenskraftigt. Exempelvis kan en konkurrent kanske erbjuda gåvor eller representation som förbjuds i vår kod. I ett längre tidsperspektiv är dock efterlevnad av koden av större värde för Jones Lang LaSalle, dess kunder, anställda och aktieägare än de eventuella kortfristiga fördelar som kan uppnås genom att äventyra vår integritet.

Koden täcker inte alla de situationer som du kan stöta på. Istället är den avsedd att fungera som en guide som markerar huvudpunkter, slår fast principer och identifierar de policyer och resurser som finns tillgängliga för att hjälpa dig att använda ditt goda omdöme och fatta beslut som både du själv och Jones Lang LaSalle kan vara stolta över.

Styrelsens roll. Vår styrelse ger fullt stöd till och lyder under vår kod. Vi avger regelbundna rapporter till styrelsens revisionskommitté rörande Etik överallt-programmets övergripande verksamhet samt betydande individuella kodöverträdelser.

Rapportering av kodöverträdelser. Vi har utnämnt en global chef för etikfrågor (Global Chief Ethics Officer) samt regionala etikansvariga tjänstemän (Regional Ethics Officers) som alla namnges i slutet av koden. Du kan alltid kontakta en etikansvarig tjänsteman om du har några frågor om koden. Om du hellre föredrar det kan du ringa vår **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** eller logga in på vår etikwebbplats (**www.jllethicsreports.com**) för att rapportera en potentiell kodöverträdelse oavsett var du befinner dig i världen. Det kan göras anonymt på varje större språk även om det generellt sett är svårare att undersöka och lösa anonyma rapporter. I slutet av koden ges ytterligare information om hur man kontaktar en etikansvarig tjänsteman och om hur vår Ethics Hotline och etikwebbplatsen fungerar.

Vi uppmanar dig å det bestämdaste att kontakta en etikansvarig tjänsteman för att rapportera alla aktiviteter som verkar utgöra en kodöverträdelse. Vi kräver att tjänstemän rapporterar potentiella kodöverträdelser. Underlåtenhet att göra det kan utgöra skäl för disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning.

Repressalierpolicy. Jones Lang LaSalle kommer inte att vidta repressalier mot anställda som i god tro rapporterar potentiella kodövertredelser. "God tro" innebär att du har rapporterat allt du vet och att du tror att det är sant. Vi tolererar inga repressalier och vi ser väldigt allvarigt på påståenden om repressalier. Om du tror att du eller en medarbetare har utsatts för repressalier för att ha rapporterat en etisk överträdelse bör du omedelbart kontakta en av våra etikansvariga tjänstemän, ringa vår Ethics hotline eller lämna in en rapport via vår etikwebbplats.

Efterlevnad av lagar, professionella standarder och företagspolicyer. Jones Lang LaSalle strävar efter att bedriva sin affärsverksamhet i enlighet med gällande lagar, regler och föreskrifter i de länder och samhällen där vi bedriver verksamhet. Detta innefattar vissa nedan beskrivna lagar i Förenta staterna och Storbritannien som kan vara tillämplig på all vår globala verksamhet. Vi måste också uppfylla alla relevanta professionella standarder (t.ex. the Royal Institute of Chartered Surveyors). Dessutom måste anställda efterleva företagets **Policyer för företagsstyrning (Corporate Governance Policies)** samt de extra policyer som gäller för deras specifika affärssegment eller geografi.

Beteendekod för säljare: Du måste vidta rimliga steg för att garantera att säljare, konsulter och andra agenter som anlitas för att representera företaget eller tillhandahålla tjänster till eller åt företaget, eller å våra kunders vägnar följer den separata **Beteendekoden för säljare (Vendor Code of Conduct)** som vi har publicerat på flera språk på vårt intranet och på vår allmänna webbplats. Säljarkoden inkorporerar de gällande bestämmelserna i vår Affärsetiska kod.

Ytterligare information om vårt Etik överallt-program, vår kod och våra företagspolicyer. Vi har skapat en speciell hemsida på vårt intranet med information om företagets Etik överallt-program och vår etikkod. Det är till exempel där som du hittar alla översättningar av koden till andra språk. Hemsidan har också en avdelning med vanliga frågor om realistiska etiska situationer som du kan träffa på i ditt arbete och specifika riktlinjer för hur du ska hantera dessa situationer på ett korrekt sätt.

En separat webbplats på vårt intranet innehåller våra **Policyer för företagsstyrning**. Olika affärs- och personalenheter kan ha egna policyer på deras individuella intranethemsidor. Igenom hela koden har vi länkat till olika företagspolicyer som fungerar som kompletteringar till koden.

Vi uppmuntrar dig att besöka dessa intranethemsidor med jämna mellanrum för att hålla dig á jour med våra etiska och företagspolicyer samt andra relevanta resurser som står till ditt förfogande.

Etisk utbildning och etiska kontakter. Vår intranethemsida inkluderar också etikfrågor som en del av företagets övergripande utbildningsprogram. Vi gör detta för att etablera och bibehålla en öppen dialog om de etiska frågor som du kan möta i dina dagliga aktiviteter för företaget. Vissa företagskonton och verksamhetslinjer har speciellt utnämnda etikkontakter. Det är kollegor som är en del av affärsverksamheten men som också har fått speciell utbildning genom vårt Etik överallt-program och därför kan hjälpa dig att besvara specifika etikfrågor, lösa potentiella problem och sätta dig i kontakt med våra etikansvariga tjänstemän.

Vi hoppas att du kommer att använda de här resurserna som en viktig del av din egen yrkesutveckling.

Ytterligare resurser: **Dokumentation om etikkontaktprogrammet; etikutbildningsmaterial**

Årlig certifiering av ditt engagemang för koden. Som en återspeglning av den betydelse vi tillmäter efterlevnad av koden kräver vi vid varje årlig prestationsbedömning en omcertifiering av ditt engagemang för våra etiska och företagspolicyer som en del av vårt program för hantering av individuella prestationer (IPMP, Individual Performance Management Program).

Efterlevnad av koden är ett villkor för IPMP-bonus.

Efterlevnad av koden är ett villkor för utdelning av den bonus som du kan ha rätt till under företagets program för hantering av individuella prestationer. Om du bryter mot reglerna i koden kan företaget reducera eller eliminera den bonus du annars kanske skulle ha fått. Detta gäller utöver alla de övriga rättigheter som företaget kan ha att ändra, suspendera eller avsluta din anställning eller dina ersättningsvillkor på grund av att du brutit mot koden.

Årsrapport om Etik överallt-programmets verksamhet Varje år ger vi alla kollegor inom företaget en rapport om Etik överallt-programmets verksamhet som innefattar statistik om det antal beskyllningar som utretts och de åtgärder som vidtagits. Den senaste rapporten finns på vårt **intranet**.

Effekter av lokal lagstiftning. Avsikten är att koden konsekvent ska gälla för alla anställda på en världsomspännande basis. Dock anses bestämmelser i koden vara ogiltiga och sakna bindande kraft vad gäller vår verksamhet i ett land där bestämmelserna i fråga bryter mot gällande lagar eller föreskrifter (vissa länder i Europeiska unionen har till exempel begränsat möjligheten att lämna anonyma rapporter via vår hotline.). Å andra sidan, om lokal lagstiftning tillåter en handling som förbjuds i vår kod (till exempel vissa sorters diskriminering av anställda) anses vår kod vara den standard som ska gälla för företagets anställda.

Våra skyldigheter gentemot de anställda

Eftersom vi försöker attrahera och behålla de bästa personerna i industrin för professionella tjänster är våra anställda vår viktigaste tillgång. Vi behandlar därför varandra rättvist och med respekt, och vi främjar en atmosfär av öppna kommunikationer och ärlighet.

Respektera alla individer

Vi behandlar varandra på samma sätt som vi själva vill bli behandlade, och vi uppför oss på ett lämpligt och professionellt sätt tillsammans med våra kollegor, kunder och säljare på och utanför kontoret. Vi respekterar skillnaderna hos våra anställda runt om i världen. Vi uppmuntrar mångfald inom vår organisation därför att vidare perspektiv leder till ett rikare samtal som förhöjer det värde vi skapar för våra kunder, aktieägare och andra intressenter. Vi fattar anställningsbeslut baserat på affärsskäl och meriter, och alltid i överensstämmelse med gällande anställningslagstiftning.

Policy om trakasserier

Otillbörlig, trakasserande eller stötande beteende, vare sig muntligt, fysiskt eller visuellt, är oacceptabelt. Här är några exempel:

- nedlåtande kommentarer baserat på rasistiska, etniska eller fysiska kännetecken, religiös tro, ålder eller sexuell läggning,
- nedsättande kommentarer om en persons handikapp
- ovälkomna sexuella närmanden.

Hot, våldshandlingar eller fysisk hotfullhet är absolut förbjudna. Det gäller också repressalier som en reaktion på klagomål om trakasserier gjorda i god tro. Du uppmuntras å det bestämdaste att säga ifrån om en medarbetares beteende får dig eller andra medarbetare att känna obehag och att rapportera trakasserier eller hotfullt beteende.

Personliga relationer

Som grund för vår företagskultur, som vi tror hjälper oss att särskilja oss på marknaden, lägger vi stort värde vid ömsesidig respekt och professionella kontakter anställda emellan. Det är därför olämpligt för våra anställda att ha intima personliga relationer utöver enkel vänskap med någon som de övervakar eller rapporterar till. Detsamma gäller annan utomstående part med vilken de har mellanhavanden som representanter för Jones Lang LaSalle (inklusive kunder, underleverantörer och säljare). Om ett sådant förhållande utvecklas bör du genast rapportera det till en lämplig person inom företaget så att vi kan avgöra om en rimlig lösning kan hittas för att lösa situationen.

Säkerhet och hälsa

Vi är alla skyldiga att upprätthålla en säker arbetsplats genom att slå fast och följa säkerhets- och hälsoregler och -policyer, samt genom att utöva gott omdöme och sunt förnuft. Anställda måste omedelbart rapportera olyckor, skador och en osäker arbetsmiljö till den utnämnde tjänstemannen med ansvar för säkerhet på arbetsplatsen eller en etikansvarig tjänsteman.

Ytterligare resurser: säkerhets- och hälsoinformation

Integritet

Vi respekterar våra anställdas integritetsrättigheter i enlighet med lagarna i det land där de är anställda. Vi vidtar också lämpliga åtgärder för att garantera säkerheten för våra anställdas data. För att kunna driva vårt globala företag på ett effektivt sätt behöver vi dock ha möjligheten att överföra anställningsdata både internt och externt för att följa gällande lagar, behandla löneutbetalningar och hantera andra personalkrav. I och med deras anställning hos oss godkänner våra anställda att deras data används för dessa och andra liknande syften. De har möjligheten att granska och rätta till felaktigheter i deras data.

Kommunikationssystem (inklusive telefon, e-post, Internet, snabbmeddelanden och sociala media)

Jones Lang LaSalle tillhandahåller endast kommunikationssystem för affärsbruk. Detta innefattar

- telefoner och mobiltelefoner,
- datorer,
- handhållna enheter,
- Internetuppkoppling,
- e-postsystem,
- faxmaskiner och
- system som möjliggör kommunikation via sociala medier.

Du får inte använda våra kommunikationssystem för att visa, ta emot eller skicka olämpligt material eller material som kan uppfattas som stötande av andra medarbetare. Du måste alltid använda ditt goda omdöme när du kommunicerar å företagets vägnar, vilket innebär att du måste kommunicera på ett professionellt sätt. En god regel är att alltid anta att dina kommunikationer någon gång kommer att offentliggöras och att du då inte skulle vilja ha sagt eller skrivit någonting som skulle kunna skada ditt eller företagets rykte. Detta gäller också alla kommunikationssystem för kunder och säljare som du kan komma att få tillgång till som företagets representant. Kom ihåg: tänk först, e-posta sedan.

Vi inser behovet av, och tillåter, begränsad användning av våra kommunikationssystem för personliga syften. Personlig användning av företagets kommunikationssystem är emellertid ett privilegium, och inte en rättighet, och företaget kan när som helst dra in detta privilegium. Företaget får övervaka, granska och lagra alla meddelanden som skickas eller tas emot på våra kommunikationssystem. Du ska inte ha några förväntningar på personlig integritet när det gäller dessa kommunikationer.

Ytterligare resurser: **Policy för användning av informationsteknik** om användningen av våra informationstekniksystem och vår programvara samt uppkoppling till Internet och sociala medier som du ges tillgång till i affärssyfte.

Våra kommunikationspolicyer begränsas av dataintegritetslagar som gäller anställda i ett visst land.

Vanliga frågor

Klicka [här](#) för vanliga frågor rörande våra skyldigheter gentemot våra anställda.

Våra skyldigheter gentemot kunderna

Vi är stolta över att vi prioriterar våra kunders intressen i allt som vi gör. Vi måste alltid sträva efter att skapa exceptionell kundtillfredsställelse genom att erbjuda bästa möjliga service. Utan kundlojalitet och kundstöd kan vårt företag inte lyckas.

Professionella standarder och professionellt uppförande; kvalitetsgarantier

Vi följer lokala professionella standarder i de länder där vi är verksamma. När vi befinner oss i våra kunders kontor måste vi på ett korrekt och professionellt sätt skapa en positiv bild av företaget och följa våra kunders egna interner. Om Jones Lang LaSalle policy är striktare än kundens måste du följa Jones Lang LaSalle policy.

Servicekvalitet för våra kunder är nyckeln till Jones Lang LaSalle fortsatta framgångar. Enkla åtgärder – korrekturläsning, användning av uppdaterade mallar, samt expertgranskning och bekräftelse av omfattning, kundförväntningar och kontraktensliga skyldigheter – kan drastiskt förbättra servicekvaliteten och undvika dyrbara misstag och skadat rykte. Var och en av oss är skyldig att utvärdera vårt eget verksamhetsområde för implementering av de servicekvalitetsåtgärder som hjälper oss göra vårt bästa.

Ytterligare resurser: Verktyg för främjande av **servicekvalitet och professionella standarder**.

Kundinformation

Vi skyddar känslig, privat eller konfidentiell kundinformation med samma varsamhet som vår egen. Detta innefattar förståelse och efterlevnad av gällande kontrakt med våra kunder. Vi bör inte diskutera eller avslöja kundinformation inom eller utanför Jones Lang LaSalle såvida vi inte vet att vi har givits nödvändig behörighet att göra det. Om någon inom media ber dig kommentera en kundfråga måste du försäkra dig om att du först har kundens tillstånd och att du har granskat svaret tillsammans med Företagskommunikationer (Corporate Communications).

Ytterligare resurser: vår policy om **offentligt tillkännagivande av väsentlig information**.

Kunders intressekonflikter

Vi agerar inte å en kunds vägnar om en potentiell intressekonflikt föreligger med någon annan av Jones Lang LaSalle kunder, eller med Jones Lang LaSalle självt, utan att först ha tillkännagivit den potentiella konflikten till och fått skriftlig bekräftelse från varje kund att de trots det vill att vi fortsätter. Ett exempel på en konflikt som måste tillkännas i förhand är om Leasing and Management representerar ägaren av en egendom medan Tenant Representation representerar hyresgästen på samma egendom.

Du måste hänvisa potentiella intressekonflikter till den rätta chefen för kundförhållanden (Client Relationship Manager) och en etikansvarig tjänsteman. Efter skriftligt tillkännagivande av den potentiella konflikten och samtycke från kunden kommer chefen för kundförhållanden, med hjälp från den etikansvarige tjänstemannen, att besluta om och under vilka omständigheter som Jones Lang LaSalle kan fortsätta att agera baserat på dessa kundinstruktioner.

Ytterligare resurser: **Intressekonflikthandboken (Conflict of Interest Manual)**, som innehåller användbara verktyg som hjälper dig att identifiera och lösa potentiella intressekonflikter, på vårt intranet.

Licensiering

Många regeringar kräver speciella licenser för transaktioner i fast egendom (till exempel mäklare), finansiella tjänster (till exempel hantering av investeringar) och andra professionella eller tekniska tjänster (till exempel ingenjörskonst). Vissa licenser gäller företaget och vissa måste innehas av individuella anställda. Vi får endast utföra tjänster som vi är licensierade att utföra eller istället utföra dessa tjänster genom agenter med den nödvändiga licensen.

Vi har satt upp en **licensieringshemsida** på vårt intranet för att ge dig ytterligare information om hur man skaffar och behåller de licenser som behövs för att kunna bedriva vår affärsverksamhet. Vi har också utfärdat en policy om vårt **program för samordnare av regelefterlevnad i olika länder (country compliance coordinator program)** med användbar information om när vi behöver licenser för vissa aktiviteter.

Ytterligare resurser: policy om **efterlevnad av lagar och föreskrifter**

Offentliga kunder

Vi måste vara extra noga med att följa alla juridiska och kontraktsbundna skyldigheter i mellanhavanden med offentliga kunder. Nationella och lokala regeringar runt om i världen har specifika och olika upphandlingslagar och – föreskrifter för att skydda allmänhetens intressen. I många fall är de striktare än de lagar som styr transaktioner i den privata sektorn. Allmänt sätt förbjuder dessa lagar, eller begränsar kraftigt, givande av gåvor, representation eller resor till regeringstjänstemän. Ofta gäller de också anställning av sittande regeringstjänstemän eller regeringstjänstemän som just avgått och deras familjer, samt uppförande som kan ses som olämplig påverkan av regeringens objektiva beslutsfattande.

Ytterligare resurser: information om krav för **offentliga kontrakt**

Olämplig representation

Även om vi ombes anordnar vi inte olämplig representation för kunder, potentiella kunder, säljare eller andra anställda. Detta innefattar klubbar eller restauranger som kan anses stötande för att de kan få någon av deltagarna att känna sig illa till mods eller för att det innebär en överträdelse av de standarder som slås fast i vår kod. Ett sätt att avgöra vad som är olämpligt är om offentliggörande av representationsformen vore pinsamt för Jones Lang LaSalle eller om det skulle ha en negativ inverkan på dess professionella rykte.

Att ge gåvor

Vi måste använda gott omdöme vid givande av gåvor till individer som jobbar för våra kunder eller till tredje part som vi gör affärer med. Du får inte erbjuda en gåva som skulle innebära att en person överträder hans eller hennes eget företags etikkod. En gåva får heller inte vara sådan att den skulle skapa problem för Jones Lang LaSalle om det offentliggjordes eller ger intrycket att den är olämplig. Dessutom får ingen gåva som ges av företaget vara av så stort värde att den kan uppfattas som en muta. Vi vinner affärer och kunder för att vi erbjuder våra kunder extraordinärt värde, inte för att vi ger finare gåvor än våra konkurrenter.

Vanliga frågor

Klicka **här** för vanliga frågor rörande våra skyldigheter gentemot våra kunder.

Skyldigheter gentemot marknadsplatsen

Genom att upprätthålla de högsta integritetsstandarderna i vår affärsverksamhet och noga välja de kunder och andra som vi bedriver affärer med hjälper vi till att skapa en rättvis och konkurrenskraftig marknadsplats.

Antitrust, rättvis behandling och konkurrens

Vi måste behandla företagets kunder, leverantörer och konkurrenter på ett rättvist sätt. Vi drar inte orättvis fördel av andra genom manipulationer, hemlighållande, nedvärdering, missbruk av privilegierad information, felaktig framställning av väsentliga fakta eller annat orättvist beteende. Vi måste följa gällande antitrust- och konkurrenslagstiftning (inklusive lagstiftning gällande prisdiskriminering, prifixering och begränsningar av handel och monopol) i hela världen. Dessa lagar, t.ex. Europeiska unions konkurrenslagor och Förenta staternas antitrustlagar, skyddar det fria marknadssystemet och uppmuntrar kraftfull men rättvis konkurrens.

I all vår affärsverksamhet

- konkurrerar vi med kraft och integritet
- undviker vi att diskutera våra konkurrenters prissättning eller prissättningsfrågor med avsikt att fixera priser eller avgifter, sätta lägsta priser eller slå fast andra affärsvillkor på en marknad där vi konkurrerar
- klargör vi för alla leverantörer att de förväntas konkurrera rättvist och kraftfullt å vårt företags vägnar
- bygger vi långsiktiga förhållanden med våra kunder genom att visa ärlighet och integritet
- gör vi korrekt och sanningsenlig marknadsföring och reklam. Det är aldrig acceptabelt att använda avsiktligt missledande meddelanden, utelämna viktiga fakta eller göra falska påståenden om Jones Lang Lasalle eller våra konkurrenter.

Insamling av information om våra konkurrenter är en legitim affärsverksamhet när det sker lagenligt och etiskt, men det är aldrig lämpligt för en anställd att skaffa information om en konkurrent på otillbörligt sätt, t.ex. genom stöld av dokument eller osann identitetsframställning, genom att förmå en anställd hos en konkurrent att avslöja konfidentiell information eller genom att få olämplig tillgång till en konkurrents konfidentiella information, direkt eller via tredje part.

Ytterligare resurser: Vår policy rörande **efterlevnad av antitrustlagar**

Policy mot givande av mutor, inklusive underlättande betalningar

Vi får inte erbjuda, göra eller lova att göra olagliga, olämpliga eller tvivelaktiga betalningar eller åtaganden med personliga eller företagsmedel eller annan värdefull ersättning till kunder, säljare, regeringstjänstemän eller andra någonstans i världen i syfte att erhålla eller behålla affärsverksamhet eller säkra otillbörliga fördelar, direkt eller indirekt. Detta innefattar också mindre "underlättande" betalningar till offentligt anställda.

I många länder där vi bedriver verksamhet finns lagar som förbjuder muta av utländska tjänstemän och som kräver upprätthållande av korrekta räkenskaper och korrekt dokumentation. I Förenta staterna, till exempel, kallas lagen Foreign Corrupt Practices Act (lagen om korrupsionspraxis i andra länder) medan den i Storbritannien kallas The Bribery Act (mutlagen). Dessa lagar kan gälla vår verksamhet över hela världen. Vi följer dessa lagar samt alla lokala mutlagar som gäller i de länder där vi bedriver affärsverksamhet.

Vi använder inte tredje part för att indirekt erbjuda eller göra korrupta betalningar till regeringstjänstemän eller anställda i statsägda företag. En anställd som anlitar en konsult eller annan agent för att agera å Jones Lang LaSalles vägnar i mellanhavanden med tredje part måste erhålla skriftlig bekräftelse från agenten eller konsulten i fråga att han eller hon följer kraven i gällande mutlagstiftning.

Ytterligare resurser: kompletterande policy rörande efterlevnad av **Foreign Corrupt Practices Act**, intranethemsidan rörande **Foreign Corrupt Practices Act and the Bribery Act**, inklusive företagets program för FCPA-upptäckt och avsnittet på vårt intranet rörande sätt att **identifiera och förhindra potentiella mutsituationer**

Upphandlingsrutiner, förbud mot att acceptera gåvor i samband med upphandlingsbeslut

Vi måste fatta våra upphandlingsbeslut baserat endast på Jones Lang LaSalles bästa intressen, eller våra kunders bästa intressen när vi agerar å deras vägnar, och i enlighet med företagets upphandlingspolicy.

Innan vi gör upphandlingsåtaganden måste vi erhålla nödvändiga interna godkännanden. Detta hjälper oss att garantera effektiva affärs- och finansiella kontroller över våra utgifter. Den här processen är underkastad en världsomspännande policy för vissa godkännanden och kan i övrigt hanteras annorlunda i olika länder eller olika affärs- eller personalgrupper. Den avser att garantera att lämpliga personer granskar beslut som innebär att företaget åtar sig att göra utgifter, att affärsutgiften är rimlig, att varorna eller tjänsterna har tagits emot i enlighet med specifikationerna samt att fakturan uppfyller lagliga krav och i övrigt följer våra upphandlingsriktlinjer.

Utan fullständiga interna tillkännagivanden och mottagande av lämpliga godkännanden får du aldrig medvetet inhandla eller få Jones Lang LaSalle att inhandla varor eller tjänster från en säljare som ägs eller kontrolleras av en Jones Lang LaSalle-anställd eller en släkting till en Jones Lang LaSalle-anställd. Detta gäller varor och tjänster av alla sorter och för Jones Lang LaSalle och alla våra kunder.

Jones Lang LaSalle köper endast varor och tjänster baserat på pris, kvalitet, prestanda och lämplighet. Du får inte ingå otillbörliga eller olagliga transaktioner eller transaktioner som kan uppfattas som otillbörliga eller olagliga eller som avses att på något sätt göra en falsk framställning av exaktheten i rapporter eller resultat till någon av transaktionens parter.

Du får aldrig begära eller acceptera gåvor (vare sig det rör sig om kontanter, representation eller annan ersättning, t.ex. gratis varor eller tjänster) eller mutor från säljare eller underleverantörer som du köper varor eller tjänster från å företagets vägnar, eller från någon av deras kunder. Det enda undantaget från den regeln är att du får ta emot symboliska gåvor, affärsmåltider eller representation till ett lågt eller nominellt värde om ett nekande att göra det, enligt din bedömning i god tro, vore pinsamt ur ett affärsperspektiv och om gåvan eller representationen inte är avsedd att, eller accepteras för att, ändra på det som annars skulle ha varit det bästa uppköpsbeslutet.

När det rör sig om gåvor betyder "lågt eller nominellt värde" 100 USD (eller dess motsvarighet i annan valuta) eller mindre. När det rör sig om affärsmåltider eller representation menas också en summa runt 100 USD (eller motsvarande värde i annan valuta) eller mindre för varje måltid eller evenemang. Vi inser också att i dyrare städer kan en affärsmåltid nu för tiden överskrida denna summa och därför är vår övergripande målsättning att du ska använda ditt goda affärsomdöme i detta hänseende och att du undviker att ge ett sken av otillbörlighet

Ytterligare resurser: chefens verktygslåda med utbildningsmaterial om **hur man identifierar och förhindrar mutor**. Se också "Våra skyldigheter gentemot aktieägarna — personliga intressekonflikter" i det efterföljande.

Korrekt och fullständig finansiell dokumentering

Vår finansiella redovisning måste ge en korrekt reflektion av transaktioner, tillgångar och skulder och överensstämma med vedertagna bokföringsprinciper. Du får inte göra några anteckningar i företagets bokföring eller dokumentation som döljer eller maskerar den sanna naturen hos en transaktion. Du får inte skapa eller upprätthålla icke tillkännagivna eller icke bokförda medel eller tillgångar.

Ytterligare resurser: **klagomålsprocedurer gällande oegentligheter i bokföringen**

Bojkotter

Vi måste följa bojkottlagstiftning, vilket är lagar som förbjuder Jones Lang LaSalle att delta i bojkott av ett land eller företag i ett land

Handelsrestriktioner

Vi gör inte heller affärer med regeringar, organ, organisationer eller individer eller andra i ett land där sådan verksamhet förbjuds i gällande lagstiftning. Om du är osäker på om vi i lagenligt kan bedriva affärsverksamhet inom ett visst land, se **hemsidan över godkända länder** på vårt intranet eller rådgör med en etikansvarig tjänsteman.

Var noggrann vid val av kunder, affärspartner, och kollegor

Vi gör inga affärer med andra som skulle kunna skada Jones Lang LaSalles rykte. Vi undviker till exempel att göra affärer med företag eller personer som avsiktligt och/eller kontinuerligt bryter mot lagen. Vi gör inte affärer med företag eller personer om det bryter mot gällande lag eller föreskrifter. Slutligen så anlitar vi ingen tredje part för att utföra handlingar som förbjuds i vår kod.

Vi måste noggrant överväga de kunder, säljare, agenter, konsulter, underleverantörer, fondinvestorare, samriskföretag och allianser som Jones Lang LaSalle umgås med. Du är, i lämplig utsträckning och beroende på omständigheterna, skyldig att bekanta dig med bakgrund, rykte och uppförandestandarder för:

- kunder
- potentiella kunder
- säljare
- de företag eller personer vi anlitar för att agera å våra vägnar eller annars gör affärer med.

Vi måste också vidta lämpliga åtgärder för att garantera att de företag eller personer som vi anlitar för att agera å våra vägnar eller tillhandahålla varor eller tjänster når upp till den standard som krävs enligt vår uppförandekod för säljare. Du är skyldig att förstå och följa innehållet i våra olika riktlinjer gällande besiktning (due diligence) och acceptans av kunder, partner i samriskföretag och säljare och att se till att externa säljare och andra förstår sina skyldigheter gentemot oss och våra kunder.

I enlighet med de juridiska kraven i olika länder måste vi också vara noga när vi väljer de personer som vi anställer. Detta innefattar att vidta rimliga mått och steg för att försäkra oss om att de har angett korrekt information i sina

anställningsansökningar och att ingenting i deras bakgrund (t.ex. bedrägeri eller våld) gör dem oönskade som anställda.

Ytterligare resurser: för att hjälpa dig med utvärderingen av potentiella kunder och säljare, policy för **Client Due Diligence (kundbesiktning)** och **Vendor Due Diligence (besiktning av säljare)**; riktlinjer för användning av beteendekod för säljare; due diligence för **LaSalle Investment Management joint venture-partner (besiktning av LaSalle Investment Management samriskpartner)**; det speciella avsnittet på vårt intranet med **undersökande resurser** och policyn om **bakgrundskontroller** av potentiella anställda.

Policy mot penningtvätt

Vi följer all gällande penningtvättslagstiftning. Vi deltar aldrig medvetet i planer på att tvätta pengar och underrapporterar aldrig storleken på en kontanttransaktion eller undviker skatteskyldighet. Dessutom gör vi rimliga ansträngningar att bekanta oss med våra kunder i syfte att minska risken att vi ovetande utnyttjas som medhjälp till penningtvätt. Vi tolererar inte "avsiktlig okunnighet" om penningtvätt från vår sida.

Fast egendom kan användas som ett verktyg för penningtvätt. Pengar "tvättas" för att dölja kriminella handlingar, t.ex. droghandel, terroristaktiviteter eller skattesmitning. Det döljer den verkliga källan för likvida medel så att de kan användas fritt. En penningtvättare kan till exempel köpa en egendom från en samarbetsvillig säljare som går med på rapportera ett pris som ligger långt under det verkliga värdet och som sedan tar emot skillnaden "under bordet" och därmed gör det möjligt för penningtvättaren att sälja egendomen vidare för dess verkliga värde. Detta är endast ett exempel, och penningtvätt kan förekomma i många olika skepnader.

Om du anser att en transaktion verkar misstänkt, rapportera den till din chef och en av våra etikansvariga tjänstemän.

Ytterligare resurser: information om våra **procedurer för åtgärder mot penningtvätt**

Vanliga frågor

Klicka [här](#) för vanliga frågor rörande våra skyldigheter gentemot marknaden.

Våra skyldigheter gentemot aktieägarna

Alla anställda, tjänstemän och styrelseledamöter måste skydda våra tillgångar och se till att de används på ett effektivt sätt. Stöld, oförsiktighet och slöseri har en direkt inverkan på företagets lönsamhet. Du får endast använda företagets tillgångar i legitima affärssyften. Eftersom vi är ett börsnoterat företag måste vi skapa och tillhandahålla korrekt och fullständig dokumentation om våra finansiella aktiviteter och följa all värdepapperslagstiftning i Förenta staterna.

Erhålla lämpliga interna godkännanden för dina handlingar

Du måste försäkra dig om att du har erhållit nödvändiga godkännanden via lämpliga kanaler för alla dina aktiviteter å företagets vägnar. Vi har en del övergripande regler om företagsbefogenhet och låter våra individuella företag och personalenheter avgöra vilka ytterligare krav de vill slå fast (t.ex. vilka tillstånd som måste ges av chefer för säljarbetalningar på olika nivåer).

Vi kräver också att vissa företagstillstånd erhålls innan vi börjar bedriva verksamhet i ett land där vi inte tidigare har bedrivit verksamhet. Detta gör vi för att vi måste försäkra oss om att vi uppfyller lokala krav, att vi ger vår personal rätt utbildning och att vi överväger om tillfredställande åtgärder tagits för att garantera deras säkerhet.

Ytterligare resurser: våra policyer om **allmän företagsbefogenhet, grupp-specifika policyer, delegering av exekutiva befogenheter, skötsel av juridiska entiteter, bedrivande av verksamhet i ett nytt land och öppnande av nya kontor**

Erhålla kontrakt med kunder och säljare

Du måste försäkra dig om att du skriftligt bevarar, via lämplig kontraktsdokumentation, alla affärsarrangemang med kunder och säljare. Du måste också försäkra dig om att våra kontrakt har uppfyllts på ett korrekt sätt och att de underhålls på lämpligt sätt som en del av företagets dokumentation.

Ytterligare resurser: **policy om kundkontrakt** och **kontrakthemsidan** på vårt intranet där du kan hitta kontraktsformulär och annan information om våra kontrakt databaser.

Insiderinformation och värdepappershandel

Förenta staternas värdepapperslagstiftning som tillämpas globalt på Jones Lang LaSalle reglerar handel med värdepapper i syfte att skydda den investerande allmänheten.

Anställda som köper eller säljer värdepapper när de har kunskap om information som inte är allmänt känd bryter mot Jones Lang LaSalles policy och mot värdepapperslagstiftning. Information anses som "väsentlig" om den kan påverka en rimlig investerares beslut att sälja, köpa eller behålla värdepapper. Dessutom är det ett brott mot Jones Lang LaSalles policy och värdepapperslagstiftning för anställda med väsentlig, icke allmänt känd, information att föra sådan information vidare till andra personer (t.ex. make, maka eller barn) eller rekommendera att de köper eller säljer våra värdepapper. Detta kallas för "tipsgivning" ("tipping") och i sådana fall kan båda personerna bedömas vara skyldiga. Trots att denna policy framförallt riktas mot handel med Jones Lang LaSalles aktier gäller den också värdepapper från andra utfärdare som är våra kunder eller säljare eftersom du kan komma i kontakt med deras information i ditt arbete med dem.

Information är ickeoffentlig tills vi har meddelat den på ett sätt som gör den allmänt åtkomlig för investerare. Detta uppfylls vanligen. Normalt gör vi detta genom att skicka ut ett pressmeddelande och registrera informationen vid U.S. Securities and Exchange Commission. Icke offentlig information tillhör inte de enskilda styrelseledamöterna, tjänstemännen eller anställda som hanterar den eller annars känner till den. Istället tillhör den Jones Lang LaSalle.

När det gäller styrelsemedlemmar och vissa verkställande tjänstemän och anställda (som meddelas speciellt) finns ytterligare begränsningar av deras möjligheter att handla med våra värdepapper. Detta är en avspeglning av deras faktiska tillgång till information samt allmänhetens uppfattning av deras innehav av kunskaper om vissa saker tack vare deras positioner inom företaget. De får inte köpa eller sälja Jones Lang LaSalle aktier under en "blackout-period" som inleds sju dagar före slutet av varje kalenderkvartal och avslutas på den tredje affärsdagen efter publiceringen av varje kvartalsrapport. Det allmänna förbudet för handel vid innehav av väsentlig icke offentlig information gäller självfallet också alltid för dessa personer.

Vissa av våra företag, t.ex. LaSalle Investment Management, kan ha ytterligare policyer gällande värdepappersfrågor (t.ex. listor över offentliga värdepapper som dess anställda inte får köpa) och/eller kan falla under regler i ytterligare värdepapperslagstiftning i olika länder gällande investeringschefer eller värdepappershandlare. Du är skyldig att ta reda på om några av dessa regler gäller dig och hur du gör för att efterleva dem.

Var och en som använder ickeoffentlig väsentlig information för personlig vinning eller avslöjar sådan information för andra utan giltigt affärssyfte bryter mot Jones Lang LaSalle intressen. Civil- och kriminalrättslig bestraffning för brott mot dessa lagar är sträng och kan innebära betydande böter samt fängelsestraff för anställda som agerat på ett otillbörligt sätt.

Ytterligare resurser: Vår policy om **insiderhandel med företagets värdepapper och värdepapper utgivna av kunder; LaSalle Investment Managements värdepapperspolicy.**

Externa kommunikationer

Våra talespersoner för betydande företagsangelägenheter är begränsade till vår ordförande, verkställande direktör, chefsekonom samt de övriga personer som speciellt har utnämnts av någon av dessa tjänstemän. Ingen annan får besvara frågor från media eller någon annan utanför företaget gällande betydande företagsangelägenheter. Du bör hänvisa sådana förfrågningar till chefen för marknadsföring och kommunikationer, eller en person utnämnd av honom eller henne, för beslut om hur företaget ska svara. Vår kod förbjuder ingen att göra uttalanden som krävs i lagstiftning eller som beordrats av domstol.

För att garantera konsekvent utfärdande av pressmeddelanden är Corporate Communications Department i Chicago och av dem utnämnda personer på andra kontor ansvariga för utfärdande av pressmeddelanden om betydande företagsangelägenheter. Om en Jones Lang LaSalle-anställd avslöjar information som anses vara betydande kommer vi att granska behovet av att utfärda ett pressmeddelande för att garantera att kraven för offentliga tillkännagivanden uppfylls. Pressmeddelanden och andra offentliga tillkännagivanden rörande annan utveckling inom företaget måste godkännas via lokala eller affärsspecifika marknadsförings- och public relationskontakter. Företaget har skapat vissa policyer som gäller hantering av kommunikationer i händelse av en krissituation inom koncernen.

Ytterligare resurser: Policyer om **tillkännagivande av väsentlig företagsinformation** (innefattar exempel ickeoffentlig information som anses vara "väsentlig" i värdepapperslagstiftningen), **krav på information på vår allmänna webbplats** och **distribution av strategisk forskning till kunder; kriskommunikationspolicy.**

Förtal

När du anställts av företaget har du en skyldighet att stödja det på ett lojalt sätt. Det är därför olämpligt för dig att ge betydande frivilliga eller obefogade negativa kommentarer om företaget eller att på något sätt nedvärdera företagets rykte inför någon utanför företaget. Du får aldrig läcka information till media eller ge negativa kommentarer på elektroniska forum, i chattrum eller e-post eller på andra typer av sociala medier. Om företaget skadas kan det ha laglig rätt att ta reda på namnet på personer som avslöjat olämplig information från en Internetleverantör.

Detta innebär självfallet inte att du inte får lägga fram konstruktiv kritik inom företaget i giltigt affärssyfte och för att förbättra företaget, eller att du inte får ge din ärliga åsikt, även om den är negativ, till parter utanför företaget när lagen så kräver, t.ex. vid rättstvister eller offentliga undersökningar. Du måste alltid besvara en förfrågan från ett regerings- eller juridiskt organ sanningsenligt och i god tro.

Personliga intressekonflikter, policy mot tagande av muta

En intressekonflikt uppstår när en enskild individs personliga intressen kommer i konflikt med företagets intressen. En sådan situation kan uppstå om en anställd, tjänsteman eller styrelseledamot agerar på sådant sätt eller har sådana personliga intressen att det blir svårt för honom eller henne att utföra sitt arbete på företaget på ett objektivt och effektivt sätt. Intressekonflikter kan också uppstå om en anställd, tjänsteman eller styrelseledamot, eller någon av deras familjemedlemmar, erhåller otillbörliga förmåner på grund av hans eller hennes position inom företaget.

Ingen anställd, tjänsteman eller styrelseledamot får konkurrera direkt med Jones Lang LaSalle företag eller låta sin verksamhet å något av våra företags vägnar påverkas eller uppfattas som påverkade av personliga eller familjeintressen. Undantag kan endast göras efter fullständigt tillkännagivande till en etikansvarig tjänsteman och skriftligt samtycke.

Exempel på intressekonflikter mellan en anställd och Jones Lang LaSalle som måste tillkännas och godkännas i förväg innefattar, men är inte begränsade till:

- Personliga intressen i en transaktion med Jones Lang LaSalle eller en transaktion där Jones Lang LaSalle representerar en kund.
- Innehav av ett betydande procentuellt ägarskap eller andra affärsintressen (inklusive anställning eller styrelsemedlemskap) i en konkurrent, leverantör eller kund till Jones Lang LaSalle eller en organisation som har eller söker ett affärsförhållande med Jones Lang LaSalle, vilket innebär att storleken av ditt intresse ger dig ett betydande inflytande över sådan entitet. En investering av en relativt stor summa pengar men som endast utgör en obetydlig procentuell del av det sammanlagda intresset innebär inte en överträdelse av vår kod. Om du till exempel har en personlig investering i ett stort börsnoterat företag, t.ex. IBM, som också gör affärer med Jones Lang LaSalle, men din personliga investering endast utgör en liten del av det sammanlagda aktieägarintresset i IBM, då utgör inte din investering i IBM ett problem.
- Deltagande i ett företag där Jones Lang LaSalle har eller kan ha ett intresse, eller förvärvande av ett intresse i egendom (t.ex. fast egendom, värdepapper eller andra tillgångar) där Jones Lang LaSalle har eller kan ha ett intresse. Saminvesteringar gjorda under företagsprogram som ibland erbjuds till en viss grupp

anställda eller styrelsemedlemmar i syfte att låta dem komma i linje med företagets affärsintressen kräver inte ytterligare godkännanden under vår kod.

- Mottagande av gåva, ynnest, lån, speciell tjänst, betalning eller specialbehandling av något slag från en enskild individ eller organisation som gör eller söker affärer med Jones Lang LaSalle, inklusive säljare och underleverantörer, eller som konkurrerar med Jones Lang LaSalle. Vi kan endast göra undantag om någon av följande principer kan tillämpas:
 - Det överensstämmer med god affärssed.
 - Det kan inte rimligtvis anses som en uppmuntran till affärer eller muta.
 - Det är av ringa värde (motsvarande 100 USD eller mindre i den lokala valutan).
 - Offentligt tillkännagivande av transaktionen skulle inte skapa problem för Jones Lang LaSalle.
- Givande av gåva, ynnest, lån, speciell tjänst, betalning eller specialbehandling av något slag avsett att otillbörligt påverka en enskild individ, ett företag eller en regeringstjänsteman på ett sådant sätt att Jones Lang LaSalle eller du själv får en fördel.

När en potentiell intressekonflikt uppstår måste den först godkännas av din chef och tillkännages till en etikansvarig tjänsteman. Godkännande från Nominating and Governance Committee of the Board of Directors (styrelsens kommitté för nomineringar och företagsstyrning), den verkställande direktören eller en av de regionala verkställande direktörerna kan också krävas i vissa fall som ges nedan under "Uppfylla New York Stock Exchange affärsbeteendekrav — dispens från kodens villkor." Det kan gott och väl finnas tillfällen när godkännande ges eftersom vi efter fullt tillkännagivande och efter att ha tagit dess meriter under övervägande tror att den föreslagna transaktionen är fördelaktig för företaget och/eller dess kunder och därmed önskvärd ur ett affärsperspektiv.

Ytterligare resurser: chefens verktyglåda med utbildningsmaterial om **hur man identifierar och förhindrar mutor**. Se också "Skyldigheter gentemot marknadsplatsen — Upphandlingsrutiner, förbud mot att acceptera gåvor" ovan.

Avledning av företagets möjligheter

En närbesläktad form av intressekonflikt är avledande av företagets möjligheter. Anställda, tjänstemän och styrelsemedlemmar förbjuds att personligen utnyttja möjligheter som de upptäcker vid bruk av företagets egendom, information, position eller som del av den enskilda individens regelbundna plikter å företagets vägnar. Anställda, tjänstemän och styrelseledamöter har en skyldighet att främja företagets legitima intressen när en möjlighet uppstår. De får därför inte använda företagets egendom eller information eller sin egen position för personlig vinning

Personliga aktiviteter

Jones Lang LaSalles anställda får inte delta i aktiviteter utanför företaget som kan ha en negativ inverkan på hur de utför sina plikter inom företaget eller som på annat sätt kan ha en negativ inverkan på Jones Lang LaSalles affärsverksamhet, image eller rykte. Precis som när det gäller vår affärsverksamhet måste våra personliga aktiviteter ske med största möjliga integritet eftersom offentliga tillkännagivanden av hur vi utför personliga aktiviteter eller våra personliga finansiella eller skatteaffärer kan ha en negativ inverkan på företagets affärsrykte. Företaget förbehåller sig rätten att säga upp anställda vars personliga uppförande rimligen kan förväntas orsaka problem för företaget eller ha en negativ inverkan på dess förhållande med dess kunder, anställda, aktieägare eller andra berörda grupper.

Lån till anställda, chefer och styrelsemedlemmar

Vi granskar noga alla de sällsynta situationer där vi överväger att ge eller garantera personliga lån till anställda för att försäkra oss om att de har ett giltigt affärssyfte och inte står i konflikt med våra skyldigheter gentemot våra kunder och aktieägare.

I vissa fall förbjuds lån till företagets styrelseledamöter eller vissa verkställande tjänstemän av Förenta staternas Sarbanes-Oxley Act of 2002. Detta innebär att varje förslag att ett lån eller personlig garanti ska ges till en styrelsemedlem eller verkställande tjänsteman måste godkännas av vår globala chefen för etikfrågor. Föreslagna lån eller garantier till andra anställda måste godkännas av en av våra etikansvariga tjänstemän.

Ytterligare resurser: policy om lån till anställda

Arbeta som tjänsteman eller styrelseledamot hos ett oberoende företag

I vissa situationer gynnas företaget av att du arbetar som tjänsteman eller styrelsemedlem hos ett annat företag eller en industriförening, underkommitté eller utbildnings/god praxisgrupp, men det finns också situationer där sådana aktiviteter kan medföra betydande konflikter både för dig personligen och för vårt företag. Vi har därför särskilda policyer för de omständigheter där du tillåts att arbeta som tjänsteman eller styrelseledamot vid ett oberoende företag eller en oberoende förening. Du bör granska policyn och rådgöra med en av våra etikansvariga tjänstemän innan du accepterar en sådan position för att försäkra dig om att du har vidtagit de korrekta interna åtgärderna.

Ytterligare resurser: policy om position som tjänsteman eller styrelseledamot

Skydda Jones Lang LaSalles information, idéer och immateriella egendom

Information, immateriell egendom och innovativa idéer är värdefulla Jones Lang LaSalle-tillgångar. Vi måste identifiera, sköta om och skydda dessa immateriella tillgångar eftersom deras röjande till konkurrenter kan skada företagets konkurrensfördelar och därmed vår affärsverksamhet. Information som företaget hävdar är konfidentiell och som annars inte är allmänt tillgänglig och som måste skyddas från att missbrukas inkluderar, men är inte begränsat till:

- planer om övertagande och avyttrande av rörelse,
- intern finansiell information,
- äganderättsskyddad teknik och programvara,
- äganderättsskyddad forskning och data,
- kundinformation, inklusive prisinformation, vinst- och förlustmodeller, prospekt, anbudsbegäran och juridisk information,
- företagsstrategier och -modeller,
- nya produkt- och marknadsföringskoncept,
- anställningsdokument,
- ersättning och ersättningsplaner för anställda,
- rättstviststrategi och –information,
- processer, handelshemligheter, business know-how och bästa praxis avsedda att ge ett konkurrensövertag,
- riskhanterings- och försäkringsinformation och
- konfidentiell information som vi upprätthåller å våra kunders vägnar.

Det är lämpligt att tillkännage företagets konfidentiella information endast när så krävs av legitima affärsskäl eller när det krävs av juridiska skäl på grund av rättstvist eller offentlig undersökning. Även när du tillkännager vår konfidentiella information av giltigt affärsskäl är det generellt sett en god idé att skydda informationen med ett tystnadsavtal.

Om du skulle lämna företaget har du en fortsatt skyldighet att inte använda den konfidentiella information som du erhöll under din anställning vid firman för att värva företagets kunder eller anställda. Om du gör det kan det resultera i att du (och din nya arbetsgivare) blir skyldiga att betala skadestånd till företaget. Dessutom finns det lagstiftning som har gjort det olagligt att stjäla handelshemligheter och som innebär betydande böter för företag och fängelsestraff för de skyldiga individerna.

Ytterligare resurser: Policyer om immateriell egendom, konfidentiell information och procedurer att följa i händelse av brott mot informationssäkerhet (t.ex. som resultat av en stulen laptop-dator), samt ytterligare information på vårt intranet om **dataintegritet**

Behandling av vårt märke

Jones Lang LaSalles namn, märkesidentitet och logotyp (samt andra tjänstemärken som vi kan anta för att identifiera våra företag) är kraftfulla och värdefulla tillgångar som särskiljer oss från våra konkurrenter. Våra ord och handlingar som Jones Lang LaSalle-anställda och de företagsbeslut vi tar måste stödja och främja vårt namn och vår märkesidentitet, märkespositionering och personlighet. Vi marknadsför oss med ett enda världsomspännande märke och vi måste behandla namnet och märket Jones Lang LaSalle på ett globalt konsekvent sätt i alla aktiviteter och transaktioner. Vi får aldrig ge tredje part rättigheter att använda vårt namn och märke utan nödvändiga godkännanden, laglig granskning och överensstämmande med våra namngivnings- och märkespolicyer.

Ytterligare resurser: **huvudmärkesprinciper**

Skyldigheter från tidigare anställning

Vi respekterar de skyldigheter som nya och potentiella Jones Lang LaSalle-anställda kan ha gentemot sina tidigare arbetsgivare. Dessa skyldigheter kan innefatta begränsningar på användning eller avslöjande av konfidentiell eller äganderättsskyddad information eller begränsningar på inkommande anställdas tjänster.

Vi förväntar att alla våra anställda upprätthåller sina kontraktbundna, tystnads- och förtroendeskyldigheter gentemot sina tidigare arbetsgivare och att de genast meddelar Jones Lang LaSalle om de binds av sådana begränsningar. Ett villkor för anställning hos Jones Lang LaSalle är att inkommande anställda måste lösa alla hinder mot utförande av de anställningsskyldigheter för vilka Jones Lang LaSalle har anställt dem.

Ytterligare resurser: policy om **anställning från konkurrenter**

Upprätthållande av korrekt och fullständig dokumentering och offentliga tillkännagöranden

Vi har alla en skyldighet att upprätthålla korrekt och fullständig dokumentering, inklusive dokumentation som berör våra kunder. Du får inte göra falska, missledande eller konstgjorda poster i Jones Lang LaSalles bokföring eller dokumentation eller i de som vi upprätthåller för våra kunder. Företaget får inte upprätthålla likvida medel eller tillgångar i olagliga eller otillbörliga syften. Alla tillgångar, skulder och transaktioner måste dokumenteras och föras in

i företagets bokföring på ett korrekt och fullständigt sätt. Jones Lang LaSalle-anställda med ansvar för utfärdande av fakturor till kunder eller tredje part måste vara ytterst noggranna med att utfärda fakturor som är baserade på fullständig information och som reflekterar det underliggande kontraksarrangemanget.

Alla anställda som gör offentliga tillkännagivanden å företagets vägnar ska i god tro försöka att göra ett fullständigt, rättvist, lägligt och begripligt tillkännagivande av vår information i sådana offentliga rapporter och dokument, inklusive de som vi lämnar in till U.S. Securities and Exchange Commission.

Ytterligare resurser: **klagomålsprocedurer för oegentligheter i bokföring och rapporteringsprocedurer för advokater**

Finansiell integritet och rapportering

Jones Lang LaSalle kräver efterlevnad av allmänt accepterade bokföringsprinciper och av våra egna interna bokförings- och revisionskontroller. Våra anställda måste föra och presentera företagets bokföring och finansiella dokumentation och rapporter baserade på denna dokumentation i enlighet med lagstiftningen i alla tillämpliga jurisdiktioner. Denna dokumentation och dessa rapporter måste på ett korrekt och rättvist sätt visa företagets tillgångar, skulder, inkomster och utgifter.

Ytterligare resurser: **klagomålsprocedurer för oegentligheter i bokföring och rapporteringsprocedurer för advokater**

Tid- och utgiftsrapportering, företagskreditkort

Alla Jones Lang LaSalle-anställda är skyldiga att lämna in läglig, korrekt och fullständig tids- och utgiftsrapportering. Du måste följa våra policyer och använda de rapporteringsverktyg och –formulär som tillhandahålls i varje land.

Om du måste lämna in tidskort måste de på ett korrekt sätt visa den tid du faktiskt arbetat.

Om du har ett företagskreditkort (inklusive olika typer av inköpskort till förmån för kunder) får du endast använda det för giltiga affärsutgifter. Du får inte använda det för personliga utgifter. Om du oavsiktligt använder det för en personlig utgift måste du återbetala utgiften till företaget.

Använda våra aktieägares pengar på ett intelligent sätt

Kom alltid ihåg att när du spenderar pengar för organisationen är det våra aktieägares pengar, inte dina egna. Du ska därför använda samma försiktighet när du spenderar organisationens pengar som en rimlig person skulle göra med sina egna pengar. Du ska alltid fråga dig själv om en rimlig aktieägare skulle hålla med om att en given utgift görs för giltiga affärssyften som är till fördel för organisationens mission. Slöseri eller oförsiktighet med företagets pengar är oetiskt.

Mottagande av juridiska dokument; rapportering och hantering av rättstvister

Om du delges ett juridiskt dokument kräver det din omedelbara uppmärksamhet. Meddela genast din regionala rådgivare för allmänna frågor (Regional General Counsel) och överlämna dokumentet till henne eller honom.

Alla betydande krav som en kund eller annan part ställer eller hotar att ställa på Jones Lang LaSalle måste behandlas på samma sätt även om de inte ställts i juridiska dokument. Du får inte hantera verkliga eller potentiella rättstvister eller dispyter utan inblandning från en av advokaterna i vårt team för juridiska tjänster.

Ytterligare resurser: **policy om rapportering av verkliga eller potentiella rättstvister; vanliga frågor om rättstvister**

Bevarande av dokument

Du måste bevara företagets affärsdokumentation (vilket innefattar både fysiska dokument och dokument och e-post som lagras elektroniskt) i enlighet med gällande lagstiftning och de separata företagspolicyer om bevarande av dokument som gäller dig och som är tillgängliga via policyportalen på företagets intranet. E-post och andra dokument (både i fysisk och elektronisk form) som inte behövs för att belägga företagets transaktioner ska inte behandlas som affärsdokument och bör förstöras istället för att sparas.

Du får aldrig medvetet förstöra företagsdokumentation som kan beröra pågående rättstvister eller en offentlig undersökning, eller om företagets rådgivare har sagt till dig att du måste behålla vissa dokument som en del av kravet på "rättstvistbevarande".

Ytterligare resurser: **policy för bevarande av dokument**

Vanliga frågor

Klicka [här](#) för vanliga frågor rörande våra skyldigheter gentemot våra aktieägare.

Våra skyldigheter gentemot samhället

Vår affärsverksamhet spänner över hela världen, från de största städerna till små lokala marknader. På varje plats måste vi anstränga oss för att förbättra de samhällen där vi är verksamma.

Globala relationer

Jones Lang LaSalle inser sina skyldigheter gentemot de nationella intressena i de länder där vi är verksamma. Vi strävar alltid efter att vara en god företagsmedborgare på varje plats där vi är verksamma.

Vi är stolta över resultaten av vårt samhälleliga företagsansvar som återges i den **rapport** som vi ger ut årligen och som finns på vår allmänna webbplats.

Miljöfaror

Vi följer gällande miljölagar och föreskrifter som anknyter till vår och våra kunders verksamhet. Vi arbetar hårt för att tillämpa de rätta procedurerna för hantering och deponering av farligt och biologiskt farligt avfall. För att kunna efterleva dessa lagar och föreskrifter måste vi förstå den inverkan våra aktiviteter kan ha på miljön. Vi måste därför följa alla krav på korrekt behandling av farliga material och genast meddela våra överordnade om situationer rörande utsläpp av farliga ämnen, felaktig deponering eller andra situationer som kan skada miljön.

Barnarbete; tvångsarbete av alla slag

Vi anställer inte personer under 16 års ålder såvida inte sådan anställning tillåts i, eller görs i enlighet med, lokal lagstiftning och etisk praxis eller om det påverkar personens hälsa och välmående.

Vi utnyttjar inte tyngande eller orättvisa barnarbetsmetoder och vi anlitar inte medvetet leverantörer eller agenter och ingår inte i samriskprojekt med organisationer som förlitar sig på tyngande och orättvist barnarbete. Vid projektledningsmöten gör vi våra kunder uppmärksamma på otillbörliga tredjepartsrutiner och ger dem råd i enlighet därmed.

Vi tillåter ingen typ av påtvingat arbete, inte heller hos säljare som vi anlitar för utförande av tjänst.

Samhällstjänst

Jones Lang LaSalle och dess anställda ger generöst finansiellt och annat stöd till många värdefulla samhällsprogram. Det står dig fritt att stödja valfri samhällsvälgörenhet, politisk organisation och sak så länge du inte framställer dina åsikter och handlingar som Jones Lang LaSalles. I utförandet av dina samhällstjänster får du inte använda konfidentiell eller äganderättsskyddad information eller information om handelshemligheter som tillhör Jones Lang LaSalle, dess kunder eller dess säljare. Dina aktiviteter utanför företaget får inte påverka din arbetsprestation. Ingen Jones Lang LaSalle-anställd får tvinga andra anställda att stödja en sak som står i motsats till deras personliga övertygelse eller att bidra till eller stödja politisk eller religiös sak eller välgörenhet. Du måste också kontakta företagskommunikationsteamet innan du gör offentliga uttalanden i samband med samhällstjänster.

Det kan förekomma passande situationer där vi tillåter att du använder företagets tid för att utöva välgörenhets- eller samhällstjänster. Detta är något som du måste diskutera med din chef, vars godkännande du måste erhålla i förväg.

Politiska bidrag från företag

Bidrag från företag till politiska partier, kandidater eller viss politisk sak kan vara uttryckligen reglerade i lagstiftningen i de länder eller lokala jurisdiktioner där vi bedriver affärsverksamhet. Du får inte ge bidrag till politiska partier eller kandidater eller viss politisk sak i Jones Lang LaSalles namn eftersom det oavsiktligt kan innebära att företaget bryter mot lagen, vilket kan medföra betydande straff. Du måste försäkra dig om att politiska bidrag som det föreslagits ska göras å Jones Lang LaSalles vägnar och som du kanske är inblandad i görs med alla nödvändiga interna godkännanden och nödvändig juridisk granskning, har ett giltigt affärssyfte och görs i enlighet med gällande lagstiftning.

Vanliga frågor

Klicka [här](#) för vanliga frågor rörande våra skyldigheter gentemot samhället.

Rapportering av överträdelser eller möjliga överträdelser av vår kod

Ifall du har varit inblandad i en potentiell överträdelse av vår kod, eller om du bevittnar eller får höra om en potentiell överträdelse av koden uppmuntras du å det bestämdaste att genast rapportera det. Vi kräver av våra tjänstemän att de gör det. Vi måste alla samarbeta fullt och sanningsenligt i undersökningar som företaget utför. Underlåtenhet att göra det kan utgöra skäl för disciplinära åtgärder, vilket kan innefatta uppsägning.

Du måste rapportera överträdelser eller potentiella överträdelser på ett av följande sätt:

- Vi har utsett en global chef för etikfrågor, en vice global chef för etikfrågor och regionala tjänstemän med ansvar för etikfrågor. Du bör kontakta en av våra etikansvariga tjänstemän direkt med frågor rörande vår kod eller för att rapportera överträdelser eller potentiella överträdelser. Kontaktinformation finns i slutet av denna kod och på Etik överallt-hemsidan på företagets intranet.
- Du kan också ringa till **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** som öppnats av Jones Lang LaSalle. Vår Ethics Hotline bemannas av anställda hos en oberoende tjänsteleverantör, Global Compliance Services Inc. Vår Ethics Hotline är öppen 24 timmar om dygnet, 365 dagar om året, och är bemannad med personal som talar ett av de stora språken. När du ringer till vår hotline kommer en Global Compliance-anställd att anteckna all din information och genast vidarebefordra den till globala chefen för etiska frågor och minst en annan etikansvarig tjänsteman. Om du vill förbli anonym ges du ett lösningsnummer (Resolution Number) och Global Compliance vidarebefordrar sedan ditt problem till den globala chefen för etikfrågor och du ombes återkomma vid ett senare datum för att diskutera lösningen och/eller för en fortsatt diskussion av problemet.
- Du kan lämna en skriftlig rapport på **www.jllethicsreports.com**. Du kan lämna in rapporten på valfritt språk och den kommer att förbli anonym om du så vill eftersom webbplatsen underhålls av en oberoende tjänsteleverantör, Global Compliance Services, som inte ger oss avsändarens e-postadress. Din rapport vidarebefordras till den globala chefen för etikfrågor och minst en annan etikansvarig tjänsteman.

Om du lämnar in en anonym rapport, kom ihåg att det är svårt för oss att göra en noggrann undersökning av en situation utan tillräckliga fakta. Du kan därför öka chanserna att vi förstår och kan lösa problemet genom att lämna så mycket information som möjligt. Om du har varit inblandad i en potentiell överträdelse av vår kod kommer ditt beslut att uppmärksamma företaget på problemet och ditt samarbete vid dess lösning att tas med i beräkningen vid undersökningen. En av våra etikansvariga tjänstemän undersöker varenda rapport som vi tar emot.

Konfidentialitetsbegränsningar

Företaget förstår att det kan finnas tillfällen då du anonymt eller konfidentiellt vill rapportera problem som gäller vår kod. Så långt det är möjligt kommer företaget att se till att rapporten förblir konfidentiell. Om du inte identifierar dig själv kommer dock inte företaget kanske inte att kunna ge ett lämpligt svar på dina problem. Dessutom kan vi nå en punkt då företaget inte kan gå vidare med undersökningen utan ytterligare information från andra eller utan att avslöja information som du försett oss med. Under alla omständigheter kommer vi att göra vårt bästa för att undersöka efterlevnad av koden på ett professionellt sätt och med respekt för alla inblandade. Det är företagets

policy att samarbeta fullständigt med alla giltiga offentliga undersökningar och att uppge all information i företagets ägo som är passande för en sådan undersökning.

Inga repressalier

Du kommer inte att utsättas för repressalier om du i god tro rapporterar en potentiell överträdelse av vår kod eller ställer frågor om koden. "God tro" innebär inte att ett rapporterat problem måste vara korrekt eller resultera i att en överträdelse av koden påvisas, men det kräver att du talar sanning när du rapporterar ett problem eller ställer en fråga. Repressalier, bestraffning eller trakasserier av en anställd som i god tro ställer frågor eller tar upp problem rörande vår kod är strängt förbjudet.

Process för fastställande av kodfrågor

I många juridiska och etiska frågor är det svårt att skilja mellan rätt och fel. Om lagen eller yrkesstandarder klart anger ett tillvägagångssätt är svaret enkelt. Ibland är dock frågor och svar inte så tydliga. Det är omöjligt att förbereda sig för att potentiella problem. Det bästa tillvägagångssättet är därför att förstå hur sådana problem ska lösas. Här är några åtgärder som du kan vidta för att försöka lösa svåra etiska frågor när de uppstår:

1. Ta reda på alla fakta

Utän en ingående förståelse av fakta är det omöjligt att hitta en lämplig lösning.

2. Fråga dig själv: Vad exakt ombeds jag att göra?

Detta bör hjälpa dig att fokusera på den särskilda fråga du arbetar med och de möjliga alternativ som du har till hands.

3. Red ut dina skyldigheter

De flesta situationer vi måste hantera inbegriper delade skyldigheter. Har alla parter informerats? Genom att involvera de andra parterna och diskutera problemet kommer man ofta fram till ett bra tillvägagångssätt.

4. Är det rättvist?

När problemet inte entydigt handlar om en juridisk fråga eller en företagspolicy är den här enkla frågan ofta en användbar guide. Om ett tillvägagångssätt verkar orättvist, fråga varför det verkar vara orättvist och vem exakt som kommer att drabbas. I många fall är det bästa tillvägagångssättet för etiska syften också det sätt som verkar mest rättvist för alla inblandade och som tillkännages till alla inblandade så att deras frågor och funderingar kan tas med i beräkningen.

5. Hur kommer det att framstå i media?

Ett användbart övervägande är att fundera på hur du skulle känna dig om saken i fråga avslöjades i tidningarna eller på Internet och din kund eller chef eller en familjemedlem läste det. Om det vore ett problem för dig eller företaget är chansen stor att det är oetiskt på något sätt.

6. Diskutera problemet med din chef

Detta bör tas under övervägande i varje föregående steg. I de flesta fall har chefer en bredare erfarenhet och kommer att uppskatta att få ta del i beslutsprocessen på ett tidigt stadium. Om du inte känner dig bekväm med att diskutera problemet med din chef kan du gå vidare till steg 7.

7. Involvera företagets etikansvariga tjänstemän, ring till Ethics Hotline eller logga in på etikwebbplatsen.

Du kan när som helst söka hjälp från företagets etikansvariga tjänstemän. Du bör söka deras hjälp så tidigt som möjligt när du hanterar ett allvarligt etiskt problem. Du kan också ringa till **Ethics Hotline (+1 877 540 5066)** var du än befinner dig i världen och tala på ett av de stora språken, eller lämna in en elektronisk rapport skriven på valfritt språk på **www.jl.ethicsreports.com**. Information som du ger till växeltelefonisten på Ethics Hotline vidarebefordras genast till den globala chefen för etiska frågor samt ytterligare en etikansvarig tjänsteman. Du kommer sedan att bli kontaktad av en av våra etikansvariga tjänstemän såvida du inte har lämnat in rapporten anonymt.

Rapporteringspolicyer för visselblåsare och advokater

I överensstämmelse med Sarbanes-Oxley Act har företaget etablerat vissa policyer gällande (1) rapportering av bokföringsbedrägeri och (2) skyldigheten hos företagets advokater att rapportera förekommande tjänstefel. Du hittar dessa policyer på Etik överallt-hemsidan på vårt intranet. Bland annat förklarar dessa policyer hur du i lämpliga situationer tar direkt kontakt med ordföranden för styrelsens revisionskommitté.

Ytterligare resurser: [policy för advokatrapporering](#)

Uppfylla New York Stock Exchanges affärsbeteendekrav

New York Stock Exchange, där företaget är börsnoterat, kräver att "Börsnoterade företag måste anta och offentliggöra en etik- och affärsbeteendekod för styrelseledamöter, tjänstemän och anställda samt genast tillkännage dispenser från koden för styrelseledamöter och verkställande tjänstemän."

NYSE har anmärkt: "Ingen etik- och affärsbeteendekod kan ersätta eftertänksamt beteende hos en etisk styrelseledamot, tjänsteman eller anställd. En sådan kod kan emellertid få styrelsen och ledningen att fokusera på etiska riskområden, ge vägledning till personal och hjälpa dem att känna igen och hantera etiska frågor, erbjuda mekanismer för rapportering av oetiskt beteende och hjälpa till att fostra en kultur av ärlighet och ansvar. Vår kod uppfyller eller går längre än NYSE:s krav.

Dispenser från villkor i koden

Dispenser från koden för en av företagets verkställande tjänstemän eller styrelsemedlemmar får endast ges av en majoritet av Nominating and Governance Committee of the Board of Directors (styrelsens kommitté för nomineringar och företagsstyrning) som består av oberoende, ej verkställande styrelsemedlemmar. I vår kod innebär en "verkställande tjänsteman" hos företaget den verkställande direktören och varje annan tjänsteman som rapporterar direkt till den verkställande direktören. Sådan dispens från koden av styrelsens kommitté för nomineringar och företagsstyrning måste genast delges till företagets aktieägare.

Dispenser från vår kod för alla andra anställda vid företaget kan endast godkännas av (1) den verkställande direktören för den affärsavdelning där den anställda arbetar eller (2) den verkställande direktören för den globala funktionen för företagspersonal inom vilken den anställda arbetar.

Offentliggörande av vår kod

I enlighet med NYSE:s krav är denna kod tillgänglig på vår **allmänna webbplats**. Dessutom meddelas det i årsrapporten till våra aktieägare att vår kod finns tillgänglig på vår webbplats och att en tryckt kopia av koden kommer att skickas ut till de aktieägare som begär det.



Information om etikansvariga tjänstemän

(December, 2010)

Den senaste listan över etikansvariga tjänstemän finns alltid tillgänglig på Etik överallt-hemsidan på vårt intranet. Vid denna revision bestod vår grupp av etikansvariga tjänstemän av följande personer:

Global Chief Ethics Officer

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

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

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

Deputy Global Ethics Officer

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

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

LaSalle Investment Management

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

Regional Ethics Officers:

Americas

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

Europe, Middle East and Africa (EMEA)

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

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

Asia Pacific

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

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

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

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

Lämna in en rapport på ett av de stora språken genom att ringa vår 24-timmars globala hotline på (+1 877 540 5066) eller logga in på www.jillethicsreports.com

Om den misstänkta överträdelsen gäller ett kontrakt med Förenta staternas Department of Defense kan du också rapportera den till Inspector General of the Department of Defense Hotline på 800-424-9098 eller via e-post till hotline@dodig.mil.

Om den misstänkta överträdelsen gäller ett kontrakt med en annan federal myndighet i Förenta staterna kan du rapportera den till Inspector General, Department of Homeland Security via fax till 202-254-4292 eller via e-post till dhsoighotline@dhs.gov.