



Our *Code* of Ethics

İş Etiği Kuralları

Jones Lang LaSalle and
LaSalle Investment Management
Code of Business Ethics

İş Etiği Kuralları





Jones Lang LaSalle tavizsiz dürüstlük ve en üst düzeydeki etik davranışları desteklemektedir. Sahip olduğumuz global itibarımızdan gurur duyuyoruz ve bu itibarı koruma ve artırma konusunda kararlıyız. Bir hizmet işinde markalarımızın temsil ettiği dürüstlük en değerli varlıklarımızdan biridir.

İCRA KURULU BAŞKANIMIZIN MESAJI:

Büyük şirketler dürüstlük ve saygı temeli üzerine kurulur. Jones Lang LaSalle müşteriler, hissedarlar, çalışanlar ve yerel topluluklarla gururla güçlü ilişkiler kurmuştur. Müşterilerimiz, kurumsal kültürümüzün piyasada ayırt edici bir özellik olduğunu bize sürekli söylemektedir. Global çalışan anketlerimiz sayesinde bunun, en iyilerin bizimle çalışmak istemesinin en önemli nedenlerinden biri olduğunu da biliyoruz. Dolayısıyla, bu önemli ilişkileri sürdürmek için günlük faaliyetlerimizde en üst standartlardaki etik davranışlara bağlı kalmalıyız.

İş Etiği Kurallarımız, firmamız adına iş yapan herkesin anlaması ve uyması gereken etik politikaları içermektedir. Kurallarımız, etik ve uygunluk programlarını değerlendiren bağımsız bir kurum olan Ethisphere Enstitüsü tarafından Dünyanın En Etik Şirketlerinden biri olarak seçilmemizi sağlayan Her Yerde Etik programımızın temelini oluşturmaktadır.

Kurallarımız ortaya çıkabilecek muhtemel her etik konusunu kapsayamaz. Ancak, davranışlarımıza rehberlik etmesi gereken temel ilkeleri açıklayabilir. Genel bir kural olarak, karşılaştığınız iş meselelerine sağduyu, mantık ve dürüstlüğü uygulamanız kararlarınızın değerlerimiz ve Kurallara uygun olmasına yardımcı olacaktır. Belirli bir durumda ne yapılması gerektiği konusunda herhangi bir tereddütünüz olursa, yardım isteyin. Yasadışı veya uygunsuz bir eyleme neden olabilecek durumlara karşı duyarlı olun. Etik ilkelerimizin olası ihlallerini bir Etik Görevlisine bildirin, Etik Yardım Hattımızı arayın ya da Etik web sitemiz aracılığıyla bir bildirimde bulunun. Bireysel eylemlerinizi bir bütün olarak firmanın itibarına zarar verebileceği için uygunsuz görünebilecek eylemlerden bile kaçınmalısınız.

Değişen bir dünyada gerçek değeri destekliyoruz ve geleceğe bakışımız hiç daha ümit verici olmamıştı. Başarımızın ve iyi itibarımızın devam etmesi, tamamen firmadaki herkesin davranışlarına bağlıdır. Dürüst global bir vatandaş olmak yalnızca politika açısından değil iş açısından da iyidir. Dolayısıyla, her birimiz her gün Kurallarımızın hem lafzına hem de ruhuna bağlı kalmalıyız.

Colin Dyer

Başkan ve İcra Kurulu Başkanı

YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZIN MESAJI:

Bir şirketin dürüstlük konusundaki itibarını kazanmak her şeyden daha zor ve kaybetmek her şeyden daha kolaydır. Yönetim Kurulunuz, Jones Lang LaSalle Her Yerde Etik programını ve firmanın daha kapsamlı kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını desteklemekte ve bunlarla aktif bir şekilde ilgilenmektedir. Hepinizin başardığı şeyden çok gurur duyuyoruz ve mevcut ve potansiyel müşterilerin dürüstlüğünüzü ticaretteki en üst dürüstlük olarak takdir ettiğine inanıyoruz. Ve bu, çalışanlarımız ve hissedarlarımız açısından harika bir şey.

Ancak, tek bir kötü durum bu kadar uzun sürede oluşturduğumuz her şeyi yok edebileceği için asla rahat olmamalıyız. Hepimiz, yalnızca birkaç kişinin etik olmayan davranışları nedeniyle mali çöküntü yaşayan büyük ve tanınmış şirketler hakkındaki haberleri okuduk. Benzer şeylerin bize olma ihtimaline karşı tedbirli bir şekilde savunmada olmalıyız.

Bu çerçevede, markamızın tanındığı itibarımızın yaratıcı ve koruyucuları olarak size devam eden dikkat ve bağlılığınız için teşekkür ediyoruz.

Sheila A. Penrose
Yönetim Kurulu Başkanı

ETİK GÖREVLİLERİNİZİN MESAJI:

Hepimiz en başarılı—ve sürdürülebilir—şirketlerin en az etik sorunları olan şirketler olduğunu biliyoruz. Amacımız, Her Yerde Etik programımızın büyük bir şirketin destekçisi olmasını sağlamak. Firmamızı etik olmayan davranışların etkilerinden kaynaklanan dikkat dağınıklığı ve sonuçta ortaya çıkabilecek ciddi mali zararlardan koruyabilirsek, hissedarlarımız, müşterilerimiz ve iş arkadaşlarımızın yanı sıra kullandığımız tedarikçiler ve faaliyet gösterdiğimiz topluluklar gibi diğer taraflara sunabileceğimiz potansiyel en yüksek değere ulaşabiliriz.

Bu sonuca ulaşmanın bir yolu, herkesin işi daima en yüksek dürüstlük seviyesinde yürütmek için ihtiyaç duyduğu kaynakları bulmasını mümkün olduğunca kolaylaştırmaktır. Bu nedenle, Kurallarımızı firmanın herkese açık web sitesinden ve intranetinden erişebileceğiniz diğer kaynaklarla interaktif hale getirdik. Belge içinde Kurallarda okuduğunuz konular hakkındaki ek bilgileri hızla alabilmeniz için başka yerlerdeki bu politikalara, eğitim materyallerine ve sıkça sorulan sorulara köprü başvuruları verdik.

Etiğin piyasadaki rekabette ayırt edilmemizi nasıl sağlayabileceğini daha iyi anlamak için Kurallarımızdaki interaktif özelliklerden yararlanmanızı tavsiye ederiz. Dürüstlikle tanınmak müşterilerimizin güvenini—ve işlerini—kazanmanıza ve korumanıza yardımcı olacaktır. Her Yerde Etik programımızın geliştirilmesine yönelik önerileriniz varsa lütfen bir Etik Görevlisine bildirin. Ve her zaman tartışmasız bir dürüstlikle hareket ederek kendinize—ve iş arkadaşlarınıza, müşterilerimize ve hissedarlarımıza—bir iyilik yapın. Bu sayede hepimiz daha iyi bir konuma erişiriz.



Yönetici Özeti: Temel Değerlerimiz

Çalışanlara Karşı Sorumluluk	Hissedarlara Karşı Sorumluluk
<ul style="list-style-type: none">• Tüm bireylere saygı gösterin• Kötü, taciz edici veya hakaret edici davranışı hoş görmeyin• Güvenli bir işyeri oluşturun ve sürdürün• Gizlilik kurallarına uyun• İlk önce düşünün, daha sonra e-posta gönderin• İletişim sistemlerini uygunsuz veya hakaret edici içerik için kullanmayın	<ul style="list-style-type: none">• İçeriden alınan maddi bilgileri kullanarak menkul kıymet alıp satmayın• Kendi şahsi menfaatiniz için firmayla rekabet etmeyin• Şahsi faaliyetlerinizin firmanın itibarına zarar vermesine izin vermeyin• Firmanın fikri mülkiyetini koruyun• Doğru hesap ve kayıt tutun• Akıllı bir şekilde harcayın-bu sizin paranız değil, hissedarlarımızın parası
Müşterilere Karşı Sorumluluk	Topluluklara Karşı Sorumluluk
<ul style="list-style-type: none">• Mesleki standartlarımıza uyun• Gizli müşteri bilgilerini koruyun• Olası çıkar çatışmalarından kaçının• Yasal yükümlülüklere uyun• Uygun şekilde ağırlayın• Hediye verme ve alma konusunda muhakeme gücünüzü kullanın• Uygun lisansları devam ettirin	<ul style="list-style-type: none">• İş yaptığımız her ülkede iyi bir kurumsal vatandaş olmaya çalışın• Çevre yasalarına uyun• Toplum hizmetini teşvik edin• Yerel yasalara ve hükümetlere saygı gösterin
Piyasaya Karşı Sorumluluk	Bir Soru Sormak veya bir Endişeyi Bildirmek için
<ul style="list-style-type: none">• Asla rüşvet vermeyin veya almayın• Müşteriler, tedarikçiler ve rakiplerle dürüst bir şekilde iş yapın• Rekabet ve antitröst yasalarına uyun• Rakiplerle fiyatlandırmayı veya diğer koşulları belirlemeyin• İş ortakları, müşteriler ve tedarikçileri dikkatli bir şekilde seçin• Kara para aklamayla mücadele yasalarına ve yolsuzluk ödemeleriyle ilgili diğer yasalara uyun• Doğru ve güvenilir açıklama, pazarlama ve reklamcılık yapın	<ul style="list-style-type: none">• Etik Görevlilerimizden birini arayın• www.jillethicsreports.com adresinde oturum açın (burada yazılı olarak istediğiniz dilde isimsiz bildirimlerde bulunabilirsiniz)• +1.877.540.5066 numaralı telefonda 24-saat açık dünya çapındaki yardım hattımızı arayın (aramalar isimsiz olarak ve başlıca tüm dillerde kabul edilmektedir)

İçindekiler

Sayfa

Her Yerde Etik Programı Hakkındaki Ek Kaynakların Bağlantıları.....	7
Global Etik ve Kurumsal Yönetim Girişimlerinin Onaylanması.....	7
İş Etiği Kurallarının Geçmişi.....	7
Giriş	
<i>Etik Değerler: Kuralların Ruhu.....</i>	<i>8</i>
<i>Yönetim Kurulumuzun Rolü.....</i>	<i>8</i>
<i>Kural İhlallerini Bildirme.....</i>	<i>8</i>
<i>Misilleme Olmamasına ilişkin Politika.....</i>	<i>9</i>
<i>Yasalara, Mesleki Standartlara ve Kurumsal Politikalara Uyuma.....</i>	<i>9</i>
<i>Tedarikçi Davranış Kuralları.....</i>	<i>9</i>
<i>Her Yerde Etik Programımız, Kurallarımız ve Kurumsal Politikalarımız hakkında Ek Bilgiler.....</i>	<i>9</i>
<i>Etik Eğitimi ve Etik İrtibat Görevlileri.....</i>	<i>9</i>
<i>Kurallara Bağlılığınızın Yıllık Olarak Belgelendirilmesi.....</i>	<i>10</i>
<i>Kurallarımıza Uygunluk IPMP Primi için bir Koşuldur.....</i>	<i>10</i>
<i>Her Yerde Etik Programının İşleyişi Hakkında Yıllık Rapor.....</i>	<i>10</i>
<i>Yerel Yasaların Etkisi.....</i>	<i>10</i>
Çalışanlara Karşı Sorumluluğumuz	
<i>Tüm bireylere saygı.....</i>	<i>11</i>
<i>Tacizi önleme politikası.....</i>	<i>11</i>
<i>Kişisel ilişkiler.....</i>	<i>11</i>
<i>Güvenlik ve sağlık.....</i>	<i>11</i>
<i>Gizlilik.....</i>	<i>12</i>
<i>İletişim sistemleri (telefon, e-posta, internet, anlık ileti ve sosyal medya dahil).....</i>	<i>12</i>
<i>Sıkça Sorulan Sorular.....</i>	<i>12</i>
Müşterilere Karşı Sorumluluğumuz	
<i>Mesleki standartlar ve davranış; kalite güvencesi.....</i>	<i>13</i>
<i>Müşteri bilgileri.....</i>	<i>13</i>
<i>Müşteri çıkar çatışmaları.....</i>	<i>13</i>
<i>Lisanslama.....</i>	<i>14</i>
<i>Resmi müşteriler.....</i>	<i>14</i>
<i>Uygunsuz ağırlama.....</i>	<i>14</i>
<i>Hediye verme.....</i>	<i>14</i>
<i>Sıkça Sorulan Sorular.....</i>	<i>14</i>
Piyasaya Karşı Sorumluluğumuz	
<i>Antitröst, dürüst iş yapma ve rekabet.....</i>	<i>15</i>
<i>Kolaylaştırıcı ödemeler dahil rüşvet verilmesini önleme politikası.....</i>	<i>15</i>
<i>Satınalma uygulamaları; satınalma kararlarıyla bağlantılı olarak hediye kabul etmenin yasaklanması.....</i>	<i>16</i>
<i>Doğru ve eksiksiz mali kayıtlar.....</i>	<i>17</i>

İçindekiler (devamı)

Sayfa

<i>Boykotlar</i>	17
<i>Ticaret kısıtlamaları</i>	17
<i>Müşterilerimizi, iş ortaklarımızı ve iş arkadaşlarımızı dikkatli bir şekilde seçme</i>	17
<i>Kara para aklamayla mücadele politikası</i>	18
<i>Sıkça Sorulan Sorular</i>	18
Hissedarlara Karşı Sorumluluğumuz	
<i>Eylemlerinizi için uygun iç onayları alma</i>	19
<i>Müşteriler ve tedarikçilerle sözleşme yapma</i>	19
<i>İçeriden alınan bilgiler ve menkul kıymet işlemleri</i>	19
<i>Dış iletişimler</i>	20
<i>Kötülememe</i>	21
<i>Kişisel çıkar çatışmaları; rüşvet almayı önleme politikası</i>	21
<i>Kurumsal fırsatları kendi yararına kullanma</i>	22
<i>Kişisel faaliyetler</i>	22
<i>Çalışanlara, yöneticilere ve yönetim kurulu üyelerine verilen krediler</i>	23
<i>Bağlı olmayan bir şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi olma</i>	23
<i>Jones Lang LaSalle bilgileri, fikirleri ve fikri mülkiyetinin korunması</i>	23
<i>Markamıza ilişkin uygulama</i>	24
<i>İstihdam öncesi yükümlülükleri</i>	24
<i>Doğru ve eksiksiz kayıtların tutulması ve kamuoyu açıklamaları</i>	24
<i>Mali dürüstlük ve bildirim</i>	25
<i>Zaman ve gider raporlama; kurumsal kredi kartları</i>	25
<i>Hissedarlarımızın parasını akıllıca harcama</i>	25
<i>Yasal belgelerin alınması; dava konularının raporlanması ve yönetilmesi</i>	25
<i>Belge saklama</i>	26
<i>Sıkça Sorulan Sorular</i>	26
Topluluklara Karşı Sorumluluğumuz	
<i>Global ilişkiler</i>	27
<i>Çevresel tehlikeler</i>	27
<i>Çocuk işçiliği; herhangi bir zorla çalışma türü</i>	27
<i>Toplum hizmeti</i>	27
<i>Kurumsal siyasi katkılar</i>	28
<i>Sıkça Sorulan Sorular</i>	28
Kurallarımızın ihlali veya olası bir ihlali nasıl bildirilmeli	29
New York Borsası iş idaresi gereklerine uygunluk	31
Etik Görevlisi Bilgileri	32

Her Yerde Etik Programı Hakkındaki Ek Kaynakların Bağlantıları

İş Etiği Kurallarımız herkese açık web sitemizde ve ayrıca intranetimizde çeşitli dillerde sunulmaktadır.

Tedarikçi Davranış Kuralları herkese açık web sitemizde ve ayrıca intranetimizde çeşitli dillerde sunulmaktadır.

Her Yerde Etik Programımızın intranetimizde kendi sayfası vardır.

Etik Görevlilerimizin güncel listesine **Her Yerde Etik Programı sayfasından** erişilebilir.

Büyük bölümü Etik Kurallarının hükümlerini tamamlayan **Kurumsal Yönetim Politikalarımıza intranet Politika Portalımızdan** erişilebilir.

Etik İrtibat Programımız hakkındaki bilgilere intranetteki **Her Yerde Etik sayfasından** erişilebilir.

Hukuki Hizmetler ve **Uygunluk Programlarımız** hakkındaki bilgilere intranetten erişilebilir.

Etik ve uygunluk konularındaki **eğitim kaynaklarına** intranetten erişilebilir.

Kurallar ve Her Yerde Etik Programımız hakkında **Sıkça Sorular Sorulara** intranetteki **Her Yerde Etik sayfasından** erişilebilir.

Global Etik ve Kurumsal Yönetim Girişimlerinin Onaylanması

Dünyada iyi bir kurumsal vatandaş olmaya çalıştığımız için uluslararası kuruluşların güçlü kurumsal yönetim ve etiği teşvik etme girişimlerini onaylıyoruz. Bu çerçevede, **Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü** tarafından yayınlanan **Kurumsal Yönetim İlkelerine ve Rüşvetle Mücadele Sözleşmesine** uymaya ya da bunları aşmaya çalışıyoruz ve **Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi** ve **Sorumlu Yatırım İlkelerine** bağlıyız.



İş Etiği Kurallarının Geçmişi

Düzenlenme Geçmişi: Şubat 2001'de yürürlüğe girmiş, Eylül 2002, Mart 2004, Eylül 2004, Haziran 2008 ve Temmuz 2011'de değiştirilmiştir.

Giriş

İş arkadaşlarımızın işi yürütürken sorumluluklarını anlamalarına yardımcı olmak için Kuralları geliştirdik. Kurallar, LaSalle Yatırım Yönetimi dahil olmak üzere Jones Lang LaSalle grubundaki tüm şirketler için geçerlidir. Kurallarımızı aşağıdaki paydaşlara karşı sahip olduğumuz sorumluluklara göre düzenledik:

- iş arkadaşlarımız;
- müşterilerimiz;
- piyasa;
- hissedarlarımız ve
- iş yaptığımız ülkelerdeki toplumlar ve hükümetler.

Global bir kuruluş olduğumuz için herkes tarafından erişilebilir olması amacıyla Kurallarımızı çeşitli dillere çevirdik. Tüm çevirilere intranetimizden erişebilirsiniz.

Etik Değerler: Kuralların Ruhunu. Hepimiz yalnızca temel kurallara değil Kuralların ruhuna uymaya çalışmalıyız. Jones Lang LaSalle'in yönetimi, Kurallarımıza uymanın bazen firmanın daha az rekabetçi bir konumda olmasına neden olabileceğini kabul etmektedir. Örneğin, rakiplerimiz müşterilere Kurallarımızın yasakladığı hediye veya ağırlamalar sunabilir. Bununla birlikte, Kurallara uymak Jones Lang LaSalle ve müşterileri, çalışanları ve hissedarlarına kısa vadede dürüstlüğü müzden taviz vererek elde edilebilecek yararlar göre daha fazla uzun vadeli değer sunar.

Kurallarımız karşılaşılabileceğiniz muhtemel her durumu kapsamamaktadır. Kurallarımızın daha ziyade muhakeme gücünüzü kullanmanıza ve sizi ve Jones Lang LaSalle'i gururlandıracak kararlar almanıza yardımcı olacak temel hususları vurgulayan, ilkeleri belirleyen ve mevcut politika ve kaynakları tanımlayan bir kılavuz olması amaçlanmıştır.

Yönetim Kurulumuzun Rolü. Yönetim Kurulumuz Kurallarımızı tam anlamıyla desteklemektedir ve Kurallarımıza tabidir. Her Yerde Etik programımızın genel işleyişi ve Kurallarımızın önemli bireysel ihlalleri konusunda Kurulumuzun Denetim Komitesine düzenli olarak rapor sunuyoruz.

Kural İhlallerini Bildirme. Adları ve iletişim bilgileri Kurallarımızın sonunda belirtilen bir Global Etik Direktörü ve Bölgesel Etik Görevlileri tayin ettik. Kurallarımız hakkındaki sorularınız için her zaman bir Etik Görevlisiyle iletişime geçebilirsiniz. İsterseniz, Kurallarımızın olası bir ihlalini bildirmek için dünyanın herhangi bir yerinden **Etik Yardım Hattımızı (+1 877 540 5066)** arayabilir ya da Etik web sitemizde (www.jl.ethicsreports.com) oturum açabilirsiniz. İsimli bildirimleri araştırmak ve çözmek genellikle bizim için daha zor olmasına rağmen, bunu isimli olarak ve başlıca dillerden birinde yapabilirsiniz. Kuralların sorununda bir Etik Görevlisiyle iletişime geçme ve Etik Yardım Hattı ve Etik web sitesinin çalışma şekli hakkında daha fazla bilgi verilmiştir.

Kurallarımızı ihlal ediyor gibi görünen davranışları bir Etik Görevlisine bildirmenizi kesinlikle tavsiye ederiz. Yönetici düzeyindeki çalışanların olası Kural ihlallerini bildirmesini istiyoruz ve bunun yapılmaması işe son verilmesi dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezaları için bir gerekçe olabilir.

Misilleme Olmamasına ilişkin Politika. Jones Lang LaSalle, iyi niyetli bir şekilde olası bir Kural ihlalini bildiren çalışanlara karşı misilleme yapmayacaktır. “İyi niyet” bildiğiniz ve doğru olduğuna inandığınız her şeyi bildirmeniz anlamına gelir. Misillemeyi hoş görmeyiz ve misilleme iddialarını çok ciddiye alırız. Bir etik ihlalini bildirdiğiniz için kendinize veya bir iş arkadaşınıza karşı misilleme yapıldığına inanıyorsanız, derhal Etik Görevlilerimizden biriyle iletişime geçin, Etik Yardım Hattımızı arayın ya da Etik web sitemiz aracılığıyla bir bildirimde bulunun.

Yasalara, Mesleki Standartlara ve Kurumsal Politikalara Uyuma. Jones Lang LaSalle, işini faaliyet gösterdiğimiz ülke ve toplumların geçerli yasaları, kuralları ve düzenlemelerine uygun bir şekilde yürütmeye çalışmaktadır. Bu, aşağıda açıkladığımız ve dünya çapındaki tüm operasyonlarımız için geçerli olabilecek bazı Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık yasalarını kapsamaktadır. Ayrıca, (İngiliz Kraliyet Ailesi Tescil ve Lisans Kurumunun standartları gibi) ilgili tüm mesleki standartlara da uygun bir şekilde hareket etmeliyiz. Bunun yanı sıra, çalışanlar firmanın Kurumsal Yönetim Politikalarına ve kendi iş dalları veya coğrafyalarına özel ilave politikalara da uymalıdır.

Tedarikçi Davranış Kuralları. Firmamızı temsil etmesi ya da firmamıza, firmamız için veya müşterilerimiz yararına hizmet sunması amacıyla tuttuğunuz tedarikçiler, danışmanlar ve diğer temsilcilerin intranetimiz ve herkese açık web sitemizde çeşitli dillerde yayınladığımız **Tedarikçi Davranış Kurallarına** uymasını sağlamak için makul tedbirleri almalısınız. Tedarikçi Kuralları İş Etiği Kurallarımızın ilgili hükümlerini içermektedir.

Her Yerde Etik Programımız, Kurallarımız ve Kurumsal Politikalarımız hakkında Ek Bilgiler. Intranetimizde firmanın Her Yerde Etik Programı ve Etik Kurallarımıza ilişkin bilgiler sunulan özel bir site oluşturduk. Örneğin, bu sitede Kurallarımızın farklı dillere olan tüm çevirilerini bulabilirsiniz. Sitede ayrıca işinizde karşılaşabileceğiniz gerçekçi etik durumları ve bunları uygun biçimde nasıl ele almanız gerektiğine ilişkin özel rehberliği içeren “sıkça sorulan sorular” da vardır.

Intranetimizdeki ayrı bir sitede **Kurumsal Yönetim Politikalarımız** sunulmaktadır. Farklı iş ve personel birimleri kendi intranet sitelerinde kendilerine özel politikalarını yayınlayabilir. Bu belge içinde Kuralların hükümlerini tamamlayan çeşitli kurumsal politikaların bağlantılarını verdik.

Etik ve kurumsal politikalarımız ile size sunulan ilgili kaynaklar hakkında güncel bilgiye sahip olmak için bu intranet sitelerini düzenli aralıklarla ziyaret etmenizi tavsiye ederiz.

Etik Eğitimi ve Etik İrtibat Görevlileri. Intranet sitemiz ayrıca firmanın genel eğitim programlarının bir parçası olarak da etik konularını içermektedir. Bunu firmadaki günlük faaliyetleriniz sırasında karşılaşabileceğiniz etik meseleler hakkında açık bir diyalog kurmak ve sürdürmek için yapıyoruz. Bazı kurumsal müşteriler ve iş kollarının tayin edilmiş Etik İrtibat Görevlileri vardır. Bunlar, işin bir parçası olan ancak aynı zamanda Her Yerde Etik Programımız hakkında özel eğitimi olan ve belirli etik sorularını cevaplamanıza, olası sorunları çözmenize ve Etik Görevlilerimiz ile bağlantı sağlamanıza yardımcı olabilecek iş arkadaşlarımızdır.

Mesleki gelişiminizin önemli bir parçası olarak bu kaynaklardan yararlanmanızı umuyoruz.

Ek kaynaklar: **Etik İrtibat Programı Belgeleri; Etik Eğitim Materyalleri**

Kurallara Bağılığının Yıllık Olarak Belgelendirilmesi. Kurallarımıza uygunluğa verdiğimiz önemi göstermek için her yıl performans incelemeleri sırasında Bireysel Performans Yönetimi Programımızın (IPMP) bir parçası olarak etik ve kurumsal politikalarımıza bağılığının yeniden belgelendirilmesini istiyoruz.

Kurallarımıza Uygunluk IPMP Primi için bir Koşuldur.

Kurallarımıza uygunluk, firmanın Bireysel Performans Yönetimi Programı (IPMP) kapsamında hak sahibi olabileceğiniz bir primi almanın koşuludur. Kurallarımızın hükümlerinden herhangi birini ihlal ederseniz, firma aksi takdirde tarafınıza ödenecek primi düşürebilir veya kaldıracabilir. Bu, diğer haklara ilavettendir; firma Kurallarımızın ihlali neticesinde işinizi ya da ödeme koşullarınızdan herhangi birini değiştirmek, askıya almak veya işinize son vermek zorunda kalabilir.

Her Yerde Etik Programının İşleyişi Hakkında Yıllık Rapor. Her yıl araştırdığımız iddialar ve aldığımız tedbirlerin sayısı hakkındaki istatistikler dahil olmak üzere, Her Yerde Etik Programımızın işleyişi hakkındaki bir raporu firmadaki tüm iş arkadaşlarımıza sunacağız. En güncel rapor [intranette](#) yayınlanmaktadır.

Yerel Yasaların Etkisi. Kurallarımızın dünya genelindeki tüm çalışanlarımız için tutarlı bir şekilde geçerli olmasını amaçlıyoruz. Bununla birlikte, Kurallarımızın bir hükmü belirli bir ülkedeki geçerli bir yasa veya düzenlemeyi ihlal edecekse, söz konusu hükmün bu ülkedeki çalışanlarımız veya operasyonlarımız açısından geçersiz olması hususunu değerlendireceğiz. (Örneğin, Avrupa Birliđindeki belirli ülkelerin Yardım Hattımız aracılığıyla isimsiz bildirimde bulunulması konusunda kısıtlamaları vardır.) Diğer taraftan, yerel bir yasa Kurallarımızın yasakladığı bir eyleme izin verirse (örneğin, bazı istihdam ayrımcılığı türleri), biz yine de Kurallarımızın firmamızda çalışanlar için izleyeceğimiz standardı belirlemesi hususunu değerlendireceğiz.

Çalışanlara Karşı Sorumluluğumuz

Profesyonel hizmet endüstrisindeki en iyileri çekmeye ve elde tutmaya çalıştığımız için çalışanlarımız en değerli varlığımızdır. Dolayısıyla, birbirimize saygılı ve adil bir şekilde davranacak ve bir açık iletişim ve dürüstlük atmosferi geliştireceğiz.

Tüm bireylere saygı

Birbirimize kendimize edilmesini istediğimiz gibi muamele edeceğiz ve ofis içinde ve dışında iş arkadaşlarımız, müşterilerimiz ve tedarikçilerimize uygun ve profesyonel bir şekilde davranacağız. Dünyanın dört bir yanından olan çalışanlarımızın farklılıklarına saygı göstereceğiz. Daha geniş perspektifler müşterilerimiz, hissedarlarımız ve diğer paydaşlara sunduğumuz değeri artıracak daha zengin bir söylem seviyesine yol açacağı için kuruluşumuzda çeşitliliği destekliyoruz. İş kararlarını iş gerekçeleri ve liyakata göre ve her zaman geçerli iş yasalarına uygun bir şekilde vereceğiz.

Tacizi önleme politikası

Sözlü, fiziksel veya görsel kötü, taciz edici veya hakaret edici davranış kabul edilemez. Örnekler aşağıdakileri içermektedir:

- ırksal, etnik veya fiziksel özelliklere, dini inançlara, yaş veya cinsel yönelime dayanan aşağılayıcı yorumlar;
- bir kişinin özüyle ilgili küçümseyici açıklamalar ve
- hoş karşılanmayan cinsel yakınlaşmalar.

İyi niyet çerçevesindeki taciz şikayetleri karşısında gerçekleştirilen misilleme eylemleri gibi şiddet veya fiziki korkutma tehditleri veya eylemleri kesinlikle yasaktır. Bir iş arkadaşınızın davranışı sizi veya başkalarını rahatsız ederse bunu dile getiriniz ve taciz veya tehdit edici davranışı bildirmeniz kesinlikle tavsiye edilmektedir.

Kişisel ilişkiler

Piyasada ayırt edilmemize yardımcı olduğuna inandığımız kurumsal kültürümüzün temeli olarak, çalışanlarımız arasındaki karşılıklı saygıya ve profesyonel ilişkilere büyük değer veriyoruz. Dolayısıyla, çalışanlarımızın denetimlerine tabi olanlarla veya kendilerine bağlı olarak çalışanlarla arkadaşlık ilişkisinin ötesinde çok yakın kişisel ilişkilerinin olması uygun değildir. Bu, (müşteriler, yükleniciler ve tedarikçiler dahil olmak üzere) Jones Lang LaSalle'in temsilcileri olarak birlikte iş yaptıkları dış taraflar için de geçerlidir. Bu tür bir ilişki gelişirse, durumu çözmek için makul bir şeyin yapılıp yapılamayacağına karar verebilmemiz için bunu firma içindeki uygun bir kişiye derhal bildirmelisiniz.

Güvenlik ve sağlık

Hepimiz güvenlik ve sağlık kuralları ile politikaları belirleyip bunlara uyararak ve mantıklı ve sağduyulu olarak güvenli bir işyeri sağlamaktan sorumluyuz. Çalışanlar kazaları, yaralanmaları ve güvenli olmayan çalışma koşullarını tayınl edilen bir işyeri güvenlik görevlisine veya bir Etik Görevlisine derhal bildirmelidir.

Ek Kaynaklar: güvenlik ve sağlık bilgileri

Gizlilik

Çalışanlarımızın istihdam edildikleri ülkenin yasalarıyla belirlenen gizlilik haklarına saygı göstereceğiz. Çalışan bilgilerinin güvenliğini sağlamak için de uygun tedbirler alacağız. Bununla birlikte, global şirketimizi etkin ve verimli bir şekilde işletmek üzere geçerli yasalara uymak, bordroları işlemek ve diğer insan kaynakları gereksinimlerini yönetmek için çalışanlarımız hakkındaki bilgileri hem şirket içinde hem de dışında işleyebilmemiz ve transfer edebilmemiz gerekmektedir. Çalışanlarımız, bizimle birlikte çalışmaya başlayarak bilgilerinin bu ve diğer benzer amaçlarla kullanılmasını kabul etmiş olurlar. Çalışanlarımız bilgilerinizi gözden geçirebilir ve bilgilerindeki yanlışlıkları düzeltebilir.

İletişim sistemleri (telefon, e-posta, internet, anlık ileti, cep telefonundan mesajlaşma ve sosyal medya dahil)

Jones Lang LaSalle iletişim sistemlerini size yalnızca iş amaçlarıyla sunmaktadır. İletişim sistemleri aşağıdakileri içerir:

- telefonlar ve cep telefonları;
- bilgisayarlar;
- avuçiçi cihazlar;
- internet erişimi;
- e-posta sistemleri;
- faks makineleri ve
- sosyal medya aracılığıyla iletişime olanak tanıyan sistemler.

İletişim sistemlerimizi uygunsuz materyalleri ya da iş arkadaşlarınızı rahatsız edici materyalleri görüntülemek, almak veya göndermek için kullanamazsınız. Firma adına iletişim kurarken daima muhakeme gücünüzü kullanmalısınız; bu profesyonel bir şekilde iletişim kurmanız gerektiği anlamına gelir. Daima izlenecek iyi bir kural iletişiminizin bir gün açıklanabileceğini varsaymaktır; bu durumda kendinizin veya firmanın itibarına zarar verecek bir şeyi söylemeyi veya yazmayı istemezsiniz. Bu, firmanın bir temsilcisi olarak erişim sağlayabileceğiniz müşteri veya tedarikçi iletişim sistemleri için de geçerlidir. Unutmayın: ilk önce düşünün, daha sonra e-posta gönderin.

İletişim sistemlerimizin kişisel nedenlerle sınırlı kullanımı yönündeki gereksinimi anlıyor ve buna izin veriyoruz. Bununla birlikte, firmanın iletişim sistemlerinin kişisel kullanımı bir hak değil bir imtiyazdır ve firma bu imtiyazı istediği zaman geri alabilir. Firma iletişim sistemlerimiz üzerinden gönderilen veya alınan mesajları izleyebilir, inceleyebilir ve saklayabilir. Bu iletişimler açısından bir gizlilik beklentiniz olmamalı.

Ek kaynaklar: Size iş amaçlarıyla sunulan bilgi teknolojisi sistemlerimiz, yazılımlar, internet ve sosyal medya erişiminin kullanımına ilişkin **Bilgi Teknolojisi Kullanımı politikası**.

İletişim politikalarımız belirli bir ülkedeki çalışanlar için geçerli olan veri gizliliği yasalarıyla sınırlıdır.

Sıkça Sorulan Sorular

Çalışanlara karşı sorumluluklarımız hakkındaki bazı Sıkça Sorulan Sorular için [buraya](#) tıklayın.

Müşterilere Karşı Sorumluluğumuz

Yaptığımız her şeyde müşterilerimizin menfaatlerine öncelik verdiğimiz için kendimizle gurur duyuyoruz. Her zaman en üst düzey hizmetle olağanüstü müşteri memnuniyeti için çalışmalıyız. Kuruluşumuz, müşterilerimizin bağlılık ve desteği olmadan başarılı olamaz.

Mesleki standartlar ve davranış; kalite güvencesi

İş yaptığımız ülkelerdeki yerel mesleki standartlara uyacağız. Müşterilerimizin tesislerinde uygun ve profesyonel bir şekilde davranmalı, firmaya olumlu yansıtacak bir imaj çizmeli ve müşterimizin iç kurallarına uymalıyız. Jones Lang LaSalle politikaları bir müşterinin politikalarından daha katı olduğunda, Jones Lang LaSalle politikalarına uymalısınız.

Müşterilerimize sunulan hizmet kalitesi, Jones Lang LaSalle'in başarısının devam etmesi açısından kilit bir unsurdur. Basit adımlar – düzeltme okuması; güncellenmiş şablonları kullanma; eşdeğer hizmet değerlendirmelerini alma; kapsamı, müşteri beklentilerini ve akdi yükümlülükleri teyit etme – hizmet kalitesini dikkate değer ölçüde artırabilir ve pahalıya mal olan hatalardan ya da itibar kaybından kaçınılmasını sağlayabilir. Her birimiz, mümkün olan en iyi işi yapmamızı sağlayacak hizmet kalitesi adımlarını yerine getirmek için kendi uygulama alanımızı değerlendirmekten sorumluyuz.

Ek kaynaklar: Hizmet kalitesi ve mesleki standartları destekleme araçları.

Müşteri bilgileri

Hassas, özel veya gizli müşteri bilgilerini kendimize ait bu tür bilgileri koruduğumuz gibi dikkatli bir şekilde koruyacağız. Bu, müşterilerimizle olan geçerli sözleşmeleri anlamayı ve bunlara uymayı içerir. Bunu yapmak için uygun yetkiye sahip olduğumuzu bilmiyorsak, müşteri bilgilerini Jones Lang LaSalle içinde veya dışında tartışmamalı veya açıklamamalıyız. Medyadan biri bir müşteri meselesi hakkında yorum yapmanızı isterse, ilk olarak müşterinin onayını almalı ve ayrıca önerdiğiniz yanıtları Kurumsal İletişim departmanı ile gözden geçirmelisiniz.

Ek kaynaklar: Önemli bilgilerin kamuoyuna açıklanmasına ilişkin politikamız.

Müşteri çıkar çatışmaları

Başka bir Jones Lang LaSalle müşterisiyle ya da Jones Lang LaSalle'in kendisiyle olası bir çıkar çatışmasının olduğu durumlarda, ilk olarak olası çatışmayı açıklamadan ve her müşterinin yine de bizimle devam etmek istediğine dair yazılı teyidini almadan bir müşteri için çalışmayacağız. Finansal Kiralama ve Yönetim bir mülkün sahibini temsil ederken Kiracı Temsilinin aynı mülkteki kiracıyı temsil ettiği bir durum önceden açıklanması gereken bir çatışmaya örnektir.

Olası bir çıkar çatışmasını uygun Müşteri İlişkileri Müdürüne ve Etik Görevlilerimizden birine havale etmelisiniz. Olası çatışmanın yazılı olarak açıklanmasından ve müşterilerin onayının alınmasından sonra Müşteri İlişkileri Müdürü, Etik Görevlisinden de gerekli yardımı alarak, Jones Lang LaSalle'in bu müşteri talimatlarına göre hareket etmeye devam edip edemeyeceğine ve hangi koşullar altında devam edebileceğine karar verecektir.

Ek kaynaklar: Olası çıkar çatışmalarını belirleyip çözenize yardımcı olacak yararlı araçlar içeren ve intranette yer alan Çıkar Çatışması Kılavuzu.

Lisanslama

Pek çok devlet (aracılık gibi) gayrimenkul işlemlerini, (yatırım yönetimi gibi) finansal hizmet işlerini ve (mühendislik gibi) diğer profesyonel veya teknik hizmetleri gerçekleştirmek için özel lisanslara sahip olunmasını zorunlu kılar. Bazı lisanslar firma için geçerliken bazılarını tek tek çalışanlar tarafından sahip olunmalıdır. Yalnızca lisanslı olduğumuz hizmetleri gerçekleştirmeli ya da bunu yalnızca uygun lisansa sahip temsilciler aracılığıyla yapmalıyız.

İşlerimizi yürütmek için ihtiyacımız olan lisansları alma ve sürdürme hakkında size ek bilgi vermek için intranette bir lisanslama sitesi kurduk ve ayrıca belirli faaliyet türleri için ne zaman lisansa ihtiyacımız olabileceği hakkında yararlı bilgilerle ülke uygunluk koordinatörü programımıza ilişkin bir politika yayınladık.

Ek kaynaklar: Yasal ve düzenleyici uygunluğa ilişkin politika

Resmi müşteriler

Resmi müşterilerle iş yaparken tüm yasal ve akdi yükümlülükler uymaya özellikle dikkate etmeliyiz. Tüm dünyadaki ulusal ve yerel yönetimlerin kamu yararını korumak için yürürlüğe koyulan özel ve çeşitli ihale yasaları ve düzenlemeleri vardır. Bunlar, çoğu durumda özel sektör işlemlerinin tabi olduğu yasalardan daha katıdır. Bu yasalar, genellikle kamu görevlilerine hediye, ağırlama ve seyahat teklif edilmesini yasaklar veya sıkı bir şekilde kısıtlar. Çoğu kez bu yasalar ayrıca halihazırda çalışan veya kısa süre önce emekli olmuş kamu görevlilerinin ve ailelerinin işe alınması ve devletin objektif karar almasını uygunsuz bir şekilde etkiliyor gibi görülebilecek davranışlar için de geçerlidir.

Ek kaynaklar: Devletle iş yapma gerekleri hakkındaki bilgiler

Uygunsuz ağırlama

İstense dahi, müşterileri, potansiyel müşterileri, tedarikçileri veya diğer çalışanları uygunsuz bir şekilde ağırlamayacağız. Bu, katılımcılardan herhangi birini rahatsız edebileceği ya da Kurallarımızla belirlenen standartları ihlal edebileceği için uygunsuz görülebilecek kulüpleri veya restoranları içermektedir. “Uygunsuzluk” testlerinden biri, ağırlama şeklinin kamuoyuna açıklanmasının Jones Lang LaSalle’i sıkıntıya sokup sokmayacağını ya da mesleki itibarını olumsuz bir şekilde etkileyip etkilemeyeceğini değerlendirmektir.

Hediye verme

Müşterilerimiz tarafından istihdam edilen kişilere ya da birlikte iş yaptığımız diğer üçüncü taraflara hediye verirken muhakeme gücümüzü kullanmalıyız. Birinin kendi şirketinin etik kurallarını ihlal etmesine neden olacak bir hediye teklif etmemelisiniz. Hediyeler, kamuoyuna açıklandığında Jones Lang LaSalle’i sıkıntıya sokacak ya da uygunsuzluk izlenimi verecek türde de olmamalıdır. Ayrıca, firmanın verdiği bir hediyein değeri asla bir rüşvet izlenimi verecek kadar büyük de olmamalıdır. Rakiplerimize göre daha hoş hediyeler verdiğimiz için değil müşterilerimize olağanüstü değer sunduğumuz için iş alıyoruz ve müşterileri kazanıyoruz.

Sıkça Sorulan Sorular

Müşterilere karşı sorumluluklarımız hakkındaki bazı Sıkça Sorulan Sorular için [buraya](#) tıklayın.

Piyasaya Karşı Sorumluluğumuz

İş uygulamalarımızda en yüksek dürüstlük standartlarını destekleyerek ve müşterileri ve birlikte iş yaptığımız diğer tarafları dikkatli bir şekilde seçerek adil ve rekabetçi bir piyasanın gelişmesine yardımcı olacağız.

Antitröst, dürüst iş yapma ve rekabet

Firmanın müşterileri, tedarikçileri ve rakipleriyle dürüst bir şekilde iş yapmalıyız. Manipülasyon, gizleme, kötüleme, kişiye özel bilgilerin suistimali, önemli gerçeklerin yanlış beyanı veya adil olmayan diğer uygulamalarla başkasından haksız bir şekilde yararlanmayız. Bütün dünyada geçerli olan antitröst ve rekabet yasalarına uymalıyız (farklı fiyat politikası, fiyat sabitleme, ticaretin kısıtlanması ve tekellerle ilgili olanlar dahildir). Avrupa Birliği rekabet yasaları ve Amerika Birleşik Devletleri antitröst yasaları gibi bu yasalar, serbest girişimcilik sistemini korumakta ve etkin ancak adil rekabeti teşvik etmektedir.

Tüm ticari işlerimizde:

- Etkin ve dürüst bir şekilde rekabet edeceğiz;
- Rekabet ettiğimiz bir piyasada fiyat sabitleme, ücret sabitleme, minimum fiyatları belirleme veya diğer ticaret koşullarını belirleme amacıyla rakiplerimizle fiyatlandırmayı ya da bunu etkileyen hususları tartışmayacağız;
- Tüm tedarikçilere şirketimiz için adil ve etkin bir şekilde rekabet etmelerini beklediğimizi açıkça belirteceğiz;
- Doğru ve dürüst bir şekilde hareket ederek müşterilerimizle uzun vadeli ilişkiler kuracağız ve
- Doğru ve güvenilir pazarlama ve reklamcılık yapacağız. Jones Lang LaSalle veya rakiplerimiz hakkında kasıtlı olarak yanıltıcı mesajların kullanılması, önemli gerçeklerin atlanması veya yanlış iddialarda bulunulması asla kabul edilemez.

Yasal ve etik bir şekilde yapıldığında rakiplerimiz hakkında bilgi toplamak meşru bir ticari faaliyet olmakla birlikte, çalışanlarımızın, doğrudan veya üçüncü taraflar aracılığıyla, belgelerin çalınması, birinin kimliğinin yanlış beyan edilmesi, rakibin bir çalışanının gizli bilgileri açıklamaya teşvik edilmesi ya da bir rakibin gizli bilgilerine uygunsuz erişim elde edilmesi gibi uygunsuz yollarla bir rakip hakkında bilgi toplaması asla uygun değildir.

Ek kaynaklar: antitröst yasalarına uygunluğa ilişkin politikamız

Kolaylaştırıcı ödemeler dahil rüşvet verilmesini önleme politikası

Doğrudan veya dolaylı olarak iş alma veya işi elde tutma ya da uygunsuz bir avantaj elde etme amacıyla dünyanın herhangi bir yerinde müşterilere, tedarikçilere, kamu görevlilerine veya başka birine yasadışı, uygunsuz veya şüpheli bir ödemeyi ya da şahsi fonların, şirket fonlarının veya diğer değerli bedellerin taahhüdünü teklif etmemeli, gerçekleştirmemeli veya gerçekleştirmeye söz vermemeliyiz. Bu, kamu çalışanlarına yapılan küçük "kolaylaştırıcı" ödemeleri dahi içermektedir.

Faaliyet gösterdiğimiz pek çok ülkenin yabancı görevliler açısından rüşveti yasaklayan ve ayrıca doğru defter ve kayıtların tutulmasını gerektiren yasaları vardır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerindeki yasa Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası ve Birleşik Krallık'taki kanun Rüşvet Yasası olarak bilinmektedir. Bu yasalar, bütün dünyadaki

operasyonlarımız için geçerli olabilir. İş yaptığımız ülkelerde geçerli olan yerel rüşveti önleme yasalarının yanı sıra bu yasalara uyacağız.

Başka bir tarafı kamu görevlilerine veya kamusal işletmelerin çalışanlarına dolaylı olarak yolsuzluk ödemeleri teklif etmek veya yapmak için kullanmayacağız. Üçüncü taraflarla olan işlemlerde Jones Lang LaSalle adına hareket edecek bir danışman veya başka bir temsilci tutan bir çalışan, söz konusu temsilci veya danışmandan geçerli rüşveti önleme yasalarının gereklerine uyacağına dair yazılı teyit almalıdır.

Ek kaynaklar: **Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasasına** uygunluğa ilişkin ilave politika; Şirketin FCPA tespit programı dahil olmak üzere **Yurtdışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası ve Rüşvet Yasasına** ilişkin intranet sitesi ve intranette **olasi rüşvet durumlarını belirleme ve önlemenin yollarına ilişkin bölüm.**

Satınalma uygulamaları; satınalma kararlarıyla bağlantılı olarak hediye kabul etmenin yasaklanması

Satınalma kararlarını yalnızca Jones Lang LaSalle'in ya da adlarına hareket ederken müşterilerimizin menfaatlerine göre ve firmanın tedarik politikalarına uygun bir şekilde vermeliyiz.

Satınalma taahhütlerinde bulunmadan önce uygun iç onayları almalıyız. Bu, etkin işin ve harcamalarımız üzerinde mali kontrollerin sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bu süreç, belirli onaylar için global bir politikaya tabidir ve bir ülkeden diğerine ya da bir iş veya personel grubundan diğerine farklı bir şekilde ele alınabilir. Bunun amacı firmayı harcama yapma taahhüdüyle bağlama kararlarını uygun kişilerin incelemesini, iş harcamalarının geçerli olmasını, mal veya hizmetlerin özelliklere uygun bir şekilde alınmasını ve faturanın yasal gereklere uymasını ve satınalma politikalarımıza uygun olmasını sağlamaktır.

Tam bir şirket içi açıklama olmadan ve uygun onayları almadan Jones Lang LaSalle'in bir Jones Lang LaSalle çalışanı veya bir Jones Lang LaSalle çalışanının akrabası tarafından sahip olunan veya kontrol edilen bir tedarikçiden mal veya hizmet satın almasına bilerek asla neden olamaz veya bu konuda yönlendirmede bulunamazsınız. Bu, Jones Lang LaSalle veya müşterilerimizden herhangi biri için olan her türlü mal veya hizmet için geçerlidir.

Jones Lang LaSalle mal ve hizmetleri yalnızca fiyat, kalite, performans ve uygunluk ölçütlerine göre satın alır. Uygunsuz veya yasadışı bir işlem ya da uygunsuz veya yasadışı gibi görünen ya da raporların veya işlemin bir tarafının sonuçlarının doğruluğunu herhangi bir şekilde saptırmaya yönelik bir işlem gerçekleştiremezsiniz.

Firma veya müşterilerinden herhangi biri adına mal veya hizmet satın aldığınız bir tedarikçi veya alt-yükleniciden asla (nakit, ağırlama ya da ücretsiz mal veya hizmetler gibi başka bir bedel biçiminde) bir hediye veya rüşvet talep veya kabul etmemelisiniz. Bu kuralın tek istisnası olarak, reddetmek iyi niyetli kararınıza göre iş perspektifinden mahcup edici olaksa ve hediye veya ağırlamanın aksi takdirde verilecek en iyi satınalma kararını değiştirmesi amaçlanmamışsa veya bu şekilde düşünülmeceyse, küçük veya nominal değerdeki hediyeleri, iş yemeklerini veya ağırlamaları kabul edebilirsiniz.

Hediyeler durumunda, küçük veya nominal değerle 100 ABD doları (ya da diğer para birimlerindeki eşdeğeri) veya daha azını kastediyoruz. İş yemekleri veya ağırlama durumunda, her yemek veya etkinlik için yine 100 ABD doları (ya da diğer para birimlerindeki eşdeğeri) veya daha azını kastediyoruz. Daha pahalı şehirlerde bir iş yemeğinin bu tutarı aşabileceğini biliyoruz; dolayısıyla, genel amacımız bu çerçevede iyi bir ticari karar vermeniz ve uygunsuz

görünebileceklerden kaçınmanızdır.

Ek kaynaklar: **Rüşveti tespit etme ve önleme** hakkındaki eğitim materyallerine yönelik yönetici araç seti. Ayrıca, aşağıdaki “Hissedarlara Karşı Sorumluluk—Kişisel çıkar çatışmaları” bölümüne de bakın.

Doğru ve eksiksiz mali kayıtlar

Mali kayıtlarımız işlemleri, varlıkları ve yükümlülükleri doğru bir şekilde yansıtmalı ve genel kabul gören muhasebe ilkelerine uygun olmalıdır. Firmanın defter veya kayıtlarına bir işlemin gerçek niteliğini gizleyen veya saklayan girişler yapamazsınız. Açıklanmayan veya kaydedilmeyen fonlar veya varlıklar yaratamaz veya tutamazsınız.

Ek kaynaklar: muhasebe düzensizliklerine ilişkin şikayet prosedürleri

Boykotlar

Jones Lang LaSalle’in bir ülkenin veya bir ülkedeki şirketlerin boykotuna katılmasını yasaklayan yasalar olan boykot karşıtı yasalara uymalıyız.

Ticaret kısıtlamaları

Ayrıca, geçerli yasalarla bunu yapmanın yasaklandığı yerlerde bir devlet, kurum, kuruluş veya kişiyle ya da bir ülke içinde iş de yapmayacağız. Belirli bir ülkede yasal bir şekilde iş yapıp yapamayacağımızdan emin değilseniz, lütfen intranetteki izinli ülkeler sitesine bakın ya da bir Etik Görevlisine başvurun.

Müşterilerimizi, iş ortaklarımızı ve iş arkadaşlarımızı dikkatli bir şekilde seçme

Jones Lang LaSalle’in itibarına zarar verebilecek taraflarla iş yapmayacağız. Örneğin, kasıtlı ve/veya sürekli olarak yasayı ihlal eden bir şirket veya kişiyle iş yapmaktan kaçınacağız. Geçerli yasa veya düzenlemelerle bunun yasaklandığı durumlarda bir şirket veya kişiyle iş yapmayacağız. Son olarak, yasayla yasaklanan veya Kurallarımızla yasaklanan eylemleri gerçekleştirmek için üçüncü bir tarafı tutmayacağız.

Jones Lang LaSalle’in birlikte çalıştığı müşterileri, tedarikçileri, temsilcileri, danışmanları, alt-yüklenicileri, fon yatırımcılarını, ortak girişimleri ve ittifakları dikkatli bir şekilde değerlendirmeliyiz. İlgili koşullar altında uygun olduğu ölçüde, aşağıdaki tarafların geçmişleri, itibarları ve uygulama standartları hakkında bilgi edinmekle sorumlusunuz:

- müşteriler;
- potansiyel müşteriler;
- tedarikçiler ve
- adımıza hareket etmek ya da başka bir şekilde birlikte iş yapmak üzere tuttuğumuz şirket veya kişiler.

Ayrıca, adımıza hareket etmesi ya da mal veya hizmet tedarik etmesi için tuttuğumuz şirket veya kişilerin Tedarikçi Davranış Kurallarımız uyarınca gereken standartlara uymasını sağlamak için de uygun tedbirleri almalıyız. Müşteri, müşterek girişim ortağı ve tedarikçi durum tespiti ve kabulüne ilişkin politikalarımızın içeriğini anlamakla, bu politikalara uymakla ve dış tedarikçiler ile diğerlerinin bize ve müşterilerimize karşı olan yükümlülüklerini anlamalarını sağlamakla sorumlusunuz.

Farklı ülkelerdeki yasal gereklere uygun bir şekilde, bizim için çalışması amacıyla işe aldığımız kişileri de dikkatli bir şekilde seçmeliyiz. Bu, iş başvurularında doğru bilgileri sunduklarından ve geçmişlerinde çalışan olarak istenmemelerine neden olacak (dolandırıcılık veya şiddet geçmişi gibi) bir şeyin olmadığından emin olmak için makul tedbirlerin alınmasını içerir.

Ek kaynaklar: potansiyel müşteri ve tedarikçileri değerlendirmenize yardımcı olacak **Müşteri Durum Tespiti** ve **Tedarikçi Durum Tespiti** politikaları; **Tedarikçi Davranış Kurallarımızın kullanımına yönelik esaslar**; LaSalle Yatırım Yönetimi müşterek girişim ortağı durum tespiti; intranette araştırma kaynaklarının olduğu özel bölüm ve potansiyel çalışanlar hakkında **özgeçmiş kontrollerinin yapılmasına ilişkin politika**

Kara para aklamayla mücadele politikası

Geçerli tüm kara para aklamayla mücadele yasalarına uyacağız. Bilerek asla bir kara para aklama planına dahil olmayacağız, nakit bir işlemin hacmini eksik beyan etmeyeceğiz ya da bir vergi yükümlülüğünden haksız bir şekilde kaçınmayacağız. Ayrıca, farkında olmadan kara para aklamaya yardımcı olmak üzere kullanılma ihtimalimizi azaltmak için müşterilerimiz hakkında bilgi edinmek amacıyla makul çaba göstereceğiz. Kara para aklamanın “bilerek görmezden gelinmesini” hoş karşılamayacağız.

Gayrimenkul, kara para aklama aracı olarak kullanılabilir. Para, uyuşturucu kaçakçılığı, terörist faaliyet veya yasadışı vergi kaçırma gibi ilgili suç faaliyetini gizlemek için “aklanır”. Özgürce kullanılabilmeleri için fonların gerçek kaynağını gizler. Kara para aklayan biri örneğin farkı “el altından” olarak gerçek değerinin oldukça altında bildirilen bir satınalma fiyatını kabul eden ve böylece kara para aklayan kişinin geri dönüp mülkü gerçek değeriyle satmasına olanak tanıyan bir kooperatif satıcısından mülk satın alabilir. Bu yalnızca tek bir örnektir ve kara para aklama pek çok farklı biçimde olabilir.

Şüpheli görünen bir işlem fark ederseniz, bunu yöneticinize ve Etik Görevlilerimizden birine bildirin.

Ek kaynaklar: kara para aklamayla mücadele prosedürlerimiz hakkında bilgi

Sıkça Sorulan Sorular

Piyasaya karşı sorumluluklarımız hakkındaki bazı Sıkça Sorulan Sorular için [buraya](#) tıklayın.

Hissedarlara Karşı Sorumluluğumuz

Tüm çalışanlar, yöneticiler ve yönetim kurulu üyeleri varlıklarımızı korumalı ve etkin kullanımlarını sağlamalıdır. Hırsızlık, dikkatsizlik ve israfın firmanın karlılığı üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Şirket varlıklarını yalnızca meşru iş amaçları için kullanmalısınız. Ayrıca, borsada işlem gören bir şirket olarak, mali faaliyetlerimizin doğru ve eksiksiz kayıtlarını hazırlamalı ve sunmalıyız ve Amerika Birleşik Devletleri'nin tüm menkul kıymet yasalarına uymalıyız.

Eylemlerinizi için uygun iç onayları alma

Firma adına gerçekleştirdiğiniz tüm faaliyetlerin uygun kanallar aracılığıyla gerektiği gibi yetkilendirildiğinden emin olmalısınız. Kurumsal yetki konusunda bazı genel kurallarımız var ve belirlemek isteyebilecekleri ek gereklere (örneğin farklı tedarikçi ödemesi seviyeleri için hangi yönetici onaylarının gerektiğine) karar verme konusunu iş ve personel birimlerimize bırakıyoruz.

Daha önce faaliyet göstermediğimiz bir ülkede iş yapmaya başlamadan önce de belirli kurumsal onayların alınmasını zorunlu kılıyoruz. Bunu yerel gereklere uydüğumuzdan, personelimizi uygun şekilde eğittiğimizden ve kişisel güvenlikleri için tatmin edici tedbirlerin alınıp alınmadığını değerlendirdiğimizden emin olmak için yapıyoruz.

Ek kaynaklar: genel kurumsal yetki, gruba özgü politikalar, icra yetkisinin devri, tüzel kişilerin yönetimi, yeni bir ülkede faaliyet gösterme ve yeni bir ofis açmaya ilişkin politikalarımız

Müşteriler ve tedarikçilerle sözleşme yapma

Müşteriler ve tedarikçilerle olan iş düzenlemelerimizin tamamını uygun sözleşme belgeleriyle yazılı olarak belirttiğinizden emin olmalısınız. Ayrıca, sözleşmelerimizin doğru bir şekilde doldurulduğundan ve kurumsal kayıtlarımızın bir parçası olarak uygun şekilde tutulduğundan da emin olmalısınız.

Ek kaynaklar: müşteri sözleşmelerine ilişkin politika ve standart sözleşmeleri ve sözleşme veritabanımız hakkındaki diğer bilgileri bulabileceğiniz intranetteki sözleşmeler sitesi

İçeriden alınan bilgiler ve menkul kıymet işlemleri

Jones Lang LaSalle için dünya genelinde geçerli olan Amerika Birleşik Devletleri menkul kıymet yasaları, yatırım yapanları korumak için menkul kıymetlerin alım ve satımını düzenlemektedir.

Bir çalışanın halka açık olmayan önemli bilgileri bilirken menkul kıymetlerimizi satın alması veya satması hem Jones Lang LaSalle politikasını hem de menkul kıymet yasalarını ihlal eder. Bilgi, makul bir yatırımcının menkul kıymetleri satın alma, satma veya elinde tutma kararını etkileyebilecekse "önemli" kabul edilir. Ayrıca, halka açık olmayan önemli bilgilere sahip olan bir çalışanın bu bilgileri (eş ve çocuklar dahil olmak üzere) başka kişilere açıklaması ya da menkul kıymetlerimizi satın alma veya satma tavsiyesinde bulunması da Jones Lang LaSalle politikasını ve menkul kıymet yasalarını ihlal eder. Bu "tüyo verme" olarak adlandırılır ve bu gibi durumlarda her iki kişi de sorumlu tutulabilir. Bu politika esas itibarıyla Jones Lang LaSalle hisselerindeki işlemlere yönelik olmasına rağmen, birlikte çalışırken bilgilerine erişiminiz olabileceği için müşterilerimiz veya tedarikçilerimiz olan diğer hisse senedi ihraççıların menkul kıymetleri için de aynı şekilde geçerlidir.

Bilgiler, genel olarak yatırımcılara sunulacak bir şekilde yayımlanana kadar halka açık olmayan bilgilerdir. Bu, tipik bir şekilde yerine getirilir. Bunu tipik olarak bir basın bülteni dağıtarak ve bilgileri ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu'na sunarak yaparız. Halka açık olmayan bilgiler, bunları işleyebilecek veya başka bir şekilde öğrenebilecek yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler veya diğer çalışanlara ait değildir; bu bilgiler Jones Lang LaSalle'e aittir.

Yönetim Kurulumuzun üyeleri, (özel bildirimde bulunulacak) belirli üst yöneticiler ve çalışanlar menkul kıymetlerimizi alıp satma konusunda ek kısıtlamalara tabidir. Bu, bilgilere mevcut erişimlerinin yanı sıra firmada buldukları pozisyonlar nedeniyle belirli konularda bilgiye sahip olabileceklerine ilişkin kamuoyu algılamalarını yansıtmaktadır. Her takvim çeyreğinin sona ermesinden yedi gün önce başlayan ve her çeyrek için kazançların yayınlanmasından sonraki üçüncü iş gününde sona eren "karartma dönemi" içinde Jones Lang LaSalle hisselerini alıp satamazlar. Tabii ki, halka açık olmayan önemli bilgilere sahipken genel işlem yapmama yasağı bu kişiler için de her zaman geçerlidir.

LaSalle Yatırım Yönetimi gibi belirli iş dallarımızın (çalışanlarının satın alamayacağı halka açık menkul kıymetlerin listeleri gibi) menkul kıymetler konusunda ek politikaları olabilir ve/veya bunlar, çeşitli ülkelerde yatırım müdürleri veya menkul kıymet alım satımcıları için geçerli olan ek menkul kıymet yasaları kapsamında düzenlemeye tabi olabilir. Bunlardan herhangi birinin sizin için geçerli olup olmadığını ve bunlara nasıl uyulacağını anlamakla sorumlusunuz.

Halka açık olmayan önemli bilgileri kişisel çıkarları için kullanan ya da bu tür bilgileri geçerli bir iş amacı olmadan başkalarına açıklayan bir kişi, Jones Lang LaSalle'in menfaatlerine aykırı hareket etmiş olur. Bu yasaların ihlaline yönelik cezalar ağırdır ve önemli para cezalarının yanı sıra uygunsuz şekilde hareket eden çalışanların hapis cezası almasına neden olabilir.

Ek kaynaklar: **şirket menkul kıymetlerinin içeriden bilgiye dayalı ticareti ve müşteriler tarafından ihraç edilen menkul kıymetlere ilişkin politikalarımız; LaSalle Yatırım Yönetimi menkul kıymet politikaları.**

Dış İletişimler

Önemli kurumsal meseleler için sözcülerimiz Başkanımız, İcra Kurulu Başkanımız, Finans Direktörümüz ve bu yöneticilerden herhangi biri tarafından özellikle tayin edilebilecek diğer kişilerle sınırlıdır. Önemli kurumsal meselelere ilişkin olarak medyadan veya firma dışındaki birinden alınan sorulara başka hiç kimse cevap veremez. Bu tür soruları, firmanın nasıl cevap vermesi gerektiğine karar verecek Pazarlama ve İletişim Direktörüne ya da görevlendirdiği kişilerden birine yönlendirmelisiniz. Kurallarımız, bir kişinin yasa veya mahkeme emri uyarınca gereken iletişimleri gerçekleştirmesini yasaklamaz.

Basın bültenlerinin tutarlı ve uygun bir şekilde dağıtılmasını sağlamak için önemli kurumsal meseleler hakkındaki basın bültenlerinin yayınlanmasından yalnızca Chicago'daki Kurumsal İletişim Departmanı ve diğer ofislerdeki görevlileri sorumludur. Bir Jones Lang LaSalle çalışanı önemli olduğu düşünülen bilgileri açıklarsa, kamuoyuna açıklama yapma gereklerine tam olarak uyulmasını sağlamak için yeni bir basın bülteni yayınlama gereksinimini değerlendireceğiz. Basın bültenleri ve diğer şirket gelişmelerine ilişkin diğer kamuoyu açıklamaları, yerel yetkililerle veya işe özgü pazarlama ve halka ilişkiler yetkilileriyle netleştirilmelidir. Firma, kurumsal bir kriz durumunda iletişimlerin ele alınması için geçerli olan bazı politikalar belirlemiştir.

Ek kaynaklar: önemli şirket bilgilerinin açıklanmasına (menkul kıymet yasaları kapsamında “önemli” kabul edilen halka açık olmayan bilgi türleri örnekleri dahildir), *herkese açık web sitemizdeki bilgilere yönelik gereklere ve stratejik araştırmaların müşterilere dağıtılmasına yönelik politikalar; kriz iletişimi politikaları.*

Kötüleme

Firmada çalışırken firmayı sadık bir şekilde desteklemekle yükümlüsünüz. Dolayısıyla, firma dışındaki herhangi birine firma hakkında önemli gönüllü veya keyfi olumsuz yorumlar yapmanız ya da firmanın itibarını başka bir şekilde kötülemeniz uygun değildir. Asla medyaya bilgi sızdıramazsınız ya da elektronik mesaj panolarında, sohbet odalarında, e-postalarda veya diğer sosyal medya ortamlarında olumsuz yorumlar yapamazsınız. Firma zarar görürse, uygunsuz bilgileri açıklayan kişinin ismini bir internet hizmeti sağlayıcısından alma konusunda yasal hakka sahip olabilir.

Bu, tabii ki geçerli iş gerekçeleriyle ve firmayı geliştirmek için firma içinde yapıcı eleştiride bulunamayacağınız ya da davalar veya resmi soruşturmalar durumunda olduğu gibi yasa uyarınca gereken hallerde dış taraflara olumsuz dahi olsa gerçek görüşlerinizi bildiremeyeceğiniz anlamına gelmemektedir. Bir devlet dairesi veya adli organdan alınan soruları daima doğru ve iyi niyetli bir şekilde cevaplamalısınız.

Kişisel çıkar çatışmaları; rüşvet almayı önleme politikası

Bir bireyin kişisel çıkarı bir bütün olarak şirketin çıkarlarıyla çatıştığı zaman bir “çıkara çatışması” ortaya çıkar. Bir çalışan, yönetici veya yönetim kurulu üyesi şirket işini objektif ve verimli bir şekilde yerine getirmesini zorlaştırabilecek eylemlerde bulunduğu veya bu tür kişisel çıkarlara sahip olduğunda bir çatışma durumu ortaya çıkabilir. Bir çalışan, yönetici veya yönetim kurulu üyesi ya da aile üyelerinden biri firmadaki pozisyonu dolayısıyla uygunsuz kişisel menfaatler elde ettiğinde de çıkar çatışmaları ortaya çıkar.

Hiçbir çalışmamız, yöneticimiz veya yönetim kurulu üyemiz Jones Lang LaSalle işletmeleriyle rekabet edemez ya da işletmelerimizden herhangi biri adına gerçekleştirdikleri işlemlerin kişisel veya ailevi çıkarlarından etkilenmesine ya da etkileniyor gibi görünmesine izin veremez. İstisnalar, yalnızca bir Etik Görevlisine tam bir açıklama yapılmasının ve yazılı izin alınmasının ardından geçerli olabilir.

Bir çalışan ile Jones Lang LaSalle arasında olan ve önceden açıklanması ve onaylanması gereken çıkar çatışması örnekleri aşağıdakileri içermektedir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Jones Lang LaSalle ile olan bir işlemde ya da Jones Lang LaSalle'in bir müşteri adına dahil olduğu bir işlemde kişisel bir çıkara sahip olma.
- Jones Lang LaSalle'in bir rakibi, tedarikçisi veya müşterisinde ya da Jones Lang LaSalle ile iş yapan veya yapmaya çalışan bir kuruluşta önemli oranda bir mülkiyete ya da (istihdam veya kurul üyeliği dahil olmak üzere) başka bir iş çıkarına sahip olma; yani, sahip olduğunuz payın söz konusu diğer kuruluşu anlamlı bir şekilde etkileme yetkisi vermesi. Yalnızca önemsiz bir toplam pay yüzdesini temsil eden nispeten büyük miktardaki para yatırımı Kurallarımızı ihlal etmeyecektir. Dolayısıyla, örneğin Jones Lang LaSalle ile iş yapabilecek IBM gibi büyük bir halka açık şirkette kişisel bir yatırımınız varsa ancak, kişisel yatırımınız IBM'de yalnızca küçük bir toplam hissedar payını temsil ediyorsa, IBM'deki yatırımınız bir problem değildir.
- Jones Lang LaSalle'in bir paya sahip olduğu veya olabileceği bir teşebbüse katılma ya da Jones Lang LaSalle'in bir paya sahip olduğu veya olabileceği (gayrimenkul, menkul kıymetler veya diğer mülkler gibi) bir mülkte pay satın alma. Firmanın iş çıkarlarıyla aynı yönde çıkarlara sahip olmalarını sağlamak için belirli bir

çalışan sınıfına veya yönetim kurulu üyelerine zaman zaman sunulabilecek ve şirket tarafından oluşturulmuş programlar kapsamında yapılan ortak yatırımlar için Kurallarımız kapsamında ek onaylar gerekmemektedir.

- Tedarikçiler ve alt-yükleniciler dahil olmak üzere, Jones Lang LaSalle ile iş yapan veya iş yapmaya çalışan ya da Jones Lang LaSalle ile rekabet eden bir kişi veya kurumdan bir hediye, yardım, kredi, özel hizmet, ödeme veya herhangi bir özel muamele kabul etme. Yalnızca aşağıdakilerden her birinin geçerli olması halinde bir istisna yapabiliriz:
 - İyi iş uygulamalarına uygun olacaktır.
 - Makul olarak bir iş teşviği veya rüşvet olarak yorumlanmayacaktır.
 - Küçük veya nominal değerdedir (yaklaşık 100 ABD dolarının yerel para birimindeki eşdeğeri veya daha azı).
 - İşlemin kamuoyuna açıklanması Jones Lang LaSalle'i sıkıntıya sokmayacaktır.
- Bir birey, şirket veya kamu görevlisini Jones Lang LaSalle'e veya kendinize bir avantaj sağlayacak şekilde hareket etmesi için uygunsuz şekilde etkilemek amacıyla bir hediye, yardım, kredi, özel hizmet veya ödeme verme ya da herhangi bir özel muamele gösterme.

Olası bir çıkar çatışmasının olduğu durumlarda bu, ilk olarak yöneticiniz tarafından onaylanmalı ve bir Etik Görevlisine açıklanmalıdır. Aşağıda "New York Borsası İş İdaresi Gereklere Uygunluk—Kural Hükümlerinden Feragat" başlığı altında belirtilen bazı durumlarda Yönetim Kurulunun Adaylar ve Yönetişim Komitesinin, İcra Kurulu Başkanının ya da Bölgesel İcra Kurulu Başkanlarından birinin onayı da gerekebilir. Önerilen işlemin tam bir açıklamadan ve olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilmesinden sonra firma ve/veya müşterileri için yararlı olduğunu ve dolayısıyla iş perspektifinden uygun olduğunu düşündüğümüz için onayın verileceği durumlar olabilir.

Ek kaynaklar: Rüşveti tespit etme ve önleme hakkındaki eğitim materyallerine yönelik yönetici araç seti. Ayrıca, yukarıdaki "Piyasaya Karşı Sorumluluklar—Satınalma uygulamaları; hediye veya rüşvet kabul etmenin yasaklanması" bölümüne de bakın.

Kurumsal fırsatları kendi yararına kullanma

İlgili bir çıkar çatışması biçimi kurumsal fırsatların başka yöne çevrilmesidir. Çalışanlarımız, yöneticilerimiz ve yönetim kurulu üyelerimizin şirket mülkleri, bilgileri veya pozisyonlarını kullanarak ya da kişinin firma adına yerine getirdiği görevlerin bir parçası olarak keşfedebilecekleri fırsatlardan kişisel olarak yararlanması yasaktır. Çalışanlarımız, yöneticilerimiz ve yönetim kurulu üyelerimiz fırsat ortaya çıktığında firmanın meşru çıkarını sağlamakla görevlidir; dolayısıyla, kişisel kazanç için şirket mülklerini, bilgilerini veya pozisyonlarını kullanamazlar.

Kişisel faaliyetler

Jones Lang LaSalle çalışanları, firma için görevlerinin ifası üzerinde olumsuz bir etkisi olabilecek ya da Jones Lang LaSalle'in işi, imajı veya itibarına başka bir şekilde olumsuz yansıtabilecek şirket dışı faaliyetlere katılamazlar. Kişisel faaliyetleri ya da kişisel mali işlerimizi veya vergi işlerimizi yürütme biçimimiz hakkındaki kamuoyu açıklaması firmanın iş itibarını olumsuz bir şekilde etkileyebileceği için iş faaliyetlerimiz gibi kişisel faaliyetlerimiz de azami dürüstlikle gerçekleştirilmelidir. Firma, kişisel davranışlarının makul olarak firmayı sıkıntıya sokması ya da müşterileri, çalışanları, hissedarları veya diğer destek gruplarıyla olan ilişkisini olumsuz bir şekilde etkilemesi beklenebilecek bir kişinin işine son verme hakkını saklı tutar.

Çalışanlara, yöneticilere ve yönetim kurulu üyelerine verilen krediler

Geçerli bir iş amaçlarının olduğundan ve müşterilerimize veya hissedarlarımıza karşı olan yükümlülüklerimizle çelişmediğinden emin olmak için herhangi bir çalışanımıza kişisel bir kredi vermeyi ya da herhangi bir çalışanımızın kişisel yükümlülüklerini garanti etmeyi düşündüğümüz nadir durumları dikkatli bir şekilde inceleriz.

Bazı durumlarda, firmanın Yönetim Kurulu üyelerine veya belirli üst yöneticilere verilen krediler 2002 tarihli Amerika Birleşik Devletleri Sarbanes-Oxley Yasasıyla yasaklanmıştır. Dolayısıyla, bir Kurul üyesine ya da bir tepe yöneticiye kredi veya kişisel teminat verme önerisi Global Etik Direktörümüz tarafından onaylanmalıdır. Diğer çalışanlar için önerilen krediler veya teminatlar Etik Görevlilerimizden biri tarafından onaylanmalıdır.

Ek kaynaklar: **çalışan kredilerine ilişkin politika**

Bağlı olmayan bir şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi olma

Firmanın başka bir şirketin ya da bir sektörel birliğinin, alt-komiteinin veya eğitim/iyi uygulamalar grubunun bir yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi olmanızdan yarar sağlayabileceği durumlar vardır ancak, bu tür bir faaliyetin kişisel olarak sizin için ve firmamız için önemli çatışmalara neden olabileceği durumlar da vardır. Bu çerçevede, bağlı olmayan bir şirket veya birliğin bir yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi olabileceğiniz durumlara ilişkin ayrı politikalar belirledik. Şirket içinde doğru adımları attığınızdan emin olmak için bu tür bir pozisyonu kabul etmeden önce politikayı gözden geçirmeli ve Etik Görevlilerimizden birine danışmalısınız.

Ek kaynaklar: **yöneticilik ve yönetim kurulu üyeliği pozisyonlarına ilişkin politika**

Jones Lang LaSalle bilgileri, fikirleri ve fikri mülkiyetinin korunması

Bilgiler, fikri mülkiyet ve yenilikçi fikirler değerli Jones Lang LaSalle varlıklarıdır. Bunların rakiplere açıklanması firmanın rekabet avantajına zarar verebileceği ve dolayısıyla işimiz açısından zararlı olabileceği için bu maddi olmayan varlıkları belirlemeli, yönetmeli ve korumalıyız. Firmanın gizli tuttuğu, kamuoyuna açıklamadığı ve suistimale karşı korunması gereken bilgiler aşağıdakiler içermektedir ancak bunlarla sınırlı değildir:

- Alım ve elden çıkarma planları;
- Şirket içi mali bilgiler;
- Özel teknoloji ve yazılımlar;
- Özel araştırma ve veriler;
- Fiyatlandırma bilgileri, kar ve zarar modelleri, beklentiler, teklif talepleri ve yasal belgeler dahil olmak üzere müşteri bilgileri;
- İş stratejileri ve modelleri;
- Yeni ürün ve pazarlama konseptleri;
- Çalışan kayıtları;
- Çalışan ödemeleri ve ödeme planları;
- Dava stratejileri ve bilgileri;
- Rekabet avantajı sağlama amaçlı süreçler, ticari sırlar, teknik bilgiler ve iyi uygulamalar;
- Risk yönetimi ve sigorta bilgileri ve
- Müşteriler adına tuttuğumuz gizli bilgiler.

Firmanın gizli bilgilerinin açıklanması yalnızca geçerli bir iş amacı için gerektiğinde ya da davalar veya resmi soruşturmalar durumunda yasal olarak gerektiğinde uygundur. Gizli bilgilerimizi geçerli bir iş gerekçesiyle açıklarken dahi, bir gizlilik anlaşması kullanarak bilgilerimizi korumak genellikle iyi bir fikir olacaktır.

Firmadan ayrıldığınızda dahi, firmanın müşterileri veya çalışanlarına teklif götürmek için firmada çalışırken edindiğiniz gizli bilgileri kullanmama yönünde devam eden bir yükümlülüğünüz vardır. Bu tür bir şey yaparsanız, siz (ve sonraki işvereniniz) neticede oluşan zararlar için firmaya karşı yükümlü olabilir. Ayrıca, ticari sır hırsızlığını suç sayan ve şirketler için önemli para cezaları ile sorumlu kişiler için hapis cezaları içeren yasalar vardır.

Ek kaynaklar: fikri mülkiyete, gizli bilgilere ve **bilgi güvenliğinin ihlali durumunda izlenecek prosedürlere** (örneğin, bir dizüstü bilgisayarın kaybolması veya çalınması durumunda izlenecek prosedürlere) ilişkin politikalar ve intranette **veri gizliliğine** ilişkin olarak yer alan ek bilgiler

Markamıza ilişkin uygulama

Jones Lang LaSalle adı, marka kimliği ve logosu (ve işlerimizi tanımlamak için kabul edebileceğimiz diğer hizmet markaları) bizi rakiplerimizden ayıran güçlü ve değerli varlıklardır. Jones Lang LaSalle çalışanları olarak sözlerimiz ve eylemlerimiz ve verdiğimiz iş kararları adımızı, marka kimliğimizi, marka konumumuzu ve marka kişiliğimizi desteklemeli ve geliştirmelidir. Piyasaya tek bir global markayla giriyoruz ve tüm faaliyet ve işlemlerde Jones Lang LaSalle adı ve markasını global düzeyde tutarlı bir şekilde ele almalıyız. Uygun onayların, hukuki incelemenin, ad ve marka politikalarımıza uygunluğun olduğu durumlar haricinde üçüncü taraflara asla ad veya markamızı kullanma hakları vermemeliyiz.

Ek kaynaklar: temel marka ilkeleri

İstihdam öncesi yükümlülükleri

Yeni ve muhtemel Jones Lang LaSalle çalışanlarının önceki işverenlerine karşı olabilecek devam eden yükümlülüklerine saygı duyuyoruz. Bu yükümlülükler, gizli veya özel bilgilerin kullanılması veya açıklanmasına yönelik kısıtlamaları ve işe alınan çalışanın hizmetlerine yönelik kısıtlamaları içerebilir.

Tüm çalışanlarımızın önceki işverenlerine karşı olan akdi, gizlilik ve itibari yükümlülüklerine uymasını ve kendileri için bağlayıcı olan bu tür kısıtlamalar varsa bunları derhal Jones Lang LaSalle'e bildirmesini bekliyoruz. Bizimle çalışmaya başlamanın bir koşulu olarak işe alınan çalışanlar, Jones Lang LaSalle'in kendilerini işe aldığı görevlerin önündeki engelleri çözmelidir.

Ek kaynaklar: rakiplerden çalışanların işe alınmasına ilişkin politika

Doğru ve eksiksiz kayıtların tutulması ve kamuoyu açıklamaları

Hepimizin müşterilerle ilgili kayıtlar dahil olmak üzere doğru ve eksiksiz kayıtların tutulması konusunda bir sorumluluğu vardır. Jones Lang LaSalle defter ve kayıtlarına ya da müşteriler için tuttuğumuz defter ve kayıtlara yanlış, yanıltıcı veya sahte girişler yapmamalısınız. Firma, yasadışı veya uygunsuz amaçlarla herhangi bir fon veya varlığı tutamaz. Tüm varlıklar, yükümlülükler ve işlemler doğru ve eksiksiz bir şekilde belgelendirilmeli ve firmanın muhasebe kayıtlarına kaydedilmelidir. Müşteri veya diğer üçüncü taraf faturalarının hazırlanmasından sorumlu Jones Lang LaSalle çalışanları, eksiksiz bilgilere dayanan ve temel akdi düzenlemeleri yansıtan doğru faturalar hazırlamak için azami özen göstermelidir.

Firma adına kamuoyu açıklamalarıyla ilgilenen tüm çalışanlar, ABD Menkul Kıymetler ve Borsa Komisyonu'na sunduklarımız dahil olmak üzere bu tür rapor ve belgelerde bilgilerimizin tam, dürüst, doğru, zamanında ve anlaşılır bir şekilde açıklanmasını sağlamak için iyi niyetli çaba gösterecektir.

Ek kaynaklar: muhasebe düzensizliklerine ilişkin şikayet prosedürleri ve avukat bildirim prosedürleri

Mali dürüstlük ve bildirim

Jones Lang LaSalle, genel kabul gören muhasebe ilkelerine ve kendi iç muhasebe ve denetim kontrollerimize uyulmasını zorunlu kılar. Çalışanlarımız, firmanın muhasebe ve mali kayıtları ile bu kayıtlardan hazırlanan raporları ilgili tüm yetki alanlarının yasalarına uygun bir şekilde tutmalı ve sunmalıdır. Bu kayıtlar ve raporlar firmanın varlıkları, yükümlülükleri, gelirleri ve giderlerini doğru ve adil bir şekilde yansıtmalıdır.

Ek kaynaklar: muhasebe düzensizliklerine ilişkin şikayet prosedürleri ve avukat bildirim prosedürleri

Zaman ve gider raporlama; kurumsal kredi kartları

Tüm Jones Lang LaSalle çalışanları güncel, doğru ve eksiksiz zaman ve gider raporlarını sunmakla sorumludur. Politikalarımıza uymalı ve her ülkenin sunduğu raporlama araçları ve formlarını kullanmalısınız.

Mesai kartları sunmanız gerekiyorsa, bunlar fiilen çalıştığınız zamanı doğru bir şekilde yansıtmalıdır.

Size (müşteriler lehine olan her türlü satınalma kartı dahil olmak üzere) kurumsal bir kredi kartı verilmişse, bu kartı yalnızca geçerli iş harcamaları için kullanmalısınız; bu kartı kişisel giderler için kullanamazsınız. Kurumsal bir kredi kartından yanlışlıkla kişisel bir harcama yaparsanız, bu harcamayı firmaya geri ödemelisiniz.

Hissedarlarımızın parasını akıllıca harcama

Kuruluş için para harcarken bunun sizin paranız değil, hissedarlarımızın parası olduğunu daima hatırlamalısınız. Bu çerçevede, kuruluş için para harcarken makul bir kişinin kendi parası için göstereceği özenin aynısını göstermelisiniz. Daima makul bir hissedarın söz konusu harcamanın kuruluşumuzun misyonu yararına olan geçerli bir iş amacıyla yapıldığını kabul edip etmeyeceğini düşünmelisiniz. Firmanın parasını israf etmek veya bu konuda dikkatsiz olmak etik değildir.

Yasal belgelerin alınması; dava konularının raporlanması ve yönetilmesi

Size yasal bir belge tebliğ edilirse, bunu derhal dikkate almalısınız. Bölgenizdeki Baş Hukuk Müşavirini derhal bilgilendirmeli ve belgeyi hemen kendisine göndermelisiniz.

Yasal belgelerde yer almasa dahi, Jones Lang LaSalle'e karşı müşteriler veya diğer taraflarca bulunulan veya tehdidinde bulunulan önemli hak talepleri de aynı şekilde ele alınmalıdır. Hukuki Hizmetler ekibimizdeki avukatlardan biri dahil olmadan fiili veya olası bir dava konusunu veya ihtilafı yönetemezsiniz.

Ek kaynaklar: fiili veya olası dava konularının raporlanmasına ilişkin politika; davalar SSS

Belge saklama

Firmanın iş kayıtlarını (fiziki belgelerin yanı sıra elektronik olarak saklanan belgeleri ve e-postaları da içerir) geçerli yasalara ve firmanın sizin için geçerli olan ve intranetindeki Politika Portalı aracılığıyla sunulan belge saklama politikalarına uygun bir şekilde muhafaza etmelisiniz. Şirketimizin işlemlerini belirtmesi gerekmeyen (hem fiziki hem de elektronik biçimdeki) e-postalar ve diğer belgeler, iş kayıtları olarak kabul edilmemeli ve saklanmak yerine imha edilmelidir.

Devam eden bir davayla veya resmi bir soruşturma ile ilgili olabilecek ya da firmanın avukatı tarafından “dava için tutma” gereğinin bir parçası olarak saklamanız gerektiği söylenen şirket kayıtlarını asla bilerek imha etmemelisiniz.

Ek kaynaklar: **belge saklama politikası**

Sıkça Sorulan Sorular

Hissedarlara karşı sorumluluklarımız hakkındaki bazı Sıkça Sorulan Sorular için [buraya](#) tıklayın.

Topluluklara Karşı Sorumluluğumuz

İş operasyonlarımız, en büyük şehirlerden daha küçük yerel pazarlara kadar tüm dünyaya yayılmıştır. Her yerde içinde bulunduğumuz ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları geliştirmek için her türlü çabayı göstermeliyiz.

Global ilişkiler

Jones Lang LaSalle iş yaptığımız ülkeler açısından sorumluluğunu kabul etmektedir. Faaliyet gösterdiğimiz her yerde daima iyi bir kurumsal vatandaş olmak için çalışacağız.

Her yıl yayınladığımız ve herkese açık web sitemizde sunduğumuz raporda yansıtılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk ünümüzden gurur duyuyoruz.

Çevresel tehlikeler

Kendi operasyonlarımızla ve müşterilerimizin operasyonlarıyla ilgili oldukları ölçüde geçerli çevre yasaları ve düzenlemelerine uyacağız. Zararlı ve biyo-zararlı atıkların taşınması ve bertaraf edilmesiyle ilgili uygun prosedürleri özenli bir şekilde uygulayacağız. Bu yasa ve düzenlemelere uymak için faaliyetlerimizin çevreyi nasıl etkileyebileceğini anlamalıyız. Bu çerçevede, tehlikeli maddelerin uygun şekilde taşınmasıyla ilgili tüm gereklere uymalı ve tehlikeli bir maddenin boşaltılmasına, uygunsuz bir şekilde bertaraf edilmesine ya da çevre açısından zararlı olabilecek başka bir olaya ilişkin durumları üstlerimize derhal bildirmeliyiz.

Çocuk işçiliği; herhangi bir zorla çalışma türü

Söz konusu istihdama yerel yasalar ve etik uygulamalarla izin verilmediği, söz konusu istihdam bunlara uygun bir şekilde yapılmadığı ve ilgili bireyin sağlık ve refahına zarar verdiği takdirde, 16 yaşından küçük bir kişiyi istihdam etmeyeceğiz.

Baskıcı veya adaletsiz çocuk işçiliği uygulamalarında bulunmayacağız ya da baskıcı veya adaletsiz çocuk işçiliği uygulamalarına başvuran bir tedarikçi veya temsilci ile bilerek iş yapmayacağız veya bu tür bir kuruluşla ortak bir girişimde yer almayacağız. Proje yönetimi atamalarında, üçüncü tarafların yanlış uygulamalarını müşterilerimizin dikkatine sunacak ve onları bu çerçevede bilgilendireceğiz.

Hizmet sunması için tuttuğumuz tedarikçiler tarafından gerçekleştirilenler dahil olmak üzere, herhangi bir zorla çalışma türüne izin vermeyeceğiz.

Toplum hizmeti

Jones Lang LaSalle ve çalışanları, yararlı pek çok toplum programına cömert mali destek ve başka destekler sağlamaktadır. Kendi görüş ve eylemlerinizi Jones Lang LaSalle'inkiler gibi sunmadığınız sürece kendi seçtiğiniz hayır kurumlarını, siyasi örgütleri ve amaçları destekleyebilirsiniz. Toplum hizmetlerinizi yerine getirirken Jones Lang LaSalle, müşterileri veya tedarikçilerinin gizli veya özel bilgilerini ya da ticari sırlarını kullanmamalısınız. Şirket dışındaki faaliyetleriniz iş performansınıza engel olmamalı. Hiçbir Jones Lang LaSalle çalışanı, başka bir çalışanı kişisel inancına aykırı bir amacı desteklemeye ya da siyasi veya dini amaçlara ya da hayır amaçlarına katkıda bulunmaya veya bunları desteklemeye zorlayamaz. Bir toplum hizmeti bağlamında herhangi bir basın açıklaması yapmadan önce de Kurumsal İletişim ekibiyle irtibata geçmelisiniz.

Hayır işleri veya toplum hizmeti yapmak için şirket zamanını kullanmanıza izin vereceğimiz uygun durumlar olabilir; bu konuyu önceden onayını almanız gereken yöneticinizle konuşmalısınız.

Kurumsal siyasi katkılar

Şirketler tarafından siyasi partilere, adaylara veya amaçlara katkıda bulunulması, iş yaptığımız ülkelerin ve yerel yetki alanlarının yasalarıyla düzenlenebilir. Bilmeden firmanın ciddi cezalar içerebilecek bu yasaları ihlal etmesine neden olabileceğiniz için Jones Lang LaSalle adına siyasi partilere, adaylara veya amaçlara herhangi bir katkıda bulunmamalısınız. Jones Lang LaSalle adına yapılması önerilen ve sizin de dahil olabileceğiniz siyasi katkıların uygun iç onaylar alınarak, hukuki inceleme yapılarak ve geçerli yasalara uygun bir şekilde yapıldığından ve geçerli bir iş amacının olduğundan emin olmalısınız.

Sıkça Sorulan Sorular

Toplumlara karşı sorumluluklarımız hakkındaki bazı Sıkça Sorulan Sorular için [buraya](#) tıklayın.

Kurallarımızın ihlali veya olası bir ihlali nasıl bildirilmeli

Kurallarımızın olası bir ihlaline dahil olmanız veya şahit olmanız ya da Kurallarımızın olası bir ihlalini öğrenmeniz halinde, bunu kesinlikle derhal bildirmenizi tavsiye ediyoruz. Yönetici düzeyindeki çalışanların bunu yapmasını zorunlu kılıyoruz. Herkes ayrıca firmanın yaptığı bir incelemede tam ve doğru bir şekilde işbirliği yapmalıdır; bunun yapılmaması işe son verilmesi dahil olmak üzere çeşitli disiplin cezaları için bir gerekçe olabilir.

Bir ihlali veya olası bir ihlali aşağıdaki şekillerde bildirebilirsiniz:

- Bir Global Etik Direktörü, Global Etik Direktörü Yardımcısı ve Bölgesel Etik Görevlileri tayin ettik. Kurallarımız hakkındaki sorularınızla ilgili olarak ya da ihlalleri veya olası ihlalleri bildirmek için doğrudan Etik Görevlilerimizden biriyle iletişime geçmelisiniz. İletişim bilgileri bu Kuralların sonunda ve firmanın intranetindeki Her Yerde Etik sitesinde sunulmuştur.
- Jones Lang LaSalle tarafından kurulan uluslararası **Etik Yardım Hattını (+1 877 540 5066)** arayabilirsiniz. Etik Yardım Hattımızda bağımsız bir hizmet sağlayıcı olan Global Compliance Services Inc'in çalışanları görev almaktadır. Etik Yardım Hattımız yılda 365 gün, günde 24 saat açık olup başlıca dillerden birini konuşabilen personel sağlayacaktır. Yardım Hattımızı aradığınızda, bir Global Compliance çalışanı tüm bilgileri sizden alacak ve bu bilgileri derhal Global Etik Direktörüne ve diğer Etik Görevlilerinin en az birine derhal iletacaktır. İsmınızı vermek istemezseniz, size bir Karar Numarası verilecek, Global Compliance bildirdiğiniz konuyu Global Etik Direktörüne iletcek ve sizden kararı tartışmak ve/veya konuyu daha ayrıntılı konuşmak için daha sonraki bir tarihte tekrar aramanız istenecektir.
- www.jllethicsreports.com adresinden yazılı bir bildirimde bulunabilirsiniz. İsteddiğiniz dilde bildirimde bulunabilirsiniz ve web sitesi gönderenin e-posta adresini bize vermeyen bağımsız bir hizmet sağlayıcı olan Global Compliance Services tarafından desteklediği için isterseniz isimsiz bir bildirimde bulunabilirsiniz. Bildiriminiz, Global Etik Direktörüne ve diğer Etik Görevlilerinin en az birine iletilecektir.

İsimsiz bir bildirimde bulunursanız, elimizde yeterli bilgi olmadan biri durumu derinlemesine araştırmanın bizim için zor olacağını unutmayın; dolayısıyla, bize verebildiğiniz kadar fazla bilgi vermeniz meseleyi anlama ve başarılı bir şekilde çözme şansımızı artıracaktır. Kurallarımızın olası bir ihlaline dahil olmuşsanız, bunu Şirkete bildirme kararınız ve meselenin çözümündeki işbirliğiniz mesele araştırılırken dikkate alınacaktır. Etik Görevlilerimizden biri aldığımız her bildirim araştırılacaktır.

Gizlilik sınırları

Firma, Kurallarımız hakkındaki endişeleri isimsiz olarak veya gizli bir şekilde bildirmek isteyebileceğiniz durumlar olabileceğini kabul etmektedir. Firma, bildirimleri mümkün olduğu ölçüde gizli tutacaktır. Bununla birlikte, kimliğinizi bildirmeniz firma endişenize uygun bir şekilde yanıt veremeyebilir. Ayrıca, firmanın başkalarından ek bilgi almadan ya da sunduğunuz bilgileri açıklamadan araştırmaya devam edemeyeceği zamanlar olabilir. Tüm durumlarda, Kurallara uygunluğa ilişkin meseleleri profesyonel ve ilgili tüm taraflara saygılı bir şekilde araştırmak için elimizden gelen çabayı göstereceğiz. Yasal resmi soruşturmalarda tam anlamıyla işbirliği yapmak ve bu tür bir soruşturma için uygun olan ve firmanın elinde bulunan bilgileri sunmak firma politikasıdır.

Misilleme olmaması

İyi niyetli bir şekilde Kurallarımızın olası bir ihlalini bildirirseniz ya da Kurallarımız hakkında sorular sorarsanız, bunu yaptığınız için misillemeye tabi olmayacaksınız. "İyi niyet" bildirilen bir endişenin doğru olması gerektiği ya da bir Kural ihlalini ortaya çıkarması gerektiği anlamına gelmez; bir endişeyi bildirirken veya bir soru sorarken dürüst olmanızı gerektirir. Kurallarımıza ilişkin olarak iyi niyetli bir şekilde bir soru soran veya bir endişeyi dile getiren bir çalışana karşı misilleme, cezalandırma veya taciz kesinlikle yasaktır.

Kurallara ilişkin meseleleri belirleme yöntemi

Pek çok yasal ve etik meselede doğruyu yanlıştan ayırmak kolaydır. Hukuk veya mesleki standartlar açıkça bir hareket tarzını dikte ediyorsa, cevap basittir. Ancak, bazen sorular ve cevaplar bu kadar net değildir. Önceden olası tüm sorunlara hazırlanmak imkansızdır. Bu nedenle, en iyi hareket tarzı bu sorunları çözme yöntemini anlamaktır. Zor etik meseleler ortaya çıktığında, bunları başarılı bir şekilde çözmeye çalışmak için atabileceğiniz bazı adımlar aşağıda belirtilmiştir:

1. Tüm gerçekleri öğrenin

Gerçekleri tam olarak anlamadan uygun bir çözüm bulmak imkansızdır.

2. Kendinize şu soruyu sorun: Benden özellikle ne yapmam isteniyor?

Bu, karşılaştığınız soruya ve sahip olabileceğiniz alternatiflere odaklanmanıza yardımcı olacaktır.

3. Sorumluluğunuzu belirleyin

Karşılaştığımız pek çok durum ortak sorumluluk içerir. Tüm taraflar bilgilendirildi mi? Diğer uygun tarafların dahil olmasını sağlayarak ve sorunu tartışarak genellikle iyi bir hareket tarzı bulunacaktır.

4. Adil mi?

Sorun açık bir hukuk veya şirket politikası meselesi olmadığında, bu basit soru genellikle yararlı bir kılavuzdur. Bir hareket tarzı adil görünmüyorsa, neden adil görünmediğini ve özellikle kimin mağdur olan taraf olabileceğini sorun. Pek çok durumda, etik amaçlarla izlenecek en iyi hareket tarzı tüm ilgililer için en adil görünen ve sorularının ve endişelerinin dikkate alınabilmesi için dahil olan herkese tam olarak açıklanan hareket tarzıdır.

5. Medyada nasıl görünür?

Yararlı bir değerlendirme, mesele gazetede veya internette açıklırsa ve müşteriniz, yöneticiniz veya bir aile üyeniz bunu okursa nasıl hissedeceğinizi düşünmektir. Bu sizi veya firmayı sıkıntıya sokacaksa, büyük ihtimalle etik olmayan bir şey vardır.

6. Sorunu yöneticinizle tartışın

Bu, yukarıdaki adımlardan herhangi biri sırasında düşünülmelidir. Çoğu durumda, bir yönetici daha fazla deneyime sahip olacak ve erken bir aşamada karar sürecine dahil edilmekten memnun olacaktır. Sorunu yöneticinizle tartışma konusunda kendinizi rahat hissetmiyorsanız, doğrudan yedinci adıma geçebilirsiniz.

7. Şirketin Etik Görevlilerini Dahil Edin, Etik Yardım Hattını Arayın ya da Etik Web Sitesinde Oturum Açın

Herhangi bir zamanda Şirketin Etik Görevlilerinden yardım talep edilebilir ve ciddi bir etik sorunla ilgilenme sürecinde yardım mümkün olduğunca erken talep edilmelidir. Dünyanın herhangi bir yerinden **Etik Yardım Hattını (+1 877 540**

5066) arayabilir ve başlıca dillerden birinde konuşabilirsiniz ya da www.jl.ethicsreports.com adresinde herhangi bir dilde yazılı elektronik bir bildirim sunabilirsiniz. Etik Yardım Hattı operatörüne verdiğiniz bilgiler, derhal Global Etik Direktörüne ve diğer bir Etik Görevlisine iletilecek ve bunun ardından bildirim isimsiz olarak yapmamışsanız, Etik Görevlilerimizden biri sizinle irtibata geçecektir.

Yolsuzluk Muhbiri ve Avukat Bildirim Politikaları

Firma, Sarbanes-Oxley Yasasına uygun bir şekilde (1) olası muhasebe yolsuzluklarının bildirilmesine ve (2) firma avukatlarının kusurlu davranışları bildirme yükümlülüğüne ilişkin bazı politikalar belirlemiştir. Bu politikalara intranetimizdeki Her Yerde Etik sitesinden erişebilirsiniz. Bu politikalar, diğer şeylerin yanı sıra uygun bir durumda Yönetim Kurulumuzun Denetim Komitesinin Başkanı ile nasıl doğrudan iletişime geçebileceğiniz konusunda bilgi vermektedir.

Ek kaynak: avukat bildirim politikası

New York Borsası iş idaresi gereklerine uygunluk

New York Borsası düzenlemeleri uyarınca, Şirket hisselerinin kote edildiği durumlarda, “Borsaya kayıtlı şirketler yönetim kurulu üyeleri, yöneticileri ve çalışanları için iş ahlakı ve etik kuralları kabul etmeli, açıklamalı ve yönetim kurulu üyeleri veya üst yöneticileri için kural feragatlerini derhal açıklamalıdır”.

NYSE tarafından belirtildiği üzere: “Hiçbir iş ahlakı ve etik kuralı etik bir yönetim kurulu üyesi, yönetici veya çalışanın düşünceli davranışının yerine geçemez. Bununla birlikte, bu tür kurallar kurulun ve yönetimin etik açıdan riskli alanlara odaklanmasını sağlayabilir, personele etik meseleleri fark etme ve ele almalarına yardımcı olacak şekilde rehberlik edebilir, etik olmayan davranışların bildirilmesine yönelik mekanizmalar sunabilir ve bir dürüstlük ve sorumluluk kültürünün gelişmesine yardımcı olabilir.” Kurallarımız, NYSE gereklerini yerine getirmekte veya bu gereklerin ötesine geçmektedir.

Kural hükümlerinden feragatler

Firmamızın bir üst yöneticisi veya Yönetim Kurulumuzun bir üyesi için yalnızca Yönetim Kurulunun bağımsız, icrada görev almayan üyelerinden oluşan Adaylar ve Yönetişim Komitesinin çoğunluğu tarafından Kurallarımızdan feragat edilebilir. Kurallarımızın amaçları çerçevesinde, firmanın bir “üst yöneticisi” İcra Kurulu Başkanı ve doğrudan İcra Kurulu Başkanına bağlı olan diğer her bir yönetici anlamına gelir. Adaylar ve Yönetişim Komitesi tarafından Kurallarımıza ilişkin olarak bulunan bu tür bir feragat, firmanın hissedarlarına derhal açıklanmalıdır.

Şirketin başka bir çalışanı için Kurallarımızdan feragat yalnızca (1) çalışanın çalıştığı iş biriminin İcra Kurulu Başkanı ya da (2) çalışanın çalıştığı global kurumsal personel fonksiyonunun icra kurulu başkanı tarafından onaylanabilir.

Kurallarımızın açıklanması

NYSE düzenlemeleri gereğince, bu Kurallar **herkese açık web sitemizde** yer almaktadır. Ayrıca, hissedarlarımız için yayınlanan yıllık raporumuzda Kurallarımızın web sitemizde olduğu belirtilecek ve Kurallarımızın basılı bir kopyası talep eden hissedarlara gönderilecektir.

Ethics Officer Information

(As of November, 2012)

The most current list of our Ethics Officers is always available on the Ethics Everywhere site on our intranet. As of this revision, our group of Ethics Officers consisted of the following individuals:

Global Chief Ethics Officer

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

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

LaSalle Investment Management

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

Deputy Global Ethics Officer

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

Europe, Middle East and Africa (EMEA)

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

LIM Asia Pacific (ex-Japan)
Marnie Prater
(+65 6494 3592)
Marnie.Prater@lasalle.com

Regional Ethics Officers:

Americas

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

Amanda Bruce
(+44 20 7087 5433)
Amanda.Bruce@eu.jll.com

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

Asia Pacific

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

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

LIM Japan
Tomotaro Higashi
(+35 501.9505)
Tomotaro.Higashi@lasalle.com

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

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

LIM Australia
Lisa Briese
(+61 7 3002 4230)
Lisa.Briese@lasalle.com

To make a report in any major language call our 24-hour worldwide hotline at:
(+1 877 540 5066) or log into www.jll.ethicsreports.com

If the violation you suspect pertains to a contract with the United States Department of Defense, you may also report it to the Inspector General of the Department of Defense Hotline at 800-424-9098 or by email to hotline@dodig.mil.

If the violation you suspect pertains to a contract with another United States federal agency, you may report it to the Inspector General, Department of Homeland Security by fax to 202-254-4292 or by email to dhsorghotline@dhs.gov.