

ESTÁNDARES DE CONDUCTA CORPORATIVA DE CBRE

CBRE

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

Del Consejo de Administración

En 2004 adoptamos nuestros Estándares de Conducta Corporativa como la máxima política de la compañía. Aunque estos estándares se han renovado en 2011 para reflejar el modo en que han evolucionado CBRE y el entorno laboral, el fundamento ético de CBRE se mantiene sólido y nuestro apoyo decidido por el Programa de Ética y Cumplimiento continúa siendo una de nuestras principales responsabilidades.

CBRE ha tardado generaciones en alcanzar nuestra posición predominante en el mercado inmobiliario mundial. Nuestro éxito es el resultado de muchas cosas: el conocimiento, la experiencia y el talento extraordinario de nuestros empleados; la sabiduría de nuestra estrategia; la calidad de nuestros servicios y, sobre todo, nuestros elevados niveles de profesionalidad y conducta corporativa. Hemos visto como, en la variada comunidad empresarial, muchas veces los errores éticos pueden destrozarse con rapidez el éxito de una compañía, incluso las que se creía que ostentaban un puesto de liderazgo intocable. Por ello, debemos mantenernos continuamente vigilantes y ser proactivos para hacer cumplir nuestros estándares de conducta.

Exigimos que cada empleado de CBRE lea, comprenda y se adhiera a nuestros Estándares de Conducta Corporativa. No debe esperar menos de sus compañeros, la alta dirección y de nosotros. Cada uno de nosotros es personalmente responsable de mantener los más altos Estándares de Conducta Corporativa para garantizar que continuamos diferenciándonos como la compañía a la que los clientes mundiales confían sus estrategias inmobiliarias.

Apreciamos su apoyo.

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

CBRE BOARD OF DIRECTORS



Brandon B. Boze
Chairman

Brandon B. Boze

Beth F. Cobert

Beth F. Cobert
Director



Curtis F. Feeny
Director

Curtis F. Feeny

Christopher T. Jenny

Christopher T. Jenny
Director



Gerardo I. Lopez
Director

Gerardo I. Lopez

Paula R. Reynolds

Paula R. Reynolds
Director



Robert E. Sulentic
Chief Executive Officer

Robert E. Sulentic

Laura D. Tyson

Laura D. Tyson
Director



Ray Wirta
Director

Ray Wirta

Sanjiv Yajnik

Sanjiv Yajnik
Director



Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión



CBRE es el líder global en inversiones y servicios de bienes raíces comerciales. Aquí encontrarás a los profesionales más talentosos y dedicados de bienes raíces en el mundo, respaldados por el poder de la marca más fuerte de la industria, la oferta de servicios más completa y la cobertura geográfica más amplia.

Nos esforzamos por ser líderes en todos los aspectos de nuestro negocio, es lo que nuestros clientes esperan de nosotros, y es lo que esperamos de los demás. Nuestros valores RISE de Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia son un testimonio de estas aspiraciones. Nuestros Estándares de Conducta Corporativa ("SOBC") son el eje para el establecimiento de todas las políticas de la empresa y para tomar decisiones difíciles.

Me consuela saber que nuestra gente adopta estas normas cuando llevamos a cabo nuestras actividades comerciales. Gracias por su compromiso con CBRE y nuestros valores.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Robert E. Sulentic".

Chief Executive Officer

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Los valores RISE

Qué son los Estándares de
Conducta Corporativa (SOBC)

Qué no son

Aplicación para todos nosotros,
en todo el mundo

Su compromiso personal de
hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los
directivos

Con quién debo ponerme en
contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

Tolerancia cero hacia las
represalias

Investigación de los reportes

Programa de Ética y
Cumplimiento de CBRE

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros
socios comerciales, clientes y
competidores

Conducta relativa a los recursos
de CBRE

Conducta relativa a nuestras
comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en
contacto para obtener ayuda? Puede
comunicarse con la directiva sénior o
uno de los siguientes: [Responsable
de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda
de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos
Humanos](#) • [Departamento Legal](#)



Introducción

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

- > **Los valores RISE**
- > **Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)**

Qué no son

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los directivos

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

Tolerancia cero hacia las represalias

Investigación de los reportes

Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

CBRE está decidida a realizar sus actividades con la máxima integridad y de conformidad con la letra y el espíritu de la ley. Trabajamos en un mundo en el que las normas que gobiernan la conducta empresarial son cada vez más complejas y exigentes que nunca. Infringirlas podría tener consecuencias muy graves para CBRE y para usted.

Los valores RISE

RISE: respeto, integridad, servicio y excelencia. Es asombroso que cuatro palabras digan tanto, pero se trata del poder de los valores. No tienen por qué ser complicados. No tienen por qué ser exclusivos. Solo tienen que ser verdaderos.

Nuestros valores corporativos constituyen los cimientos de nuestra compañía. Estos valores son atemporales y trascienden todos los mercados, líneas de servicio, idiomas y costumbres empresariales.

RESPECTO

Tratar a todos con dignidad, valorar sus aportaciones y ayudarnos a obtener el éxito.

INTEGRIDAD

Mantener los máximos valores de honestidad y confiabilidad en nuestras prácticas empresariales.

SERVICIO

Dedicarnos a realizar un impacto significativo para nuestros clientes y en nuestras comunidades.

EXCELENCIA

Aspirar a ser los mejores en todo lo que hacemos y mantener una mejora continua.

Mantener una cultura en la que se reconocen y adoptan de manera universal los valores RISE es la piedra angular de nuestra filosofía empresarial.



RESPECT/INTEGRITY/SERVICE/EXCELLENCE

Nuestros líderes de todo el mundo saben que la implementación de estos valores de manera homogénea en 60 países de todo el mundo es difícil, especialmente desde el punto de vista de las culturas y prácticas empresariales locales. Una conducta que parece inapropiada analizándola desde el punto de vista de una cultura determinada puede parecer diferente desde otro. Sin embargo, tanto en los momentos de bonanza económica como en los malos momentos, el camino más seguro hacia el liderazgo y el crecimiento es mantenernos fieles a nuestros valores RISE. Todos y cada uno de nosotros debemos creer en ellos. Deben guiar nuestras acciones e interacciones, todos los días. Nuestro éxito futuro vendrá determinado en gran medida por el compromiso para con estos valores.

Qué son los SOBC

Personifican los principios fundamentales que gobiernan nuestras obligaciones éticas y legales. Describen, resumen e implantan las políticas, algunas de las cuales llevan muchos años en vigor en CBRE. Hemos organizado los SOBC en cuatro categorías generales que engloban la manera como realizamos nuestras actividades cada día.

- Conducta entre nosotros
- Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores.
- Conducta relativa a los recursos de CBRE
- Conducta relativa a nuestras comunidades

Introducción

Los valores RISE

> Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)

> Qué no son

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los directivos

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

Tolerancia cero hacia las represalias

Investigación de los reportes

Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

En cada una de las cuatro categorías encontrará secciones sobre las políticas de la compañía. En cada sección encontrará explicaciones y recursos para obtener más información, incluyendo las políticas de la compañía aplicables a esa sección, ya sea aplicables en todo el mundo o específicas para su ubicación. En el caso de que alguna política trate sobre un tema en esta guía, hemos proporcionado un enlace activo. En cada sección hemos incluido también unas ayudas de aprendizaje sencillas de usar y un espacio para que usted nos dé su opinión. Creamos las ayudas para el aprendizaje basándonos en situaciones reales que implican las políticas o las preguntas que han planteado nuestros empleados en



Los SOBC son una expresión de nuestros valores RISE y constituyen una pauta para la toma de decisiones. Con esta finalidad, nuestros empleados y colaboradores son responsables de entender los SOBC y actuar de conformidad con ellos. Los SOBC no pueden, ni es su función, cubrir cada ley, norma o reglamento aplicable, ni ofrecer respuestas para todas las preguntas que puedan surgir. Para ello, debemos basarnos en última instancia en el sentido común de los empleados, que les indica lo correcto, incluyendo en qué casos es adecuado pedir consejo de otros en relación con la manera correcta de actuar. Los SOBC no constituyen, en modo alguno, un contrato de empleo ni garantía de continuación de empleo. Son para beneficio único y exclusivo de CBRE y no pueden usarse ni servir como base para ninguna otra parte. CBRE puede modificar o derogar las disposiciones de los SOBC o adoptar uno nuevo en cualquier momento si así lo considera apropiado, con o sin previo aviso.

ayudas para el aprendizaje les resulten útiles para lograr que los SOBC y los temas que contienen cobren vida. En el formato en línea también encontrará contactos importantes y una explicación de los medios que puede utilizar para reportar sus preocupaciones o plantear preguntas.

Qué no son

Ningunos Estándares de Conducta Corporativa, independientemente de su detalle, pueden anticipar en medida alguna todas las situaciones o los retos a los que podemos enfrentarnos en la realización de nuestro trabajo. Los SOBC sirven como pauta y no pretenden ser una descripción exhaustiva de las políticas de CBRE ni de la legislación. Además de estas políticas, todos los empleados están sometidos a otras políticas de CBRE que, dependiendo de su puesto o ubicación, se incorporan a las condiciones o al contrato de empleo, o nuestro reglamento interior de trabajo.

Si estos recursos no responden de manera plena a sus preguntas, su siguiente paso es comentarlas con su supervisor o directivo. Hay otros recursos disponibles; entre otros, los profesionales de los departamentos Legal, Cumplimiento, Finanzas y Recursos Humanos y la [Línea de Ayuda de CBRE](#).

Introducción

Los valores RISE

Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)

Qué no son

- > **Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo**
- > **Su compromiso personal de hacer lo correcto**
- > **Responsabilidad especial de los directivos**

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

Tolerancia cero hacia las represalias

Investigación de los reportes

Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Los SOBC son aplicables a nuestro personal, a los miembros del consejo directivo y a otras personas que actúan en nuestro nombre. Cada uno de nosotros es personalmente responsable de comprender estas políticas y ponerlas en práctica cada día de nuestra vida profesional.

Como compañía mundial, reconocemos que las normas específicas que rigen nuestra conducta pueden variar dependiendo de las regiones y los países. Sin embargo, nuestros valores RISE trascienden estas variaciones y se aplican a todos nosotros. Por ejemplo: la obligación de respetar a nuestros compañeros o actuar con integridad inquebrantable no termina una vez que cruza una frontera. Los SOBC se han diseñado para ser inclusivos a nivel mundial, además de practicables, y se han personalizado, traducido e implantado en cada uno de los países en los que operamos. Las unidades de negocio y regiones pueden, no obstante, adoptar políticas y procedimientos más específicos y restrictivos que los que se incluyen en los SOBC. Si hay un conflicto entre una ley local y los SOBC, la legislación y los reglamentos locales tienen preferencia.

Todos aquellos que contratan proveedores, consultores o personal temporal en nuestro nombre son responsables de vigilar el trabajo de dichas personas para garantizar que actúan de manera consistente con los SOBC. Si necesita consejo en estos aspectos, debería ponerse en contacto con su supervisor o directivo, o con un miembro de los departamentos Legal, de Cumplimiento o Recursos Humanos.

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Cada persona de CBRE es responsable de su propia conducta. Los SOBC representan un compromiso no

negociable de hacer lo correcto cuando se actúa en nombre de CBRE. Al formar parte de la compañía, se compromete personalmente a entender las políticas y leyes que se aplican a su trabajo y a cumplirlas en todo momento. Reforzamos este compromiso cada año por medio de certificaciones obligatorias para empleados y colaboradores. Si se ha incorporado a la compañía, comprometido de esta manera y no lo cumple, pone en riesgo tanto a sí mismo como a los compañeros de trabajo y la propia compañía. Se le someterá a acciones disciplinarias, que pueden incluir el despido, y a posibles consecuencias legales.

Además, no podemos cumplir estas normas si nosotros, como personas, no planteamos las preocupaciones cuando deberíamos. Esta es la razón por la cual, además de saber los requisitos legales y éticos aplicables a nuestro trabajo, es parte de sus responsabilidades plantear los problemas que observa si:

- no está seguro del curso de acción adecuado y necesita consejo
- cree que alguien que actúa en nombre de la compañía está haciendo algo, o está a punto de hacerlo, que viola nuestros valores o la ley; o
- cree que puede haber participado en alguna conducta inapropiada.

Responsabilidad especial de los directivos

Si es usted alguno de nuestros directivos, tiene un voto de confianza y, por lo tanto, mayores responsabilidades bajo los SOBC. Nuestros directivos influyen en gran medida en los valores y cultura de la compañía. Se espera que los directivos personifiquen los valores RISE, den ejemplo con su propia conducta y actúen con prontitud cuando lleguen a su conocimiento que hay algo que infringe los SOBC, otras políticas o la ley.

Introducción

Los valores RISE

Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)

Qué no son

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los directivos

> **Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda**

> **La Línea de Ayuda de CBRE**

> **Tolerancia cero hacia las represalias**

Investigación de los reportes

Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

Si tiene alguna pregunta o preocupación sobre un problema ético o relacionado con el cumplimiento, dispone de varias opciones. Su supervisor o directivo suele ser un buen punto de partida. También puede obtener ayuda y asesoramiento de:

- cualquier miembro de nuestro equipo directivo
- cualquier componente de los departamentos de Recursos Humanos, Cumplimiento o Legal.
- el responsable de cumplimiento – ChiefCompliance@cbre.com; o,
- la Línea de Ayuda de CBRE – (800) 799-6523 (véase a continuación)

Su unidad de negocio o región pueden establecer modos adicionales de comunicar sus problemas y preocupaciones.

Lo más importante es que plantee su preocupación con rapidez y eficacia.

La Línea de Ayuda de CBRE

Le ofrecemos un método confidencial y anónimo para plantear preguntas y escalar preocupaciones sobre nuestros SOBC—la Línea de Ayuda de CBRE. Esta Línea de Ayuda de CBRE está siempre a su disposición si se siente incómodo utilizando uno de los otros recursos indicados en los SOBC o si no está satisfecho con la respuesta que ha recibido de ellos.

La Línea de Ayuda de CBRE funciona de manera continuada las 24 horas del día, 7 días a la semana, operada por una compañía independiente. Cuando llama a la Línea de Ayuda de CBRE, hablará con un especialista capacitado, que preparará un resumen de su llamada. Si opta por permanecer anónimo, este informe no le identificará. (Por supuesto, dar su nombre puede, con frecuencia, ayudarnos a investigar el asunto y, como se explica abajo, CBRE tiene una política de tolerancia cero en relación a las



represalias por haber planteado una preocupación relativa al SOBC). El resumen de la llamada se envía entonces a un responsable de Cumplimiento para realizar el seguimiento del tema. Intentaremos responder con rapidez y eficacia, especialmente cuando la naturaleza de la preocupación la vuelve importante. Si se realiza una investigación, analizaremos el asunto con prontitud y, en caso de que proceda, aplicaremos acciones correctivas.

Tolerancia cero hacia las represalias

Si busca consejo, muestra una preocupación o informa de una conducta inapropiada, hace lo correcto. El compromiso con nuestros valores RISE ofrece una oportunidad para que los empleados expresen sus preocupaciones e informen de las conductas inapropiadas sin temor a represalias. Por lo tanto, nunca tendrá que enfrentarse a represalias si escala una preocupación, informa de una infracción o participa en una investigación. Se define la palabra “represalia” como una acción adversa en el empleo o cualquier acción que afecte a las condiciones de empleo, como cese, suspensión, descenso de categoría laboral o reducción de la compensación laboral. Todo empleado o colaborador que intente

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Los valores RISE

Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)

Qué no son

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los directivos

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

> **Tolerancia cero hacia las represalias**

> **Investigación de los reportes**

> **Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE**

Cumplimiento con la ley

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

realizar represalias se verá sujeto a acción disciplinaria, incluido el despido. Si sospecha que usted mismo o alguien que conoce ha sufrido represalias por escalar su preocupación legal o sobre alguna conducta profesional, debe ponerse de inmediato en contacto con nosotros por alguno de los medios que se indican en el lado izquierdo de las páginas del SOBC.

Investigación de los reportes

Si se recibe un reporte relativo a alguna infracción de la política o la ley, se investigará o documentará de conformidad con los procedimientos de investigación aprobados de CBRE. Una vez que se registra en nuestro sistema una denuncia de falta grave de conducta, realizaremos una investigación oportuna, detallada, congruente y objetiva. El personal interno o los expertos externos realizan estas investigaciones, en colaboración con el Departamento de Cumplimiento. No se permite a los empleados que realicen su propia investigación en el asunto sin permiso del Departamento Legal. Se espera que el personal de CBRE ofrezca su total cooperación y respuestas honestas en una investigación y no hacerlo así resultará en acciones disciplinarias que pueden incluir el despido. Intentaremos, siempre que sea posible y permisible, mantener informada a la persona que alertó del problema sobre el progreso y resultado de la investigación. Se consigue coherencia del proceso y de los resultados de la investigación exigiendo a nuestros investigadores que asistan a formación anual y a reuniones periódicas de revisión de casos con sus iguales. Si se requiere alguna acción correctiva como resultado de la investigación, determinaremos los pasos adecuados que deben tomarse (incluyendo, si procede, acciones legales) para detener la infracción continua, rectificar un problema que ya haya ocurrido y reducir la probabilidad de que se repita.

Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE

Los SOBC son la pieza central de una iniciativa global denominada Programa de Ética y Cumplimiento. El Consejo de Administración lo adoptó en 2004 y mantiene supervisión activa sobre su implementación y funcionamiento. Nuestro Programa de Ética y Cumplimiento se ha diseñado para reforzar nuestros valores RISE (respeto, integridad, servicio y excelencia) y garantizar el cumplimiento de las políticas de la compañía, además de las normas y leyes vigentes y aplicables a nosotros en todo el mundo. El programa se ha diseñado para lograr cuatro objetivos:

- Mitigar el riesgo de posibles fallas en el cumplimiento
- Minimizar las consecuencias de las fallas en el cumplimiento
- Identificar y corregir las deficiencias en cumplimiento
- Fomentar la ética y responsabilidad en cumplimiento en toda la compañía

Los elementos de nuestro Programa de Ética y Cumplimiento son:

- Responsabilidad de la Alta Dirección y supervisión del Consejo de Administración
- Estándares y políticas
- Comunicación
- Capacitación
- Supervisión y auditoría
- Programa de alarma con diversas maneras de informar de las infracciones
- Investigación de posibles conductas inapropiadas
- Cumplimiento de los estándares y políticas por medio de la disciplina y los incentivos
- Evaluaciones continuas de riesgo y mejora continua

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Los valores RISE

Qué son los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC)

Qué no son

Aplicación para todos nosotros, en todo el mundo

Su compromiso personal de hacer lo correcto

Responsabilidad especial de los directivos

Con quién debo ponerme en contacto para obtener ayuda

La Línea de Ayuda de CBRE

Tolerancia cero hacia las represalias

Investigación de los reportes

> **Programa de Ética y Cumplimiento de CBRE**

> **Cumplimiento con la ley**

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

El programa es administrado por nuestro Responsable de Cumplimiento, que prepara reportes periódicos para el Consejo de Administración relativos al funcionamiento y a la eficacia del programa. El Responsable de Cumplimiento colabora estrechamente con nuestros profesionales legales, la Alta Dirección y otro personal implicado en las áreas relevantes en cada una de nuestras unidades de negocio. El Responsable de Cumplimiento también establece las normas para los programas de ética y cumplimiento que se implementarán en cada país y región en los que operamos en todo el mundo.

Cumplimiento con la ley

Ninguna excusa ni presión justifica la infracción de la ley o animar a alguien a que lo haga. Siempre que CBRE tenga una política interna más estricta que la ley local, se espera que se siga la política de CBRE.

Al ofrecer servicios inmobiliarios, la legislación local gobierna casi todos los aspectos de nuestras actividades empresariales. La infracción de las leyes de licencia locales podría someter a usted, sus compañeros y CBRE a posibles multas, sanciones y pérdida de su licencia inmobiliaria. Póngase en contacto con el Departamento Legal si no está seguro sobre un posible curso de acción al navegar en los aspectos de cumplimiento con los requisitos de licencia en su país o estado, que pueden resultar confusos.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción

Conducta entre nosotros

Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

Impedir el acoso

Mantener la privacidad de la información personal

Seguridad e higiene

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión



Conducta entre nosotros

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Conducta entre nosotros

> Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

Impedir el acoso

Mantener la privacidad de la información personal

Seguridad e higiene

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

El respeto es el primero de nuestros valores RISE, por una buena razón. Cuando se nos trata con respeto, nos sentimos motivados para obtener éxito en nuestras propias carreras y a ayudar a los demás a hacer lo mismo en las suyas. Cuando se respeta nuestro trabajo en un equipo, nos sentimos con energía para trabajar por su éxito.

A medida que la plataforma de CBRE se ha expandido y reforzado por todo el mundo, tenemos cada vez más la oportunidad de interactuar con clientes y compañeros en las diferentes líneas y lugares geográficos de nuestra actividad, independientemente del lugar en que nos encontremos en la organización. Cuanto más cooperemos con nuestros compañeros, más potente es la plataforma CBRE y más podemos disfrutar de nuestro trabajo. No importa si nuestro compañero se encuentra junto a nuestro lugar de trabajo o al otro lado del mundo: las políticas sobre interacción entre nosotros son fundamentales para la cultura de CBRE y el primer valor RISE: el respeto. Algunas de ellas se explican a continuación.

Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

Como compañía, CBRE atrae a las personas con más talento y experiencia. Ofrecemos un entorno en el que todo aquel que decide incorporarse a nuestro equipo puede competir y tener éxito de acuerdo con sus destrezas y habilidades. Exhortamos a todos los que trabajan para CBRE a contribuir de modo significativo y se les reconoce e incentiva de conformidad con ello. Independientemente de sus antecedentes o puesto de trabajo en la compañía, nuestros compañeros deben siempre esperar que les traten con dignidad y respeto.

*En aquellos países en los que haya una obligación legal que afecte a la contratación por nacionalidad, cumpliremos con la legislación local.

CBRE está decidida a ofrecer igualdad de oportunidades en todos los procesos laborales, incluyendo la contratación, la asignación de tareas, ascensos y compensación. Tomamos las decisiones laborales basándonos en el mérito y sin tener en cuenta ningún factor protegido por la legislación aplicable, como raza, color, nacionalidad de origen*, religión, sexo o identidad sexual, orientación sexual, edad, estado civil, discapacidad o ser veterano de guerra. La discriminación basada en una clasificación protegida por la ley nunca se tolera en CBRE.

En muchos países incorporamos nuestra obligación legal de promover la contratación y mejora de empleo en las personas incluidas en determinadas clasificaciones protegidas. Creemos que hacerlo es lo correcto y que es bueno para la compañía..

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

> Impedir el acoso

Mantener la privacidad de la información personal

Seguridad e higiene

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Impedir el acoso

Cuando alguien se ve sometido a una conducta inapropiada que no lo deja realizar y disfrutar de su trabajo, todos sufrimos. La compañía ha implementado estrictas políticas contra el acoso en todos los países en los que operamos. Estas políticas describen las conductas prohibidas y establecen los procedimientos adecuados para escalar las preocupaciones e informar de las infracciones. Fijan las expectativas de nuestros directivos y definen las funciones de los departamentos de Recursos Humanos, Legal y Cumplimiento en la elaboración de reportes, la investigación y el seguimiento. Por último, indican que todo aquel que se comporte de manera que infrinja nuestras políticas contra el acoso se considerará personalmente responsable.

El acoso puede adoptar muchas formas diferentes, desde insinuaciones sexuales abiertas a chistes o comentarios casuales o gestos ofensivos, independientemente de la intención. Reconocemos que cada país y cultura tiene puntos de vista ligeramente diferentes sobre el tipo de conducta aceptable entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, estas diferencias tienden a ser pequeñas. Enfatizar en exceso estas diferencias puede distraernos de la verdad fundamental: todos nuestros compañeros merecen que se les trate con dignidad y respeto y no deben verse sometidos a conductas ofensivas ni degradantes.

Independientemente de lo que establecen las políticas de la compañía en cuanto a conductas prohibidas inapropiadas o acosadoras, es fácil cumplir nuestras políticas relacionadas con el acoso haciéndonos algunas sencillas preguntas:

¿Le gustaría que trataran de esa manera a algún familiar suyo?

¿Actuaría de igual manera o diría lo mismo si estuviera presente algún familiar o nuestro director general?

¿Le avergonzaría, a usted o a CBRE, si su conducta se grabara en vídeo y se transmitiera en las noticias de la noche?

Si maneja o supervisa a otros empleados, su responsabilidad es hacer cumplir las políticas de CBRE. Si se entera de conductas inapropiadas y no informa sobre ellas ni intenta resolverlas, es como si hubiera aprobado dichas conductas o se hubiera comportado así usted mismo. Todos nuestros supervisores y directivos deben estar familiarizados con nuestras políticas sobre acoso y sus obligaciones de manejar las quejas e informar sobre las infracciones de la política.

Conducta entre nosotros

Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

Impedir el acoso

> Mantener la privacidad de la información personal

Seguridad e higiene

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Mantener la privacidad de la información personal



CBRE respeta la privacidad de nuestra información personal y cumple con las leyes que dictan cómo deben las compañías tratar dicha información. No revelaremos información confidencial sobre nuestros empleados y colaboradores a no ser que así lo exija la legislación aplicable. Cada empleado o colaborador debe tener especial cuidado al manejar la información personal de otros empleados o colaboradores. CBRE está decidida a mantener la privacidad y seguridad de toda la información personal. Nos esforzamos por diseñar nuestros sistemas y políticas para mantener únicamente la información necesaria para la gestión eficaz de nuestra compañía y exigimos a todos nuestros empleados que sigan nuestros procedimientos de seguridad, para garantizar que únicamente las personas autorizadas tienen acceso a la información personal.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Ofrecer igualdad de oportunidades y respetar la diversidad

Impedir el acoso

Mantener la privacidad de la información personal

> Seguridad e higiene

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Seguridad e higiene

CBRE tiene el compromiso de ofrecer un lugar de trabajo seguro, y a fomentar la salud y el bienestar de nuestros empleados y colaboradores. El éxito de alcanzar este compromiso depende de que cada uno de nosotros cumpla con su parte. CBRE ofrece los recursos necesarios para disponer de un programa sólido de seguridad e higiene, junto con una política formal, capacitación y una gama de especialistas que apoyan las cuentas de los clientes y nuestras propias instalaciones. Sin embargo, todos nosotros desempeñamos una función en la minimización de las posibilidades de lesiones laborales cumpliendo con la legislación, las políticas de CBRE y el sentido común. Por ejemplo, exigimos que todos los que conducen un vehículo para llevar a cabo actividades de CBRE cumplan con todas las leyes de tránsito locales (incluyendo las que requieren que conductores y pasajeros lleven puestos los cinturones de seguridad) y no se distraigan mientras conducen (por ejemplo, no deben enviar mensajes de texto mientras conducen).

Si ocurre algo en alguna de nuestras instalaciones que pudiera resultar dañino para nuestros empleados, colaboradores o la comunidad, comunicamos abiertamente estas situaciones y desarrollamos un plan para corregirlas con rapidez y eficacia. Esperamos que todos los empleados y colaboradores informen de cualquier condición de inseguridad, ya sea en nuestras instalaciones o en las que administramos, y nunca tomaremos represalias contra un empleado por reportar un incidente o problema. Por lo tanto, si se enterar de alguna situación peligrosa, de lesiones (sin importar su gravedad) o de amenazas a la seguridad o higiene de un compañero, cliente, proveedor u otro socio comercial, debe informar de ello inmediatamente a su supervisor o al personal indicado en sus instalaciones.

Puesto que la seguridad e higiene son prioritarias, debemos mantenernos alejados de la influencia del alcohol, las drogas o cualquier otra sustancia que pudiera disminuir nuestra capacidad para trabajar de manera segura y eficaz. Reconocemos que es habitual que se ofrezcan bebidas alcohólicas en las fiestas de compañía. Sin embargo, independientemente del lugar en que se celebren estos actos, estos SOBC y nuestras normas y políticas relativas a la conducta en el lugar de trabajo continúan en vigor y se harán cumplir. Los empleados y colaboradores deben recordar que en todo momento representan a CBRE y nuestra reputación.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)



Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

> Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Integridad y trato justo

Existimos y tenemos éxito gracias a la confianza que nos hemos ganado por nuestra integridad y nuestro trato justo. La confianza de nuestros clientes, accionistas, empleados y colaboradores es el activo más valioso de CBRE. Nuestro valor RISE de integridad requiere que siempre tratemos a todos con equidad y honestidad: a nuestros clientes, empleados, colaboradores, socios comerciales e incluso competidores. De esa manera, nadie que represente a CBRE se aprovechará de nadie por medio de la manipulación, el fraude o la ocultación, el abuso de información privilegiada o confidencial, la interferencia con alguna relación contractual conocida ni ningún otro trato injusto. Ningún beneficio monetario justifica la realización de nuestras actividades de esta manera. Todo beneficio o ganancia basados en la omisión de nuestros valores es únicamente temporal y, a largo plazo, provoca más daño.



Respetamos los contratos y compromisos que hemos firmado, nos esforzamos por ir más allá del mero cumplimiento de las normas que rigen nuestras actividades y operamos con la máxima confiabilidad y

transparencia, especialmente cuando están en juego los intereses de clientes, empleados o colaboradores. Además, reconocemos que nuestros competidores han firmado contratos y nos esforzaremos por respetarlos y no interferir de manera indebida de manera que pudiera interpretarse como competencia desleal.

Cuando contratamos empleados o colaboradores de nuestros competidores, esperamos que cumplan y hagan honor a sus contratos y a las demás obligaciones legales que tengan con sus compañías actuales o anteriores, como contratos de confidencialidad, no petición o no competencia. CBRE no quiere recibir ninguna información confidencial ni registrada, ni secretos industriales de las compañías actuales o anteriores de nuestros recién contratados. Toda oferta de empleo depende de que la persona que vamos a contratar nos ofrezca pruebas de que son libres de trabajar en nuestra organización sin poner en peligro la integridad de sus contratos y de que han devuelto toda propiedad o información perteneciente a sus anteriores compañías.

Obligaciones fiduciarias

La naturaleza de las actividades inmobiliarias con frecuencia deriva en que CBRE tiene “obligaciones fiduciarias” con terceros, con frecuencia, nuestros clientes. Una obligación fiduciaria es el máximo nivel de obligaciones legales. Tener una obligación fiduciaria con alguien nos exige dar prioridad a los intereses de esa persona por encima de los nuestros, actuar con extremo cuidado, revelar los conflictos de interés y tomar nuestras decisiones teniendo en cuenta los intereses de esa persona. El incumplimiento de una obligación fiduciaria para con un cliente puede tener consecuencias legales graves para usted, nuestros

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

> Integridad y trato justo

- Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
- Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
- Participación en los asuntos públicos y políticos
- Participación en los medios y redes sociales
- Peticiones a los compañeros
- Competencia justa
- Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
- Controles sobre la exportación
- Inteligencia competitiva
- Información de nuestros clientes
- Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

clientes y CBRE. Cuando representa a los clientes, se espera que cumpla con todas las leyes que gobiernan nuestras operaciones comerciales, que suele exigir revelación de los conflictos y consentimiento del cliente, ambos por escrito.

Pida consejo a un miembro de los departamentos Legal o de Cumplimiento si no está seguro de si existen obligaciones fiduciarias en alguna situación o el curso apropiado de conducta cuando interactúe con los clientes de la compañía.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

> Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Conflictos de interés entre empleados y CBRE

En cualquier organización con decenas de miles de empleados es inevitable que surjan conflictos entre los intereses personales y de la compañía. Por ello, aunque no siempre pueden evitarse los conflictos, siempre puede minimizarse su impacto dañino, gracias al modo en que se identifican, revelan y manejan.

Sabemos que nuestros empleados tienen una amplia gama de intereses y participación personal y comunitaria. Intentamos obtener el equilibrio correcto entre fomentar estos intereses y proteger nuestra marca, reputación y rentabilidad. Sin embargo, si los intereses de una persona y de la compañía entran en conflicto en alguna ocasión, siempre debemos inclinarnos por la compañía y sus clientes. No hay ninguna persona cuyos intereses sean más importantes que la organización en su conjunto. Cuando toma decisiones en nombre de CBRE o participa en actividades fuera del lugar de trabajo, debe ser consciente de nuestras políticas relativas a los conflictos. La mayor parte del tiempo, el uso del sentido común le proporcionará la respuesta correcta; sin embargo, es importante saber cuándo pedir ayuda si no está seguro.

Los conflictos de intereses surgen cuando una persona que representa a CBRE actúa o tiene un interés personal o familiar con posibilidades de afectar a su objetividad, lealtad o rendimiento laboral. Algunos ejemplos habituales de conflictos entre empleado y compañía incluyen:

- empleo en otro lugar,
- trabajo externo para o en la junta directiva de un cliente, proveedor, vendedor o competidor de CBRE,
- actividades políticas o comunitarias que pudieran reflejarse de manera negativa en la reputación de CBRE,

Se genera un conflicto de interés cuando usted o algún familiar o amigo cercanos tienen participación financiera en una compañía que es proveedor, socio comercial o competencia de CBRE. En estas situaciones, no debe utilizar su puesto para influir sobre la selección, la subasta ni el proceso de negociación de ninguna manera, especialmente si los bienes o servicios se obtienen en nombre de una cuenta de cliente. Debe revelar el conflicto a su superior y no participar en el proceso de selección.

- usted o algún familiar cercano tiene algún interés en un proveedor, vendedor, socio, contratista, subcontratista o competidor de CBRE o
- recibir algún favor, ganancia, obsequio, soborno u otros beneficios como resultado del cargo en la compañía.

Incluso la mera apariencia de conflicto puede dañar su reputación en CBRE o nuestra reputación de realizar tratos justos. Por lo tanto, toda acción o interés personal que cause o que pudiera esperarse de manera razonable que cause un conflicto de intereses debe revelarse por medio de los procedimientos establecidos y haber recibido aprobación anticipadamente. De otra manera, está prohibida. Cuando tenga dudas, debe revelar cualquier factor que pudiera percibirse como conflicto de intereses con los departamentos Legal o de Cumplimiento. Recuerde: ante toda duda, pregunte antes de actuar. En este aspecto, tomar la decisión equivocada puede tener consecuencias devastadoras, para usted y para la compañía.

Empleo y otras actividades externas a la compañía

Alentamos a nuestros empleados a que desempeñen papeles activos en sus comunidades y en otras organizaciones religiosas, medioambientales u

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

> Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

otras externas. Muchos de nuestros empleados y colaboradores son líderes o forman parte de las juntas directivas de organizaciones filantrópicas o incluso políticas. En ocasiones, sin embargo, las actividades externas pueden crear un conflicto de intereses o ser causa de vergüenza para CBRE. Por lo tanto, CBRE se reserva el derecho de prohibir las actividades en las organizaciones externas. El trabajo o las actividades de consultoría fuera de CBRE se permiten con la autorización de su supervisor y únicamente si:

- el trabajo no se realiza para, ni en ayuda de un competidor o proveedor;
- el trabajo no entra en conflicto ni interfiere con su rendimiento en el trabajo, las responsabilidades, las horas de trabajo de CBRE;
- el trabajo no exige que use la propiedad, instalaciones ni información confidencial de CBRE;
- en ninguna publicidad relativa a la actividad asocie a la entidad con CBRE sin nuestro permiso y
- el trabajo no requiera el uso de la misma licencia que se usa para su empleo con CBRE.

El trabajo en el consejo de administración de otra compañía únicamente se permite con permiso de CBRE, que dependerá de las medidas que deban tomarse para mitigar todo conflicto de intereses, real o percibido.

Amistades estrechas, relaciones románticas o familiares

Para ser la organización más fuerte posible, debemos tomar decisiones de negocio basándonos en los méritos y en los intereses de CBRE. El favoritismo en la contratación u otras decisiones relativas al empleo como consecuencia de cualquier otro factor que no sea el rendimiento destruyen nuestra fortaleza, ya que desmoralizan a aquellos empleados que se lo merecen más.

Es un conflicto de intereses supervisar a alguien con quien se tiene una relación romántica o familiar. Incluso si actúa de manera imparcial, otros empleados podrían percibir un cierto favoritismo. Como resultado de ello, la productividad del resto del equipo se ve reducida y la moral se degrada. Somos conscientes de que hemos contratado a familiares y amigos cercanos de nuestros empleados. También somos conscientes del hecho de que con frecuencia comienzan y se desarrollan relaciones entre los compañeros de trabajo. Independientemente de que ya existieran o de



que se formaran recientemente, deben tomarse las medidas necesarias para manejar los conflictos de intereses y eliminar la percepción de favoritismo. También creemos que nuestros directivos tienen un voto de confianza similar al de los profesores y que es inadecuado que un directivo tenga una relación romántica o sexual con una persona a la que supervisa o que se encuentra en un puesto de trabajo subordinado en su unidad de negocio o departamento. De la misma manera, creemos que un amigo cercano, familiar o pareja sentimental no debería estar en un

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

> Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

puesto de supervisión directa, con autoridad para tomar decisiones como la compensación. Si estas relaciones ya existen, deben revelarse, de manera que puedan tomarse medidas para proteger la compañía y su reputación.

Intercambio de obsequios e invitaciones

El intercambio de obsequios e invitaciones es una práctica habitual en la mayoría del mundo y promueve unas relaciones laborales positivas y la buena voluntad entre proveedores, clientes y socios comerciales. Por ejemplo: nos damos cuenta de que es habitual y acostumbrado (de hecho, suele esperarse) que los profesionales inmobiliarios realicen actos e inviten a los clientes o les den algún obsequio en determinadas circunstancias. CBRE reconoce que dar obsequios es sinónimo de las festividades y ue incluso es una parte prevista de las actividades comerciales en esa época del año. De hecho, muchas de nuestras oficinas estarán llenas de cestas de frutas, dulces y otros obsequios de proveedores, clientes y otras personas durante las festividades.

No se prohíben los gastos razonables de viaje, comidas, invitaciones, actos con clientes y obsequios, o gastos similares o relacionados con ellos con un propósito comercial auténtico y soportado. Sin embargo, los obsequios e invitaciones, si son excesivos, podrían provocar conflictos de interés reales o aparentes o, en el peor de los casos, podrían interpretarse como sobornos. Hay una línea que separa estos obsequios tradicionales de los tipos de obsequios o invitaciones que se perciben como excesivos.

Dar o recibir obsequios no es apropiado si crea una obligación, pone al que lo da o lo recibe en una situación que parece no ser objetiva o que se hace con la intención de influir sobre una decisión comercial. Por ejemplo: los obsequios excesivos o aceptados en circunstancias cuestionables (por ejemplo, de partes

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

> Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

popuestas en un trato o de una parte con la que está negociando un contrato) podrían crear un conflicto de intereses o que se perciba que existe uno. En el peor de los casos, un obsequio excesivo podría considerarse una manera de soborno comercial y, por lo tanto, no pueden darse obsequios a nadie para ayudar a CBRE a adquirir o conservar un negocio ni para persuadir a esa persona a hacer algo corrupto, engañoso u opuesto de algún modo a sus responsabilidades.

Por lo tanto, cada operación local, regional y negocio ha adoptado políticas aprobadas por el Departamento de Cumplimiento que regulan los gastos de viaje, comidas, obsequios e invitaciones. Estas políticas se han diseñado para cumplir con todas las leyes y los reglamentos aplicables en relación con estas operaciones, manteniendo siempre el valor RISE de la integridad.

Revise nuestras políticas de obsequios, invitaciones, y Anticorrupción, para obtener más ayuda.

En relación a dar regalos o invitaciones a los clientes en nombre de CBRE, se aplican algunos sencillos principios:

- Creemos que ofrecemos los mejores servicios en el sector. Toda actividad y relación comercial que necesite de obsequios o invitaciones inusuales o excesivos es actividad y relaciones que no necesitamos.
- Debemos conocer y respetar las políticas del propio cliente en estos aspectos. Pregunte a su cliente con antelación sobre su política relativa a la aceptación de obsequios e invitaciones.
- También debemos asegurarnos de que todos los gastos hayan sido autorizados de la manera adecuada y de que se registren correctamente en nuestros libros contables.



- Están prohibidos los regalos en efectivo o equivalentes, es decir, que pueden cambiarse por dinero en efectivo, tales como vales obsequio u otros.

Nuestras políticas también reconocen que se aplican unas normas y políticas más estrictas y específicas cuando hacemos negocios con alguna entidad, agencia o empleado gubernamentales. Las leyes de muchos países prohíben el dar algo de valor a los empleados gubernamentales. Nuestra política anticorrupción global contiene prohibiciones estrictas sobre dar algo que pudiera percibirse como un soborno para obtener o mantener una ventaja comercial. Debido a la naturaleza sensible de estas relaciones y a la complejidad de las leyes sobre este tema, debemos revisar siempre la política aplicable y pedir asesoramiento a los departamentos Legal o de Cumplimiento antes de ofrecer ningún obsequio o invitación a empleados del gobierno.

En relación a recibir obsequios e invitaciones, ningún empleado ni colaborador de CBRE está autorizado a aceptar ningún obsequio que pudiera percibirse como un factor que influye indebidamente sobre las actividades o decisiones de compra de CBRE, o

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

> Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

alguna decisión en nombre de algún cliente. Si le ofrecen algún obsequio inadecuado, recházelo con educación. Si el rechazo de algún obsequio sería vergonzoso o doloroso para la persona que lo ofrece, puede aceptarlo en nombre de CBRE e informar de inmediato a un miembro del equipo directivo para obtener instrucciones relativas a cómo tratar el regalo.

Si no está seguro de si puede aceptar o no un obsequio o una invitación específicos, pregunte a su supervisor o a algún miembro de los departamentos de Cumplimiento o Legal para obtener asesoramiento. Si no puede preguntar, debe rechazar la oferta con educación.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

> **Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas**

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Se prohíbe estrictamente competir con CBRE o con sus clientes, bien en persona o ayudando a un competidor. Es inadecuado usar sus contactos o su puesto en la compañía para que sus intereses financieros o comerciales particulares tengan una ventaja compitiendo con CBRE o sus clientes.

Por medio de su puesto en CBRE puede tener conocimiento de alguna oportunidad de ofrecer un servicio o realizar una inversión que podría haber sido hecha o proporcionada por CBRE. Como empleados o colaboradores, tenemos la obligación con CBRE de promover el negocio cuando surge la oportunidad. Por ello, si se entera de alguna oportunidad para CBRE, debe decírselo a su supervisor o a un miembro de la alta dirección, de manera que la compañía pueda evaluarla. Solo si CBRE ha rechazado la oportunidad (por escrito), se permite que actúe para usted personalmente o en favor de un miembro de su familia.

Además, el uso de los recursos de CBRE o de los clientes, o de los proveedores o subcontratistas para realizar trabajos en su residencia personal, residencia de un familiar o la compañía externa de un familiar, puede darse exclusivamente previa aprobación de la administración local de CBRE.

Puesto que su posesión personal de diversos tipos de inmuebles plantea ramificaciones legales y de reputación para CBRE, hemos establecido unas políticas claras relativas a ella y a su participación en determinados aspectos de los mercados inmobiliarios.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

> Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Participación en los asuntos públicos y políticos

Se exhorta a los empleados de CBRE a que participen en los asuntos políticos, educativos y normativos que afectan a nuestras vidas, comunidades y negocios. Muchos de nuestros empleados y colaboradores tienen cargos de elección popular, son miembros de consejos o comités locales, o participan en campañas políticas o educativas. Estas actividades exigen con frecuencia dar conferencias en público, la publicación de artículos de opinión o dar entrevistas a los medios de comunicación. Cuando participan en estas actividades, no se permite a ningún empleado ni colaborador usar el nombre ni el logotipo de CBRE, ni identificarse como parte de la compañía, sin obtener previo consentimiento por escrito del Departamento de Comunicaciones Corporativas. Pedimos a los líderes en nuestra compañía, incluyendo los líderes de cada ciudad o de los mercados regionales, que usen el sentido común cuando participen en alguna actividad fuera de la oficina, incluyendo asuntos cívicos. Incluso aunque no utilicen el nombre de CBRE, su posición privilegiada y perfil en la comunidad implican que casi todo lo que diga o haga podría atribuirse a la Compañía.

Las contribuciones políticas corporativas y el cabildero a los gobiernos o a sus funcionarios están estrictamente regulados en la mayoría de los países. Hemos decidido que CBRE no realizará ninguna contribución política y ni empleados ni colaboradores tienen derecho a realizarlas en nombre de CBRE. CBRE participará en los asuntos públicos únicamente por medio de procedimientos muy controlados y con la aprobación del Departamento Legal.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos

> Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros
Competencia justa
Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes
Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Participación en los medios y redes sociales

CBRE y muchos de nuestros empleados y colaboradores usan las redes sociales para promover sus negocios y carreras profesionales. A medida que CBRE madura en la era de las redes sociales, es de suma importancia que utilicemos el enorme poder de la tecnología en nuestro beneficio y que evitemos los errores más habituales. Exhortamos a todos a que se conviertan en usuarios conocedores de las redes sociales para aumentar nuestra base de clientes e innovar con nuevos servicios. Antes de que se aventure en territorio inexplorado, es necesario que revise nuestras políticas relativas a ello. Tenga también en cuenta que todas las políticas de CBRE son aplicables en el uso de las redes sociales.

Cuando usa redes sociales, representa nuestra marca y es el encargado de proteger nuestra reputación. Una conducta inadecuada, compartir información confidencial, acoso, el uso excesivo de sistemas de la compañía para asuntos personales y el fraude se tratan de la misma manera, tanto si se han cometido en línea como en persona. Por último, le aconsejamos que piense antes de publicar. Cualquiera puede ver, durante años, un comunicado ofensivo, un chiste de mal gusto o alguna información sobre empleo personal o confidencial, lo cual expone a CBRE (y también a usted mismo), a una responsabilidad civil importante, sin mencionar la mala reputación.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales

> Peticiones a los compañeros

Competencia justa
Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes
Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Peticiones a los compañeros

En muchas culturas, resulta desagradable, e incluso ofensivo, estar sometido a cualquier tipo de presión, sin importar lo sutil que sea, para participar en las iniciativas personales de los compañeros. La administración local puede permitir una venta ocasional de productos o la petición de donativos

para causas benéficas, siempre que tal actividad no interfiera con las operaciones de la compañía ni ponga a nadie en CBRE bajo presión para comprar un producto o participar en un programa. Además, está prohibido exigir a un empleado que participe en una oración o ritual religioso, tanto en la oficina como fuera de ella.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales
Peticiónes a los compañeros

> Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes
Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Competencia justa

CBRE compite en mercados y líneas de negocio de todo el mundo. Competimos basándonos exclusivamente en los méritos de nuestros servicios, los precios que cobramos y la fidelidad de los clientes que obtenemos por la gran calidad de nuestro trabajo. Nuestros valores RISE requieren que apoyemos la libre competencia y que compitamos con equidad y ética de manera coherente con la legislación de cada país en el que llevemos a cabo nuestras actividades. La legislación relativa a la competencia (por ejemplo, las leyes contra los monopolios) son complejas, e infringirlas conlleva sanciones graves que incluyen multas y penas de prisión para los empleados específicos. De esa manera, todos nosotros debemos asegurarnos de que nuestra conducta sea coherente con nuestros valores y que cumpla la ley. A continuación se incluyen algunos consejos útiles para el cumplimiento en estos aspectos:

- Evite toda conversación con nuestros competidores en relación con los precios de los servicios, a no ser que las conversaciones tengan un propósito de negocio y, en ese caso, manténgalas en un mínimo.
- No firme ningún acuerdo con un competidor, excepto los aprobados por los departamentos Legal y de Cumplimiento (por ejemplo, co-corretaje o intercambio de información). Determinados tipos de acuerdos con los competidores son siempre ilegales y deben evitarse, independientemente de las circunstancias. Por ejemplo: acordar con los competidores los precios que vamos a aplicar, retirarse o enfrentarse en una subasta o repartirse los territorios o los clientes. Si una conversación con un competidor comienza a tocar un tema inadecuado, termine de inmediato la conversación e informe de ello al Departamento Legal o al Departamento de Cumplimiento.

- Diga siempre la verdad acerca de los servicios de nuestros competidores.
- Evite toda acción que pudiera interpretarse como una interferencia ilegal en un contrato de un competidor con un tercero, por ejemplo, su cliente. Si no está seguro de cuál es la decisión correcta, pida consejo a los departamentos Legal o de Cumplimiento.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales
Peticiónes a los compañeros
Competencia justa

> Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes
Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Trato con entidades gubernamentales; anticorrupción

Nuestros tratos de negocios en nombre de nuestros clientes nos ponen en contacto directo con los funcionarios de los gobiernos local, estatal y federal. Aunque intentamos mantener buenas relaciones, hay normas muy específicas que gobiernan nuestra interacción con los funcionarios de gobierno. Por ejemplo, aunque puede ser una práctica aceptable en el sector privado, el intercambio de obsequios—almuerzos, invitaciones, transporte o alojamiento—con los funcionarios de gobierno está estrictamente prohibido. Además de infringir la ley, es posible que un paso en falso en este aspecto pudiera poner en peligro los proyectos y actividades de nuestros clientes y, por lo tanto, los nuestros.



Independientemente del mercado en el que operamos, los clientes optan por CBRE no solo por nuestro servicio excepcional, sino también por nuestra reputación de conducta empresarial equitativa y ética. Aunque esta reputación se ha ido forjando durante más de un siglo de esfuerzo con el arduo trabajo de

miles de empleados, puede resultar dañada si uno solo de nuestros empleados ofrece un soborno de cualquier tipo. Además de dañar nuestra reputación, las acusaciones de corrupción pueden provocar investigaciones prolongadas y costosas, cuantiosas multas y sanciones penales contra CBRE y las personas implicadas.

Hemos adoptado una política global contra la corrupción que prohíbe la oferta o el pago de sobornos por parte de un empleado, colaborador o agente de la compañía. Esta prohibición se extiende tanto a entidades gubernamentales como a compañías públicas. Ningún directivo puede anular esta prohibición ni ninguna otra disposición de la política. La prohibición se extiende a realizar este proceso de manera indirecta a través de terceros si sabemos que dicho tercero va a realizar los pagos prohibidos. En la política, que puede pedirse a su Departamento Legal, se incluye más información sobre los tipos de pagos prohibidos o permitidos. Para reducir al mínimo la exposición a la posible responsabilidad civil de acciones no autorizadas por parte de representantes que trabajen en nuestro nombre, hemos adoptado procedimientos cuidadosamente diseñados para seleccionar, vetar y manejar a nuestros socios comerciales que interactúan con funcionarios gubernamentales en nuestro nombre y las cláusulas estándar en los contratos que firmamos con ellos. La política también establece el requisito de que mantengamos unos libros y registros contables exactos, de manera que ninguna operación cuestionable pueda ocultarse y los parámetros para los estrictos controles financieros necesarios para cumplir con nuestras obligaciones en virtud de la legislación anticorrupción. Cada una de nuestras operaciones ha adoptado

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales
Peticiónes a los compañeros
Competencia justa

> **Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción**

Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes
Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

políticas relativas a los obsequios, viajes, invitaciones y contratación en consistencia con nuestro programa global de cumplimiento contra la corrupción.

Cada persona, en todos los niveles de la compañía, tiene la responsabilidad personal de resistirse a participar en cualquier manera de corrupción y de

informar de las infracciones. Infringir estas políticas, ya sea de manera intencionada o no, podría resultar en graves consecuencias, para usted y para CBRE. Debe siempre pedir consejo de los departamentos Legal o de Cumplimiento si tiene alguna pregunta.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

> Controles sobre la exportación

Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Controles sobre la exportación

CBRE es una compañía internacional que se rige por los controles de comercio internacionales, tanto en Estados Unidos como en los demás países. Las sanciones por infringir los reglamentos de control comercial en Estados Unidos y en otros países pueden ser graves. Hemos adoptado políticas normativas que identifican a los diversos países sujetos a diferentes niveles de restricciones y requisitos especiales o riesgos de cumplimiento debido a los reglamentos de comercio internacional estadounidenses. Además, los reglamentos de determinados países incluyen una lista

de personas, entidades y países con los que no podemos tener relaciones comerciales porque el gobierno estadounidense los ha identificado como participantes en actividades terroristas, lavado de dinero u otras actividades criminales. En ocasiones, los clientes pueden acercarse a CBRE para consultar sobre los servicios de la compañía en estos países. No debemos tener relaciones comerciales con países, entidades o personas prohibidos. Si tiene alguna pregunta relativa a los reglamentos de control de las exportaciones, póngase de inmediato en contacto con los departamentos Legal o de Cumplimiento..

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo

Conflictos de interés entre los empleados y CBRE

Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas

Participación en los asuntos públicos y políticos

Participación en los medios y redes sociales

Peticiones a los compañeros

Competencia justa

Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción

Controles sobre la exportación

> Inteligencia competitiva

Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Inteligencia competitiva

La información competitiva puede resultarnos valiosa para comprender y gestionar nuestros mercados y servicios de manera que podamos cubrir mejor las necesidades de nuestros clientes. No obstante, reuniremos y usaremos la información únicamente de conformidad con la ley y nuestros altos estándares éticos, y respetaremos la confidencialidad de la información de nuestros competidores y proveedores. No se usará ninguna información de la que se sospeche que se obtuvo de manera inapropiada. La ley



nos prohíbe obtener información por medio de robos, chantaje, intervenciones telefónicas, pirateo informático, simulación, sobornos, inducción indebida, recepción de propiedad robada, amenazas y otros métodos inadecuados. También es importante adquirir la información sobre nuestros competidores de manera ética. He aquí algunas pautas:

- No daremos información falsa sobre la compañía para la que trabajamos.
- No usaremos a los empleados de los competidores como fuentes indebidas de información confidencial.
- Los empleados de CBRE o candidatos no deben divulgar información clasificada de sus otros empleadores y no debe pedírseles que lo hagan.

- No usaremos información confidencial obtenida de otra compañía, especialmente si se ha marcado como “clasificada” o “confidencial” (ni información que, en nuestra razonable opinión, debería estar marcada de ese modo), a no ser que tengamos permiso específico para ello. Si un tercero intenta compartir información clasificada con usted sin haber firmado un acuerdo de confidencialidad, no lo acepte. Interrumpa la conversación.

Si tiene alguna pregunta o cree que el material que tiene puede violar estos estándares, debe ponerse inmediatamente en contacto con los departamentos Legal o de Cumplimiento.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Compitiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales
Peticiónes a los compañeros
Competencia justa
Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva

> Información de nuestros clientes

Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Información de nuestros clientes

Sabemos mucho de nuestros clientes y su confianza es un activo de valor incalculable. Nuestros valores RISE de integridad y servicio exigen que manejemos la información confidencial de los demás con al menos el mismo cuidado con el que manejamos la nuestra. Todo uso inadecuado de información confidencial de nuestros clientes debilita esta confianza y relación con nuestros clientes. Además, la aceptación de la información confidencial de los clientes crea una

responsabilidad legal de protegerla. Todo error en su manejo podría someterlo, tanto a usted como a CBRE, a responsabilidad legal. Por estas razones, es una violación de la política y, en algunos casos, la ley, revelar o usar información de los clientes para cualquier cosa que no sea el propósito para el cual se ha confiado la información. Todos nosotros debemos asegurarnos de que seguimos las mismas medidas de seguridad en relación con la información de los clientes que las que seguimos para la propia información confidencial de CBRE.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Integridad y trato justo
Conflictos de interés entre los empleados y CBRE
Competiendo con CBRE o sus clientes; oportunidades corporativas
Participación en los asuntos públicos y políticos
Participación en los medios y redes sociales
Peticiónes a los compañeros
Competencia justa
Trato con las entidades gubernamentales; anticorrupción
Controles sobre la exportación
Inteligencia competitiva
Información de nuestros clientes

> Derechos de autor

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Derechos de autor

No haremos uso indebido del material con derechos de autor de ninguna otra entidad. Muchas publicaciones y fuentes de datos tienen restricciones de uso o solo una persona en CBRE está autorizada para su uso en lugar de a la compañía completa. El reenvío de los materiales proporcionados por otras compañías a empleados, colaboradores o clientes de CBRE, o su

publicación en la intra o extranet, puede constituir una violación de las leyes sobre la propiedad intelectual y la política de CBRE, y podrían someternos a sanciones monetarias u otras. Si tiene alguna duda en relación con si algún material tiene derechos de autor de alguna otra persona y si puede utilizarse en su beneficio o de CBRE, pida consejo al Departamento Legal.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión



Conducta relativa a los recursos de CBRE

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

> Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía



Las instalaciones, el equipo, los materiales, la propiedad, la tecnología, la información y la marca de CBRE se han adquirido por medio del arduo trabajo de decenas de miles de personas durante mucho tiempo. Los activos de la compañía también incluyen nuestra propiedad intelectual, como marcas registradas, planes comerciales y de marketing, información sobre salarios y todos los datos y reportes financieros sin publicar. Tenemos el deber de salvaguardar estos activos contra su robo, pérdida, desperdicio o daños, y asegurarnos de que los usamos del modo más eficiente y sustentable. La propiedad de CBRE debe usarse únicamente con propósitos de negocio y debemos tomar las medidas necesarias para evitar su robo, daño o mal uso.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

> Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Nuestra marca y reputación

Somos líderes en la industria y CBRE es la marca más reconocida y sólida en el sector de los servicios inmobiliarios. Hemos obtenido esta posición a través de un constante enfoque en el servicio a los intereses del cliente y el mantenimiento de los valores RISE. Hemos construido nuestra reputación de respeto, integridad, servicio y excelencia durante décadas, pero reconocemos que una reputación puede debilitarse o destruirse por una acción de un solo empleado. No fabricamos productos y, por lo tanto, el conjunto de nuestras interacciones representa nuestro trabajo y nuestra marca. Debemos esforzarnos al máximo en nuestros trabajo e interacciones en nombre de CBRE para proteger la reputación de la marca.

Durante estos años hemos visto cómo las acciones o actividades de algunas personas fuera del contexto de trabajo se han asociado con CBRE, ya sea de manera correcta o no. Por ello, los líderes en la compañía deben asegurarse de que nada de lo que hacen en el trabajo ni en su vida personal afectará de manera adversa a la marca.

La marca CBRE y el logotipo que la representa son marcas comerciales registradas y reconocidas en el mundo. Hemos establecido pautas específicas para el uso de las marcas a nivel global, incluyendo paletas de color, fuentes y otros atributos que vuelven reconocibles las marcas de inmediato en todo el mundo. Debemos seguir estas normas y tomar todos los pasos adecuados para proteger la marca y sus distintivos. Además, toda publicación, materiales, bases de datos y otros programas desarrollados por o para CBRE son propiedad intelectual que pertenece

a la compañía. Se requiere que los empleados y colaboradores reconozcan que estas valiosas creaciones pertenecen a CBRE. De manera similar a los escritorios, impresoras o materiales de oficina, los empleados no pueden llevarse la propiedad intelectual al finalizar su empleo o contratación. at the end of their employment.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

> Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Nuestra información confidencial y registrada

Nuestra información confidencial y registrada nos da un punto de ventaja en relación con nuestros competidores en el mercado. Su divulgación indebida podría dañar a la compañía. Además, como compañía pública, debemos tener extremo cuidado para asegurarnos de que controlamos la revelación de información importante sobre nuestra compañía. La política de la compañía exige que todos nosotros mantengamos segura la información confidencial de CBRE. Esto es aplicable a la información sobre nuestras finanzas, estrategias, operaciones, clientes y compensaciones. También se aplica de igual modo a la información de empleados, colaboradores y clientes.



Estos días, la mayor parte de la información confidencial está en manera de datos electrónicos guardados en nuestras computadoras y otros dispositivos electrónicos. Nuestro departamento de Informática mejora continuamente nuestros sistemas para proteger la información sensible del acceso no

Algunas palabras de sabiduría sobre la seguridad de nuestra información confidencial:

- Recuerde marcar toda la información registrada como "Confidencial". Todos los documentos de mensajes electrónicos deben tratarse de manera similar a los documentos confidenciales en papel.
- Tenga cuidado de quién podría estar escuchando cuando hable sobre asuntos confidenciales. Nunca debería hacerlo en zonas públicas, como ascensores, taxis ni restaurantes. Si debe hacerlo, cambie los nombres o hable en código.
- No comparta información confidencial, incluso con personal de CBRE, a no ser que esté seguro de que el receptor necesita saber esa información. Si va a divulgar una información confidencial, debe avisar a su interlocutor antes de hacerlo.
- Si es necesario que divulgue información confidencial a un tercero durante su trabajo, debería hacerlo exclusivamente en virtud de un acuerdo de confidencialidad aprobado por el Departamento Legal.
- No deje información confidencial en su mesa de trabajo ni en otros lugares en los que podrían verlo personas no autorizadas. Siga los procedimientos requeridos para la salvaguardia y eliminación de la información confidencial, en lugar de tirar los papeles a la papelera.
- No comparta nunca sus contraseñas con otras personas.
- Evite el acceso a sitios web de dudosa reputación cuando use ordenadores de la compañía.
- Evite la transferencia de los datos de la compañía a un ordenador personal.

autorizado. La mayoría de la protección se realiza entre bambalinas y ni siquiera nos damos cuenta de ella, pero cada uno de nosotros debe desempeñar su función y tomar las medidas necesarias para impedir la pérdida o el uso no autorizado de información confidencial. En cada país hay leyes que dictan qué hacer si alguno de nuestros sistemas han sido violados, y estas leyes pueden accionarse si su

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros
Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

> Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

computadora, portátil o dispositivo móvil es robado, lo pierde o es accesado por un usuario no autorizado. Por lo tanto, debe tener conocimiento de sus responsabilidades de mantener seguros los sistemas y dispositivos informáticos de CBRE, y saber qué hacer si se ponen en peligro.

Es necesario que todos los empleados firmen un reconocimiento de sus responsabilidades en el mantenimiento de la confidencialidad de nuestra información. De acuerdo a la política, la obligación continúan inclusive después de la terminación contractual con CBRE.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

> **Sistemas de comunicación electrónica**

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Sistemas de comunicación electrónica

Nuestros sistemas de comunicación electrónica, como el acceso a Internet, el correo electrónico o los servicios de buzón de voz y teléfono, son herramientas esenciales para el apoyo de nuestras actividades. Debemos usar nuestros sistemas en consistencia con nuestros valores RISE de respeto, integridad, servicio y excelencia. Estos sistemas deben usarse fundamentalmente para los propósitos del negocio. Aunque incidental u ocasionalmente puede utilizar los sistemas de la compañía para su uso personal, debe reconocer que no se le permite hacerlo de ninguna manera que pudiera afectar negativamente a su rendimiento o el de otra persona, o que sea ofensiva o contraria en algún modo a nuestros valores RISE u otras políticas de la compañía. Las políticas que



gobiernan nuestros sistemas deben usarse para reforzar estos lineamientos y dar a CBRE el derecho a vigilar el uso de nuestros sistemas, y a bloquear, interceptar o revisar todo contenido o comunicación que se produzca o se almacene en nuestros sistemas.

Su privacidad personal no está protegida en nuestros sistemas y no debe esperar que lo sea. Durante los últimos años, el uso del correo electrónico y otras tecnologías de mensajería ha transformado radicalmente la comunicación. Sin embargo, la facilidad de uso de estas tecnologías aumenta el riesgo de mal uso o de deficiencias en la comunicación. Por ello, debemos redactar nuestros correos y otros mensajes electrónicos con el mismo cuidado que tomamos en redactar cualquier otro documento escrito. Estos mensajes pueden ser permanentes, se copian y envían con facilidad a cualquier parte del mundo sin nuestro conocimiento o permiso. En el peor de los casos, podría atribuirse a CBRE la autoría de mensajes que incluyan puntos de vista y opiniones personales o políticos, o de contenido despectivo, blasfemo o irreverente, sexualmente explícito u ofensivo, por lo que degradarían nuestra marca o causaría una responsabilidad civil.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

> **Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información**

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

CBRE comunica, directa o indirectamente, sus negocios y asuntos relacionados con las propiedades inmobiliarias comerciales con el público y sus inversionistas a través de los medios de comunicación. Nos esforzamos por cooperar con los medios de comunicación en los casos que sea conveniente, pero es importante que CBRE hable a los medios e inversionistas de manera unificada. Por lo tanto, solo determinadas personas están autorizadas a hablar en nombre de CBRE. El trato con los medios de comunicación, los analistas financieros o los abogados requiere de un conocimiento especial de sus necesidades y de nuestras obligaciones como compañía pública. Por ejemplo, como compañía pública, debemos cumplir las regulaciones de la Comisión de Bolsa y Valores estadounidense de declaración oportuna y completa de información. He aquí algunos lineamientos que nos mantendrán en cumplimiento:

- Remita todas las llamadas o solicitudes de entrevistas de los medios de comunicación a su departamento de Marketing o de Comunicaciones Corporativas.
- Remita las preguntas de la comunidad financiera (banqueros, accionistas, inversores y analistas) al Departamento de Relaciones con los Inversionistas o directamente a nuestro Director Financiero.
- Remita toda pregunta sobre demandas, citatorios y juicios al Departamento Legal.
- Las preguntas sobre los empleados o colaboradores actuales o anteriores deben remitirse al Departamento de Recursos Humanos.
- Antes de publicar artículos o escritos de opinión, dar alguna conferencia, responder a entrevistas o hacer apariciones públicas relacionadas con nuestra compañía, debe obtener la autorización de acuerdo a las políticas específicas de su localidad.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

> Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Exactitud de los libros y registros contables

No importa si nos damos cuenta de ello o no: casi todos nosotros contribuimos en cierta medida a generar los estados financieros de CBRE. Su aportación integra los reportes entregados a entidades reguladoras e inversionistas, pues esta incluye el cronograma preparado en Francia, la factura de ingresos en India y un reporte de gastos en Chile, además de los bienes o servicios que se compraron en Chicago. Todos los documentos, reportes e información preparados por CBRE o a petición de alguien con autoridad son importantes para garantizar que nuestros informes financieros tienen la exactitud que dicta la ley.

Estamos obligados a entregar a las partes interesadas reportes con información de CBRE completa, exacta, oportuna y transparente. Para cumplir con esta obligación, cada registro comercial que hacemos o aprobamos debe ser exacto, completo y confiable. Hemos adoptado políticas y procedimientos específicos para garantizar que hacemos revelaciones completas, justas, exactas y oportunas en nuestras declaraciones periódicas con los organismos reguladores, tales como la Comisión de Bolsa y Valores estadounidenses y la Bolsa de Nueva York, además de cumplir nuestras obligaciones de conformidad con la legislación. También se exige que cumplamos con las leyes sobre sociedades a nivel local y las leyes nacionales que regulan nuestras filiales. Todo incumplimiento de estas políticas podría someter a la compañía y a sus representantes a obligaciones financieras y sanciones legales graves.

Todos los que estamos encargados de entregar, revisar o certificar información en relación con algún control o procedimiento interno debemos proporcionar la información más exacta, oportuna y completa posible. La elaboración o aprobación de registros o documentación falsos o equívocos, o la

falta de revelación correcta de algún activo o pasivo disminuye nuestra capacidad para tomar las decisiones correctas y está estrictamente prohibida.

El resultado que estos controles y procedimientos internos pretenden conseguir está garantizado únicamente si mantenemos un entorno de comunicación abierta, honestidad e integridad en toda la organización. No hay atajos. Si tiene alguna preocupación o se comunica con usted alguien que tiene alguna preocupación sobre algún aspecto de nuestras revelaciones financieras, o algún problema de control interno, auditoría o contabilidad, debe informar de ello inmediatamente a su supervisor o mediante alguna de las maneras que se indican en estos SOBC para informar de los problemas, incluyendo la Línea de ayuda de CBRE.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

> Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Resguardo de los registros de la compañía

El mantenimiento correcto de los registros de la compañía es de vital importancia para nuestro cumplimiento de la legislación y las regulaciones. Sin embargo, resulta confuso saber qué documentos e información hay que conservar, y durante cuánto tiempo. De hecho, en el caso de un juicio o una investigación, se exige que se suspendan las normas de retención de documentos habituales y que se conserven las pruebas. Las consecuencias de una decisión equivocada (retener durante demasiado tiempo o desechar demasiado pronto) pueden resultar muy costosas. Mantener un exceso de documentos añade costos para la revisión y búsqueda hasta el descubrimiento, y aumenta el riesgo de litigios.

Para cumplir con todas las leyes y normativas relativas a la salvaguarda de documentos, hemos adoptado en cada país políticas relativas a los tipos de documentos que debemos conservar y establecido programas de salvaguarda para cada tipo de registro (incluidos los registros electrónicos) y especificado las circunstancias, como juicios o investigaciones, en las que es necesario conservar o separar determinados registros. Los registros deben conservarse o destruirse únicamente de conformidad con la política de la compañía.

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

> Cooperación con las investigaciones

Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Cooperación con las investigaciones

En ocasiones, nuestro compromiso con los valores RISE incluye la determinación activa sobre si ha ocurrido algo indebido en nuestra compañía. Por lo tanto, dedicaremos los recursos necesarios cuando surja la necesidad de investigar las sospechas de mala conducta. Cuando esto ocurre, es de crítica importancia que todos nuestros empleados cooperen por completo con la investigación, de manera que podamos descubrir los hechos y tomar los pasos adecuados para rectificar la situación pronta y minuciosamente. Todos estamos obligados a cooperar con las investigaciones internas, ya sean realizadas por la administración, consultores externos o nuestros abogados. Si se le pide que participe en alguna investigación, debe hacerlo por completo y con honestidad. Si recibe una solicitud o un aviso de una investigación gubernamental, debe comunicárselo de inmediato a los departamentos Legal o de Cumplimiento, o a los directivos principales, para que CBRE pueda cooperar con los requerimientos legítimos de los organismos reguladores y tome las acciones adecuadas..

Del Consejo de Administración

Un mensaje de nuestro CEO

Introducción

Conducta entre nosotros

Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores

Conducta relativa a los recursos de CBRE

Protección y uso correcto de la propiedad de la compañía

Nuestra marca y reputación

Nuestra información confidencial y registrada

Sistemas de comunicación electrónica

Trato con los medios de comunicación y otras solicitudes de información

Exactitud de los libros y registros contables

Resguardo de los registros de la compañía

Cooperación con las investigaciones

> Información privilegiada

Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Información privilegiada

Muchos de nosotros tenemos acceso a información de CBRE a la que no tiene acceso el público en general, nuestros clientes, socios comerciales y competidores. Con frecuencia dicha información es de gran importancia, lo cual indica que podría influir sobre la decisión de una persona en la compra, venta o mantenimiento de acciones de esa compañía. Algunos ejemplos de información importante incluyen las utilidades corporativas, rendimiento por líneas de negocio, posibles adquisiciones, ganancias o pérdidas de contratos importantes, y juicios. Como empleado o colaborador, no importa dónde obtuvo la información. Las leyes sobre información privilegiada en Estados Unidos y muchas otras jurisdicciones en las que operamos (como la Directiva sobre Abusos del Mercado en el Reino Unido) declaran ilegal que alguno de nosotros, y nuestros cónyuges, hijos o familiares que vivan en nuestro hogar, usen información importante no pública para comerciar en valores o advertir a otra persona de manera que pueda hacerlo ella (incluso si usted no sabe que lo ha hecho). Puesto que esta acción es ilegal, debería tener mucho cuidado de no revelar ninguna información confidencial a nadie que no necesite saberla, incluyendo los familiares o amigos.

Las infracciones de estas leyes pueden tener repercusiones graves para usted (incluyendo sanciones elevadas e incluso penas de prisión) y podrían causar daños financieros inestimables a CBRE y a las personas interesadas en la compañía. La compañía también ha adoptado una norma de comercio de valores que se aplica al comercio en los valores de CBRE que cotizan en bolsa, que todo el personal de la compañía debe revisar y aceptar cumplir.

Su Departamento Legal puede ofrecer consejo para evitar que infrinja esta política, la política sobre comercio en valores o la ley, pero únicamente antes de que actúe de manera alguna. Si no está seguro sobre este tema, debe evitar comerciar o actuar de otro modo hasta que no consulte con los departamentos de Cumplimiento o Legal y esté seguro de que está cumpliendo nuestras políticas y la ley.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros
Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores
Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

Responsabilidad corporativa
Asociación con nuestras comunidades
Respeto al medio ambiente

Conclusión



¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Conducta relativa a nuestras comunidades

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros
Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores
Conducta relativa a los recursos de CBRE

Conducta relativa a nuestras comunidades

- > **Responsabilidad corporativa**
- > **Asociación con nuestras comunidades**
- > **Respeto al medio ambiente**

Conclusión

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Responsabilidad corporativa

Nuestro liderazgo en la industria conlleva una responsabilidad ética hacia nuestros clientes, empleados, accionistas, comunidades y la sociedad en general. La ciudadanía corporativa y la vida de conformidad con nuestros valores RISE de respeto, integridad, servicio y excelencia son objetivos fundamentales de CBRE y sus filiales en todo el mundo. Para alcanzar estos objetivos, CBRE ha lanzado iniciativas y programas en diversas áreas como defensa medioambiental, ética y cumplimiento, gobierno, seguridad e higiene, y filantropía. Nuestros esfuerzos se publican en un documento anual denominado Informe sobre responsabilidad corporativa. Se encuentra en nuestro sitio web público.

Asociación con nuestras comunidades

Una compañía de servicios inmobiliarios como CBRE necesita ser proactiva en la asociación con nuestras comunidades. Debemos ser conscientes de las necesidades y preocupaciones de la comunidad, puesto que conciernen a nuestras actividades y nuestros clientes, y trabajar de manera constructiva con las personas y autoridades adecuadas para resolver problemas de diversa índole. Los esfuerzos filantrópicos corporativos de CBRE vienen siempre impulsados por nuestros profesionales dedicados, que han hecho avanzar nuestros programas al tiempo que se amplía y diversifica su ámbito.

CBRE tiene una larga historia de respuesta corporativa ante los desastres naturales. En nuestro pasado reciente, los empleados de todas las regiones y líneas de negocio han respondido a la llamada de auxilio para ayudar a víctimas de todo el mundo, desde los terremotos en Haití a las inundaciones en Pakistán.

Si hay alguna causa en su comunidad que pueda incorporarse a la estrategia filantrópica corporativa, hable con su supervisor o directivo.



Respeto al medio ambiente

En consonancia con nuestros objetivos de responsabilidad corporativa, CBRE está decidida a convertirse en el líder en el sector en materia de sostenibilidad medioambiental. Estamos decididos a reducir nuestro impacto medioambiental y a ayudar a nuestros clientes a hacer lo mismo en sus propiedades y organizaciones. Reconocemos nuestra responsabilidad en la defensa del medio ambiente y la mejora de la calidad de vida de nuestros empleados y de todos los que nos visitan o trabajan en nuestras instalaciones. Además, CBRE ofrece instalaciones y servicios de gestión de activos para clientes que poseen u ocupan miles de millones de metros cuadrados de edificios en todo el mundo y apoya a miles de clientes en su búsqueda, disposición y construcción de espacio para su ocupación o inversión. Colaboramos con ellos para optimizar el rendimiento y reducir el impacto medioambiental de sus propiedades.

CBRE está decidida a apoyar las buenas prácticas medioambientales y respondemos con veracidad y responsabilidad a las preguntas y preocupaciones de nuestras partes interesadas acerca de nuestras acciones medioambientales. Debemos obtener permisos medioambientales en los casos en los que se requiera. Todos los materiales de desecho que quedan de nuestra operación deben desecharse de manera legal y que cumpla con las obligaciones legales de CBRE en virtud de las leyes medioambientales en todo el mundo.

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros
Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores
Conducta relativa a los recursos de CBRE
Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

Pregunte antes de actuar
Recuerde estas normas
Recursos disponibles
Acuse de recibo



¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Conclusion

Del Consejo de Administración
Un mensaje de nuestro CEO
Introducción
Conducta entre nosotros
Conducta relativa a nuestros socios comerciales, clientes y competidores
Conducta relativa a los recursos de CBRE
Conducta relativa a nuestras comunidades

Conclusión

- > **Pregunte antes de actuar**
- > **Recuerde estas normas**
- > **Recursos disponibles**
- > **Acuse de recibo**

¿Con quién puedo ponerme en contacto para obtener ayuda? Puede comunicarse con la directiva sénior o uno de los siguientes: [Responsable de Cumplimiento](#) • [Línea de ayuda de CBRE](#): 800.799.6523 • [Recursos Humanos](#) • [Departamento Legal](#)

Cada uno de nosotros está obligado a tratar a nuestros compañeros y otros con respeto, a representar a CBRE con integridad inalienable, y a apoyar los valores de servicio y excelencia que dan su gran valor a la compañía. Estos valores RISE son la esencia de nuestros estándares que debemos seguir en la realización de nuestras actividades. Cada una de ellos es una responsabilidad personal para todos los que representamos CBRE y somos responsables de nuestras acciones personales. Ningún acto ilegal o poco ético puede justificarse afirmando que lo impulsó u ordenó otra persona.

Aunque los SOBC no pueden prever todas las situaciones posibles que pueden surgir en su vida profesional en CBRE, la aplicación de sus principios centrales pueden ayudarnos a tomar las decisiones correctas en la mayoría de los casos. Cuando necesite guía o apoyo adicionales, los SOBC le informan de dónde puede encontrar información o ayuda.

Pregunte antes de actuar

- ¿Es legal?
- ¿Sigue la política de la compañía?
- ¿Es lo correcto?
- ¿Cómo lo percibirían nuestros clientes, los medios de comunicación o nuestras comunidades?

Recuerde estas reglas:

- Conozca las leyes y políticas de CBRE aplicables a su cargo.
- No debe nunca dejar de seguir esos estándares.
- En caso de duda, pregunte a alguien que sepa.

Recursos disponibles

Si tiene alguna pregunta o preocupación sobre qué es lo correcto o sobre la conducta laboral de alguna persona, le exhortamos a que pregunte a su supervisor o directivo. Si no se siente cómodo haciéndolo, póngase en contacto con otros recursos de CBRE a su disposición:

- Su supervisor o directivo
- Alguno de los directivos principales
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento Legal
- Departamento de Cumplimiento
- [Línea de ayuda de CBRE](#)

Acuse de recibo

Cada año requeriremos que todas aquellas personas sujetas al SOBC certifiquen que han recibido y leído el SOBC, que lo comprenden y que aceptan seguirlo durante su servicio, contrato o trabajo en CBRE.

CBRE aprecia su apoyo continuo a los SOBC y el Programa de Ética y Cumplimiento, además de su contribución a nuestro éxito.

Para obtener más información, póngase en contacto con:

Laurence Midler
Executive Vice President, General Counsel
+1 213 613 3750
larry.midler@cbre.com

Tyson M. Avery
Senior Vice President, Chief Ethics and Compliance Officer
+1 213 613 3354
tyson.avery@cbre.com