



LES FONDEMENTS DE NOTRE ENTREPRISE CODE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE MONDIAL

Août 2025

TABLE DES MATIÈRES

03..... MESSAGE DE NOTRE PDG

04..... À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

05..... ÉVALUER VOTRE CONDUITE

06..... Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il

07..... Ce que vous devez faire

08..... Prendre les bonnes décisions

09..... Signaler les fautes

11..... Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

12..... RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

13..... Nous préservons les actifs de la Société

14..... Nous tenons et conservons des livres et registres exacts

15..... Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

16..... ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

17..... Nous évitons les conflits d'intérêts

20..... Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

23..... Nous construisons des relations transparentes

24..... EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

25..... Nous livrons une concurrence loyale

26..... Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

27..... Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

28..... Nous ne tolérons aucune forme de corruption

29..... Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

30..... Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

31..... Nous protégeons les informations confidentielles

32..... Nous ne blanchissons pas de capitaux

33..... Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

34..... Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

35..... PRENDRE SOIN DE NOS COMMUNAUTÉS

36..... Nous nous engageons à respecter l'égalité

37..... Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement

38..... Nous respectons les droits de l'homme

39..... Nous préservons la sécurité de nos Salariés

40..... Nous protégeons l'environnement

41..... POUR FINIR

42..... Documents complémentaires

43..... Ressources en matière de conformité

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE
POUR FINIR

MESSAGE DE NOTRE PDG

Chers collègues,

En tant que leader mondial dans le secteur des services immobiliers commerciaux, chez Cushman & Wakefield, nous restons déterminés à mener nos activités selon les normes éthiques les plus élevées dans tout ce que nous faisons pour notre entreprise, nos parties prenantes, nos communautés et la planète. Ceci implique de satisfaire aux attentes environnementales, sociales et de gouvernance (environmental, social and governance, ESG) dans le cadre de nos opérations, de nos pratiques commerciales et de nos offres de services.

Notre **Code de conduite professionnelle mondial** (le Code) est un élément essentiel de la gouvernance de notre entreprise, qui nous guide en vue de respecter toutes les lois et réglementations applicables et d'agir honnêtement, de manière responsable et avec intégrité. Ce Code vous apporte les connaissances nécessaires pour mener à bien vos activités, dans un monde où nous pouvons rencontrer des difficultés, et il décrit les procédures sur la manière de signaler les fautes professionnelles et dans quelles circonstances.

La direction de Cushman & Wakefield s'engage à respecter le Code et à protéger l'entreprise et nos partenaires. En outre, chaque année, l'ensemble de notre personnel est tenu de suivre une formation sur le Code et d'obtenir la certification correspondante. Les taux élevés de réussite obtenus dans le cadre des formations de conformité nous aident à conserver la confiance de nos nombreux partenaires et à assurer à nos clients que nous représentons leurs intérêts et leur fournissons les services de qualité que nous promettons, partout où nous opérons.

Nous vous remercions par avance d'avoir pris connaissance du Code de conduite professionnelle mondial et de vous en servir pour vous guider dans vos prises de décisions.



Michelle MacKay
PDG

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE
POUR FINIR

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield est une société de services immobiliers de premier plan à l'échelle mondiale qui offre une valeur exceptionnelle aux occupants et propriétaires immobiliers.

NOTRE OBJECTIF

NOUS FAISONS LA DIFFÉRENCE.

Notre travail crée une valeur significative pour nos clients, notre entreprise, nos actionnaires, nos collaborateurs, nos communautés et le monde.

NOS VALEURS

NOUS SOMMES INCLUSIFS.

Nous valorisons la différence et une culture où chacun a sa place.

NOUS RÉUSSISSIONS ENSEMBLE.

Individuellement, nous sommes bons, mais ensemble, nous sommes formidables.

NOUS SOMMES MOTIVÉS.

La motivation nous permet de prendre des décisions et de rester agile.

NOUS OFFRONS UNE VISION.

Nous croyons aux idées et nous nous efforçons d'innover.

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR



POURQUOI AVONS-NOUS CRÉÉ CE CODE ET QUI CONCERNE-T-IL

Le Code de conduite professionnelle mondial (ci-après, le « Code ») de Cushman & Wakefield¹ (ci-après, la « Société ») présente les valeurs, principes et pratiques commerciales en milieu professionnel qui doivent être adoptés et respectés par les administrateurs, dirigeants, associés, employés, travailleurs intérimaires, professionnels du courtage et prestataires indépendants² (collectivement les « Salariés » ou « vous ») de la Société, y compris ceux de ses filiales et joint-ventures sous le contrôle de la Société, dans le monde entier.³ De plus, la Société s'attend à ce que ses fournisseurs, mandataires, partenaires d'affaires et consultants adhèrent à des principes semblables.

Bien que le Code ne puisse prévoir toutes les préoccupations éventuelles pour la Société et ses Salariés, les principes qui y sont énoncés établissent une base pour l'exercice des activités quotidiennes de la Société et éclairent nos Salariés quant aux bonnes décisions à prendre et aux bons comportements à adopter dans le cadre desdites activités. Il est possible que d'autres codes ou politiques en accord avec ce Code ou plus stricts que ce dernier soient imposés à certains services régionaux ou unités fonctionnelles de la Société. Lesdits codes ou politiques peuvent imposer davantage de responsabilités à certains Salariés. Les préoccupations au sujet de conflits potentiels entre une stipulation du Code et le droit local doivent être communiquées à votre responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société.

¹Le nom « Cushman & Wakefield » est généralement utilisé dans le présent document pour faire référence à Cushman & Wakefield PLC, ainsi qu'à ses affiliées, filiales et fonctions professionnelles ou commerciales partout dans le monde, y compris aux entités qui embauchent des salariés ou engagent des prestataires indépendants, selon le cas.

²Les prestataires indépendants sont tous les fournisseurs indépendants qui participent au développement de la Société et de son activité de manière stratégique. Les prestataires indépendants doivent respecter le Code dans le cadre des engagements pris en vertu de leurs contrats respectifs conclus avec la Société. Si un prestataire indépendant est une personne morale et non une personne physique, il devra faire en sorte, si la Société le demande, que ses associés agissant en lien avec les services fournis à la Société reconnaissent et s'engagent à respecter le Code.

³Le respect du Code ne pourra pas être considéré ou interprété comme créant une relation d'emploi entre un Salarié et une entité particulière de la Société si cette relation n'existe pas autrement. Le respect du Code par un prestataire indépendant ou un dirigeant ou associé dudit prestataire indépendant ne sera pas considéré ni interprété comme créant une relation d'emploi entre ledit prestataire indépendant, ou dirigeant ou associé dudit prestataire indépendant, et Cushman & Wakefield.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE

Via la signature de leur contrat de travail, tous les Salariés se sont engagés à lire, comprendre et respecter ce Code et les politiques qui y sont liées, telles qu'énumérées dans le présent document. Tout manquement au regard du Code entraînera la prise de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation du contrat.

Les Directeurs exécutifs régionaux et les Directeurs de Départements sont responsables de la mise en œuvre du Code au sein de leurs services, y compris de l'élaboration de procédures et de processus de conformité et d'assurance qui donnent effet au Code et à toutes les autres politiques applicables de la Société.

RESPONSABILITÉS DES MANAGERS

Nos Managers jouent un rôle essentiel dans l'expérience de chaque Salarié. Ce sont eux qui sont le plus à même d'influer sur la conduite et les impressions des Salariés et de créer un environnement unique. Par conséquent, les responsables de la Société sont tenus de diriger leurs équipes avec intégrité et de limiter les risques en respectant les valeurs de la Société.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS

1. Identifier le problème en matière d'éthique.
2. Faire la liste des solutions et obstacles potentiels pour résoudre le problème.
3. Déterminer la meilleure approche :

a. Est-ce légal ?

YES

Si oui, passez aux questions suivantes.

NO

Si non, contactez votre responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société.

Est-ce conforme aux politiques de la Société ?

YES

Si oui, passez aux questions suivantes.

NO

Si non, contactez votre responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société.

Cela correspond-il aux valeurs et à la culture de la Société ?

YES

Si oui, passez aux questions suivantes.

NO

Si non, contactez votre responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société.

Cela pourrait-il avoir un impact négatif pour les relations d'affaires de la Société ?

YES

Si oui, passez aux questions suivantes.

NO

Si non, contactez votre responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société.

Serais-je à l'aise si cette décision faisait la une dans les médias ?

YES

Si oui, poursuivez.

NO

Si non, contactez votre responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société.

4. Si vous ne savez pas comment répondre à l'une des questions ci-dessus, demandez conseil à votre responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR

SIGNALER LES FAUTES

Les Salariés de la Société doivent être vigilants face à toute violation réelle ou potentielle du présent Code, des lois et règlements applicables, de toute politique de la Société et des normes/de la réglementation professionnelles applicables. Les personnes soupçonnant ou ayant connaissance qu'une telle violation a été ou pourrait être commise doivent le signaler. Pour signaler des violations réelles ou soupçonnées de ce Code, les Salariés peuvent contacter leurs dirigeants locaux, leur responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société ou un chargé des ressources humaines.

Les violations de ce Code ou d'autres politiques de la Société peuvent également être signalées anonymement en contactant la Ligne d'assistance en matière d'éthique administrée par EthicsPoint, un prestataire de services externe, au :

SPEAK UP



+1 866 873 9854 (États-Unis et Canada)



Pour tous les autres pays, veuillez-vous rendre sur EthicsPoint.



Remarque à l'attention des Salariés au sein de l'Espace économique européen (EEE) :

L'anonymat n'est pas obligatoire pour signaler une violation du présent Code ou de toute autre politique de la Société. En outre, la possibilité de rester anonyme ne signifie pas que c'est ce que la Société préfère. Si vous choisissez de divulguer votre identité, elle sera tenue confidentielle dans la mesure du possible dans la limite du droit applicable.

Lorsque vous effectuez un signalement, nous vous encourageons vivement à fournir le plus de détails possible. Cela améliorera la capacité de la Société à mener une enquête approfondie et objective.

Soulever des questions et des préoccupations renforce l'engagement de la Société à agir de manière éthique dans toutes les situations professionnelles. Plus important encore, la détection précoce des problèmes potentiels permet également à la Société de traiter ces préoccupations avant qu'elles ne deviennent des problèmes majeurs et de prendre des mesures correctives, si cela s'avère nécessaire. Mais avant tout, la Société s'engage à maintenir une culture au sein de laquelle tous les Salariés se sentent suffisamment à l'aise pour poser des questions, s'exprimer et travailler au développement de solutions.

La Société s'engage à :

- enquêter sur tous les signalements dans les meilleurs délais, de manière approfondie et conformément au droit applicable ;
- préserver la confidentialité des enquêtes dans la mesure du possible, mais pourrait être tenue de signaler certaines situations aux autorités compétentes, si cela s'avère nécessaire ou utile ; et
- prendre les mesures correctives ou disciplinaires nécessaires en cas de violation du Code.

Nous attendons des Salariés qu'ils coopèrent pleinement et donnent des réponses honnêtes dans le cadre de toute enquête. S'ils ne le font pas, ils peuvent s'exposer à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



CONSULTEZ LE CODE

Q : QUAND DOIS-JE SIGNALER UNE VIOLATION OU VIOLATION PRÉSUMÉE DU CODE ?

R : Vous devez signaler toute violation du Code dès que vous en prenez connaissance.

Q : JE PENSE AVOIR ÉTÉ TÉMOIN DE CHOSES ILLÉGALES AU BUREAU, MAIS ELLES NE SONT PAS COUVERTES PAR LE CODE. QUE DOIS-JE FAIRE ?

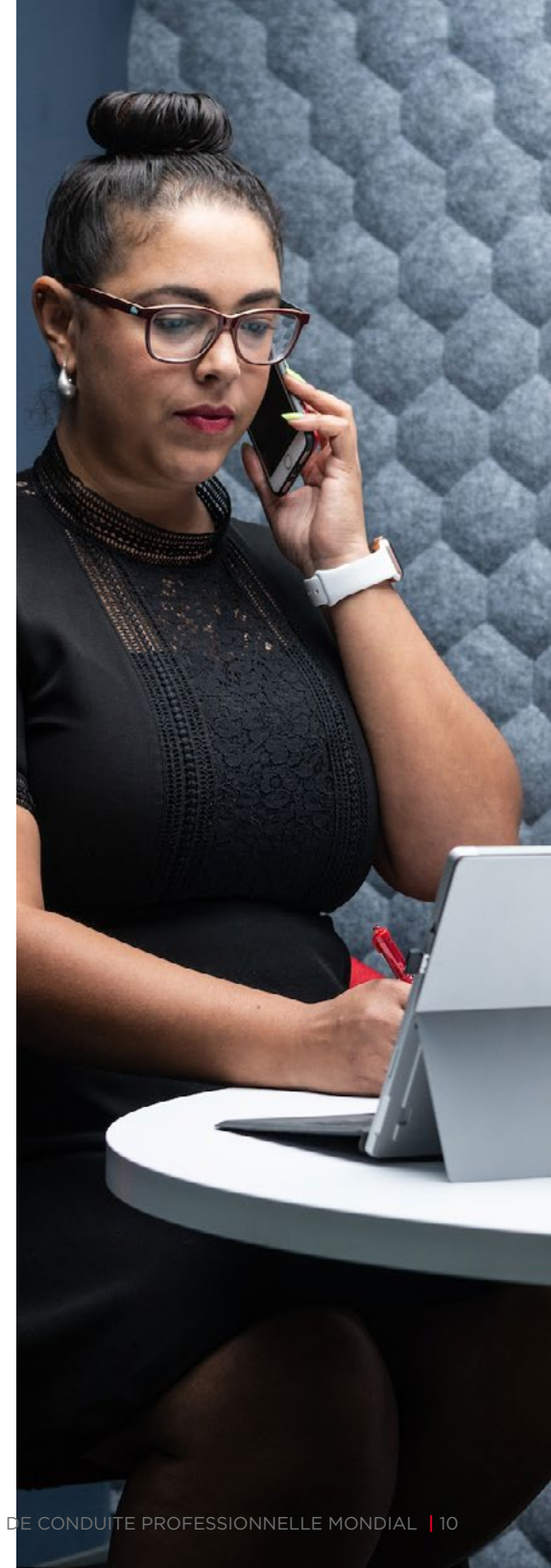
R : Si vous pensez que quelque chose d'illégal s'est produit, veuillez le signaler ou en parler avec votre superviseur ou votre responsable. Il est impossible pour un Code de couvrir toutes les situations. Vous devez avoir connaissance des lois applicables à votre fonction et respecter les politiques en place sur votre lieu de travail. En conclusion, vous devez à tout moment faire preuve de discernement et respecter des normes d'éthiques élevées, que le problème concerné soit spécifiquement couvert par le Code ou non.

Q : QUEL EST LE RÔLE D'ETHICSPPOINT ?

R : Le rôle d'EthicsPoint est de recevoir les signalements faits par téléphone ou au moyen du service d'assistance en ligne, puis de les transmettre au personnel de Cushman & Wakefield à des fins d'investigation. En faisant appel à EthicsPoint, Cushman & Wakefield garantit que les signalements puissent être faits 24 h/24, 7 j/7 partout dans le monde. En outre, le système d'EthicsPoint facilite les signalements anonymes, si cela est nécessaire.

Q : COMMENT PUIS-JE SUIVRE LA PROGRESSION DE MON SIGNALEMENT ?

R : Si vous adressez un signalement à une source interne, vous pouvez simplement demander à la personne qui reçoit votre signalement de vous donner autant d'informations que possible. Si vous faites un signalement par l'intermédiaire d'EthicsPoint, vous recevrez un code unique, appelé « clé de signalement », et il vous sera demandé de créer un mot de passe. Notez votre clé de signalement et votre mot de passe, et conservez-les en lieu sûr, dans la mesure où Cushman & Wakefield n'aura pas accès à ces informations. Nous vous invitons à utiliser votre clé de signalement et votre mot de passe régulièrement pour consulter les commentaires, questions ou mises à jour relatifs à votre signalement. Vous pouvez le faire en ligne ou par téléphone en contactant EthicsPoint. Si vous décidez d'envoyer un signalement anonyme, vous devrez régulièrement le consulter pour obtenir une réponse. Si votre signalement n'est pas anonyme et si vous fournissez une adresse électronique, vous recevrez directement toutes les mises à jour.



MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

Pourquoi avons-nous créé ce Code et qui concerne-t-il ?

Ce que vous devez faire

Prendre les bonnes décisions

Signaler les fautes

Politique de TOLÉRANCE ZÉRO concernant les représailles

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR

POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO CONCERNANT LES REPRÉSAILLES

Le terme « représailles » désigne le fait de prendre des mesures défavorables à l'encontre d'un salarié parce qu'il a effectué un signalement.

La Société ne tolère aucune forme de représailles (y compris les conséquences négatives sur l'emploi) à l'encontre de toute personne signalant de bonne foi une infraction potentielle au regard du Code, ou qui prend part à une enquête liée à de potentielles irrégularités. Agir de « bonne foi » veut dire agir en toute honnêteté et faire un signalement sincère et complet. En d'autres termes, ce n'est pas grave si une personne a pensé qu'une infraction avait été commise et s'est trompée.

Les personnes prenant des mesures à l'encontre d'une autre personne parce qu'elle a fait un signalement ou pris part à une enquête seront soumises à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, inclus. Veuillez vous reporter à la Politique mondiale de faculté d'alerte professionnelle de la Société pour obtenir des instructions supplémentaires.



QUESTION RAPIDE

Q: QUE SE PASSERA-T-IL SI JE FAIS UN SIGNALEMENT?

R : Cushman & Wakefield attend de vous que vous signaliez toutes violations présumées du Code ou du droit applicable, et interdit les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, a signalé une violation du Code ou coopère dans le cadre d'une enquête. Cela s'appliquera que le signalement sous-jacent s'avère correct ou entraîne des mesures correctives ou non. Si vous pensez avoir été victime de représailles, vous pouvez le signaler sur EthicsPoint ou par d'autres moyens indiqués dans la section Ressources en matière de conformité du Code. Les signalements concernant les problèmes ordinaires liés aux ressources humaines ne doivent pas être faits sur ce système. Veuillez-vous rapprocher de votre service des Ressources humaines pour ce type de problèmes.

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

Nous préservons les actifs de la Société

Nous tenons et conservons des livres et registres exacts

Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

Nous préservons les actifs de la Société
Nous tenons et conservons des livres et registres exacts
Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS PRÉSERVONS LES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Les Salariés protégeront les avoirs de la Société, y compris sa propriété intellectuelle et notamment ses marques commerciales, plans d'affaires, stratégies de marketing et données financières non publiées. Les actifs de la Société ne peuvent être utilisés que pour les activités de la Société..

Les systèmes de communication de la Société, y compris ses ordinateurs, réseaux, accès à Internet, services de messagerie électronique, appareils portatifs, boîtes vocales et services téléphoniques, doivent essentiellement être utilisés pour les activités de la Société. Une utilisation personnelle brève et occasionnelle des systèmes de la Société est acceptable pourvu qu'elle ne soit pas excessive ou inappropriée, n'affecte pas le rendement au travail, ne perturbe pas les autres et n'engendre pas de dépenses pour la Société. De temps à autre, la Société peut consulter et contrôler l'utilisation des systèmes de communication de la Société par les salariés. Sous réserve du droit local, les Salariés ne peuvent se prévaloir de la protection de la vie privée en ce qui concerne les communications sur le lieu de travail ou l'utilisation des systèmes de communication de la Société.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

Nous préservons les actifs de la Société

Nous tenons et conservons des livres et registres exacts

Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

NOUS TENONS ET CONSERVONS DES LIVRES ET REGISTRES EXACTS

Cushman & Wakefield respectera les principes comptables ainsi que ses propres contrôles internes en matière de comptabilité et de production de rapports financiers. Les Salariés doivent tenir les registres comptables et financiers de la Société de façon à ce qu'ils soient exacts, complets et fiables, et conformément au droit applicable. Toute tentative de créer des rapports ou états financiers faux ou trompeurs constitue une infraction au regard du Code. Si vous avez des préoccupations, de bonne foi, au sujet de l'exactitude ou du caractère complet des registres comptables ou financiers de la Société, de ses contrôles internes ou de ses procédures d'audit, veuillez les signaler au Comité d'audit et de gestion des risques de la Société ou les signaler anonymement par l'intermédiaire d'EthicsPoint. Nous ne tolérons aucune forme de représailles, de quelque nature que ce soit, à l'encontre des Salariés ayant signalé de telles préoccupations de bonne foi.

Les Salariés doivent tenir les registres commerciaux de la Société (les documents physiques, ainsi que les registres et courriers électroniques) conformément au droit applicable et aux politiques de la Société relatives à la conservation de documents. Les Salariés ne doivent jamais sciemment détruire des documents pouvant être reliés à une enquête gouvernementale, un procès en cours ou pour lesquels un mémo de mise en suspens juridique a été distribué.



CONSULTEZ LE CODE

Q : JE PENSE QUE CERTAINES DÉPENSES DE CUSHMAN & WAKEFIELD NE SONT PAS DÛMENT RAPPORTÉES DANS LES LIVRES DE LA SOCIÉTÉ. QUE DOIS-JE FAIRE ?

R : Vous devez signaler le problème. Cushman & Wakefield respecte l'ensemble des lois et réglementations sur les valeurs mobilières ainsi que les normes comptables, contrôles comptables et pratiques d'audit en vigueur. Les inscriptions fausses ou trompeuses, les fonds ou actifs non comptabilisés ou les paiements n'étant pas accompagnés par les documents justificatifs et approbations appropriés sont strictement interdits.

Q : ON M'A DEMANDÉ DE CLASSER UN PAIEMENT DE « COMMISSION » VERSÉ À UN REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT COMME UNE « DÉPENSE GÉNÉRALE » DANS NOS LIVRES ET REGISTRES. LE MONTANT DUDIT PAIEMENT S'ÉLÈVE SEULEMENT À 100 DOLLARS\$. EST-CE ACCEPTABLE ?

R : Non. Notre Politique mondiale anti-corruption interdit les inscriptions fausses ou trompeuses dans les livres et registres de la Société. Cette exigence s'applique à toutes les transactions, quel qu'en soit le montant.

Q : JE SAIS QU'UNE AGENCE GOUVERNEMENTALE ENQUÊTE SUR CERTAINS PROBLÈMES LIÉS AUX OPÉRATIONS COMMERCIALES DE CUSHMAN & WAKEFIELD. JE POSSÈDE DES DOCUMENTS LIÉS À CES PROBLÈMES, MAIS ON NE M'A JAMAIS DEMANDÉ DE LES FOURNIR. PUIS-JE LES DÉTRUIRE ?

Non. Il est interdit de détruire les documents liés à une enquête gouvernementale ou un litige en cours. Si vous pensez être en possession de documents pertinents dans une telle situation, veuillez contacter le Service juridique de Cushman & Wakefield pour déterminer la meilleure façon de gérer lesdits documents.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

Nous préservons les actifs de la Société

Nous tenons et conservons des livres et registres exacts

Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR

NOUS UTILISONS LES RÉSEAUX SOCIAUX DE MANIÈRE RESPONSABLE

Les réseaux sociaux peuvent être une manière amusante et valorisante de partager sa vie et ses opinions avec sa famille, ses amis et ses collègues partout dans le monde. L'utilisation personnelle des réseaux sociaux par un Salarié peut présenter certains risques et implique certaines responsabilités. Outre l'utilisation personnelle des réseaux sociaux, la Société encourage ses Salariés à une participation responsable sur ces derniers afin de susciter l'intérêt pour les services de la Société et de créer des opportunités commerciales, dès lors que les règles et procédures de la Société concernant l'utilisation des réseaux sociaux sont respectées. Des instructions supplémentaires sont énoncées dans la Politique relative à l'utilisation des réseaux sociaux de la Société.

Si vous êtes contacté par les médias, veuillez rediriger la personne qui vous a contacté vers le responsable des Relations publiques. Il est interdit aux Salariés de contacter les médias ou de répondre aux questions de ces derniers sans y avoir été dûment autorisés, conformément à la section 5 de la Politique mondiale relative aux médias de la Société.

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR

NOUS ÉVITONS LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

La Société et les Salariés doivent éviter les conflits d'intérêts, lorsque cela est possible, et si de tels conflits surviennent, ils doivent immédiatement en informer leur responsable, leur chargé des ressources humaines ou leur responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société. Un « conflit d'intérêts » peut survenir lorsqu'une personne tire parti de son poste au sein de la Société ou utilise des informations obtenues dans le cadre de son activité d'une manière qui pourrait causer un conflit entre ses intérêts personnels et ceux de la Société, ou ceux des clients de la Société. En d'autres termes, un conflit d'intérêts peut exister si une situation survient dans laquelle un salarié peut difficilement agir au nom de la Société ou d'un client de manière objective et impartiale. Si un conflit d'intérêts réel ou potentiel survient, les Salariés de la Société doivent immédiatement le faire savoir à leur responsable, à leur chargé des ressources humaines ou à leur responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société. Si un Salarié de la Société n'est pas certain qu'une situation donne lieu à un conflit d'intérêts potentiel ou doit être divulguée, il doit demander conseil à son responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

While it is not possible to list all scenarios which could give rise to a conflict of interest, the following examples are some common conflict situations you are likely to encounter in your daily work:



Faire affaire avec des membres de votre famille ou des amis:

Les décisions quant au choix des fournisseurs, des clients et autres relations commerciales doivent être impartiales. Le seul critère à prendre en compte dans le cadre de toute décision concernant les affaires de la Société doit être la prévalence des intérêts de la Société (ou de ses clients). Si un membre de la famille ou proche d'un Salarié possède un intérêt dans une société avec laquelle la Société (ou un client) cherche à faire affaire, le Salarié en question ne doit pas être impliqué dans les processus de sélection, d'appel d'offres, de facturation et de paiement, et doit immédiatement divulguer le conflit par écrit et obtenir une approbation écrite préalable de la part du responsable du Service Compliance local ou régional de la Société (et une notification doit être envoyée par courrier électronique au responsable du Salarié en question).



Opportunités professionnelles : Il est possible que les Salariés apprennent l'existence d'opportunités professionnelles dans le cadre de leurs fonctions ou de leur travail au sein de la Société. Il est interdit aux Salariés de tirer un avantage personnel de ces opportunités ou d'en parler à un tiers, à moins que la Société ait eu la possibilité d'évaluer l'opportunité en question et ait décidé de ne pas la poursuivre pour elle-même ou un client.



Activités professionnelles en dehors de la Société :

Les Salariés qui sont embauchés par une autre organisation ou fournissent des services de consultant à une autre organisation peuvent également être en position de conflit d'intérêts. En général, il est interdit aux Salariés d'accepter un autre emploi qui pourrait nuire à leur capacité à exercer leurs fonctions pour la Société. Les Salariés ne sauraient en aucun cas exercer des activités professionnelles externes à la Société pendant leurs heures de travail prévues ni utiliser les biens, les équipements ou les informations de la Société aux fins d'une autre activité. Les Salariés doivent obtenir l'approbation préalable écrite du responsable du Service Compliance local ou régional de la Société avant d'exercer une quelconque activité professionnelle en dehors de la Société. En outre, les Salariés ne sauraient accepter un emploi auprès d'un fournisseur ou d'un concurrent sans l'approbation expresse écrite d'un responsable du Service Compliance local ou régional de la Société.



Investissements : La Société ne cherche pas à contrôler les décisions financières personnelles des Salariés de la Société. Toutefois, certains intérêts financiers externes peuvent indirectement influencer, ou être perçus par d'autres comme influençant les décisions prises par les Salariés pour le compte de la Société. Les investissements dans les concurrents, clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux



QUESTION RAPIDE

Q: L'UN DE NOS PRESTATAIRES M'A DEMANDÉ DE LUI FOURNIR DES SERVICES DE CONSULTATION EN DEHORS DE MES HEURES DE TRAVAIL. PUIS-JE LE FAIRE ?

R : Le fait d'être un consultant pour une autre société faisant affaire avec Cushman & Wakefield peut donner lieu à un conflit d'intérêts. Par conséquent, vous devez recevoir l'approbation de votre responsable Compliance local ou régional avant d'accepter la mission de consultant.

Pour demander une telle approbation, veuillez envoyer une demande depuis le Portail Compliance mondial (ou « PCM »). Depuis la page d'accueil du PCM, cliquez sur l'icône « Demande d'approbation ». Cliquez sur la ligne où s'affichent votre nom et l'année en cours. Choisissez l'onglet applicable (à savoir, participation à un conseil d'administration, activités professionnelles en dehors de la Société, famille et amis, ou parties liées) et cliquez sur « Ajouter » pour remplir le formulaire correspondant et créer une nouvelle demande. Une fois envoyée, votre demande sera examinée par un représentant du Service Compliance.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

de la Société sont généralement acceptables, dès lors que le montant de l'investissement n'est pas important au point d'avoir un impact sur les décisions commerciales d'un Salarié. Tout Salarié qui détient ou cherche à acquérir un tel intérêt financier doit immédiatement le signaler et chercher à obtenir l'approbation de son responsable juridique ou de la conformité local ou régional au sein de la Société. De même, les politiques de la Société permettent habituellement aux Salariés de profiter des avantages en matière d'investissement liés à la propriété de biens immobiliers, mais exigent également la divulgation/l'approbation préalable de certains types d'investissements dans l'immobilier commercial. Les Salariés qui souhaitent effectuer de tels investissements doivent contacter leur Directeur juridique régional et respecter les politiques et procédures régionales applicables relatives aux placements immobiliers.



Liens personnels ou familiaux étroits dans le cadre professionnel/sur le lieu de travail :

Les Salariés ne sauraient en aucun cas superviser une personne avec laquelle ils ont des liens personnels ou familiaux étroits ni prendre des décisions professionnelles concernant une telle personne (y compris en ce qui concerne l'embauche ou le licenciement, la promotion ou autre). En effet, une telle relation est susceptible d'influencer, ou pourrait être perçue comme influençant la supervision de la personne en question. Dans ce contexte, le terme « famille » désigne les membres de la famille proche tels que le conjoint, les enfants, les enfants du conjoint, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs, la famille par alliance et tous autres membres du foyer. En outre, on définit comme « liens personnels étroits » les relations amoureuses ou intimes (par exemple, un compagnon, fiancé ou concubin). Si un Salarié se trouve dans une situation où il doit superviser un membre de sa famille ou un conjoint, prendre des décisions d'emploi en lien avec une telle personne ou être supervisé par un membre de sa famille ou son conjoint, il doit immédiatement signaler la situation à son chargé des ressources humaines et à son responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société.



Mandat au sein d'un conseil d'administration :

Il est interdit aux Salariés de la Société de siéger au conseil d'administration d'une quelconque société. En outre, il est interdit aux Salariés de la Société de siéger au conseil d'administration d'une société dans le secteur de l'immobilier commercial. Tout recours ou exception à ce qui précède peut uniquement être approuvé par le Directeur général après avoir mené un examen de conformité. Les Salariés de la Société peuvent siéger au conseil d'administration d'autres sociétés privées ou d'un organisme public et/ou accepter un poste au sein d'un organisme de service public/de bienfaisance. Toute nomination autorisée en vertu de ce qui précède doit être approuvée au préalable par écrit par un responsable du Service Compliance de la Société.

Les Salariés ne sont PAS tenus d'obtenir l'approbation écrite préalable du service Compliance pour les types d'activités suivants :

- Un conseil d'administration non rémunéré ou une position officielle auprès d'une entité à but non lucratif, à moins que cette entité ne soit un client ou un fournisseur de la Société ou de son service, créerait l'apparence d'un conflit d'intérêts pour la Société.
- Un poste non rémunéré (élu ou nommé) sur un conseil municipal ou local, tel qu'un conseil d'administration d'un village, d'un conseil scolaire ou d'un conseil de bibliothèque.
- Une affiliation non rémunérée avec une association professionnelle, ou une autre organisation liée à votre poste au sein de la Société, à l'exception de toute affiliation impliquant des activités de lobbying.
- Les postes non rémunérés auprès de conseils coopératifs, d'associations de copropriété et d'organisations similaires concernant les biens immobiliers dans lesquels vous résidez.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR

NOUS SOMMES RESPONSABLES EN CE QUI CONCERNE LES CADEAUX, REPAS, DIVERTISSEMENTS ET DONNS/PARRAINAGES

Les cadeaux, divertissements et invitations ne peuvent être fournis ou acceptés que pour des raisons commerciales légitimes et conformément aux politiques de la Société. Il y a un risque que lesdites activités puissent constituer, ou être perçues comme étant un pot-de-vin ou une conduite frauduleuse. Les pots-de-vin et la corruption sont des comportements criminels qui constituent un risque professionnel et légal majeur pour la Société et les Salariés. C'est la raison pour laquelle la Société impose des règles au sujet des cadeaux, divertissements et invitations ainsi qu'au sujet des contributions politiques, dons de bienfaisance et parrainages.

Les règles complètes sont énoncées dans la Politique mondiale anti-corruption de la Société. Les Salariés de la Société sont tenus de lire ladite Politique et de la respecter. En résumé :

Dans les situations n'impliquant PAS d'agent public, les Salariés de la Société peuvent offrir ou accepter un cadeau ou un divertissement/une invitation non sollicité(e) sans l'accord préalable de leur responsable d'unité commerciale et du responsable du Service Compliance à condition que :



Il s'agisse d'un divertissement ou d'une invitation d'une valeur inférieure ou égale à 1 000 EUR par bénéficiaire et par événement ; ou



il s'agisse d'un cadeau d'une valeur inférieure ou égale à 250 EUR par bénéficiaire ; et

il passe le test FIT avec succès.



Remarque : Consultez la Politique relative aux cadeaux, divertissements et invitations applicable à votre pays/région, qui peut fournir des limites plus restrictives.

Il est interdit aux Salariés d'offrir, de donner ou d'accepter :



des espèces ou équivalent (c'est-à-dire toute chose facilement échangeable contre des espèces, comme les cartes cadeaux, chèques cadeaux, bons, et à l'exclusion des cartes-cadeaux destinées à un magasin/vendeur spécifique), quelles que soient les circonstances ;



des divertissements de manière inappropriée ou dans un cadre inapproprié. Cela inclut, sans limitation, les clubs ou restaurants qui proposent des divertissements ou d'autres activités qui pourraient être jugés inappropriés ou offensants. Aucune affaire ne doit être traitée dans de tels établissements ;



des cadeaux, divertissements ou invitations qui pourraient être perçus comme susceptibles d'affecter un jugement commercial impartial, particulièrement en ce qui concerne une attribution de marché ou une transaction commerciale anticipée ou en cours, ou autres circonstances similaires.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR



CONSULTEZ LE CODE

Q : JE VEUX FAIRE UN CADEAU SPÉCIAL À L'UNE DE NOS MEILLEURES CLIENTES POUR LA REMERCIER. J'AI LA POSSIBILITÉ D'OBTENIR DES BILLETS POUR UN TOURNOI DE TENNIS ET JE SAIS QUE CELA LUI FERAIT PLAISIR, MAIS JE PENSE QU'ELLE NE PEUT PAS LES ACCEPTER EN VERTU DES POLITIQUES DE SA SOCIÉTÉ. SI ELLE NE TIENT PAS COMPTE DE CES POLITIQUES, PUIS-JE LUI OFFRIR LES BILLETS ?

R : Non. Si vous savez qu'un cadeau serait contraire aux politiques de la société du destinataire, vous ne pouvez pas l'offrir. Tout comme nous voulons que les autres respectent nos politiques, nous respecterons les leurs.

Q : IMAGINONS QU'ON M'OFFRE UN CADEAU QUE JE PENSE NE PAS POUVOIR ACCEPTER, MAIS QUE LE FAIT DE LE REFUSER SOIT EMBARRASSANT. QUE DOIS-JE FAIRE ?

R : Les directives relatives aux cadeaux vous demandent de faire preuve de discernement et de déclarer les cadeaux concernés, car toutes les situations peuvent être très différentes. Vous devriez toujours vous sentir libre de refuser un cadeau et de le retourner avec un mot de remerciement. Si vous n'êtes pas certain du caractère approprié ou non d'un cadeau, veuillez contacter votre superviseur ou le Service Juridique et Compliance pour obtenir des conseils et parler de la marche à suivre.

Q : UN CLIENT AVEC QUI J'AI RÉCEMMENT TRAVAILLÉ EN ÉTROITE COLLABORATION M'A REMIS UNE CARTE-CADEAU D'UNE VALEUR DE 300 EUR ET UNE PLAQUE POUR LUI AVOIR FOURNI DES SERVICES EXCEPTIONNELS. PUIS-JE LES GARDER ?

R : Remerciez le client et gardez la plaque. Cependant, il est contraire à la politique de la Société d'accepter des espèces ou quasi-espèces, telles que des cartes-cadeaux, de la part de clients.

Q : J'AI REÇU UN PANIER DE FRUITS CÔUTEUX DE LA PART D'UN FOURNISSEUR EN TANT QUE CADEAU PENDANT LES FÊTES. JE N'AI PAS SOLlicitÉ LE CADEAU. QUE DOIS-JE FAIRE ?

R : Indiquez à votre superviseur que vous avez reçu ce cadeau. S'il n'est pas pratique de le retourner, il doit être partagé avec d'autres salariés au sein de la zone de travail, ou il peut être donné à un organisme de bienfaisance

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

Nous évitons les conflits d'intérêts

Nous sommes responsables en ce qui concerne les cadeaux, repas, divertissements et dons/parrainages

Nous construisons des relations transparentes

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS CONSTRUISONS DES RELATIONS TRANSPARENTES

Cushman & Wakefield agit de manière éthique et responsable parce que c'est la bonne chose à faire. Les activités et les pratiques de nos commerçants et fournisseurs ont un impact sur notre Société, sa réputation et notre marque.

Nous avons développé des Principes de Conduite Professionnelle pour les prestataires et fournisseurs afin de clarifier nos attentes en matière d'intégrité professionnelle, de pratiques de travail, de santé et de sécurité, et de gestion environnementale. Les prestataires et fournisseurs qui font affaire avec Cushman & Wakefield ou ses clients, ou qui agissent pour leur compte doivent respecter ces principes.

Tout manquement au regard des Principes de conduite professionnelle entraînera un réexamen de notre relation d'affaires pouvant aller jusqu'à la résiliation de cette relation, conformément à nos droits contractuels et au droit applicable. Ces principes sont énoncés dans leur intégralité dans la Politique mondiale d'intégrité des prestataires/fournisseurs de la Société.



QUESTION RAPIDE

Q : J'ÉTAIS CHEZ UN FOURNISSEUR HIER ET LA PERSONNE QUE J'AI RENCONTRÉE M'A DIT QUE LE FOURNISSEUR EN QUESTION A PAYÉ UN REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT POUR ÉVITER LES TAXES ET DROITS DE DOUANE SUR LES PIÈCES QU'IL NOUS FOURNIT POUR LES SITES DE NOS CLIENTS. JE SAIS QUE CELA PERMET À NOS CLIENTS D'ÉCONOMISER DE L'ARGENT, MAIS EST-CE ACCEPTABLE ?

R : Non. Cushman & Wakefield fera uniquement affaire avec des personnes exerçant leurs activités de manière éthique et licite. Tous les fournisseurs et prestataires doivent respecter les normes énoncées dans le Code et le droit applicable. Verser des paiements à des représentants du gouvernement est un acte de corruption et constitue une violation du droit. Vous devez immédiatement signaler cette conduite au responsable juridique ou au service Compliance local ou régional de la Société.

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

REMARQUE : Insérer en tant que boîte d'information sur la page : La Société exercera toujours ses activités de manière légale et éthique, et respectera toutes les lois et réglementations locales applicables aux activités de la Société et à celles de nos clients.

Dans le cas où la politique interne de la Société serait plus stricte que les lois ou réglementations locales, les Salariés sont tenus de respecter la politique de la Société la plus stricte.

MESSAGE DE NOTRE DIRECTEUR

GÉNÉRAL SUR CUSHMAN &

WAKEFIELD ÉVALUER VOTRE

CONDUITE APPRÉCIER NOS ACTIFS

ÊTRE RESPONSABLE

TRAITER DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous pratiquons une concurrence loyale

Nous respectons les lois sur les sanctions économiques Nous ne faisons pas de commerce sur la base d'informations privilégiées

Nous ne tolérons pas la corruption

Nous ne faisons pas de dons politiques et nous ne faisons pas de lobbying.

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne pratiquons pas le blanchiment d'argent

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne pratiquons pas l'évasion fiscale

PRENDRE SOIN DE NOS

COMMUNAUTÉS POINTS DE CLOTURE



NOUS EXERÇONS UNE CONCURRENCE LOYALE

L'entreprise se conformera à toutes les lois antitrust.

La loi antitrust régit la conduite des organisations afin de promouvoir une concurrence loyale pour les consommateurs. Les lois antitrust favorisent la concurrence et sont destinées à profiter à nos clients et à l'entreprise de diverses manières, notamment en encourageant l'innovation, en promouvant un meilleur service et en obtenant des prix qui reflètent les considérations de l'offre et de la demande.

Les lois antitrust exigent généralement que l'entreprise prenne des décisions concurrentielles indépendamment de ses concurrents. Les accords entre concurrents visant à fixer les prix, à diviser les marchés, à truquer les offres ou à ne pas se faire concurrence pour l'embauche peuvent nuire aux clients et aux travailleurs et peuvent être illégaux. Les accords conclus avec des concurrents en vue d'échanger des informations confidentielles, telles que des informations confidentielles sur les prix ou les prix de vente, peuvent être illégaux. Les informations sur la rémunération peuvent également constituer une violation des lois antitrust. N'oubliez pas qu'un accord peut être illégal même s'il est informel ou non écrit et même s'il n'est jamais mis en œuvre.

Ces lois sont complexes. Si vous n'êtes pas sûr des pratiques appropriées, consultez à l'avance le représentant juridique ou le représentant de la conformité de votre entreprise locale/régionale.



QUESTION RAPIDE

Q : UN CONCURRENT DEMANDE SI CUSHMAN & WAKEFIELD ACCEPTERA DE NE PAS SOUMETTRE UNE DEMANDE DE SUBVENTION.

RÉPONSE À UN APPEL D'OFFRES LANCÉ PAR LE CLIENT ACTUEL DU CONCURRENT. LE CONCURRENT INDIQUE QU'IL ENTRETIENT UNE RELATION DE LONGUE DATE AVEC LE CLIENT ET QU'IL ESPÈRE QUE CUSHMAN & WAKEFIELD RESPECTERA CETTE RELATION. EST-CE ACCEPTABLE ?

R : Non. Les lois antitrust interdisent aux concurrents de s'entendre pour restreindre la concurrence pour toute activité. Tout comportement de ce type de la part du personnel de Cushman & Wakefield constituerait une violation du Code. Vous devez contacter le service juridique de Cushman & Wakefield si vous avez toute question. L'utilisation d'une personne appartenant au personnel de Cushman & Wakefield constituerait une violation du Code. Vous devez contacter le service juridique de Cushman & Wakefield si vous avez des questions.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR



NOUS RESPECTONS LES LOIS RELATIVES AUX SANCTIONS ÉCONOMIQUES

En conformité avec les dispositions légales relatives aux sanctions économiques des États-Unis et d'autres réglementations équivalentes applicables, il est interdit de faire affaire avec certains gouvernements, personnes ou entités désignés, ainsi qu'avec certaines personnes et entités situées dans certains pays, faisant affaire avec certains pays ou étant des ressortissants ou agents de certains pays. Puisqu'il peut exister un conflit entre les lois de différents pays, il est important de contacter votre responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société au préalable. La Société ne peut participer à aucun boycott, à moins qu'il soit sanctionné par le gouvernement des États-Unis. Si l'on vous demande de participer à un boycott, vous devez immédiatement le signaler à votre responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS NE PRATIQUONS PAS LE DÉLIT D'INITIÉ

Les informations privilégiées sont des informations importantes et non publiques.

Il s'agit d'une violation des lois sur les valeurs mobilières pour tout Salarié qui possède des informations non publiques (ou susceptibles d'influer sur les cours) au sujet de tout émetteur d'acheter ou de vendre des titres d'un tel émetteur ou de fournir des informations ou des recommandations à d'autres d'acheter ou de vendre des titres de ce même émetteur. Les Salariés et représentants (ainsi que tout tiers avec lesquels ils sont associés) qui possèdent des informations privilégiées peuvent légalement négocier des titres sur le marché une fois que les informations en question sont rendues publiques à travers les canaux prévus à cet effet. En outre, les administrateurs et certains dirigeants et Salariés qui accèdent, ou sont susceptibles d'accéder d'une manière régulière ou spéciale à de telles informations ne peuvent pas acheter, vendre ou effectuer d'autres transactions sur les titres de la Société, sauf pendant les périodes dites « ouvertes » dont les dates sont fixées au préalable, sous réserve de certaines exceptions limitées. Dans certains pays, il est possible que la Société dispose de politiques additionnelles liées aux titres et/ou soient soumis à des réglementations gouvernementales ou des

lois supplémentaires en la matière, comme celles qui s'appliquent aux courtiers négociants ou aux gestionnaires de portefeuille. Vous devez comprendre si des politiques ou lois supplémentaires s'appliquent à vos activités ou non, ainsi que la façon dont vous devez exercer vos fonctions pour les respecter. Des directives supplémentaires sont énoncées dans la Politique relative au délit d'initié de la Société.



QUESTION RAPIDE

Q : J'AI REÇU DES INFORMATIONS CONCERNANT LES PERFORMANCES FINANCIÈRES DE CUSHMAN & WAKEFIELD QUI NE SONT PAS ENCORE PUBLIQUES. PUIS-JE PARTAGER CES INFORMATIONS AVEC MON AMI AFIN QU'IL PUISSE EN PROFITER EN RÉALISANT DES OPÉRATIONS SUR LES TITRES DE LA SOCIÉTÉ?

R : Absolument pas. Ces informations sont considérées comme privilégiées et non publiques, et elles ne peuvent en aucun cas être divulguées. Le fait de négocier des titres sur la base de ces informations ou de fournir des conseils à d'autres personnes à cet effet constitue une violation grave des lois des États-Unis sur les titres, et potentiellement des lois d'autres pays.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE FORME DE CORRUPTION

La Société s'engage à respecter toutes les lois et réglementations anti-corruption et à s'assurer que les Salariés n'exercent aucune activité créant un risque pour la Société.

Dans le cadre de nos activités, nous sommes en contact avec des parties telles que des intermédiaires, des partenaires de coentreprises, des filiales, des consultants et des fournisseurs. Nous interagissons également avec les représentants du gouvernement aux niveaux local, étatique et fédéral. Que l'on parle du versement d'une somme d'argent pour remporter ou conserver un marché, du fait d'offrir un cadeau somptueux, de payer des déplacements ou des divertissements luxueux ou de verser de petites sommes pour obtenir des résultats plus rapidement : les pots-de-vin sont illégaux dans le monde entier.

Le terme pot-de-vin désigne tous cadeaux, paiements ou autres avantages qui sont proposés ou donnés dans l'intention d'inciter à un comportement inapproprié de la part du bénéficiaire ou d'obtenir un avantage indu ou illégitime. Un pot-de-vin ne doit pas nécessairement aboutir pour être considéré comme tel ; le simple fait de solliciter ou de proposer un pot-de-vin est illicite.

Les infractions consistant à offrir ou recevoir des pots-de-vin s'appliquent aux fonctionnaires et aux représentants du gouvernement et, dans certains pays, aux personnes ou sociétés privées. Les cadeaux, paiements ou invitations offerts à un salarié d'une

société privée avec l'intention de l'inciter à agir en contradiction avec ses obligations à l'égard de son employeur constituent un pot-de-vin.

Avant d'offrir ou d'accepter toute chose de valeur, veuillez vous reporter à la Politique mondiale anti-corruption de la Société.



QUESTION RAPIDE

Q : L'UN DE NOS APORTEURS D'AFFAIRES DANS UN PAYS ÉTRANGER M'A INDIQUÉ AVOIR PAYÉ UN REPRÉSENTANT DU GOUVERNEMENT POUR OBTENIR UNE RÉUNION AFIN QUE NOUS PUISSIONS PRÉSENTER NOS SERVICES. EST-CE ACCEPTABLE ?

R : Non. La loi des États-Unis sur la corruption des agents publics à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act ou « FCPA ») criminalise le fait, pour toute société des États-Unis ou tout salarié ou filiale d'une telle société, d'avoir recours au versement de pots-de-vin pour obtenir les faveurs d'un représentant du gouvernement à l'étranger dans le cadre de la vente de services américains. Cette loi s'applique à tout acte lié à la vente des services de Cushman & Wakefield, qu'il ait lieu aux États-Unis ou en dehors du pays. Vous devez signaler cette violation, soit en interne soit par l'intermédiaire d'EthicsPoint.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS NE VERSONS AUCUNE CONTRIBUTION POLITIQUE ET N'EXERÇONS AUCUNE ACTIVITÉ DE LOBBYING

Les contributions politiques au nom de la Société sont interdites.

Les Salariés sont libres d'exprimer leurs croyances et de soutenir les causes politiques qui sont importantes pour eux. Cependant, afin de protéger notre marque et notre réputation, il est important que les Salariés n'utilisent jamais les ressources de Cushman & Wakefield pour ces activités.

Cushman & Wakefield ne s'engage pas dans des activités de lobbying, y compris, mais sans s'y limiter, des activités de lobbying qui nécessiteraient une inscription en vertu de la loi locale, d'État ou fédérale.

L'adhésion à des organisations commerciales qui s'engagent dans des efforts de lobbying n'est pas interdite. Toutefois, la Société ne paiera aucune partie des cotisations imputables aux efforts de lobbying de l'organisation.

S'ENGAGER DE MANIÈRE ÉTHIQUE DANS DES ACTIVITÉS POLITIQUES

- Soutenir des causes politiques et civiques sur votre temps libre, à vos propres frais, et conformément aux lois fédérales et étatiques ou provinciales.
- Ne pas utiliser et ne pas prêter les ressources de Cushman & Wakefield pour faire des contributions directes ou indirectes à des candidats à des postes ou à des organisations politiques.
- Ne pas contraindre d'autres Salariés ou partenaires commerciaux à participer à des conversations, actions ou campagnes politiques.

- Indiquer toujours clairement que vos opinions et déclarations politiques sont les vôtres et non celles de Cushman & Wakefield.
- Les Salariés ne peuvent participer aux activités d'un parti politique pour le compte de la Société que pour des motifs commerciaux légitimes et avec l'approbation préalable du Service juridique.

EN SAVOIR PLUS : LOBBYING

Le lobbying est tout type de plaidoyer ou d'activité visant à influencer un représentant du gouvernement ou un organisme gouvernemental. Les lois fédérales et étatiques ou régionales, ainsi que certains gouvernements locaux, ont des exigences d'enregistrement et de signalement spécifiques pour le lobbying. Pour garantir la compliance, vous devez consulter le Directeur de l'Éthique et de la Compliance avant de :

- Contacter tout représentant du gouvernement pour défendre une position pour ou au nom de Cushman & Wakefield.
- La conclusion d'un accord avec un tiers pour aider Cushman & Wakefield dans ses efforts de lobbying.
- Retenir les services de représentants du gouvernement actuels ou anciens avec l'intention d'influencer les décisions gouvernementales ayant un impact sur les affaires.
- S'engager dans toute autre activité pour influencer un représentant du gouvernement à propos d'une question qui pourrait affecter l'activité de Cushman & Wakefield. Cela inclut la législation, l'élaboration des règles de l'agence, l'activité d'approvisionnement ou l'attribution ou les conditions d'un contrat gouvernemental.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS RESPECTONS LES LOIS SUR LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

La Société respecte les informations personnelles et la vie privée de ses Salariés, actionnaires, fournisseurs, prestataires indépendants, partenaires commerciaux, clients et autres partenaires commerciaux. L'accès aux informations personnelles n'est permis qu'aux Salariés autorisés qui ont des raisons professionnelles légitimes d'accéder à de telles informations, et est soumis aux lois applicables en matière de protection des données.

La Société collecte, utilise et détruit des informations personnelles et commerciales uniquement aux fins nécessaires dans le cadre de l'exercice de ses activités. Toutes les informations collectées, utilisées et détruites dans le cadre de nos activités sont considérées comme privées et confidentielles, conformément aux exigences du droit applicable dans les pays au sein desquels nous exerçons nos activités. Des directives supplémentaires sont énoncées dans la Politique mondiale relative à la protection de la vie privée sur le lieu de travail et dans la Politique mondiale de protection de la vie privée et de la confidentialité des clients et tiers de la Société.



MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS PROTÉGEONS LES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

La Société attend des Salariés qu'ils traitent toute connaissance ou information liées aux activités de la Société comme strictement confidentielles. Si un Salarié quitte la Société, il a l'obligation de ne pas utiliser les informations confidentielles de la Société de quelque manière que ce soit, y compris afin de solliciter des Salariés ou clients de la Société.

Si un Salarié prend connaissance de toute utilisation ou divulgation non autorisée d'informations confidentielles, il doit immédiatement en avvertir son responsable, son chargé des ressources humaines ou son responsable juridique ou Compliance local ou régional au sein de la Société



CONSULTEZ LE CODE

Q : UN AMI M'A DEMANDÉ SI JE POUVAIS CONFIRMER LES INFORMATIONS PUBLIÉES SUR UN BLOG, D'APRÈS LEQUEL CUSHMAN & WAKEFIELD ALLAIT OUVRIR UN NOUVEAU SERVICE OPÉRATIONNEL AU COURS DU PROCHAIN EXERCICE FISCAL. DOIS-JE LUI DIRE CE QUE JE SAIS ?

R : Non. Les informations liées aux plans d'affaires et à l'ouverture de nouveaux services opérationnels sont des informations confidentielles

et exclusives de Cushman & Wakefield et ne sauraient être divulguées à quiconque en dehors de la Société, sauf dans le cas où Cushman & Wakefield aurait déjà rendu ces informations publiques. Pour toutes interrogations liées à la question de savoir si des informations ont été rendues publiques ou non, veuillez contacter le Service juridique de Cushman & Wakefield.

Q : J'AI REÇU UN APPEL D'UNE PERSONNE EXTÉRIEURE À CUSHMAN & WAKEFIELD ME DEMANDANT DE CONFIRMER LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'UNE DE NOS UNITÉS COMMERCIALES. QUE DOIS-JE FAIRE ?

R : Vous devez rediriger la personne qui vous a contacté vers le service Relations avec les investisseurs. La demande pourrait concerner des informations financières confidentielles qui ne peuvent pas être divulguées au moment considéré.

La Société protégera et respectera toutes les informations sensibles, privées ou confidentielles de ses clients, y compris en respectant toutes les restrictions ou obligations contractuelles auxquelles nous nous sommes engagés envers nos clients. Nous ne saurions en aucun cas mentionner ou divulguer des informations concernant nos clients en dehors de la Société sans y avoir été dûment autorisés par les clients en question. Les communications externes de la Société, y compris dans les médias, sur les réseaux sociaux et dans les rapports de recherche, les articles de blogs, les newsletters et toutes communications similaires, ne sauraient en aucun cas avoir pour sujet nos clients, de leurs pratiques commerciales ou donner une opinion au sujet de leurs réflexions sans l'accord écrit exprès du client concerné.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR



NOUS NE BLANCHISSONS PAS DE CAPITAUX

La Société respectera toutes les lois contre le blanchiment d'argent en vigueur dont le but est d'assurer que l'argent ne soit pas « blanchi » pour cacher certaines activités criminelles, y compris en lien avec le non-respect d'obligations fiscales. Nous ne participerons jamais sciemment à une opération de blanchiment d'argent. Nous déploierons des efforts raisonnables afin de nous familiariser avec nos clients et partenaires commerciaux pour diminuer la possibilité d'être utilisés, à notre insu, comme un vecteur pour le blanchiment d'argent.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR



NOUS RESPECTONS LES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI

La Société respectera l'ensemble des lois relatives aux droits d'auteur, aux secrets commerciaux, aux brevets et aux autres droits de propriété intellectuelle. Nous ne téléchargerons ni n'installerons pas de ressources graphiques, photographies, fichiers vidéos, fichiers audios ou autres documents protégés par un droit d'auteur, sauf si nous disposons d'une licence ou d'une autorisation pour leur utilisation. Nous obtiendrons toujours l'autorisation du titulaire des droits d'auteur avant de transmettre une ressource protégée par de tels droits (y compris, notamment, tous logos, marques commerciales et marques de service) à un tiers ou avant de les publier sur Internet à partir du réseau de la Société ou d'un de ses ordinateurs.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Nous livrons une concurrence loyale

Nous respectons les lois relatives aux sanctions économiques

Nous ne pratiquons pas le délit d'initié

Nous ne tolérons aucune forme de corruption

Nous ne versons aucune contribution politique et n'exerçons aucune activité de lobbying

Nous respectons les lois sur la protection de la vie privée

Nous protégeons les informations confidentielles

Nous ne blanchissons pas de capitaux

Nous respectons les droits de propriété intellectuelle d'autrui

Nous ne nous livrons pas à des pratiques de fraude fiscale

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTÉ

POUR FINIR



NOUS NE NOUS LIVRONS PAS À DES PRATIQUES DE FRAUDE FISCALE

Il n'est pas acceptable pour les Salariés de:

- Faciliter de quelque manière que ce soit une fraude fiscale
- Apporter une assistance, un soutien ou des conseils, ou prendre les dispositions nécessaires, pour la commission d'une infraction de fraude fiscale par une autre personne ;
- Ne pas signaler rapidement toute demande faite par un tiers pour faciliter la commission d'une fraude fiscale par une autre personne ;
- Se livrer à toute autre activité susceptible d'entraîner une violation du présent Code ;
- Menacer une personne qui a refusé de commettre une fraude fiscale ou qui a soulevé des préoccupations en vertu du présent Code, ou exercer des représailles à son encontre ; ou
- Être impliqué de quelque manière que ce soit dans la commission d'une infraction, en vertu des lois de tout pays dans lequel nous exerçons nos activités, consistant à être sciemment concerné par une fraude fiscale, ou à prendre des mesures en vue d'une fraude fiscale.

La fraude fiscale est une infraction consistant à frauder le fisc ou à échapper frauduleusement à l'impôt dans tout pays dans lequel nous exerçons nos activités, et constitue généralement une infraction pénale. Pour qu'il y ait infraction, il doit y avoir fraude, c'est-à-dire qu'il doit exister une action délibérée ou une omission avec une intention malhonnête.

La facilitation de fraude fiscale consiste à être sciemment concerné par une fraude fiscale, ou à prendre des mesures en vue d'une fraude fiscale dans tout pays dans lequel nous exerçons nos activités par une autre personne, ou bien à apporter une assistance, un soutien ou des conseils, ou à prendre les dispositions nécessaires, pour la commission de cette infraction. La facilitation de fraude fiscale est une infraction pénale lorsqu'elle est commise de manière délibérée et malhonnête.

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité
Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement
Nous respectons les droits de l'homme
Nous préservons la sécurité de nos salariés
Nous protégeons l'environnement

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité

Nous ne tolérons aucune forme de
harcèlement

Nous respectons les droits de l'homme

Nous préservons la sécurité de nos salariés

Nous protégeons l'environnement

POUR FINIR



NOUS NOUS ENGAGEONS À RESPECTER L'ÉGALITÉ

Nous nous traiterons les uns les autres avec dignité et respect. Nous sommes engagés à attirer, faire évoluer et retenir un personnel hautement qualifié, diversifié et dévoué. Les décisions en matière d'embauche sont basées sur les qualifications, la performance et les compétences, et elles seront prises conformément au droit du travail en vigueur.

Nous ne pratiquons pas la discrimination et nous interdisons à nos Salariés ou aux tiers de discriminer d'autres Salariés ou candidats sur la base de leur sexe, origine raciale ou ethnique, couleur de peau, origine nationale, nationalité, religion, âge, handicap physique ou mental, état de santé, informations génétiques, grossesse, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, statut d'ancien combattant ou situation familiale, ou de tout autre élément protégé par le droit applicable.

En outre, Cushman & Wakefield respecte les droits de ses Salariés de rejoindre ou non une organisation syndicale, et respecte toutes les lois applicables en la matière. La Société respecte les lois relatives aux salaires et aux heures de travail, et garantit des pratiques de travail équitables pour ses Salariés.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité

Nous ne tolérons aucune forme de
harcèlement

Nous respectons les droits de l'homme

Nous préservons la sécurité de nos salariés

Nous protégeons l'environnement

POUR FINIR

NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE FORME DE HARCELEMENT

Nous sommes engagés dans la lutte contre le harcèlement dans notre cadre professionnel et dans tous autres lieux de travail connexes. Tout comportement de cette nature, qu'il soit verbal, physique ou visuel, est interdit. Le harcèlement peut aller d'un comportement verbal sexuellement explicite ou un attouchement physique inopportun, à une remarque, une blague ou un geste offensant. La violence ou l'intimidation physique, qu'il s'agisse d'une menace ou d'une action réelle, sont strictement interdites. Nous ne tolérons aucune forme de représailles, de quelque nature que ce soit, à l'encontre de tout Salarié ayant déposé une plainte pour harcèlement de bonne foi. Les Salariés qui exerceront des représailles seront également soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, inclus.

Nous sommes tous tenus de maintenir un environnement de travail sûr et sécuritaire en respectant les lois et politiques relatives à la santé et à la sécurité. Vous devez immédiatement signaler tout accident, toute blessure ou toutes conditions de travail dangereuses au service ou au responsable compétent. Des directives supplémentaires sont énoncées dans la Politique mondiale anti-harcèlement et anti-discrimination de la Société.



QUESTION RAPIDE

**Q: MON COLLÈGUE A FAIT DES REMARQUES MALVENUES
À CARACTÈRE SEXUEL QUI M'ONT FAIT ME SENTIR MAL
À L'AISE. QUE DOIS-JE FAIRE ?**

R : Cushman & Wakefield interdit tout type de harcèlement de la part des membres de son équipe, et vous encourage à signaler ce comportement à votre responsable, à un membre des ressources humaines ou via EthicsPoint.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement

Nous respectons les droits de l'homme

Nous préservons la sécurité de nos salariés

Nous protégeons l'environnement

POUR FINIR



NOUS RESPECTONS LES DROITS DE L'HOMME

La Société promeut les droits de l'homme en respectant le Pacte mondial des Nations Unies dans le cadre de ses pratiques commerciales.

Nous exerçons nos activités avec intégrité, honnêteté et transparence, et nous respectons les principes suivants:

- Fournir des conditions de travail sécurisées, saines et conformes aux normes de travail en vigueur
- Maintenir la sensibilisation aux lois et à la réglementation applicables dans les pays où nous exerçons nos activités, et les respecter
- Encourager un environnement de travail inclusif et offrir un lieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement ou de toute autre forme d'abus.
- Traiter les Salariés de manière équitable, y compris au niveau de la rémunération, des heures de travail et des avantages sociaux
- Interdire toute forme de travail forcé ou obligatoire
- Interdire le travail des enfants

En outre, nos politiques exigent le respect des limites concernant l'âge minimal d'accès à l'emploi fixées par le droit ou la réglementation, et de l'interdiction pour les enfants d'exécuter un travail qui les expose à des risques physiques indus susceptibles d'avoir un impact néfaste sur leur développement physique, mental ou émotionnel ou de faire obstacle à leurs besoins en matière d'éducation.

L'asservissement involontaire, l'esclavage ou toutes pratiques semblables au travail forcé n'ont pas leur place dans les activités de la Société. Cushman & Wakefield respecte une politique de tolérance zéro en ce qui concerne l'esclavage et le trafic d'êtres humains, laquelle interdit toutes les formes de travail forcé. Nous nous engageons également à garantir le respect de toutes les lois applicables relatives à l'esclavage moderne, et notamment la loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act).

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité

Nous ne tolérons aucune forme de
harcèlement

Nous respectons les droits de l'homme

Nous préservons la sécurité de nos salariés

Nous protégeons l'environnement

POUR FINIR

NOUS PRÉSERVONS LA SÉCURITÉ DE NOS SALARIÉS

Nos Salariés ont le droit de jouir d'un lieu de travail sûr, où ils sont protégés contre les risques et dangers éventuels. En parallèle, ils doivent également exercer leurs fonctions en toute sécurité, respecter l'ensemble des politiques et procédures de sécurité et s'exprimer afin de garantir que tous les dangers potentiels soient identifiés et éliminés. Cushman & Wakefield s'engage à agir conformément à toutes les lois et réglementations applicables en matière de sécurité, ainsi qu'à nos propres normes de sécurité strictes sur tous nos sites, partout dans le monde. Veuillez-vous reporter à notre Politique mondiale en matière de santé et de sécurité pour obtenir des directives supplémentaires.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

RECONNAÎTRE LA VALEUR DE NOS ACTIFS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

Nous nous engageons à respecter l'égalité

Nous ne tolérons aucune forme de
harcèlement

Nous respectons les droits de l'homme

Nous préservons la sécurité de nos salariés

Nous protégeons l'environnement

POUR FINIR



NOUS PROTÉGEONS L'ENVIRONNEMENT

La Société respecte toutes les réglementations environnementales applicables aux activités de la Société et à celles de ses clients. Nous éliminerons tous les déchets découlant des activités de la Société d'une manière licite. Toute situation préjudiciable survenant dans les locaux de la Société doit être signalée immédiatement au gestionnaire de site ou au responsable approprié. Notre engagement à agir en protecteur de l'environnement responsable est énoncé dans notre Politique mondiale sur l'environnement.

POUR FINIR

Documents complémentaires

Ressources en matière de conformité

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

APPRECIATE OUR ASSETS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

Documents complémentaires

Ressources en matière de conformité



DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Les Salariés sont également tenus de lire et de respecter les politiques connexes de la Société énoncées ci-après :

- [Délégation de pouvoirs](#)
- [Politique mondiale anti-corruption](#)
- [Politique mondiale relative aux conflits d'intérêts](#)
- [Politique mondiale de sanctions économiques](#)
- [Politique mondiale de faculté d'alerte professionnelle](#)
- [Politique relative à l'utilisation des réseaux sociaux](#)
- [Politique mondiale de diligences raisonnables](#)
- [Politique mondiale d'intégrité des prestataires/fournisseurs](#)
- [Politique d'utilisation appropriée](#)
- [Politique mondiale de protection de la vie privée et de la confidentialité des clients et tiers](#)
- [Politique mondiale relative à la protection de la vie privée sur le lieu de travail](#)
- [Politique mondiale relative aux dons de bienfaisance et aux parrainages](#)
- [Politique relative au délit d'initié](#)

Bien que ce Code soit disponible en plusieurs langues sur CONNECT, le texte en anglais prévaudra en cas de divergences dans l'interprétation des différentes versions du Code.

MESSAGE DE NOTRE PDG

À PROPOS DE CUSHMAN & WAKEFIELD

ÉVALUER VOTRE CONDUITE

APPRECIATE OUR ASSETS

ASSUMER NOS RESPONSABILITÉS

EXERCER NOS ACTIVITÉS DE MANIÈRE
ÉQUITABLE

PRENDRE SOIN DE NOTRE COMMUNAUTE

POUR FINIR

Documents complémentaires

Ressources en matière de conformité



RESSOURCES EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

OBJET	RESSOURCE
Signalement des violations du Code de conduite	<u>EthicsPoint (ligne d'assistance de C&W à des fins d'alerte professionnelle), direction locale, responsable juridique ou Compliance local ou régional de la Société, ou chargés des ressources humaines</u>
Questions juridiques	Représentant du service juridique dans votre service
Approbations écrites et directives concernant les préoccupations en matière de conformité	<u>Votre responsable Compliance local ou régional et le Portail Compliance mondial</u>
Questions liées à notre Code de conduite professionnelle mondial	<u>Votre responsable Compliance local ou régional</u>
Politiques, procédures et directives liées aux RH	Votre partenaire local ou régional en matière de Ressources humaines – Le règlement intérieur version 2023
Questions concernant le délit d'initié	Directeur juridique adjoint de l'entreprise

Dernière révision : Août 2025